



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Sonja Dörfler, Christiane Rille-Pfeiffer, Anita Buchegger-Traxler,
Markus Kaindl, Doris Klepp, Georg Wernhart

Evaluierung Elternteilzeit

Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und
ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit



universität
wien

Forschungsbericht Nr. 1

Sonja Dörfler, Christiane Rille-Pfeiffer, Anita Buchegger-Traxler,
Markus Kaindl, Doris Klepp, Georg Wernhart

Evaluierung Elternteilzeit

Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und
ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit

Mai 2009

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend



Bundesministerium für
Wirtschaft, Familie und Jugend

Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien
A-1010 Wien | Grillparzerstraße 7/9
Tel +43-1-4277-489 01 | Fax +43-1-4277-9 489
team@oif.ac.at | www.oif.ac.at

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Hintergrund zur Elternteilzeit	6
3	Evaluierungskonzept	8
3.1	Zielsetzungen und Inhalte	8
3.2	Methodisches Vorgehen	8
4	Merkmale der fertilen Bevölkerung	13
4.1	Ausbildung und Erwerbssituation	13
4.2	Erwerbsausmaß	16
4.3	Zusammenfassung	17
5	Sicht der Eltern mit Kindern unter 4 Jahren	18
5.1	Quantitative Erhebung unter Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen	18
5.1.1	Die Beschreibung der Stichprobe	18
5.1.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	22
5.1.2.1	Einstellung und Wünsche	22
5.1.2.2	Tatsächliches Verhalten vor und nach der Geburt des Kindes	25
5.1.2.3	Die Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells	35
5.1.3	Erfüllung der Bedingungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung	40
5.1.4	Inanspruchnahme der Elternteilzeit	42
5.1.4.1	Tatsächliche Inanspruchnahme	43
5.1.4.2	Geplante Inanspruchnahme	49
5.1.4.3	Entscheidung gegen die Inanspruchnahme	53
5.1.5	Einstellungen der Arbeitnehmer/innen zur Elternteilzeit	54
5.1.6	Informiertheit der Arbeitnehmer/innen über Elternteilzeit	64
5.1.6.1	Generelle Informiertheit	64
5.1.6.2	Zufriedenheit mit dem Informationsangebot	71
5.1.6.3	Informationsquellen	74
5.1.7	Zusammenfassung	78
5.2	Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen	80
5.2.1	Beschreibung der Stichprobe	81
5.2.2	Gründe für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit	82
5.2.3	Zeitpunkt des Wiedereinstiegs	85
5.2.4	Ausmaß und Lage der Arbeitszeit	86
5.2.5	Verhandlungen mit den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen	87
5.2.6	Veränderungen im Erwerbsleben bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung	90
5.2.7	Kinderbetreuung während der Erwerbstätigkeit	91
5.2.8	Inanspruchnahme der Elternteilzeit durch den Partner	92
5.2.9	Erwerbsverläufe	93
5.2.10	Was wäre wenn...?	94
5.2.11	Zufriedenheit mit der gesetzlichen Regelung	95
5.2.12	Zufriedenheit mit der grundsätzlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf	96
5.2.13	Informiertheit bezüglich der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit	97
5.2.14	Hindernisse bei der Inanspruchnahme von vereinbarter Teilzeitbeschäftigung	98
5.2.15	Zusammenfassung	98
6	Sicht der Unternehmen	101
6.1	Quantitative Erhebung unter Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen	101
6.1.1	Darstellung der betrieblichen Struktur in Österreich	101
6.1.2	Die Beschreibung der Stichprobe	102
6.1.3	Inanspruchnahme von Elternteilzeit in Betrieben	106

6.1.4	Ablauf der Verhandlungen aus betrieblicher Sicht	112
6.1.5	Folgen der Verhandlungen von Elternteilzeit	114
6.1.6	Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternteilzeit in den Betrieben	117
6.1.7	Einstellungen der Betriebe zur Elternteilzeit	121
6.1.8	Problembereiche aus betrieblicher Sicht.....	125
6.1.9	Allgemeine Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit durch die Betriebe	131
6.1.10	Informiertheit der Betriebe über Elternteilzeit.....	136
6.1.11	Kenntnis und Inanspruchnahme von Förderungen in Betrieben.....	138
6.1.12	Zusammenfassung.....	142
6.2	Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen von Unternehmen.....	144
6.2.1	Beschreibung der Stichprobe	144
6.2.2	Zustandekommen von Elternteilzeit	147
6.2.3	Begründung der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme	148
6.2.4	Beginn, Ende, Ausmaß und Lage	148
6.2.5	Tätigkeit	154
6.2.6	Männer in Elternteilzeit	155
6.2.7	Ersatz für die reduzierte Arbeitszeit	155
6.2.8	Rückkehr aus der Elternteilzeit.....	156
6.2.9	Stärken an der Maßnahme aus Unternehmenssicht.....	156
6.2.10	Schwächen an der Maßnahme aus Unternehmenssicht	157
6.2.11	Anregungen zur Verbesserung der Situation	158
6.2.11.1	Konkretes zur Maßnahme Elternteilzeit.....	158
6.2.11.2	Generell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	159
6.2.12	Veränderungen in der Unternehmenskultur durch die Maßnahme.....	161
6.2.13	Informiertheit bezüglich Elternteilzeit.....	163
6.2.14	Kleinere Unternehmen ohne Elternteilzeitfälle	163
6.2.15	Zusammenfassung.....	164
7	Sicht der Experten/Expertinnen.....	167
7.1	Sicht der Expertinnen auf Arbeitnehmer/innenseite	167
7.1.1	Informiertheit der Arbeitnehmer/innen.....	167
7.1.2	Zustandekommen von Elternteilzeit	168
7.1.3	Motive der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme	169
7.1.4	Männer in Elternteilzeit.....	169
7.1.5	Stärken der Maßnahme.....	169
7.1.6	Problembereiche und Anregungen zur Verbesserung des Gesetzes.....	170
7.1.7	Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	172
7.2	Sicht der Experten/Expertinnen auf Arbeitgeber/innenseite	172
7.2.1	Informiertheit der Arbeitgeber/innen.....	173
7.2.2	Stärken der Maßnahme.....	173
7.2.3	Problembereiche und Anregungen zur Verbesserung des Gesetzes.....	174
7.2.4	Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	175
7.3	Sicht der Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene	176
7.3.1	Beschreibung der Fälle	176
7.3.2	Ablauf des Verfahrens	177
7.3.3	Stärken der Maßnahme.....	178
7.3.4	Kritik an der Maßnahme und Verbesserungsvorschläge	179
7.4	Zusammenfassung.....	179
8	Zusammenfassung der Ergebnisse	182
9	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	191
10	Quellenverzeichnis.....	194

1 Einleitung

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) evaluierte im Rahmen einer Förderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) die 2004 eingeführte Neuregelung der Elternteilzeit. Diese Evaluierung fand in Form von zwei Teilprojekten im Zeitraum Oktober 2006 bis September 2007 statt.¹

Der vorliegende Forschungsbericht zieht Bilanz über die durchgeführten Arbeitsschritte und beschreibt die Hauptergebnisse beider Teilprojekte. Es werden zunächst der Hintergrund zur politischen Maßnahme „Elternteilzeit“ sowie die Zielsetzungen der Evaluierung und das methodische Konzept erläutert. Mit Kapitel 4 beginnt die Darstellung der empirischen Ergebnisse. Im Rahmen dessen werden die wesentlichen Merkmale der fertilen Bevölkerung Österreichs sowie der Personen mit Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung beschrieben. Das 5. Kapitel befasst sich mit der – auf die Maßnahme bezogenen – Sichtweise von Eltern mit Kindern unter vier Jahren, wobei die Ergebnisse der durchgeführten quantitativen sowie qualitativen Erhebungen dargelegt und analysiert werden. Fokus von Kapitel 6 ist die Sicht der österreichischen Unternehmen auf die Maßnahme „Elternteilzeit“. Auch hier werden vorerst die Ergebnisse der eigens durchgeführten quantitativen Erhebung und daran anschließend, jene der durchgeführten qualitativen Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen von Unternehmen dargestellt. Kapitel 7 bildet mit der Darstellung der Sicht von Experten/Expertinnen den Abschluss der empirischen Ergebnisse. Im Rahmen der Zusammenfassung der Ergebnisse von Teilprojekt 1 und 2 (Kapitel 8) werden die Hauptergebnisse fokussiert aufbereitet und die Sichtweisen der Eltern als Arbeitnehmer/innen mit jenen der Arbeitgeber/innen gegenübergestellt.

¹ Im Rahmen dessen wurden bereits ein Statusbericht für das Teilprojekt 1 (Dezember 2006), der Endbericht für Teilprojekt 1 (Februar 2007) sowie ein Statusbericht für Teilprojekt 2 (Mai 2007) erstellt und an das BMWA übermittelt.

2 Hintergrund zur Elternteilzeit

Mit dem mit 1. Juli 2004 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern, reagierte der Gesetzgeber auf die Entwicklung der Erwerbsquoten bei Frauen der letzten zwei Jahrzehnte. Die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung für Eltern war bisher nur auf Vereinbarungsebene in Koppelung an die Inanspruchnahme einer Karenz längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes möglich. Die Neuregelung beinhaltet einen Anspruch auf Teilzeit sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. bis zum späteren Schuleintritt des Kindes. An diesen Anspruch ist das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit geknüpft.

Die Elternteilzeit wird im Mutterschutzgesetz (MSchG), Väter-Karenzgesetz (VKG) und Landarbeitsgesetz (LAG) geregelt. In der Regelung sind folgende Situationen berücksichtigt, die auch in der Evaluierung im Mittelpunkt der Analysen stehen:

- In größeren Betrieben (mehr als 20 Arbeitnehmer/innen) und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer (drei Jahre) besteht dem Grunde nach ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes (**Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung**).
- Wenn das Arbeitsverhältnis noch keine drei Jahre besteht oder der Betrieb weniger als 21 Arbeitnehmer/innen aufweist, besteht dieser Anspruch nicht dem Grunde nach. Eine Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in über Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes kann getroffen werden (**vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**).

In beiden Fällen ist eine Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit mit dem/der Arbeitgeber/in notwendig. Die betrieblichen Interessen und die Interessen der Eltern sind zu berücksichtigen.

Ist in dem vorliegenden Bericht von Elternteilzeit die Rede, so sind beide der eben erwähnten Varianten gemeint. Die Regelungen zur Elternteilzeit gelten grundsätzlich für alle unselbständig erwerbstätigen Männer und Frauen im fertilen Alter.

Die primäre Zielsetzung, die seitens des österreichischen Parlaments mit der Einführung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern verfolgt wird, ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Eltern sollen in Hinkunft ihre Kinderbetreuungsphase flexibler über einen längeren Zeitraum als bisher gestalten können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine beschäftigungspolitische Leitlinie der Europäischen Union, die auch zu mehr Chancengleichheit führen und die Entscheidung für Kinder erleichtern soll.² Mit der

² vgl. Amtsblatt der Europäischen Union, L 205/21, 6. August 2005, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2005/l_205/l_20520050806de00210027.pdf

Neuregelung der Elternteilzeit soll ein einheitliches Modell geschaffen werden, das die bisherige Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, VKG und LAG ablöst.³

Dabei werden folgende Wirkungen angestrebt:⁴

- Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Positive Impulse für das Erwerbsleben der Frauen;
- Eine partnerschaftliche Beteiligung des Vaters an der Betreuung des Kindes.

In den Erläuterungen der Regierungsvorlage wird zudem festgehalten, dass eine Evaluierung der Maßnahme überprüfen soll, ob durch den geschaffenen Anspruch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen erfüllt sind und der Anspruch mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist. Diese Überprüfung soll im Rahmen der vorliegenden Evaluierung erfolgen.⁵

³ siehe 399 der Beilagen XXII. GP – Regierungsvorlage – Materialien, S. 1

⁴ siehe 399 der Beilagen XXII. GP – Regierungsvorlage – Materialien, S. 2

⁵ siehe Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum 64. Bundesgesetz der Republik Österreich (2004, 4)

3 Evaluierungskonzept

Im Folgenden wird das Untersuchungsdesign der gegenständlichen Evaluierung dargelegt. Zunächst werden die Zielsetzungen und Inhalte der Evaluierung beschrieben. Sie beziehen sich im Wesentlichen auf die Überprüfung der Effektivität (Grad der Zielerreichung) der Maßnahme „Elternteilzeit“. Im Anschluss daran werden die einzelnen methodischen Schritte, die im Rahmen der Evaluierung durchgeführt werden, erläutert.

3.1 Zielsetzungen und Inhalte

Grundlage für die Zielformulierung der Evaluierung stellen die von politischen Entscheidungsträgern vorab formulierten Zielsetzungen der zu evaluierenden Maßnahme dar. Die Evaluierung soll also überprüfen, inwieweit die Neuregelung der Elternteilzeit

1. den Bedürfnissen von Eltern mit kleinen Kindern gerecht wird und
2. mit den Erfordernissen in Betrieben vereinbar ist.

Als konkrete Evaluierungsinhalte können folgende Punkte festgemacht werden:

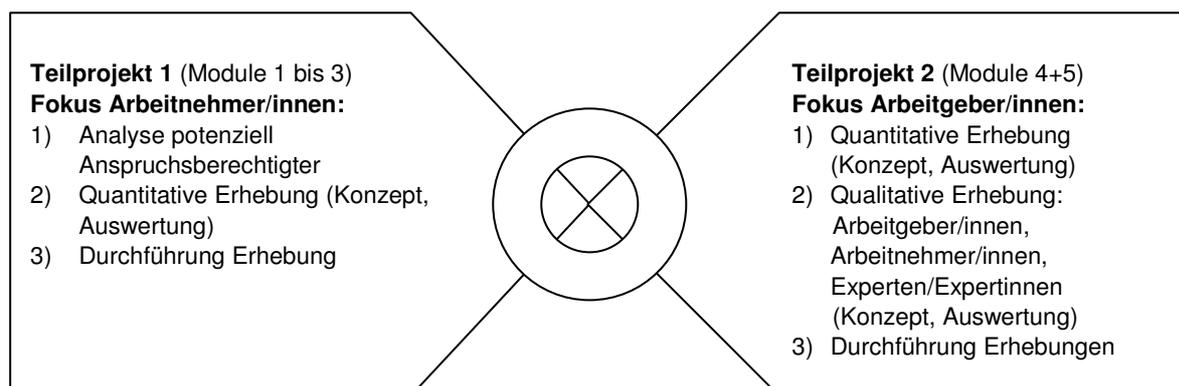
- Die Erweiterung des Wissens über Akzeptanz und Auswirkungen der Maßnahme;
- Die Erfassung und Analyse der Interessenlagen und Motive aller Betroffenen;
- Die Identifikation möglicher Problembereiche auf Seiten der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen;
- Die Überprüfung der Bedürfnisentsprechung beider Seiten.

Die Evaluierungsstudie untersucht überdies, wie viele Personen insgesamt anspruchsberechtigt sind und wie viele die Möglichkeit der Elternteilzeit tatsächlich in Anspruch nehmen.

3.2 Methodisches Vorgehen

Die Evaluierung gliedert sich in zwei Teilprojekte und ist modulartig aufgebaut. Eine Übersicht über die Module ist nachstehender Abbildung zu entnehmen.

Abbildung 3-1: Evaluierungskonzept



Das **Teilprojekt 1** widmet sich den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen unter Verwendung von zwei unterschiedlichen Datenquellen. In einem ersten Schritt wurden die Merkmale von Frauen und Männern im fertilen (d.h. fruchtbaren) Alter angesehen. Zur näheren soziodemografischen Beschreibung dieser Bevölkerungsgruppe wurde die rezenteste Arbeitskräfteerhebung (2005) der Statistik Austria herangezogen.

Da für die tatsächliche Inanspruchnahme von Elternteilzeit keine Verwaltungsdaten und auch keine anderen flächendeckenden bzw. repräsentativ erhobenen statistischen Daten existieren, wurde schließlich eine österreichweite repräsentative Fragebogen-Erhebung durchgeführt. Folgende Themenbereiche rund um die Elternteilzeit waren Gegenstand der Befragung:

- Erfüllung der Bedingungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung;
- Inanspruchnahme der Elternteilzeit;
- Konkretes und beabsichtigtes Beschäftigungsverhalten;
- Einstellung zur konkreten Regelung der Elternteilzeit;
- Einstellung zur Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit Elternschaft;
- Probleme mit dem/der Arbeitgeber/in im Zusammenhang mit Elternteilzeit;
- Generelle Zufriedenheit mit Arbeitszeitmodellen für Eltern;
- Bekanntheit der Maßnahme und Informationsbeschaffung.

Mit der Datenerhebung wurde das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) beauftragt. Die Interviews wurden als computerunterstützte Telefoninterviews (CATI) im Dezember 2006 durchgeführt. Insgesamt konnten 1.006 Personen im gesamten Bundesgebiet Österreichs erreicht werden, die mit zumindest einem Kind im gemeinsamen Haushalt leben, das nach dem 1. Juli 2002 geboren wurde. Eine weitere Voraussetzung war der unselbständige Erwerbsstatus von zumindest einem Elternteil.

Das **Teilprojekt 2** erfasst einerseits umfassend die Sichtweise der Arbeitgeber/innen und gibt andererseits einen vertiefenden Einblick in die Wirksamkeit der Maßnahme aus Sicht von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sowie mit der Maßnahme befassten Experten/Expertinnen.

Um vorerst einen groben Überblick über die vorhandene betriebliche Struktur in Österreich zu ermöglichen, wurden Teile von bestehendem Datenmaterial der Statistik Austria, die Arbeitsstättenzählung 2001⁶, aufbereitet. Die im zehnjährigen Abstand stattfindende Arbeitsstättenzählung (als Teilbereich der Großzählung, die sich aus Volkszählung, Gebäude- und Wohnungszählung und Arbeitsstättenzählung zusammensetzt) liefert als einzige wirtschaftsstatistische Erhebung, die sich über die gesamte österreichische Wirtschaft einschließlich der öffentlichen Verwaltung erstreckt, kleinräumige Daten über die Branchen- und Beschäftigtenstruktur. Bei dieser Zählung handelt es sich um eine Vollerhebung der nichtlandwirtschaftlichen Arbeitsstätten.

⁶ Statistik Austria (2004)

Um schließlich die politische Maßnahme „Elternteilzeit“ aus der Sicht der Arbeitgeber/innen evaluieren zu können, wurde eine repräsentative Fragebogen-Erhebung unter Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (n=550) durchgeführt. Die Stichprobe setzt sich dabei aus 2 Subsamples zusammen:

- 400 Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen
- 150 Betriebe mit mindestens drei und höchstens 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen

Diese Zusammensetzung der Stichprobe ermöglicht nicht nur die Untersuchung der Maßnahme „Elternteilzeit“ in jenen Betrieben, in denen der Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern aufgrund der Betriebsgröße prinzipiell gegeben ist, sondern ermöglicht auch die Situation in Kleinbetrieben, welche den Großteil der heimischen Betriebsstruktur ausmachen, darzustellen.

Um die geringe Anzahl an Großbetrieben in Österreich auszugleichen – bei einem Sample von n=400 würden bei einer repräsentativ angelegten Stichprobenziehung nur etwa 6 Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen inkludiert werden, wodurch eine detaillierte Untersuchung jener Betriebe unmöglich ist – wurde die Erhebung disproportional durchgeführt. Durch eine anschließend durchgeführte Gewichtung wurde diese Disproportionalität wieder aufgehoben, sodass die resultierenden Ergebnisse repräsentativ für Österreich stehen.

Mit der Datenerhebung wurde wiederum das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) beauftragt. Die Interviews wurden als computerunterstützte Telefoninterviews (CATI) im Mai 2007 durchgeführt. Insgesamt konnten 550 Geschäftsführer/innen bzw. Personalverantwortliche im gesamten Bundesgebiet Österreichs erreicht werden, in deren Unternehmen zum Befragungszeitpunkt zumindest 3 Arbeitnehmer/innen beschäftigt waren.

Die Erkenntnisse der beiden, im Rahmen dieser Evaluierung durchgeführten, quantitativen Erhebungen unter Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (Teilprojekt 1) und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen (Teilprojekt 2) dienten als Basis zur Konzeption von Interviewleitfäden für vertiefende, qualitative Interviews mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Experten/Expertinnen. In diesen Gesprächen wurden die Sichtweisen und Erfahrungen der hier genannten Personengruppen reflektiert und präzisiert. Insgesamt wurden 45 Interviews geführt (pro Personengruppe 15 Interviews).

Das Sample der Arbeitnehmer/innen entstammte der Gruppe der Befragten der quantitativen Erhebung des ersten Teilprojekts. Es wurden jene Personen neuerlich kontaktiert, die bei der quantitativen Befragung angaben, Elternteilzeit bereits in Anspruch zu nehmen oder diese zu planen. Die Interviews wurden nach einer vorhergehenden Terminvereinbarung bis auf eine Ausnahme – hier fand das Gespräch auf Wunsch der Interviewpartnerin am Institut face-to-face statt - telefonisch durchgeführt. Dem telefonischen Interview wurde bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen der Vorzug vor dem persönlichen Interview

gegeben, weil es für berufstätige Eltern mit Kleinkindern weitaus einfacher ist ein telefonisches Interview durchzuführen als einen ungestörten Termin und Ort für ein persönliches Gespräch zu finden.

Auf Arbeitgeber/innenseite wurden nur Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen befragt und somit solche, in denen ein Rechtsanspruch bestehen kann. Hier war neben der unterschiedlichen Betriebsgröße auch die regionale Differenzierung ein primäres Ziel. 11 der befragten Unternehmen waren Großunternehmen und hatten weit mehr als 100 Arbeitnehmer/innen. Alle 11 verfügten über Erfahrungen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Elternteilzeit. Bei den vier übrigen befragten Unternehmen handelte es sich um Kleinunternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. In keinem der vier Kleinunternehmen war bis zum Interviewzeitpunkt ein Fall von Elternteilzeit zustande gekommen. Bei den Interviewpersonen der Großunternehmen handelte es sich jeweils um Personalverantwortliche; in den Kleinunternehmen waren jeweils Geschäftsführer/innen für die Personalagenden zuständig, weshalb sie als Interviewpartner/innen fungierten.

Die Gruppe der Experten/Expertinnen setzte sich – nach Abstimmung mit dem BMWA – wie folgt zusammen:

- 2 Richter/innen, davon eine Person aus dem Arbeits- und Sozialgericht Wien und eine aus einem oberösterreichischen Landesgericht
- 1 Gleichbehandlungsanwältin aus Wien
- Jeweils 3 Vertreter/innen aus Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, beides regional gestreut
- 2 Vertreter/innen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, dabei jeweils eine Person aus den Fachgewerkschaften „Gewerkschaft der Privatangestellten“ (GPA) und „Vertrauen in die Arbeitswelt“ (VIDA).
- 1 Betriebsratsmitglied aus der Metallbranche
- Jeweils 1 Vertreter der Bundessparte Handel und der Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreichs
- 1 Vertreter/in aus der Industriellenvereinigung (IV)

Für die Experten/Expertinneninterviews sowie für die Gespräche mit den Vertretern/Vertreterinnen von Unternehmen wurden persönliche Interviews als Erhebungsmethode gewählt. In einem solchen Rahmen sind jene Personengruppen fokussierter und bringen mehr Zeit auf als im Rahmen von telefonischen Interviews.

Bei der Interviewführung erfolgte eine methodische Orientierung am Konzept des problemzentrierten Interviews, das eine inhaltliche Fokussierung auf die Forschungsfragen sowie die subjektive Problemsicht der interviewten Person erfasst.⁷ Die Interviewführung erfolgte mittels eines inhaltlich-thematisch strukturierten Leitfadens, der die zu behandelnden Themenfelder der Forschungsfragen umreißt. Dieser Leitfaden wird während des Interviews flexibel

⁷ Hopf, Christel (2004)

nach dem Verlauf des Interviews gehandhabt, bietet aber die Möglichkeit den Überblick zu wahren, ob alle relevanten Themen angesprochen wurden. Vor allem vertiefende Fragen nach dem „Wie“ und „Warum“ des Handelns des/der Interviewten werden gezielt eingesetzt, um die dahinter liegende Motivation begreifbar und sichtbar zu machen bzw. Verständnisfragen zu klären.

Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der Interviewpartner/innen digital aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Transkripte wurden in Maxqda 2 einem Standardprogramm zur Analyse qualitativer Daten eingelesen und dort codiert.

Das methodische Vorgehen der Analyse der Interviews orientierte sich an Überlegungen zum Codieren im Rahmen einer Themenanalyse, wie sie von Ulrike Froschauer und Manfred Lueger⁸ entwickelt wurde. Der Prozess der Codierung bringt „Ordnung“ in das empirische Material, indem Merkmalsausprägungen des Untersuchungsgegenstandes auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinterfragt werden. Im nächsten Schritt der Analyse werden die codierten Textstellen interpretiert und es kommt zur „Rekonstruktion von Regeln, deren sich die in einem System Handelnden bedienen“ und zur „Rekonstruktion der Bedingungen, die zu solchen Regeln führen, sie erhalten und modifizieren“.

⁸ Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003)

4 Merkmale der fertilen Bevölkerung

In diesem Kapitel werden die Hintergrundmerkmale der von der Maßnahme betroffenen Personen dargelegt. Dazu wird ein Eindruck über die Lebenssituation jener gesellschaftlichen Gruppe gewonnen, die prinzipiell von der Elternteilzeit-Regelung betroffen sein kann, d.h. die fertile Bevölkerung Österreichs. Sie wird in ihren wichtigsten soziodemografischen Charakteristiken beschrieben.

Als Datengrundlage beider Abschnitte dient die Arbeitskräfteerhebung 2005 der Statistik Austria. Die graphischen Darstellungen geben die exakten Werte der einzelnen Auswertungen wieder. Die daneben stehenden Werte wurden zur besseren Lesbarkeit auf ganze Zahlen gerundet. Somit kann es zu leichten Abweichungen zwischen der graphischen Darstellung und den ausgewiesenen Werten kommen.

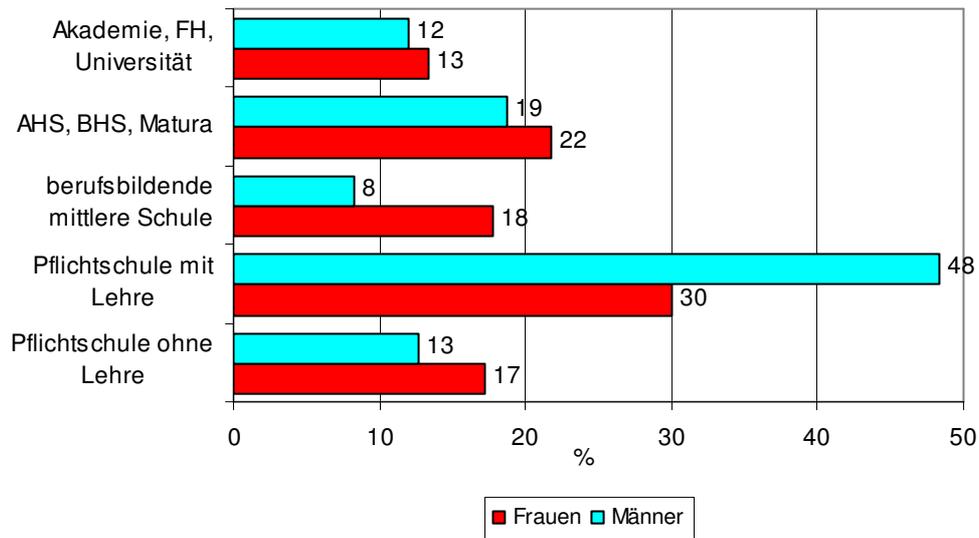
Die Definition der fertilen Bevölkerung umfasst für Frauen den Altersbereich zwischen 20 und 45 Jahren sowie für Männer den Bereich zwischen 20 und 50 Jahren.⁹ In Prozentwerten ausgedrückt gehören 42% der Bevölkerung zu jener Gruppe.

4.1 Ausbildung und Erwerbssituation

Einen Lehrabschluss können insgesamt 40% der betrachteten Bevölkerungsgruppe aufweisen. Männer sind hier mit 48% über dem Durchschnitt, Frauen mit 30% deutlich darunter. Von einer Benachteiligung in Bezug auf das Bildungsniveau, maximal Pflichtschulabschluss, kann bei 15% der Personen gesprochen werden, in dieser Gruppe sind Frauen überdurchschnittlich häufiger vertreten als Männer (siehe Abbildung 4-1).

⁹ In Anlehnung an Dörfler/Meichenitsch 2004

Abbildung 4-1: Ausbildungsniveau differenziert nach Geschlecht



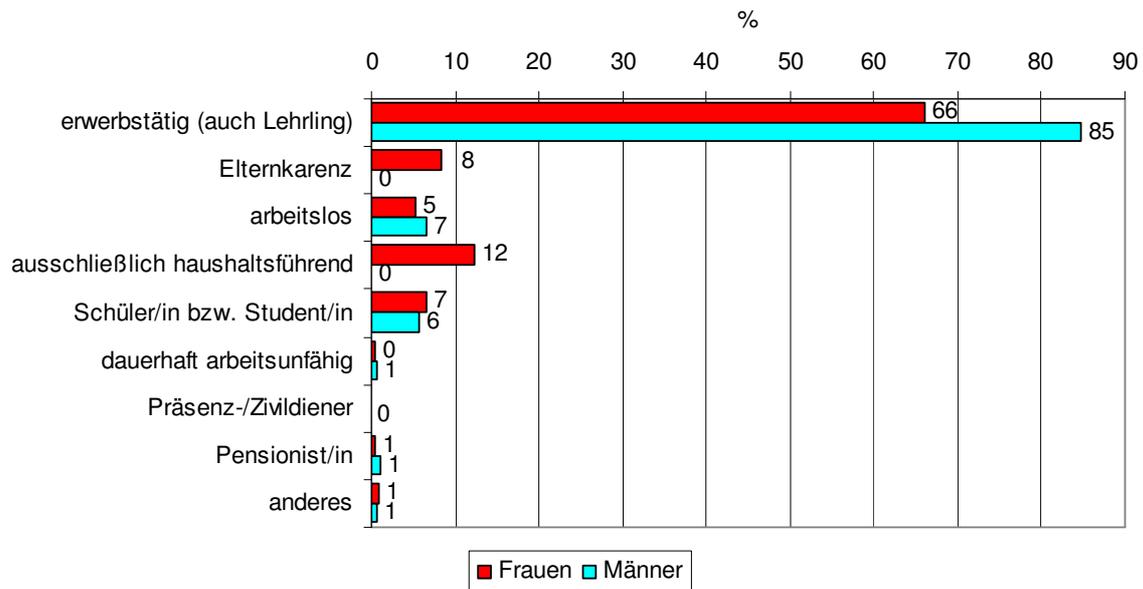
Quelle: Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2005, eigene Berechnung ÖIF

Legende: FH: Fachhochschule; AHS: allgemeinbildende höhere Schule; BHS: berufsbildende höhere Schule

Wird hinsichtlich des Ausbildungsniveaus in drei Gruppen unterteilt, ohne Matura, mit Matura und über die Matura hinaus, so zeigt sich, dass Frauen häufiger über eine Matura verfügen und auch in der Kategorie über die Matura hinaus häufiger vertreten sind als Männer in der vergleichbaren Alterskategorie.

Was den Erwerbsstatus betrifft, ist festzustellen: Laut Arbeitskräfteerhebung 2005 sind 66% der Frauen und 85% der Männer im fertilen Alter erwerbstätig. 7% der Männer und 5% der Frauen in dieser Gruppe sind arbeitslos. Abbildung 4-2 zeigt die Zahlen bezüglich des Erwerbsstatus' dieser Bevölkerungsgruppe im Detail.

Abbildung 4-2: Erwerbsstatus differenziert nach Geschlecht



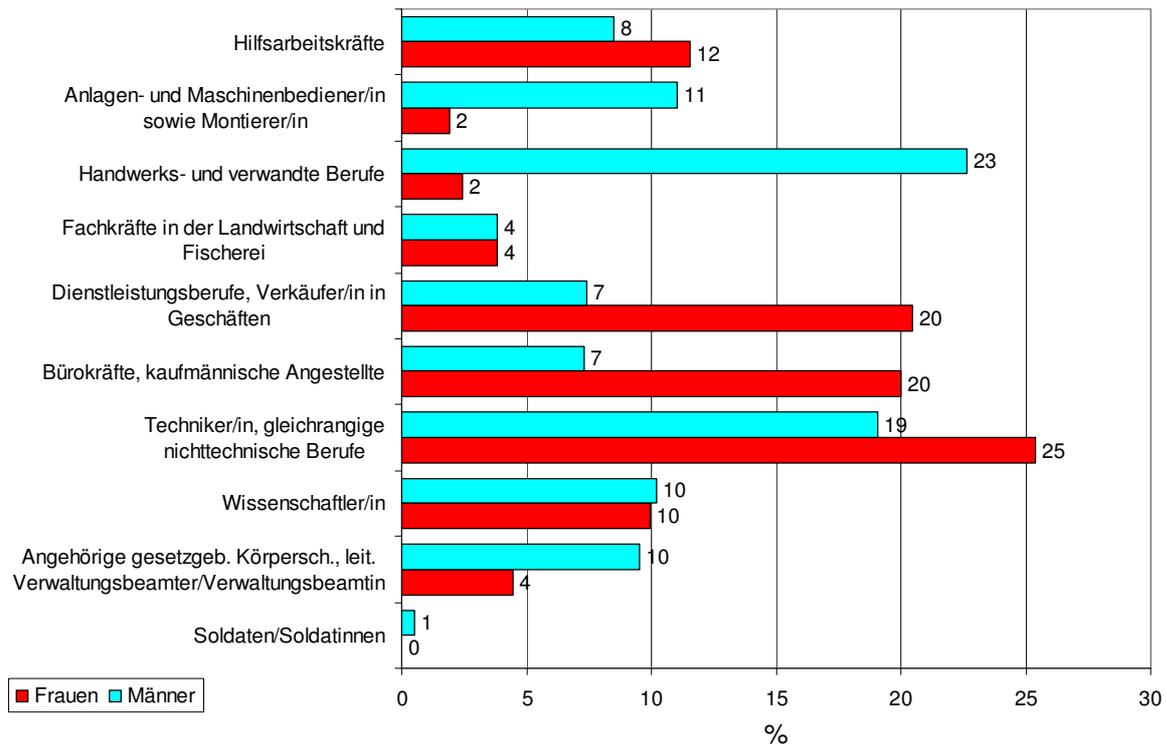
Quelle: Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2005, eigene Berechnung ÖIF

In Elternkarenz befinden sich 8% der Frauen und 0,1% der Männer. Frauen geben zu 12% den Status "ausschließlich haushaltsführend" an. In Ausbildung befinden sich etwa 6% der Frauen und Männer.

Die erwerbstätigen Personen haben folgende berufliche Stellung inne: 48% sind in der Position eines/einer Angestellten. Frauen liegen hier mit einem Anteil von 61% deutlich über dem Durchschnitt, Männer sind zu 39% als Angestellte tätig. Der Anteil der Arbeiter/innen beträgt 30%. Hier ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt: Der Anteil an Frauen beträgt 20%, jener der Männer 37%. Den Status eines Beamten/einer Beamtin haben 6% der erwerbstätigen Personen (7% der Männer und 4% der Frauen), 5% sind Vertragsbedienstete (4% Männer und 7% Frauen). 11% der Erwerbstätigen sind freie Dienstnehmer/innen und Selbständige.

Die Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung auf die Berufsgruppen zeigt, dass Frauen vor allem in den Berufsgruppen „Techniker/in und gleichrangige nichttechnische Berufe“, „Dienstleistungsberufe“ und „Bürokräfte, kaufmännische Angestellte“ vertreten sind. Diese drei Berufsgruppen umfassen zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen in der fertilen Altersklasse (siehe Abbildung 4-3).

Abbildung 4-3: Berufshauptgruppen differenziert nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2005, eigene Berechnung ÖIF

Erwerbstätige Männer in der fertilen Altersklasse sind zu zwei Dritteln in den Berufsgruppen „Handwerksberufe und verwandte Berufe“, „Techniker/in und gleichrangige nichttechnische Berufe“, „Anlagen- und Maschinenbediener/in, Montierer/in“ und „Wissenschaftler/in“ vertreten.

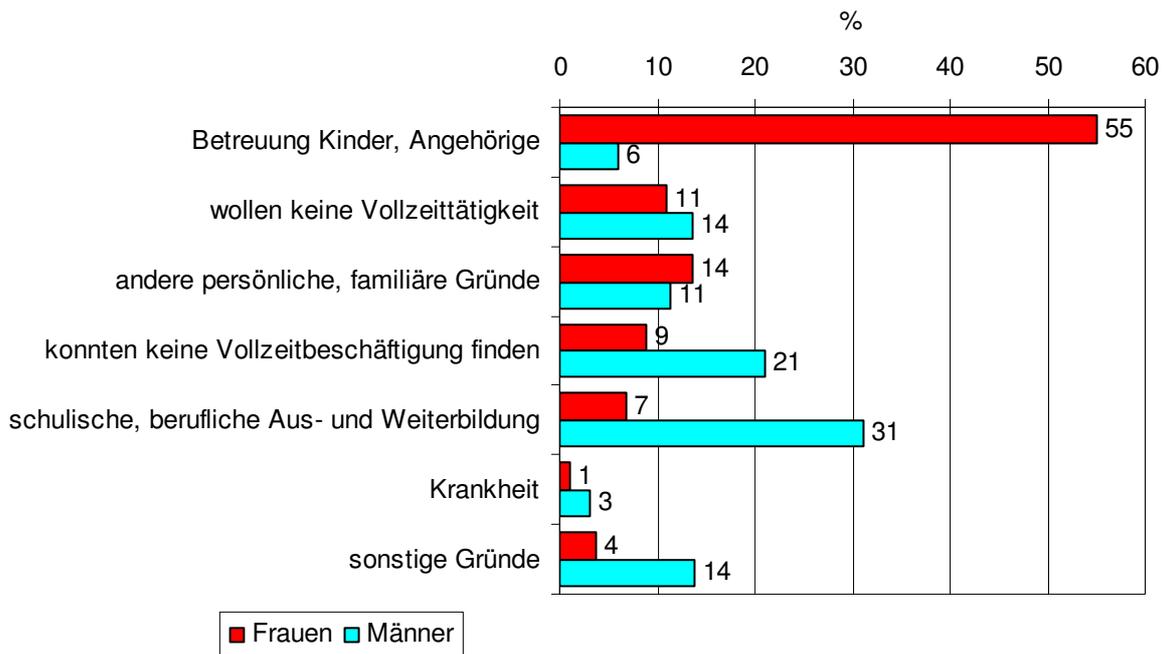
Geschlechtsspezifische Unterschiede sind auch bezüglich der Wirtschaftssektoren festzustellen: 83% der Frauen und 56% der Männer sind im Dienstleistungssektor tätig, 14% der Frauen und 40% der Männer im Sektor Industrie und Produktion, 4% der erwerbstätigen Personen im Sektor Land- und Forstwirtschaft.

4.2 Erwerbsausmaß

Teilzeitbeschäftigung ist ein Merkmal von erwerbstätigen Frauen. 41% der Frauen und 6% der Männer in der fertilen Altersklasse sind in einem Teilzeitausmaß beschäftigt (Definition: Wochenarbeitsstunden von maximal 35 Stunden). 91% der Männer sind Vollzeit erwerbstätig, im Gegensatz zu 58% der Frauen in der vergleichbaren Situation.

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung variieren zwischen Männern und Frauen. Bei Frauen ist der Hauptgrund die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen (55%). Der zweithäufigste Grund ist ein anderer familiärer bzw. persönlicher Grund (14%). Abbildung 4-4 zeigt die unterschiedlichen Gründe von Männern und Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 4-4: Gründe für Teilzeitbeschäftigung, differenziert nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2005, eigene Berechnung ÖIF

Bei den Männern dominiert eine schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung (31%). Als zweithäufigster Grund mit 21% wird genannt, dass keine Vollzeittätigkeit gefunden werden konnte.

4.3 Zusammenfassung

Die Ausbildungssituation der fertilen Bevölkerung Österreichs zeichnet folgendes Bild: Den größten Teil machen Personen mit Lehrabschluss aus; bei Männern fast die Hälfte und bei den Frauen mit rund 30% deutlich weniger. Personen mit Matura als höchsten Bildungsabschluss bilden die zweitgrößte Gruppe: Darüber verfügen mit 22% etwas mehr Frauen als Männer (19%). 41% der erwerbstätigen Frauen und 6% der erwerbstätigen Männer in der fertilen Altersklasse sind zudem in einem Teilzeitausmaß erwerbstätig, wobei Frauen überwiegend wegen familiärer Betreuungsaufgaben und Männer am häufigsten wegen Aus- und Weiterbildung in Teilzeit arbeiten.

5 Sicht der Eltern mit Kindern unter 4 Jahren

5.1 Quantitative Erhebung unter Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen

Im Rahmen einer repräsentativen Erhebung unter potenziell anspruchsberechtigten Personen konnte ein Einblick in die Situation der betreffenden Eltern gewonnen werden. Dabei standen die generelle Umsetzung der Vereinbarkeit von Elternschaft und beruflicher Entwicklung, die Erfüllung der Bedingungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung, die tatsächliche Inanspruchnahme von Elternteilzeit sowie Einstellungen und die Informiertheit hinsichtlich der Maßnahme Elternteilzeit im Fokus der Erhebung. Mit der telefonischen Befragung wurde das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) beauftragt.

Die graphischen Darstellungen geben die exakten Werte der einzelnen Auswertungen wieder. Die daneben stehenden Werte wurden zur besseren Lesbarkeit auf ganze Zahlen gerundet. Somit kann es zu leichten Abweichungen zwischen der graphischen Darstellung und den ausgewiesenen Werten kommen.

5.1.1 Die Beschreibung der Stichprobe

Die Grundgesamtheit der Erhebung (n=1006) setzte sich aus Frauen und Männern mit mindestens einem Kind unter 4 Jahren im gemeinsamen Haushalt und dem Status einer unselbständigen Erwerbstätigkeit zumindest eines Elternteiles (Labor-Force-Konzept) zusammen. Konkret wurden bei der Auswahl der zum Thema „Elternteilzeit“ zu befragenden Personen im Vorfeld zwei Bedingungen abgefragt, um überhaupt an der Befragung teilnehmen zu können:

1. Im Haushalt der Befragten lebt zumindest ein Kind, das nach dem 1.7.2002 geboren ist und
2. zumindest ein Elternteil sollte unselbständig erwerbstätig oder in Karenz sein.

Wenn diese zwei Bedingungen erfüllt sind, ist es theoretisch möglich (ohne Berücksichtigung der Bedingungen Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer), das Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern und Änderung der Lage der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen.

Eine dritte Bedingung für die Teilnahme an der Erhebung war, dass die Zielperson jener Elternteil ist, der am ehesten zu dem Thema „Kinderbetreuung und Elternteilzeit“ und dessen praktischer Umsetzung Auskunft erteilen kann. Dies wurde zu Beginn des Interviews sichergestellt bzw. wenn die betreffende Person nicht anwesend war, so wurde ein anderer Befragungstermin vereinbart. Aufgrund dieser Vorgehensweise lässt sich auch erklären, dass zu 91% Frauen in der Stichprobe vertreten sind. Jene wenigen Männer, die an der Befragung partizipierten, sind somit Väter, die angaben, eher zum Thema Kinderbetreuung Auskunft geben zu können als ihre Frauen und sind somit bezüglich Kinderbetreuung überdurchschnittlich kompetente Väter.

Die befragten Personen hatten Fragen zu ihrer eigenen Situation und zu der ihrer Partner/innen zu beantworten. Für die Darstellung der Ergebnisse ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Antworten zur Situation des Partners/der Partnerin überwiegend die Einschätzung der weiblichen Elternteile ist. In der Datenanalyse wurde dies entsprechend berücksichtigt.

Die folgenden Ausführungen widmen sich der Darstellung der soziodemografischen Zusammensetzung der Stichprobe, wie der familiären und der sozioökonomischen Situation der Befragten. Einen Überblick über die ausgewählten Merkmale bietet Tabelle 5-1. Dabei sind je nach Filterführung im Fragebogen bzw. Ausmaß der Antwortverweigerung pro Frage unterschiedliche absolute Zahlen (n) angeführt.

Bezüglich der familiären Situation zeigte sich, dass 95% der Befragten in einer Partnerschaft leben. Bei Personen ohne Partner handelt es sich ausnahmslos um alleinerziehende Frauen, und hier vor allem um jüngere Frauen bis maximal 30 Jahre. Frauen über 30 Jahre leben eher in einer Partnerschaft.

An der Befragung nahmen, wie bereits an obiger Stelle erwähnt, nur jene Personen teil, deren jüngstes Kind nach dem 1.7.2002 geboren wurde. Bei 85% der Befragten insgesamt war das jüngste Kind unter zwei Jahre alt, bei 15% der Befragten war das jüngste Kind zumindest unter 4 Jahre alt.

In 37% der berücksichtigten Familien blieb es zum Zeitpunkt der Befragung bei einem Kind, bei alleinerziehenden Frauen ist dieses Faktum zu 70% zu beobachten. Die größte Gruppe bezüglich der Familiengröße bildet jene mit zwei Kindern (42%). In etwas über einem Fünftel der befragten Familien sind drei und mehr Kinder vorhanden.

Hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Bildung zeigt sich, dass in der berücksichtigten Stichprobe Frauen ein höheres Bildungsniveau aufweisen als Männer – zumindest in den Stufen „berufsbildende mittlere Schulen“, „Maturaabschluss“ und „Akademien“. Einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss können Männer in einem etwas höheren Ausmaß vorweisen als Frauen.

40% der Frauen und 2% der Männer waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht berufstätig. Die häufigste Form des Erwerbsverhältnisses ist bei Frauen und bei Männern das Angestelltenverhältnis. Männer stufen sich zu 32% in die Kategorie der Arbeiter ein, bei den Frauen bezeichnen sich 9% als Arbeiterinnen. Frauen sind zu einem geringeren Anteil als Männer in Führungspositionen und als höhere Angestellte bzw. Bedienstete tätig. Frauen erreichen im wissenschaftlichen Bereich und im Handel und Verkauf eher obere Berufspositionen als in den anderen Branchen.

Die Verteilung innerhalb der Berufsbranchen zeigt typische geschlechtsspezifische Disparitäten. Frauen sind im Handel und Verkauf, im Gesundheits- und Pflegebereich und im Verwaltungs-, Büro- und kaufmännischen Bereich vertreten, Männer im Bau- und Industriebereich, Gewerbebetrieb und Handwerk.

Bezüglich der finanziellen Situation zeigt sich, dass Frauen ein geringeres Monatsnettoeinkommen angeben als Männer. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass Frauen zum Zeitpunkt der Befragung zu 72% in Mutterschutz bzw. Elternkarenz sind. Auch der höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen schlägt sich hier zu Buche.

Hinsichtlich der Betriebsform ist festzuhalten, dass 68% der berufstätigen Frauen und 76% der berufstätigen Männer in einem Einzelbetrieb tätig sind.

Tabelle 5-1: Ausgewählte soziodemografische Merkmale der Stichprobe, in Prozent

	FrauenMänner	
	n=914	n=92
Familienstand		
In Partnerschaft lebend	94	100
alleinstehend	6	0
Alter des jüngsten Kindes	n=914	n=92
unter 2 Jahre alt	86	85
2 bis unter 4 Jahre alt	15	16
Anzahl der Kinder	n=914	n=92
1 Kind	38	33
2 Kinder	42	39
3 oder mehr Kinder	20	29
Bildungsniveau	n=1006	n=953
Pflichtschule ohne Lehre	9	6
Pflichtschule mit Lehre	33	47
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	23	18
AHS, BHS (mit Matura)	21	14
Akademien (PÄDAK, med. Akademien)	4	2
Universität, Fachhochschulabschluss	11	14
Sind Sie/Ihr Partner ...?	n=1006	n=953
Angestellte/r	40	45
Arbeiter/in	9	32
im öffentlichen Dienst	7	8
Selbständig, freiberuflich, Landwirt/in	5	13
nicht berufstätig	40	2
Berufsposition	n=556	n=804
Hilfstätigkeit, angelernte Tätigkeit	15	10
kleinere und mittlere Angestellte/Bedienstete	63	55
höhere Angestellte, höhere Bedienstete	16	18
Führungskraft, leitende Funktion	7	17
Branche	n=604	n=930
Lehrer/in, wissenschaftliches Personal	8	3
im Gesundheits- und Pflegebereich	16	5
im Verwaltungs-, Büro-, kaufmännischen Bereich	12	6
im Handel, Verkauf	18	8
im Gastgewerbe, Tourismus	9	5
im Reinigungsbereich	2	0
sonstige Dienstleistungen	12	14
Gewerbebetrieb, Handwerk	5	18
Bau und industrielle Produktion	6	23
Land- und Forstwirtschaft	4	6
Anderes	8	13
Monatliches Nettoeinkommen	n=1006	n=953
bis max. 330 Euro	5	0
331 bis 500 Euro	38	1
501 bis 750 Euro	18	2
751 bis 1.000 Euro	9	6
1.001 bis 1.250 Euro	4	13
1.251 bis 1.500 Euro	2	22
1.501 bis 2.500 Euro	2	24
mehr als 2.500 Euro	1	6
kein Einkommen	8	0
keine Angabe, weiß nicht	14	26

Fortsetzung Tabelle 5-1: Ausgewählte soziodemografische Merkmale der Stichprobe, in Prozent

	FrauenMänner	
Einzelbetrieb oder Filiale?	n=483	n=731
Einzelbetrieb	68	76
Filiale	33	24

Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

5.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In diesem Abschnitt werden vorerst Einstellungen und Wünsche der befragten Eltern mit Kindern unter vier Jahren zur Vereinbarkeitsthematik dargelegt. Im zweiten Abschnitt werden das tatsächliche Verhalten und die vorhandenen Gegebenheiten hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Hilfen bei der Kinderbetreuung der befragten Eltern erläutert. Abschließend wird analysiert, wie zufrieden die Befragten mit ihrem Arbeitszeitausmaß sind und welche Wünsche sie diesbezüglich haben.

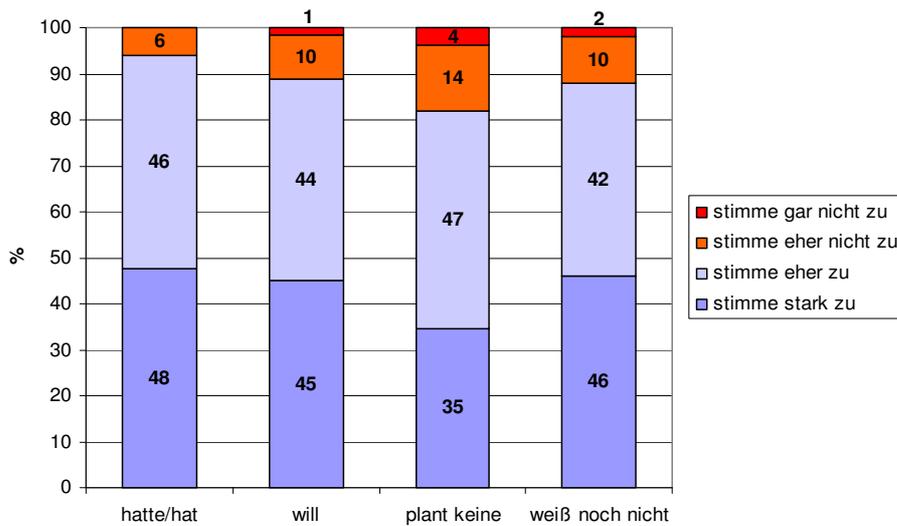
5.1.2.1 Einstellung und Wünsche

Hier werden vorerst Einstellungen der Eltern zur Erwerbspartizipation von Müttern und zur Rollenverteilung in der Partnerschaft insgesamt und nach der Umsetzung von Elternteilzeit untersucht. Zudem werden die Präferenzen der Befragten für Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht analysiert.

Insgesamt stimmten rund 86% der Befragten der Aussage zu, dass Mann und Frau zum Haushaltseinkommen beitragen sollten. Rund 14% stimmten dem nicht zu.

Einstellungsunterschiede nach der Inanspruchnahme der Elternteilzeit (Abbildung 5-1) treten in erster Linie zwischen Personen auf, in deren Haushalt Elternteilzeit bereits beansprucht wurde bzw. gerade beansprucht wird und Personen, bei denen kein Elternteil diese Möglichkeit in Anspruch nehmen will. Lehnen unter den Haushalten mit Elternteilzeitnehmern/Elternteilzeitnehmerinnen 6% eine gemeinschaftliche Einkommenserwirtschaftung ab, sind es unter den Haushalten, die keine Elternteilzeit in Anspruch nehmen wollen, drei Mal so viele (18%).

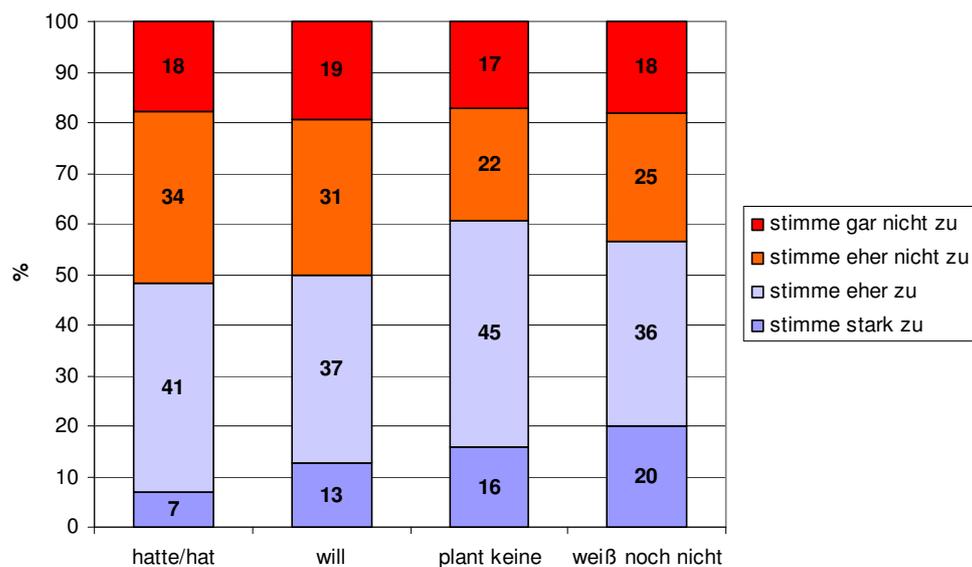
Abbildung 5-1: Beide Partner/innen sollen zum Haushaltseinkommen beitragen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

In Bezug auf die Inanspruchnahme von Elternteilzeit treten bei den Rollenerwartungen kaum Differenzen zwischen jenen, in deren Haushalt die Maßnahme in Anspruch genommen wird bzw. wurde und jenen, die dies planen. Jeweils rund die Hälfte stimmt der Zuständigkeit von Frauen für den häuslich-familiären Bereich zu. Bei Befragten allerdings, in deren Haushalt niemand die Elternteilzeitregelung in Anspruch nimmt, steigt dieser Anteil auf 61% an (siehe Abbildung 5-2).

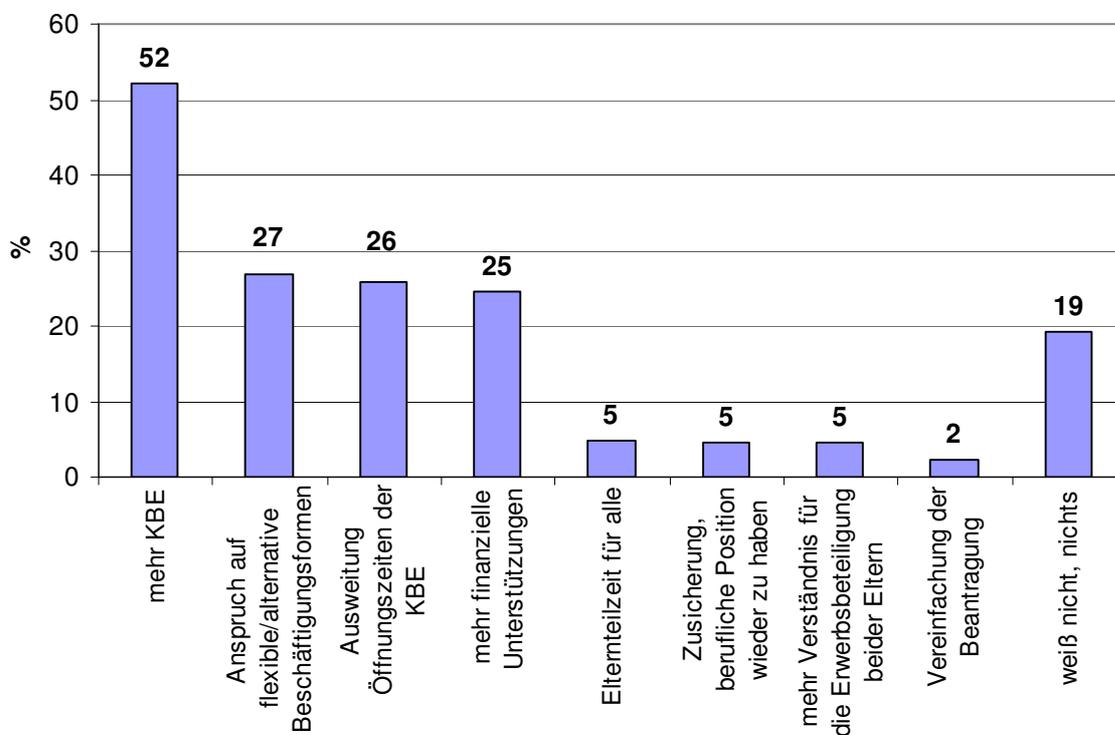
Abbildung 5-2: Aufgaben der Frau sind Haushalt und Familie nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

In einer offen gestellten Frage ohne Antwortvorgaben wurde nach den von den Befragten benötigten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt: Rund die Hälfte (52%) nannte von sich aus den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE) als erforderliche Maßnahme zur Ermöglichung der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Viertel nannte die Ausweitung der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen als notwendige Voraussetzung. In etwa dem gleichen Ausmaß erfolgten spontane Nennungen zu den Bereichen Anspruch auf flexible oder alternative Beschäftigungsformen und zur Ausweitung finanzieller Unterstützungen. Alle übrigen Punkte wurden von weniger als 5% der Befragten genannt. Jede/r Fünfte (19%) benötigt für sich selbst keine Veränderungen oder es fiel ihm/ihr in der Interviewsituation keine ein (siehe Abbildung 5-3).

Abbildung 5-3: Nennungen persönlich relevanter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Legende: KBE= Kinderbetreuungseinrichtungen

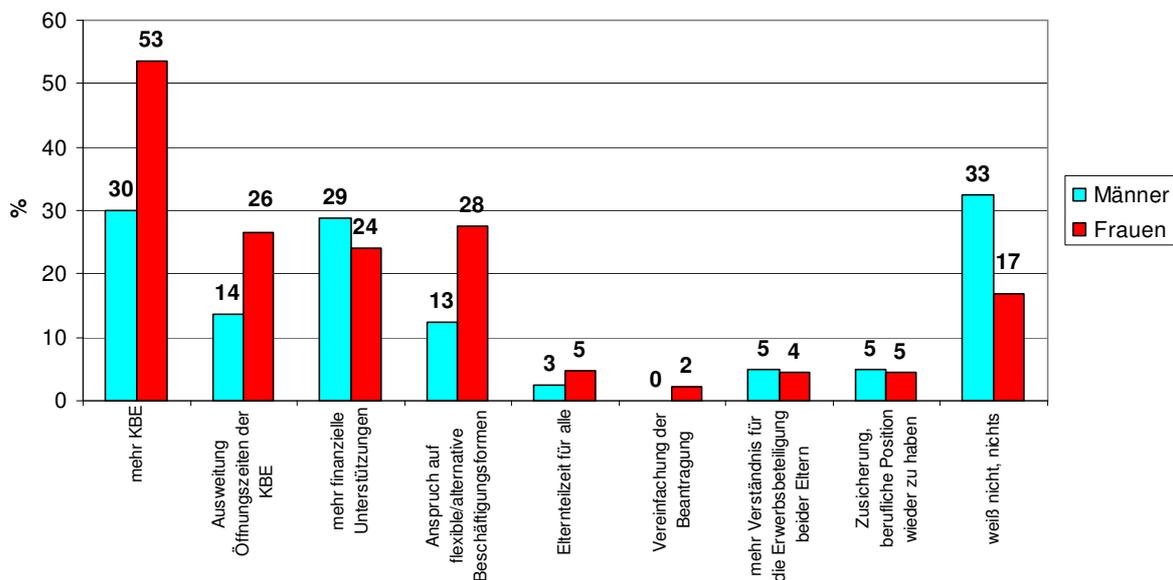
Aufgrund der real vorhandenen stärkeren zeitlichen Verantwortung der Frauen für die Kinder¹⁰ sehen diese deutlich mehr Verbesserungsansätze bei den Rahmenbedingungen als Männer. Dies spiegelt sich auch beim Antwortverhalten wider. Speziell im Zusammenhang mit den Kinderbetreuungseinrichtungen zeigen sich deutliche Differenzen: So nennen Frauen die Ausweitung der Öffnungszeiten doppelt so häufig wie Männer. Der generelle Ausbau des Betreuungsangebotes wird von mehr als der Hälfte der Frauen aber nur von 30% der Männer angesprochen. Der Wunsch nach flexiblen oder alternativen Beschäftigungsformen wird von Frauen

¹⁰ siehe z.B.: Statistik Austria (2003: 19 ff.)

mehr als doppelt so oft vorgebracht wie von Männern. In der Befragung tendenziell öfter werden finanzielle Aspekte von Männern angesprochen. Dies lässt sich damit erklären, dass Männer im Allgemeinen stärker die Ernährerrolle innerhalb der Familie einnehmen und für die finanzielle Absicherung derselben verantwortlich sind, insbesondere, wenn kleine Kinder zu versorgen sind.

Insgesamt betrachtet nennen Männer doppelt so häufig wie Frauen keinen einzigen persönlich relevanten Verbesserungswunsch. Durch die geringere Beteiligung der Männer an den Betreuungs- und Erziehungsaufgaben bei den Kindern und die damit verbundene Übertragung dieser Tätigkeiten auf die Frauen ergeben sich für diese weniger Anpassungserfordernisse durch die Geburt eines Kindes und in weiterer Folge auch weniger Anforderungen an das Umfeld (siehe Abbildung 5-4).

Abbildung 5-4: Nennungen persönlich relevanter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

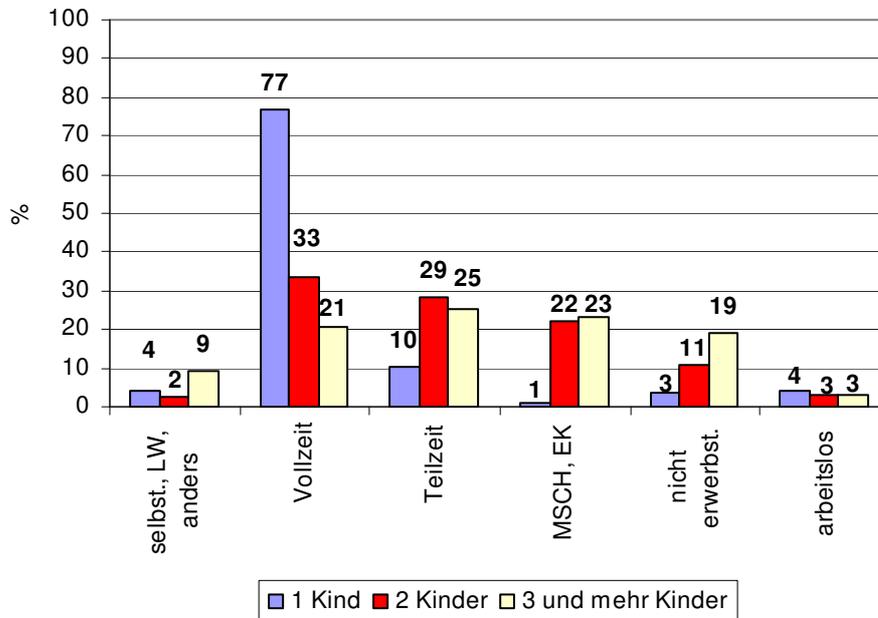
5.1.2.2 Tatsächliches Verhalten vor und nach der Geburt des Kindes

Im folgenden Abschnitt werden vorerst die Form der Erwerbspartizipation der befragten Eltern vor und nach der Geburt des Kindes analysiert sowie Gründe dafür beleuchtet. Weiters wird untersucht, inwiefern die Rahmenbedingungen in den Unternehmen, in denen die Eltern beschäftigt sind, Familienfreundlichkeit aufweisen. Zuletzt wird in diesem Abschnitt untersucht, wie die befragten Eltern ihre Kinder betreuen lassen, während sie arbeiten.

Eine Erwerbsbeteiligung von Frauen ist von der familiären Situation abhängig, konkret auch von der Anzahl der Kinder. In Abbildung 5-5 wurden Erwerbsstatus und -ausmaß von Frauen vor der Geburt des jüngsten Kindes nach der aktuellen Kinderzahl analysiert. Vollzeitbeschäftigung war dabei für 77% der Frauen mit einem Kind – und damit vor der Familiengründung – die Norm. Frauen, die vor der

Geburt des jüngsten Kindes schon ein weiteres hatten, waren mit 33% ebenfalls am häufigsten Vollzeit erwerbstätig, Frauen mit aktuell drei und mehr Kindern nur noch zu 21%.

Abbildung 5-5: Erwerbsstatus der Frauen vor der Geburt des jüngsten Kindes differenziert nach Anzahl der Kinder



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Legende: selbst.: selbständig erwerbstätig; LW: in der Landwirtschaft tätig; anders: z.B.: freie Dienstnehmer/innen; MSCH: in Mutterschutz; EK: in Elternkarenz

Frauen, die zuvor ein Kind hatten, gingen zu 29% einer Teilzeitbeschäftigung nach, jene die aktuell drei und mehr Kinder haben zu 25%. Eindeutiges zeigen die Zahlen zur Nicht-Erwerbstätigkeit: Mit zunehmender Kinderzahl steigt der Anteil der Frauen, die nicht erwerbstätig sind.

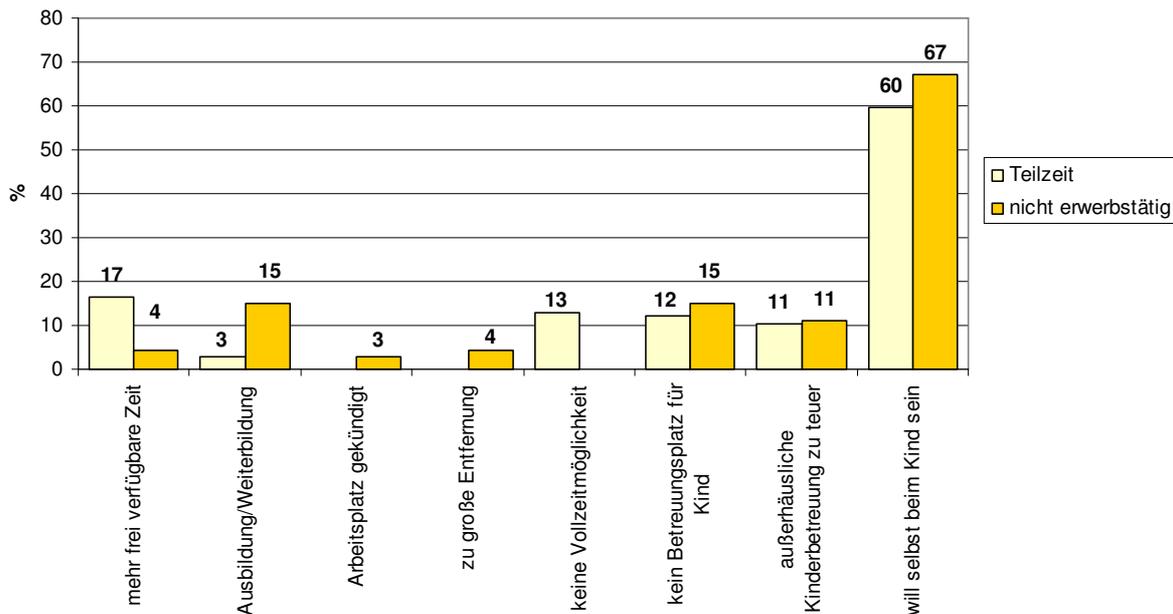
Die Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit vor der Geburt des jüngsten Kindes werden in Abbildung 5-6 dargelegt: Auf die offen gestellte Frage nach dem Grund für die Teilzeitarbeit oder die Nichterwerbstätigkeit vor der Geburt des jüngsten Kindes¹¹ wurde meist der Wunsch geäußert, die Kinder selbst betreuen zu können. Für zwei Drittel der zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätigen Mütter und für 60% der teilzeitbeschäftigten Mütter wird dies als Motiv für das gewählte Erwerbsausmaß genannt. Teilzeitarbeitnehmerinnen nennen zu 17% mehr

¹¹ Die dargestellten Daten in der Abbildung beziehen sich lediglich auf weibliche Befragte. Aufgrund bereits vorhandener Kinder waren viele Mütter, jedoch nur wenig Väter vor der Geburt des jüngsten Kindes nicht voll erwerbstätig. Da die Zahl der zu diesem Zeitpunkt nicht voll erwerbstätigen Männer sehr gering ist, können diese Angaben nicht interpretiert werden. In die vorliegenden Zahlen fließen sowohl die Angaben der befragten Frauen zu ihren eigenen Motiven als auch die von männlichen Befragten den Frauen zugeschriebenen Motive ein. Es wurden keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben und die Befragten konnten beliebig viele Motive nennen.

verfügbare Zeit und zu 13% die fehlende Möglichkeit einer Vollzeitarbeit, den Mangel an Kinderbetreuungsplätzen (12%) und deren zu hohe Kosten (11%).

Für Nichterwerbstätige werden – neben dem Wunsch selbst bei den Kindern zu sein (67%) – Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie das Fehlen von Kinderbetreuungsplätzen von jeweils 15% genannt. 11% sprechen die Betreuungskosten an.

Abbildung 5-6: Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit vor der Geburt des jüngsten Kindes bei Frauen

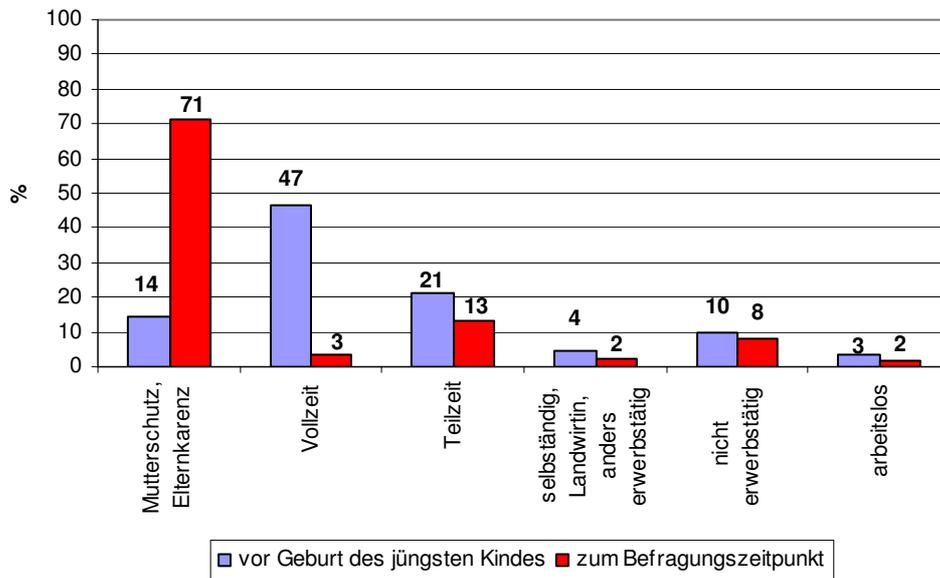


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Anm.: Aufgrund der geringen Fallzahl nicht oder nur Teilzeit erwerbstätiger Männer zum Zeitpunkt der Geburt des jüngsten Kindes werden an dieser Stelle nur Ergebnisse der Mütter dargestellt.

Ein Ziel der Einführung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern und Änderung der Lage der Arbeitszeit ist es, die weitere Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Familie zu ermöglichen. Um die Erreichung dieses Zieles annähernd zu überprüfen, wurden die Befragten neben dem Status vor der Geburt des jüngsten Kindes auch zu jenem zum Erhebungszeitpunkt befragt. Die Antworten dieser zwei Fragestellungen sind in Abbildung 5-7 gegenübergestellt: Vor der Geburt des jüngsten Kindes waren 47% der Frauen Vollzeit erwerbstätig und 21% gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach. 14% der Frauen waren vor der Geburt des jüngsten Kindes noch in Elternkarenz, 10% stufen sich in die Kategorie „nicht erwerbstätig“ ein, 3% waren arbeitslos.

Abbildung 5-7: Erwerbsstatus der Frauen vor der Geburt des jüngsten Kindes und zum Zeitpunkt der Befragung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Jene Frauen die vor der Geburt des jüngsten Kindes Teilzeit beschäftigt waren, übten zu 73% eine „normale“ Teilzeitbeschäftigung aus (ohne Teilzeitbeschäftigung für Eltern). 27% der Frauen, die vor der Geburt des jüngsten Kindes Teilzeit beschäftigt waren, hatten eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung für Eltern.

Das Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigung war zu 16% maximal 15 Stunden. Das häufigste Teilzeitausmaß betrug, mit einem Anteil von 45%, zwischen 16 und 20 Wochenstunden. Knapp über ein Fünftel der Teilzeit beschäftigten Frauen arbeitete in einem Ausmaß von über 25 Wochenstunden, lag aber vom Ausmaß her unter einer Vollzeitbeschäftigung. Mit zunehmender Kinderzahl verminderte sich das Ausmaß der Wochenarbeitsstunden einer Teilzeitbeschäftigung. Hinsichtlich des Alters der Frau ist festzustellen, dass Frauen unter 30 Jahre ein höheres Stundenausmaß arbeiteten als Frauen über 30 Jahre.

Zum Zeitpunkt der Befragung sind 71% der Frauen in Elternkarenz oder noch in Mutterschutz. Eine Vollzeitbeschäftigung haben 3%, eine Teilzeitbeschäftigung 13%, selbständig erwerbstätig sind 2% der Frauen. Werden alle zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätigen Frauen aufsummiert, so ergibt sich ein Anteil an 18% erwerbstätiger Frauen mit Kindern.

Zu 81% sind die Partner der in Mutterschutz bzw. Elternkarenz befindlichen Frauen Vollzeit erwerbstätig. 12% der Partner sind selbständig oder in der Landwirtschaft erwerbstätig.

Die Bewegungen im Status der Frauen zwischen den zwei erhobenen Zeitpunkten stehen im Folgenden im Mittelpunkt. Tabelle 5-2 zeigt die Veränderung des Erwerbsstatus der Frauen vor der Geburt des jüngsten Kindes (Tabellenzeile) und

zum Befragungszeitpunkt (Tabellenspalten). Im Voraus sollte erwähnt werden, dass hier die Einteilung des Erwerbsstatus aus der Sicht des/der Respondenten/Respondentin erfolgte. Somit ist es auch möglich, dass Selbständige und Landwirte/Landwirtinnen eine Erwerbsunterbrechung bzw. -reduktion nach der Geburt als Elternkarenz verstehen, obwohl dies aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht möglich sein kann.

Tabelle 5-2: Veränderung im Erwerbsstatus vor und nach der Geburt des jüngsten Kindes (Zeilenprozente, n=1006)

zum Befragungszeitpunkt vor Geburt des jüngsten Kindes	Mutterschutz, Elternkarenz	Vollzeit	Teilzeit	Selbständig, Landwirtin, anders erwerbstätig	nicht erwerbstätig	arbeitslos	absolut
Mutterschutz, Elternkarenz	79	1	12	2	4	1	145
Vollzeit	72	5	15	1	6	1	471
Teilzeit	72	3	18	1	6	1	213
selbständig, Landwirtin, anders erwerbstätig	55	2	0	27	14	2	44
nicht erwerbstätig	60	0	4	4	31	1	98
Arbeitslos	77	3	3	0	6	11	35

Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

79% der Frauen, die vor der Geburt des jüngsten Kindes in Elternkarenz waren, sind dies auch noch zum Erhebungszeitpunkt. 12% der Frauen, die vor der Geburt des jüngsten Kindes in Elternkarenz waren, sind zum Erhebungszeitpunkt Teilzeit beschäftigt. 5% der vor der Geburt des jüngsten Kindes Vollzeit beschäftigten Frauen sind dies nach wie vor zum Befragungszeitpunkt, 15% dieser Frauen gehen nach der Geburt des jüngsten Kindes einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Das Alter der Kinder spielt bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen eine Rolle. Frauen mit Kindern unter einem Jahr sind zu 91% in Mutterschutz bzw. Elternkarenz, 5% sind erwerbstätig (Teilzeit, Vollzeit oder selbständig bzw. Landwirtin). Mit zunehmendem Alter der Kinder erhöht sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen.

Hinsichtlich des Bildungsniveaus ist festzustellen, dass Frauen mit einer hohen Bildung eher Beruf und Familie vereinbaren; zumindest in Form einer Teilzeitbeschäftigung. Aber auch die Anteile der Vollzeit erwerbstätigen Frauen sind in den höheren Bildungskategorien höher als bei Pflichtschulabsolventinnen.

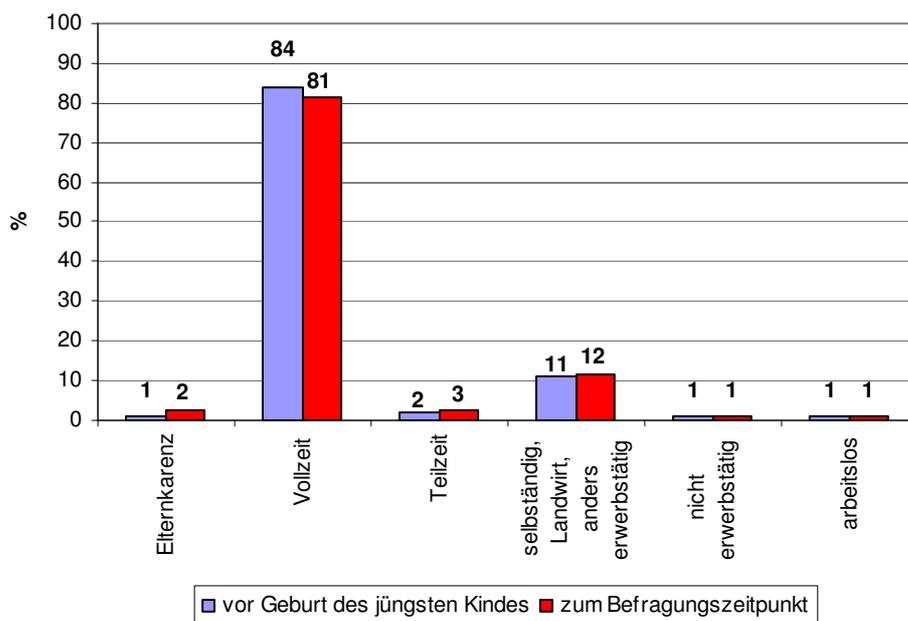
Die Teilzeit beschäftigten Frauen sind zu 14% in Elternteilzeit mit Rechtsanspruch, 25% in vereinbarter Teilzeitbeschäftigung und zu 62% in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis außerhalb dieser rechtlichen Regelung. Zusammen ergibt sich eine Zahl von insgesamt 50 Frauen die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Teilzeitbeschäftigung nach der hier zu evaluierenden gesetzlichen

Maßnahme befinden. Zwei Drittel der in Teilzeit beschäftigten Frauen arbeiten maximal 20 Wochenstunden.

Bei den Männern (Abbildung 5-8) werden insgesamt 24 Väter einer Teilzeitbeschäftigung zugeordnet, jeweils 4 davon in die Kategorien Elternteilzeit mit Rechtsanspruch und vereinbarte Teilzeitbeschäftigung. Zwei Drittel der in Teilzeit beschäftigten Männer haben eine andere Vereinbarung. Das Stundenausmaß ist bei den teilzeitbeschäftigten Männern höher als bei den Frauen: 55% dieser Männer arbeiten mehr als 25 Wochenstunden.

Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist eine hohe – und zwar zu beiden Zeitpunkten. Vor der Geburt des jüngsten Kindes sind 84% der Männer Vollzeit erwerbstätig, 2% Teilzeit. 11% der Männer haben den Status selbständig oder als Landwirt erwerbstätig. Ein geringer Prozentanteil von 1%, das sind 8 Männer von 953, war vor der Geburt des jüngsten Kindes in Elternkarenz.

Abbildung 5-8: Erwerbsstatus der Männer vor der Geburt des jüngsten Kindes und zum Zeitpunkt der Befragung (n=953)



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Ein weiteres Ziel der Maßnahme ist die Ermutigung der Väter, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Wird die Veränderung der Zahl der Teilzeitbeschäftigung als Maß dafür herangezogen, so ist festzustellen, dass sich dieser Anteil von 2% auf 3% erhöht, das ist eine Zunahme von 19 auf 26 Männer.

Der Anteil der Väter, die Elternkarenz beanspruchen, steigt von 1% vor der Geburt des jüngsten Kindes auf 2% zum Zeitpunkt der Erhebung, das ist eine Steigerung von 8 Vätern auf 23. 81% der Männer sind nach der Geburt des jüngsten Kindes in einer Vollzeitbeschäftigung. Dieser Anteil verringert sich im Vergleich zum Zeitpunkt

vor der Geburt des jüngsten Kindes um 3 Prozentpunkte, das sind absolut gesehen 25 Männer.

Eine Analyse des Status der Männer vor und nach der Geburt des jüngsten Kindes zeigt, dass 93% der Männer, die vor der Geburt des jüngsten Kindes eine Vollzeitbeschäftigung hatten, in dieser auch zum Befragungszeitpunkt verweilen. Jeweils 2% der Männer wechselten von einer Vollzeitbeschäftigung in Elternkarenz und in eine Teilzeitbeschäftigung.

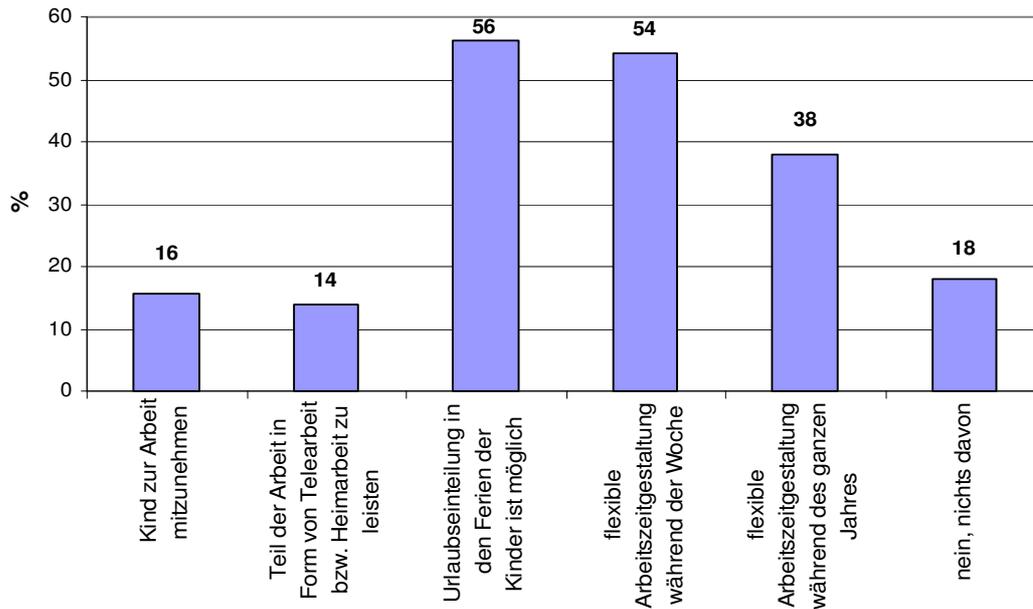
Von den 23 Vätern, die sich zum Befragungszeitpunkt in Elternkarenz befinden, waren 18 (das sind 78%) vor der Geburt des jüngsten Kindes Vollzeit erwerbstätig, 3 Väter waren selbständig erwerbstätig bzw. als Landwirte tätig, 2 Väter waren bereits vor der Geburt des jüngsten Kindes in Elternkarenz und haben diese fortgesetzt.

Analysen bezüglich des Bildungsniveaus der Männer zeigen, dass es Männer in den Kategorien der Pflichtschule mit Lehre und berufsbildende mittlere Schulen sind, die Elternkarenz beanspruchen.

Knapp die Hälfte der Väter, die zum Befragungszeitpunkt in Elternkarenz ist, übernimmt die Betreuung von Kindern im ersten Lebensjahr, 39% der Väter in Elternkarenz betreuen Kinder zwischen dem 1. und 2. Lebensjahr. Dieses Ergebnis zeigt, dass eine Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung durchaus in den ersten zwei Lebensjahren geschieht. Hinsichtlich des Alters der Männer ist festzustellen, dass es eher Männer im Alter ab 30 Jahren sind, die sich für eine Elternkarenz entscheiden.

In den folgenden Abbildungen 5-9, 5-10 und 5-11 wird das Entgegenkommen der Arbeitgeber/innen in der Vereinbarkeitsfrage analysiert. Dabei zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten ihren Urlaub mit den Ferienzeiten der Kinder abstimmen (56%) und ihre Arbeitszeit während der Woche flexibel wählen (54%) können. Mehr als einem Drittel ist es möglich, die Arbeitszeit über das gesamte Jahr, beispielsweise in Form von Zeiteinarbeitung für Ferienzeiten, flexibel zu gestalten. Vergleichsweise selten sind Heimarbeit und die Mitnahme der Kinder auf den Arbeitsplatz möglich. Fast jedem/jeder Fünften (18%) stehen keine dieser Möglichkeiten zur Verfügung.

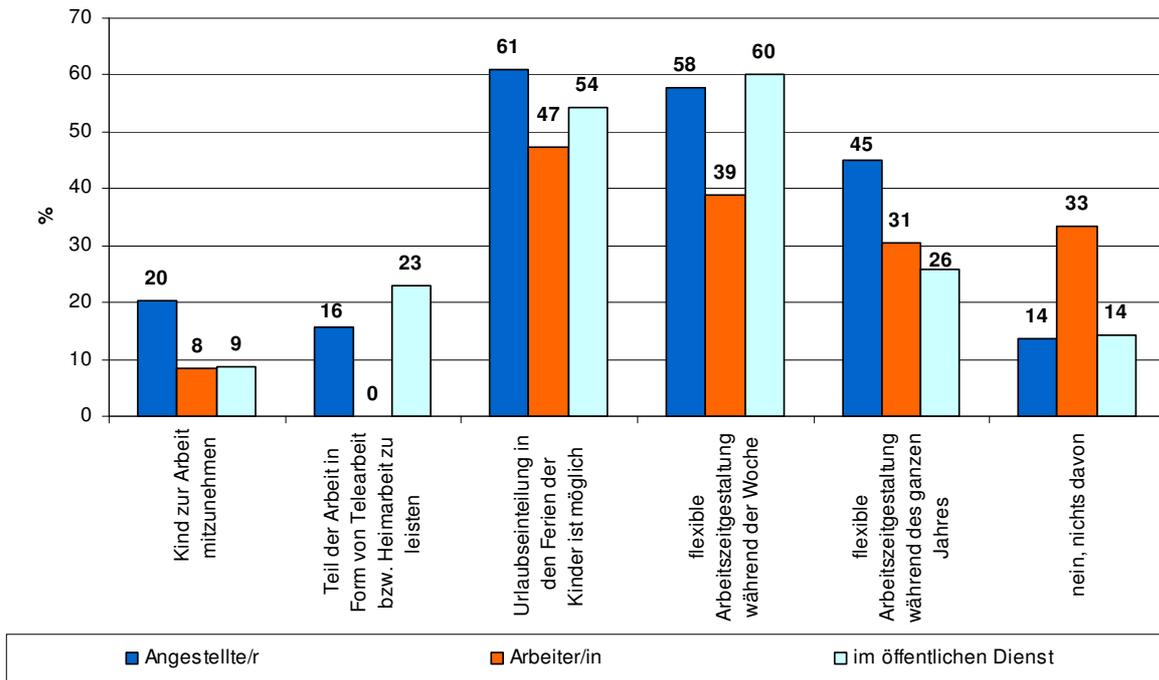
Abbildung 5-9: Vorhandenes Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Werden die Rahmenbedingungen betrachtet, so zeigt sich, dass am Geringsten auf die Bedürfnisse von Arbeitern/Arbeiterinnen eingegangen wird. Einem Drittel wird keine der abgefragten Möglichkeiten angeboten. Im Vergleich dazu stehen nur 14% der Angestellten und 14% der öffentlich Bediensteten keine dieser Möglichkeiten zur Verfügung. 60% der öffentlich Bediensteten können unter der Woche ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, über das Jahr betrachtet kann dies jedoch nur ein Viertel. Angestellten stehen unter der Woche im nahezu gleichen Ausmaß (58%) wie öffentlich Bediensteten zeitliche Spielräume offen, über das gesamte Jahr hinweg haben sie sogar deutlich mehr Gestaltungsfreiraum (45%). Arbeiter/innen sind in beiden Bereichen am Schlechtesten gestellt. Die Urlaubseinteilung nach den Ferienzeiten ist auch etwa der Hälfte der Arbeiter/innen möglich. Telearbeit ist am ehesten im öffentlichen Dienst (23%), nicht jedoch für Arbeiter/innen möglich.

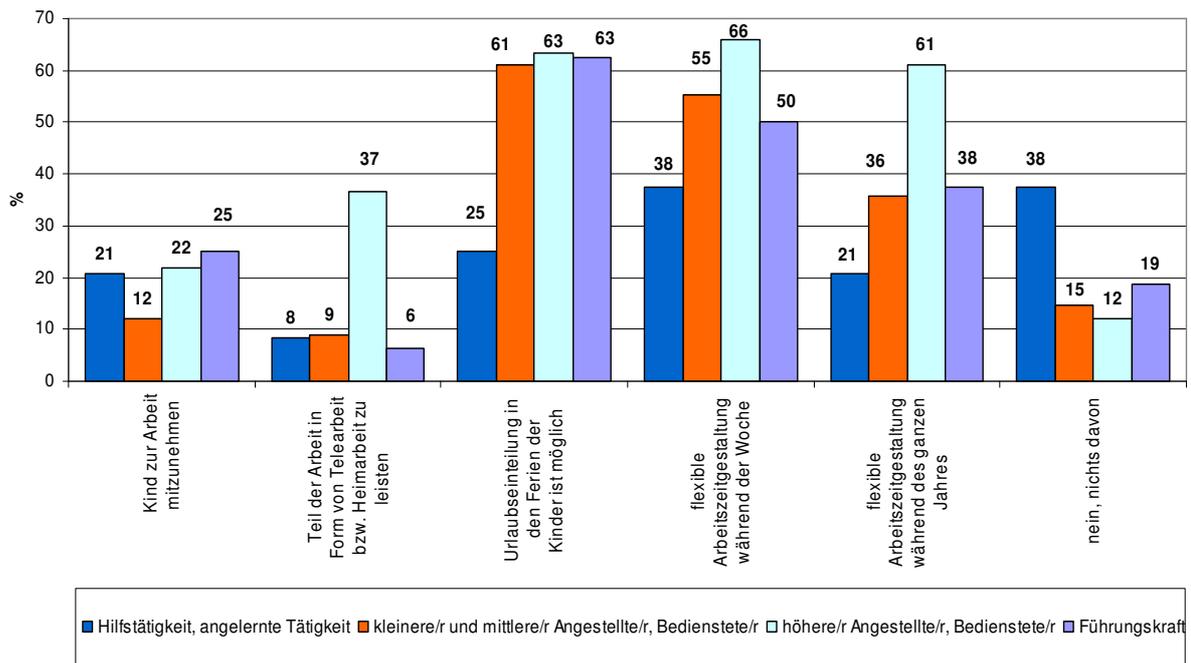
Abbildung 5-10: Vorhandenes Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nach Arbeitsverhältnis



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Telearbeit ist fast nur für Arbeitnehmer/innen in höher gestellten Positionen möglich. Mehr als ein Drittel kann auf ein solches Angebot zurückgreifen. Personen mit niedrigerer Stellung im Beruf, aber auch Führungskräfte können zu weniger als 10% von zuhause aus arbeiten. Die Urlaubsanpassung an Ferienzeiten ist nur Hilfskräften in geringem Ausmaß (25%) möglich. Arbeitnehmer/innen in höher gestellten Positionen können am ehesten ihre Arbeitszeit über die Woche (66%) und über das Jahr (61%) flexibel festlegen. Kleinen bis mittleren Angestellten/Bediensteten sowie Führungskräften ist dies innerhalb der Woche zur Hälfte und über das Jahr zu etwas mehr als einem Drittel möglich. Am Schlechtesten sind die Chancen auch hier bei den Hilfskräften. Etwas mehr als einem Drittel der Hilfskräfte stehen keine individuellen Möglichkeiten zur Verfügung.

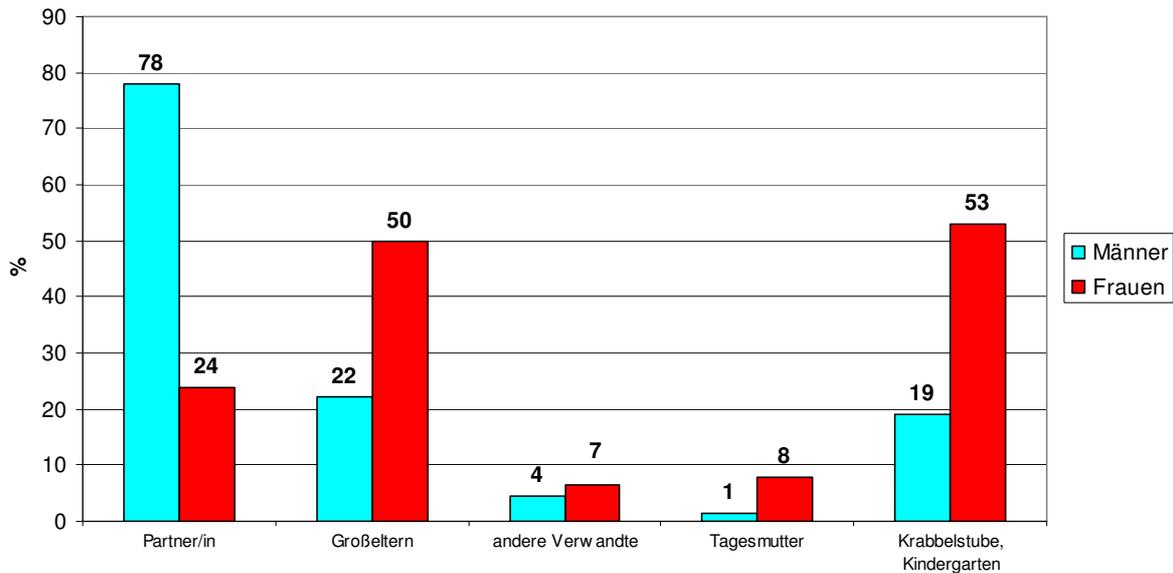
Abbildung 5-11: Vorhandenes Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nach beruflicher Stellung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

In Abbildung 5-12 wird die Betreuung der Kinder von erwerbstätigen Eltern dargelegt. Hier zeigt sich, dass die häusliche Kinderbetreuung im hohen Ausmaß durch die Mutter erfolgt: 78% der Männer gaben an, dass ihre Partnerinnen die Kinder während ihrer Arbeitszeit betreuen. Dies ist für Männer die mit Abstand wichtigste Vereinbarkeitsstrategie. Umgekehrt erfolgt dies für Frauen nur in 24% der Fälle. Das weist darauf hin, dass mehr Partnerinnen als Partner nicht (voll) erwerbstätig sind. Die übrigen Betreuungsformen werden von Frauen deutlich häufiger genannt als von Männern: So ermöglichen es die Großeltern der Kinder 50% der Frauen und 22% der Männer erwerbstätig zu sein. Quantitativ etwa gleich bedeutend sind institutionelle Betreuungseinrichtungen. Bei mehr als der Hälfte der Frauen und einem Fünftel der Männer wird das Kind auf diese Weise betreut. Andere Verwandte und Tagesmütter nehmen eine untergeordnete Rolle ein.

Abbildung 5-12: Kinderbetreuung während der Arbeitszeit



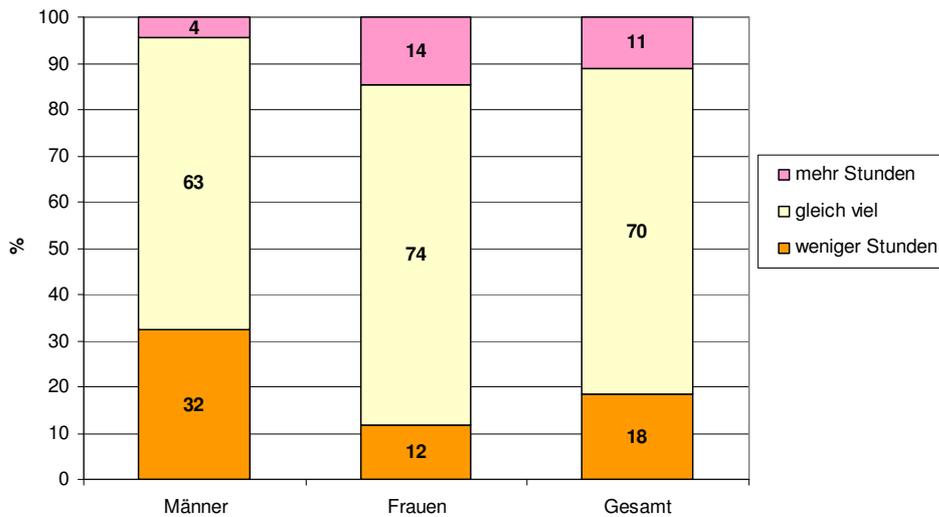
Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

5.1.2.3 Die Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells

Insgesamt herrscht unter den befragten Eltern eine sehr hohe Zufriedenheit mit der aktuell realisierten Arbeitszeit vor. Besonders zufrieden sind hierbei die Frauen. Drei Viertel geben an, gleich viele Stunden arbeiten zu wollen, wie sie es tatsächlich tun. Im Vergleich dazu sind es bei Männern nur 63%. Mütter würden häufiger als Männer gerne länger arbeiten (14% bzw. 4%). Dies deutet darauf hin, dass die bei Frauen stärker auftretende Arbeitszeitreduktion im realisierten Ausmaß nicht immer vollkommen freiwillig erfolgt. Umgekehrt verhält es sich beim Wunsch einer Arbeitszeitreduktion. Nur 12% der Mütter, jedoch ein Drittel der Väter würde lieber weniger Stunden pro Woche arbeiten. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass in der vorliegenden Stichprobe unter den aktiv unselbständig Erwerbstätigen¹², Mütter zu 84% in Teilzeit und zu 16% in Vollzeit arbeiten, wogegen bei den Männern dieses Verhältnis 3%:97% beträgt. Aufgrund der geringen Zahl zum Interviewzeitpunkt in Teilzeit erwerbstätiger männlicher Befragter (n=2) und Vollzeit erwerbstätiger weiblicher Befragter (n=22) ist eine zusätzliche Differenzierung auf Geschlechterebene nach Erwerbsausmaß nicht möglich (siehe Abbildung 5-13).

¹² Teilzeit oder Vollzeit Erwerbstätige; in Mutterschutz oder Karenz befindliche Elternteile werden hierbei nicht erfasst.

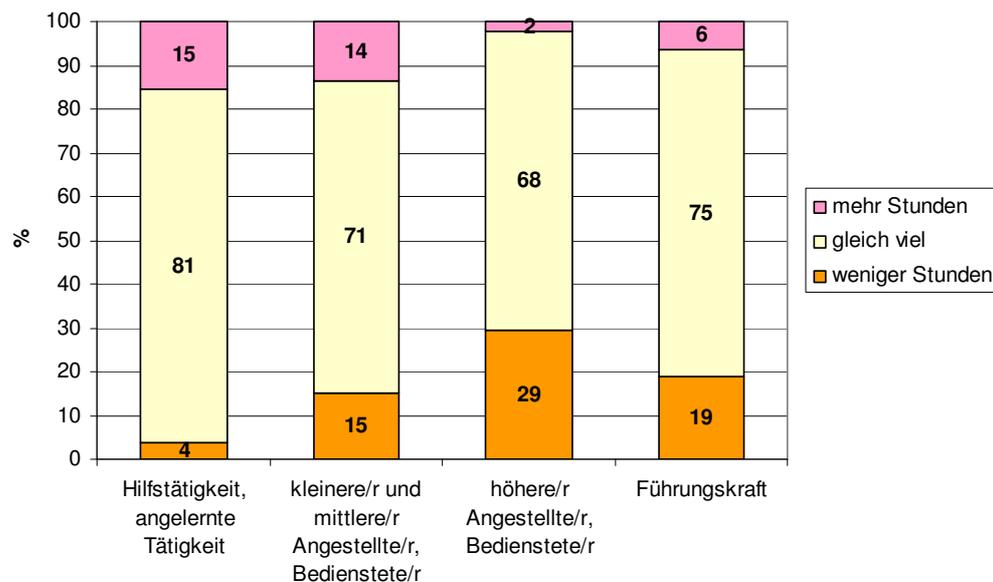
Abbildung 5-13: Erwünschtes Arbeitszeitausmaß nach Geschlecht



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Die berufliche Stellung der Befragten hat einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeitregelung. Am Zufriedensten mit dem Arbeitszeitausmaß sind mit 81% Hilfskräfte. Bei Änderungswünschen tendieren sie eher zu einer Steigerung als zu einer Reduktion. Mit Ausnahme von Führungskräften verringert sich die Zufriedenheit mit den realen Wochenarbeitsstunden mit der Höhe der beruflichen Position. Der Wunsch einer Arbeitszeitreduktion nimmt dabei zu. Beim Übergang zu den Führungskräften kehrt sich dieser Trend tendenziell um (siehe Abbildung 5-14).

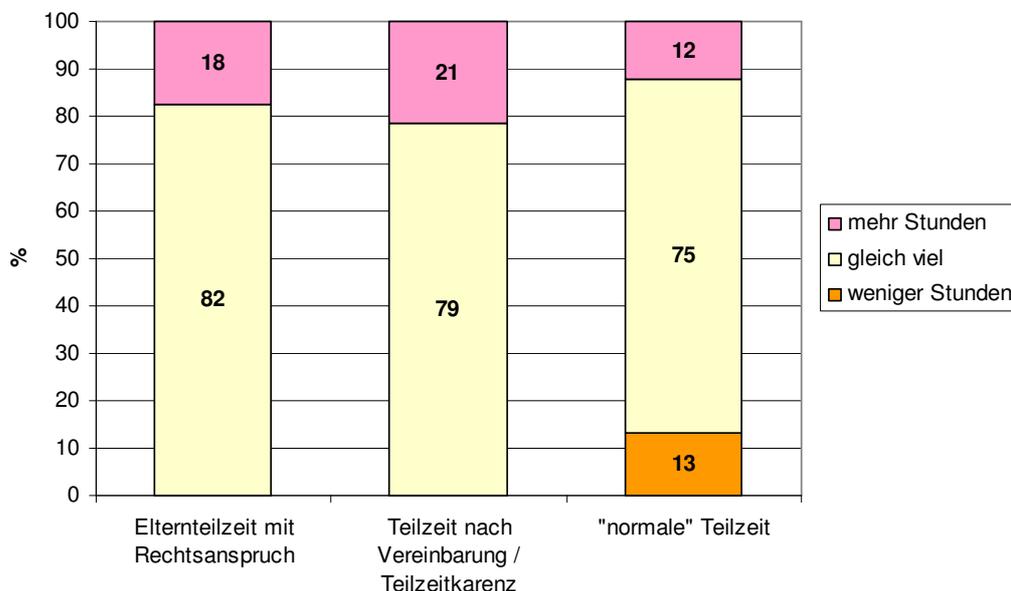
Abbildung 5-14: Erwünschtes Arbeitszeitausmaß nach beruflicher Stellung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob sich die Zufriedenheit der Befragten hinsichtlich der jeweiligen Teilzeitform (Elternteilzeit oder sonstige Teilzeitbeschäftigung) unterscheidet. Unter jenen Personen, die sich in einer Teilzeitbeschäftigung mit Rechtsanspruch oder in einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung befinden, möchte niemand weniger arbeiten als vereinbart. Allerdings würde etwa jede/r Fünfte gerne länger arbeiten. Bei Befragten, die einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung nachgehen, treten Änderungswünsche in beide Richtungen auf. 12% dieser Elternteile würden gerne länger, 13% hingegen kürzer arbeiten. Dieses Ergebnis legt die Interpretation nahe, dass die Umsetzung der Elternteilzeit mit einer höheren individuellen Zufriedenheit einhergeht (siehe Abbildung 5-15).

Abbildung 5-15: Erwünschtes Arbeitszeitausmaß nach Teilzeitform

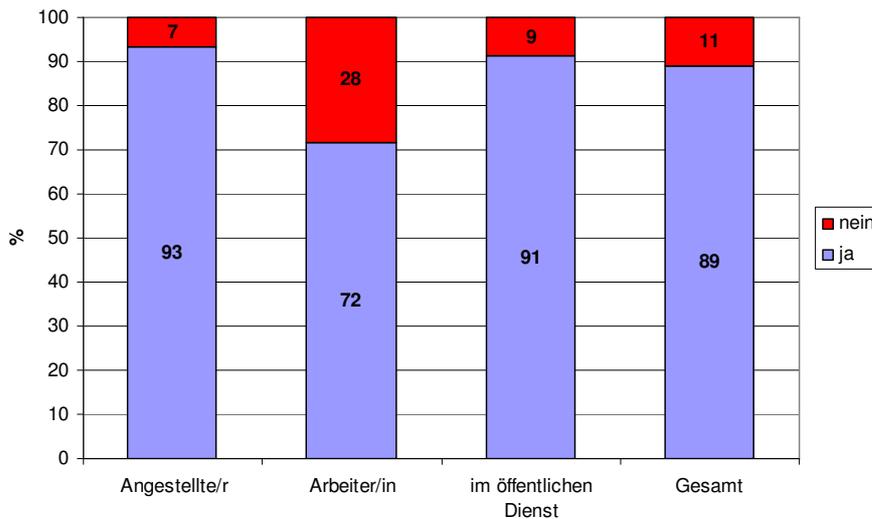


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Neben dem wöchentlichen Arbeitsausmaß stellt die Tagesverteilung (Beginn- und Endzeiten), aber auch die Verteilung der Arbeitstage über die Woche hinweg einen wichtigen Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Die Zufriedenheit mit den individuell realisierten Regelungen hängt weitgehend auch davon ab, in welchem Maße den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Wahlmöglichkeiten seitens der Arbeitgeber/innen eingeräumt werden.

Im Allgemeinen besteht diesbezüglich unter den befragten Eltern eine sehr hohe Zufriedenheit: 9 von 10 interviewten Personen sind mit den Beginn- und Endzeiten ihrer Erwerbstätigkeit zufrieden. Die größten Unterschiede in der Beurteilung ergeben sich nach der beruflichen Position und der arbeitsrechtlichen Stellung: Am unzufriedensten von allen Gruppen sind mit Abstand die Arbeiter/innen mit 28%. Deutlich positiver fällt die Beurteilung durch Angestellte und öffentlich Bedienstete aus. Hier sind 7% bzw. 9% mit der derzeitigen Tagesverteilung ihrer Arbeitszeit unzufrieden (siehe Abbildung 5-16).

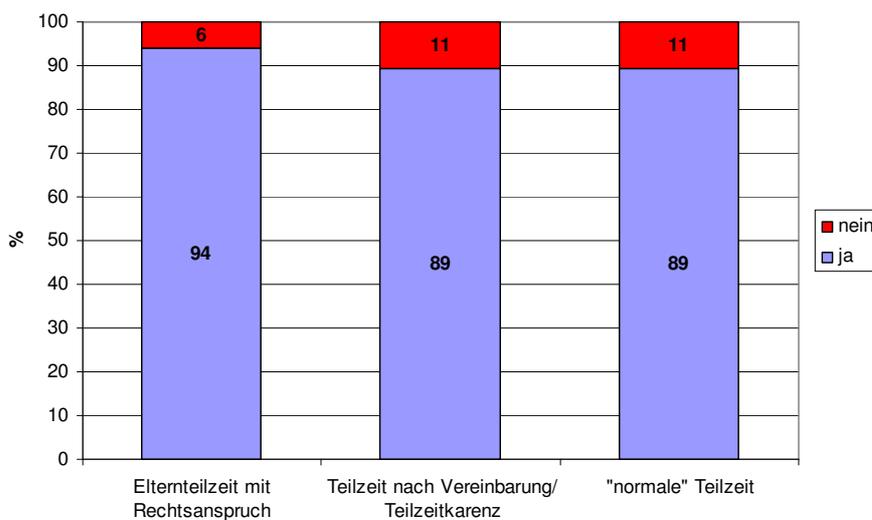
Abbildung 5-16: Zufriedenheit mit der Tagesverteilung der Arbeitszeit nach Arbeitsverhältnis



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Wiederum ein sehr homogenes Bild zeigt sich in der Analyse der Befragten nach ihrer Teilzeitform. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit den Beginn- und Endzeiten der eigenen Arbeitszeit unter allen Teilzeitbeschäftigten sehr hoch. Der Anteil der mit der Tagesverteilung zufriedenen Eltern ist unter jenen am größten, die einer Teilzeitbeschäftigung mit Rechtsanspruch nachgehen: 94% der interviewten Personen sind mit der von ihnen realisierten Regelung zufrieden. Die Vergleichswerte für die anderen beiden Gruppen von Teilzeitbeschäftigten (Teilzeit nach Vereinbarung oder „normale“ Teilzeitbeschäftigung) liegen bei jeweils 89% (siehe Abbildung 5-17).

Abbildung 5-17: Zufriedenheit mit der Tagesverteilung der Arbeitszeit nach Teilzeitform

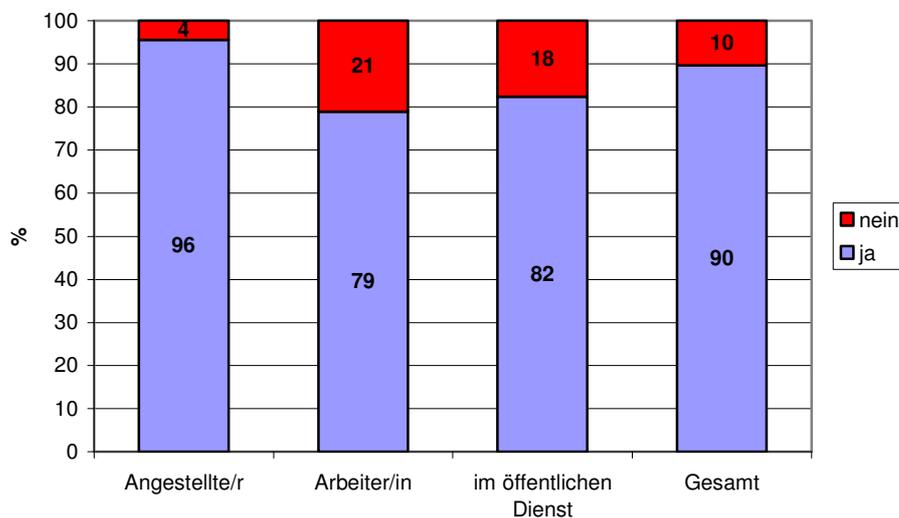


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich mit der individuellen Zufriedenheit mit der Verteilung der Arbeitstage über die Woche hinweg – d.h. ob an einzelnen Tagen oder jeden Tag, ganztags oder halbtags, unter der Woche oder am Wochenende gearbeitet wird.

Analog zur Tagesverteilung ist die überwiegende Mehrheit der interviewten Eltern mit ihrer wöchentlichen Regelung zufrieden. 90% aller Befragten empfinden ihre persönliche Situation als zufriedenstellend. Am unzufriedensten sind Arbeiter/innen und öffentlich Bedienstete: Für jeweils rund ein Fünftel dieser Personen ist die bestehende Lösung nicht optimal. Im Vergleich dazu bezeichnen sich nur 4% der Angestellten als unzufrieden (siehe Abbildung 5-18).

Abbildung 5-18: Zufriedenheit mit der Verteilung der Arbeitstage über die Woche hinweg nach Arbeitsverhältnis

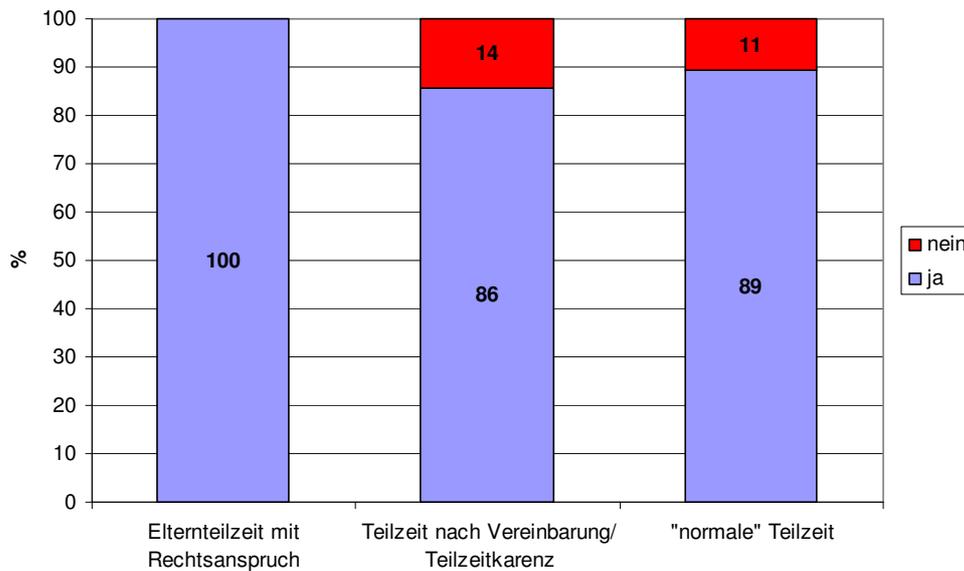


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Die Auswertung nach der von den Befragten realisierten Teilzeitform bestätigt die bisherigen Ergebnisse: Jene befragten Personen, die sich in einer Teilzeitbeschäftigung mit Rechtsanspruch befinden, sind sehr zufrieden mit ihren Arbeitszeitmodellen.

Auch wenn die Fallzahlen gering sind, so ist festzustellen, dass alle interviewten Personen in Teilzeit mit Rechtsanspruch mit der wöchentlichen Verteilung ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Gehen die Befragten einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung nach, geben 89% von ihnen an, eine für sie zufriedenstellende Lösung realisiert zu haben. Bei jener Gruppe, die mit ihrem/ihrer Arbeitgeber/in eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart hat, liegt der Anteil der zufriedenen Personen bei 86% (siehe Abbildung 5-19).

Abbildung 5-19: Zufriedenheit mit der Verteilung der Arbeitstage über die Woche hinweg nach Teilzeitform



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

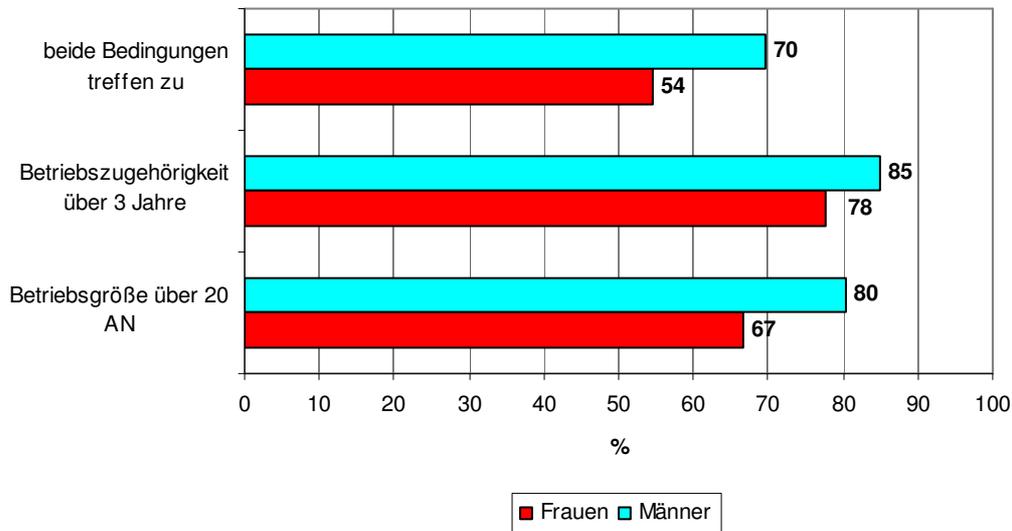
5.1.3 Erfüllung der Bedingungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung

In diesem Abschnitt soll dargelegt werden, wie viele der befragten Eltern mit einem Kind unter vier Jahren in Österreich überhaupt einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung aufgrund der beiden Anspruchskriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße“ aufweisen und welche soziodemografischen Merkmale diese Anspruchsberechtigten haben.

Jene Personen, die vor der Geburt des jüngsten Kindes in Elternkarenz, Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig waren, wurden daher nach den beiden Anspruchskriterien Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer gefragt. Konkret wurde erhoben, ob sie zum Zeitpunkt der Geburt des jüngsten Kindes ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen hatten und ob dieses zum Geburtszeitpunkt mindestens 3 Jahren ununterbrochen aufrecht war¹³. Diese Fragen waren auch für den Partner/die Partnerin zu beantworten. Abbildung 5-20 zeigt das Ergebnis zu diesen zwei Fragen.

¹³ Hinzuweisen ist darauf, dass die Anspruchsvoraussetzungen nicht exakt bei der Geburt, sondern zum Antrittszeitpunkt der Elternteilzeit vorzuliegen haben.

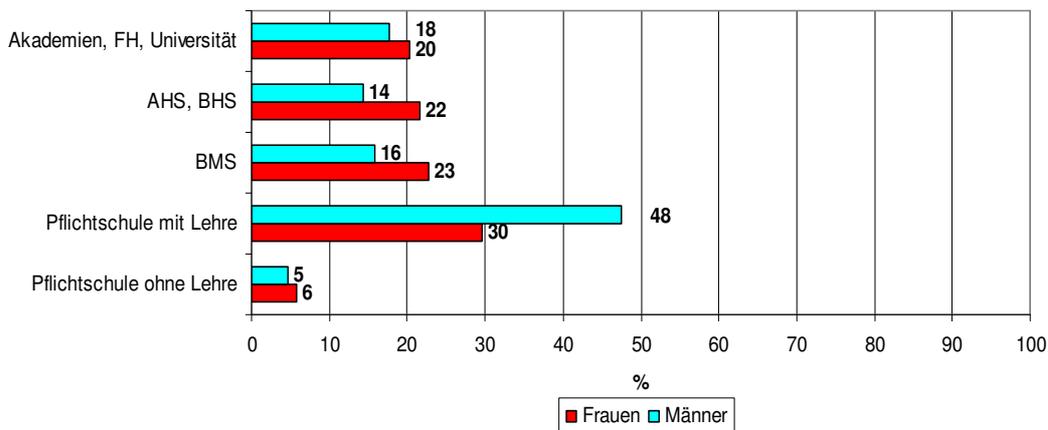
Abbildung 5-20: Erfüllung der rechtlichen Bedingungen – Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF
 Legende: AN: Arbeitnehmer/innen

Wie aus Abbildung 5-20 zu erkennen ist, erfüllen Männer die vorgegebenen gesetzlichen Bedingungen in einem deutlich höheren Ausmaß als Frauen. 85% der Männer können eine über dreijährige Beschäftigungsdauer im selben Betrieb vorweisen. Bei den Frauen sind es 78%. Zu 80% arbeiten die Männer in einem Betrieb mit über 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, bei den Frauen sind es 67%. Werden beide Voraussetzungen verknüpft, so erfüllen 70% der Männer und 54% der Frauen, die vor Geburt des jüngsten Kindes unselbständig erwerbstätig waren, die gesetzlichen Vorgaben des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern.

Nachdem die Kinderbetreuung auch in der vorliegenden Studie überwiegend von den Frauen übernommen wird, widmen sich die folgenden Detailanalysen überwiegend der Situation der Frauen. 19% der theoretisch anspruchsberechtigten Frauen sind zum Zeitpunkt der Befragung Teilzeit erwerbstätig, 71% befinden sich in Mutterschutz bzw. Elternkarenz. Hinsichtlich der Anzahl der Kinder zeigt sich, dass Frauen, die beide Kriterien erfüllen, zu 15% drei und mehr Kinder haben, 42% haben zwei Kinder und 43% ein Kind. Weiters leben 4% der anspruchsberechtigten Frauen ohne Partner.

Abbildung 5-21: Erfüllung der rechtlichen Bedingungen differenziert nach Geschlecht und Bildung

Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Bezüglich des Bildungsniveaus (Abbildung 5-21) ist festzustellen, dass Männer, die über einen Pflichtschulabschluss mit Lehre verfügen, zu 48% beide rechtlichen Bedingungen erfüllen, bei den Frauen sind es 30%. Insgesamt sind ein Drittel der Frauen und 47% der Männer in dieser Bildungsstufe. Für die Situation der Frauen ist anzumerken, dass mit zunehmender Bildung der Anteil derjenigen, die nach eigenen Angaben beide rechtlichen Bedingungen erfüllen, sinkt. Längere Ausbildungszeiten, damit kürzere Zeiten zwischen Bildungsabschluss und Familiengründung mögen eine Erklärung dafür sein.

Bei 16% der Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung Teilzeit beschäftigt sind und nach eigenen Angaben die rechtlichen Bedingungen erfüllen, handelt es sich um eine Teilzeit mit Rechtsanspruch (das sind absolut gesehen 13 Frauen). 84% der zum Befragungszeitpunkt Teilzeit beschäftigten Frauen haben eine Regelung außerhalb des Rechtsanspruchs, obwohl sie die rechtlichen Bedingungen erfüllen. Auch bei den Männern in Teilzeitbeschäftigung ist die Gruppe derjenigen außerhalb des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern die größte (70%, das sind 7 von 10 Vätern, welche die rechtlichen Bedingungen erfüllen).

5.1.4 Inanspruchnahme der Elternteilzeit

In diesem Abschnitt soll vorerst die tatsächliche Inanspruchnahme von Elternteilzeit analysiert werden. Da zur Inanspruchnahme von Elternteilzeit keine Verwaltungsdaten existieren, wurde über die vorliegende, repräsentative Erhebung der Anteil der Eltern, welche die Maßnahme beanspruchen, errechnet.

Vorweg seien zudem noch einige methodische Bemerkungen zur Beschreibung der Stichprobe und der Gruppenbildung bei der Analyse festgestellt. Wie schon erwähnt, stammen die Antworten zur Situation der Männer überwiegend von den Partnerinnen. Die Fragen zur geplanten und tatsächlichen Umsetzung wurden einmal aus der Sicht der befragten Person (zu 91% Frauen) und in jenen Fällen, wo ein/eine Partner/in vorhanden ist (zu 95%), stellvertretend aus dessen/deren Sicht

beantwortet. Das heißt, wenn im Folgenden von Ergebnissen aus Männersicht die Rede sein wird, ist es überwiegend die von der Partnerin stellvertretend eingeschätzte Sichtweise.

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 56 Personen (48 Frauen und 8 Männer) laut eigenen Angaben in Elternteilzeit, das sind 6% der Befragten. Diesen Personen wurden Fragen zur konkreten Regelung der Elternteilzeit gestellt (Reduzierung der Wochenarbeitszeit, Lage der Arbeitszeit, Komprimierung der Wochenarbeitszeit, Beginn und Ende der Elternteilzeit in Bezug auf das Alter des Kindes). Ein weiterer Fragenkomplex umfasste die Verhandlungssituation mit dem/der Arbeitgeber/in.

All jene Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung in Mutterschutz bzw. Elternteilzeit oder erwerbstätig waren, wurden danach gefragt, ob sie Elternteilzeit für sich planen bzw. ob der/die Partner/in eine Inanspruchnahme plant. Es soll aufgezeigt werden, ob diese Möglichkeit überhaupt in Erwägung gezogen wird. Sie wurden auch nach den von ihnen geplanten Regelungen im Falle der Inanspruchnahme der Elternteilzeit gefragt.

Jene Befragten, die bereits Elternteilzeit in Anspruch genommen haben (20 Frauen und 10 Männer), wurden ebenso nach den vereinbarten Regelungen in oben genannten Bereichen gefragt.

Gruppenbildung

Auf Basis der Daten lassen sich also drei Gruppen von Eltern herausarbeiten:

- Real für die Umsetzung in Frage kommend (waren bereits in Elternteilzeit, sind zum Befragungszeitpunkt in Elternteilzeit, sind in Verhandlungen bzw. ein Antrag liegt bei Gericht)
- Plan zu einem späteren Zeitpunkt Elternteilzeit zu beanspruchen
- Kein Plan Elternteilzeit zu beanspruchen

Diese drei Gruppen werden, soweit es die jeweiligen Fallzahlen zulassen, im Detail analysiert.

5.1.4.1 Tatsächliche Inanspruchnahme

Jene Personen, die zum Befragungszeitpunkt bereits in Elternteilzeit waren, in Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in stehen oder gerade in Elternteilzeit sind, sind Inhalt dieses Abschnitts.

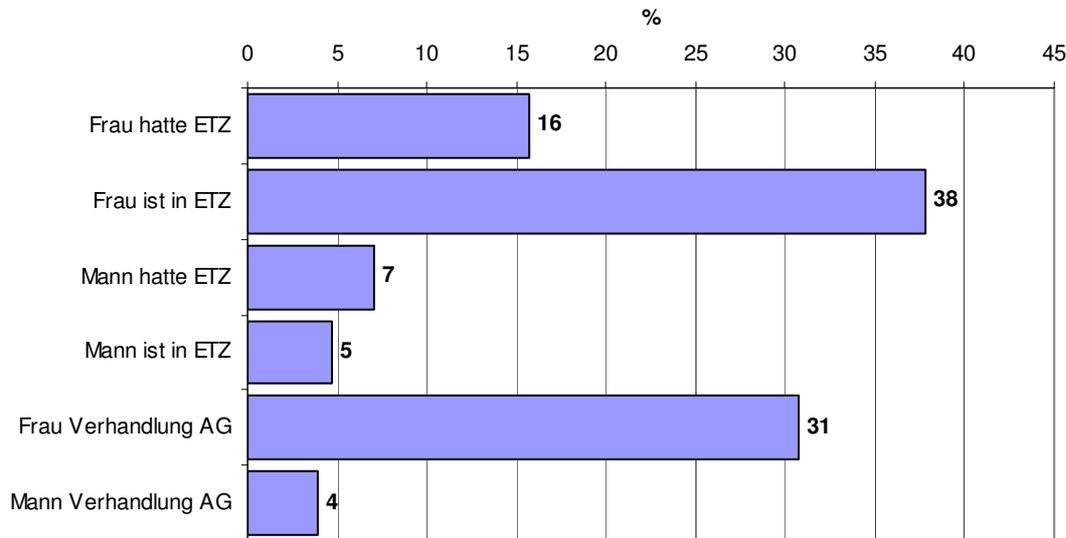
Die konkreten Zahlen sind folgende: Absolut betrachtet sind 127 Personen in dieser Gruppe zusammenzufassen, das sind 13% der Gesamtstichprobe (n=1006).

Von diesen 127 Personen hatten/haben 25 die Möglichkeit gewählt oder wollen die Möglichkeit wählen, lediglich die Lage der Arbeitszeit zu ändern, ohne eine Stundenreduktion vorzunehmen. Dies entspricht einem Anteil von fast 20%.

Bezüglich der Situation dieser 127 Personen zum Befragungszeitpunkt zeigt sich folgende Verteilung: 38% dieser Gruppe sind Frauen, die zum Befragungszeitpunkt diese Maßnahme beanspruchen. 31% sind Frauen, die in Verhandlungen mit

dem/der Arbeitgeber/in bezüglich Elternteilzeit stehen bzw. die einen derartigen Antrag bei Gericht liegen haben. Die drittgrößte Gruppe mit 16% sind Frauen, die Elternteilzeit bereits konsumiert haben. Werden diese drei Gruppen aufsummiert, so ergibt sich ein Anteil von 85% Frauen, die sich konkret mit der Umsetzung der Elternteilzeit beschäftigten bzw. beschäftigen (siehe Abbildung 5-22).

Abbildung 5-22: Tatsächliche Realisierung von Elternteilzeit (n=127)



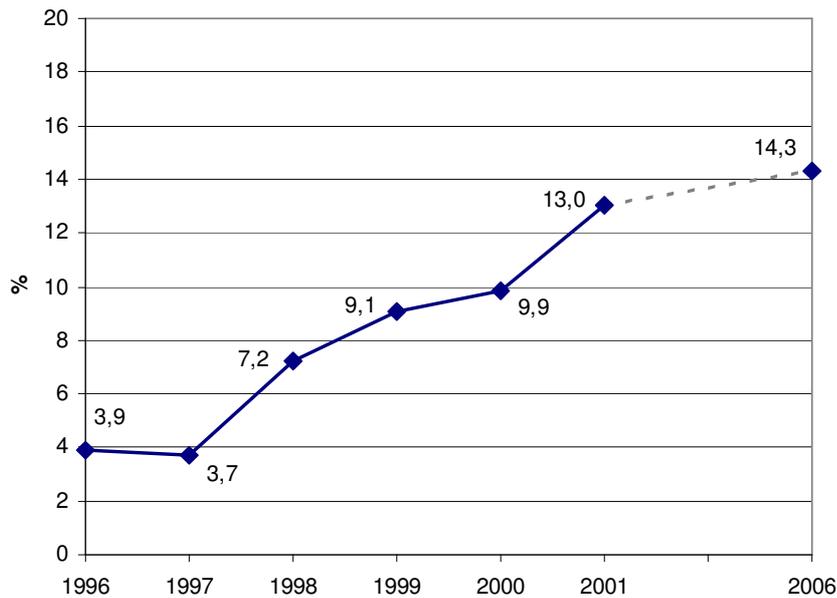
Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF
 Legende: ETZ: Elternteilzeit; AG: Arbeitgeber/in

Zum Zeitpunkt der Befragung haben 56 Personen (davon 8 Väter) Elternteilzeit beansprucht. Damit ergibt sich ein Männeranteil bei Stichtagsbetrachtung von 14%. Von diesen befinden sich 21 Personen (davon 4 Väter) in einer Elternteilzeit mit Anspruch und 35 Personen (davon 4 Väter) in einer vereinbarten Elternteilzeit.

Exkurs:

Eine Zielsetzung der Maßnahme ist die partnerschaftliche Beteiligung des Vaters an der Kinderbetreuung. Im Rahmen dieses Abschnitts soll die Entwicklung des Anteils der Männer an Teilzeitkarenz von 1996 bis Mitte 2001 mit dem eben eruierten Männeranteil an Elternteilzeit gegenüber gestellt werden. Die folgende Abbildung zeigt, dass im Jahr 1996 4% der Teilzeitkarenzen von Männern beansprucht wurden. Dieser Anteil steigerte sich bis auf 13% im Jahr 2001. Unter der Maßnahme Elternteilzeit, die die Möglichkeit eines Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung beinhaltet, lag der Anteil 2006 geringfügig höher: bei rund 14%. Diese Anteile sagen allerdings nichts darüber aus, wie sich die absoluten Zahlen der Männer, die in Elternteilzeit sind, entwickelt haben.

Abbildung 5-23: Väterquote der Teilzeitkarenz von 1996-2001 und der Elternteilzeit 2006



Quelle: AK Österreich, Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2000-2003; ÖIF, Befragung Arbeitnehmer/innen

Anmerkung: Da die statistische Erhebung der Väterquote der Teilzeitkarenz mit der Ausbezahlung des Teilzeitkarenzgeldes einherging, endet die Zeitreihe mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes Ende 2001.

Zum grundsätzlichen Verständnis der oben genannten Zahlen ist zudem hinzuzufügen, dass die Männerbeteiligung an Teilzeitkarenz bzw. Elternteilzeit verglichen mit der Vollkarenz wesentlich höher war bzw. ist. So betrug die Väterquote der Karenzgeldbezieher/innen im Jahr 2001 nur 2,1%¹⁴ und jene der Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen im November 2007 3,6%¹⁵. Auch wenn Arbeitslose, Selbständige, Landwirte/Landwirtinnen und Studenten/Studentinnen ebenso Kinderbetreuungsgeld beziehen können, kann daraus geschlossen werden, dass Männer Elternteilzeit deutlich häufiger beanspruchen als Kinderbetreuungsgeld, das eine Einkommensgrenze vorgibt.

Ende Exkurs

12 Frauen, die eine vereinbarte Elternteilzeit beanspruchen, haben nur die Lage der Arbeitszeit verändert ohne eine Stundenreduktion vorzunehmen.¹⁶ All jene Personen wurden zu den Regelungen der Arbeitszeiten (inklusive geplante Änderungen im Ausmaß, Dauer oder Tagesverteilung der Erwerbstätigkeit), den Beginn- und Endzeiten der Elternteilzeit und zu den Erfahrungen bei den Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in befragt.

¹⁴ Dörfler et al. (2007)

¹⁵ Daten des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen ÖIF

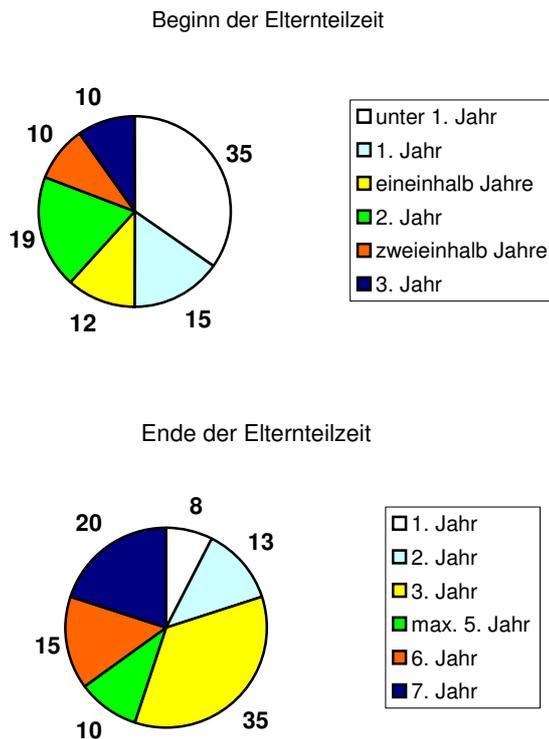
¹⁶ Alle Männer haben eine Stundenreduktion vorgenommen. Ebenso alle Frauen, die sich in einer Elternteilzeit mit Anspruch befinden.

Aufgrund der geringen Fallzahl insgesamt wird in den folgenden Ausführungen eine Differenzierung zwischen Anspruch auf und vereinbarter Elternteilzeit sowie die reine Änderung der Lage der Arbeitszeit nicht vorgenommen. Eine Differenzierung zwischen Frauen und Männern erfolgt – trotz der äußerst geringen Fallzahl¹⁷ – in wenigen Aspekten. Mehr als drei Viertel der Befragten, die Elternteilzeit beanspruchen, haben die Wochenarbeitszeit reduziert. 59% der Eltern haben eine Veränderung der Tagesverteilung der Arbeitszeiten vorgenommen. Davon haben 46% eine Verschiebung in Richtung Früh bzw. Vormittag gewählt, 12% in Richtung Nachmittag und Abend. 42% haben eine andere Lösung gewählt. Die Hälfte der Elternteilzeit Beanspruchenden hat die Wochenarbeitszeit auf bestimmte Wochentage komprimiert.

Über ein Drittel der Eltern, die zum Befragungszeitpunkt in Elternteilzeit sind, haben diese vor Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes begonnen. Vier Fünftel der Eltern setzten den Beginn einer Teilzeitbeschäftigung vor Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes an. Ein Fünftel der Eltern will das Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern bis zum rechtlichen Maximum, d.h. also bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes, ausschöpfen. Das vollendete 3. Lebensjahr des Kindes ist für 35% der Eltern als Ende der Elternteilzeit vorgesehen (siehe Abbildung 5-24).

¹⁷ Dem Gender Mainstreaming Gedanken folgend

Abbildung 5-24: Beginn und Ende der Elternteilzeit



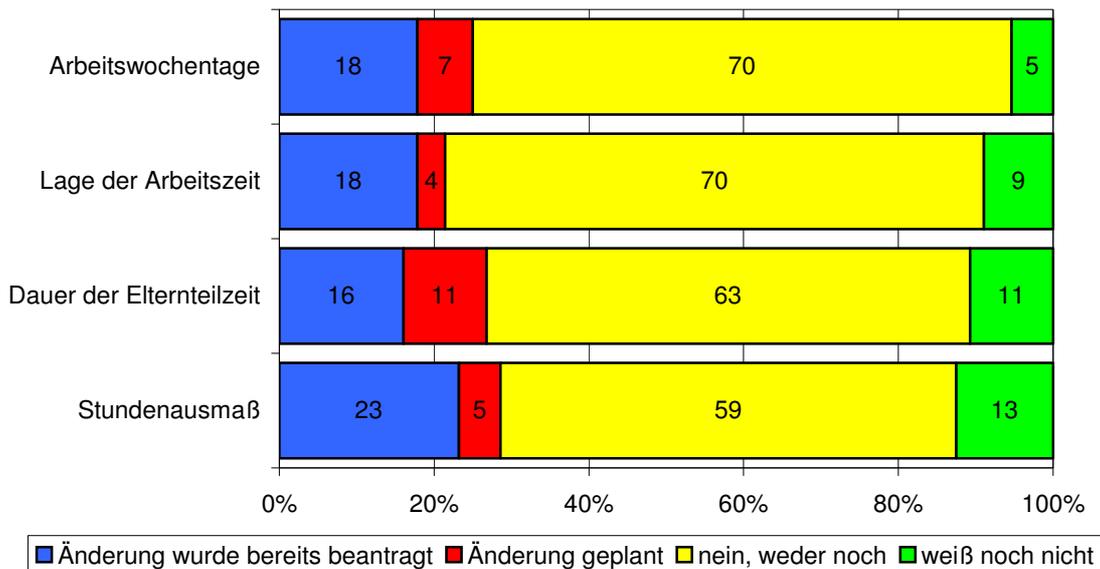
Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Das Arbeitsausmaß umfasst bei Frauen, die das Recht auf Teilzeitbeschäftigung beanspruchen, zu 41% zwischen 16 und 20 Wochenstunden. 37% arbeiten maximal 15 Wochenstunden und 22% arbeiten über 20 Wochenstunden. Männer reduzieren die Wochenarbeitsstunden im Fall der Elternteilzeit zu einem geringeren Ausmaß als Frauen. Über die Hälfte (57%) der hier befragten Väter arbeitet über 25 Wochenstunden.

Für 80% der in Elternteilzeit befindlichen Befragten war es kein Problem, die Anzahl der Arbeitnehmer/innen im Betrieb festzustellen und damit die Anspruchsberechtigung zu eruieren.

Die bei Antritt der Elternteilzeit getroffenen Vereinbarungen werden in geringem Ausmaß während dieser Zeit verändert. Am ehesten werden Änderungen im Wochenstundenausmaß getroffen. Hier wurden bereits zu 23% Änderungen beantragt. 11% der Eltern denken über eine Änderung der Dauer der Elternteilzeit nach, 16% haben diesbezüglich bereits eine Änderung beantragt. Jeweils 18% der Eltern nahmen Veränderungen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit tagsüber und innerhalb der Arbeitswoche vor (siehe Abbildung 5-25).

Abbildung 5-25: Vereinbarungsänderungen während der Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Interessant im Zusammenhang mit der Elternteilzeit ist, ob die Eltern nach Ende der Elternteilzeit wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren.

Der Großteil der Väter (87%) war vor der Geburt des jüngsten Kindes Vollzeit beschäftigt. Die Mütter waren zu 59% vor der Geburt des jüngsten Kindes Vollzeit und zu 21% Teilzeit beschäftigt – in Summe waren vier Fünftel der Mütter erwerbstätig.

Eine Vollzeitbeschäftigung nach Ende der Elternteilzeit kommt für 41% der hier befragten Eltern in Frage. 38% der in Elternteilzeit befindlichen Eltern streben keine Vollzeitbeschäftigung an und 21% wissen zum Befragungszeitpunkt noch nicht, ob sie nach Ende der Elternteilzeit zu einer Vollzeitbeschäftigung übergehen werden. Gründe, die gegen eine Vollzeitbeschäftigung sprechen, sind überwiegend familiärer Natur, wie z.B. die Betreuung der Kinder, mehr Zeit für die Familie, Mutter möchte bei den Kindern sein. Einige sprechen auch die Mehrfachbelastung an, nur eine Nennung betraf die Arbeitszeit.

Die Eltern wurden auch danach gefragt, wie sich die Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in gestaltet haben und ob es möglicherweise Probleme gegeben hat. Bei 89% der Befragten verliefen die Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in bezüglich Elternteilzeit problemlos. Für 88% der Verhandlungen war die vorgesehene innerbetriebliche Verhandlungsdauer von einem Monat ausreichend. In 4 von 55 Fällen musste der Betriebsrat eingeschaltet werden. Jeweils eine Person gab an, das Recht eingeklagt zu haben bzw. dass eine Entscheidung diesbezüglich noch gerichtsanhängig sei. Etwas über ein Fünftel der Befragten gab an, dass die

Elternteilzeit erst nach langen Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in gewährt wurde.¹⁸

In 31% der Fälle (17 Personen)¹⁹ hat sich an der beruflichen Situation aufgrund der Inanspruchnahme der Elternteilzeit etwas verändert. Frauen sind stärker von Veränderungen betroffen als Männer. Frauen mit einer über die Matura hinausreichenden Ausbildung sind häufiger von Veränderungen betroffen als jene mit niedrigerem Bildungsniveau.

Bei etwas weniger als der Hälfte der Befragten, bei denen sich eine Änderung in der beruflichen Situation ergeben hat, kam es zu einer Veränderung der inhaltlichen Tätigkeit. In einem Fall werden mehr Mehrstunden verlangt. Zwei Personen mussten aufgrund der Inanspruchnahme der Elternteilzeit den Arbeitsort wechseln. Eine Person wurde in eine andere Abteilung versetzt. Drei Personen sprechen von einer geringeren Einbindung in die betrieblichen Informationen. Eine Person fühlt sich in ihren Leistungen verstärkt kontrolliert. Fünf Personen gaben andere Veränderungen an und zwar:

- Aufstieg
- Kompetenzen sind höher
- weniger Verantwortung
- es ändert sich immer was
- alles hat sich mittlerweile verändert, somit kann ich nicht in den alten Beruf zurück.

Im Großen und Ganzen sind die Eltern, die zum Befragungszeitpunkt in Elternteilzeit waren, mit dieser Entscheidung zufrieden. 83% würden sich rückblickend betrachtet sicher noch einmal für die Elternteilzeit entscheiden, 9% würden sich eher schon dafür entscheiden und 7% würden sich eher nicht noch einmal für diesen Schritt entscheiden.

5.1.4.2 Geplante Inanspruchnahme

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob sich anspruchsberechtigte Eltern mit der Möglichkeit auseinandersetzen, die Elternteilzeit zu beanspruchen. Des Weiteren werden die Vorstellungen und Wünsche jener Gruppe untersucht, die eine Inanspruchnahme plant.

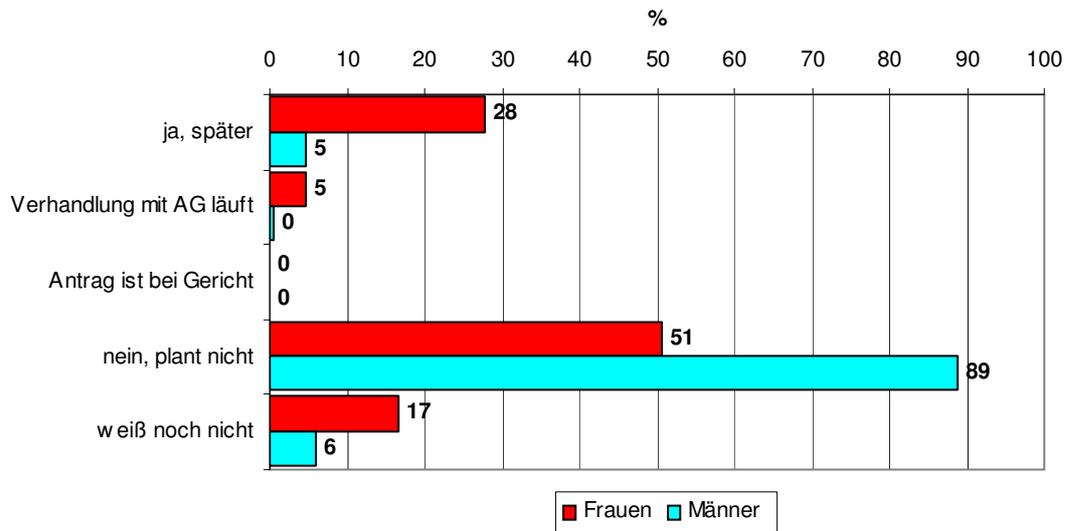
Der Gedanke, zu einem späteren Zeitpunkt das Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern zu beanspruchen, ist bei Frauen (mit 28%) deutlich ausgeprägter als bei Männern (mit 5%). Es sind keine Unterschiede bezüglich des Bildungsniveaus

¹⁸ Abgesehen von jenen Personen, die den Betriebsrat einschalten mussten, erst vor Gericht die Elternteilzeit erkämpft haben bzw. die Entscheidung vor Gericht noch ausständig ist, haben auch einige (wenige) Personen, die angaben, die Elternteilzeit ohne Schwierigkeiten gewährt bekommen zu haben, angegeben, dass – aus ihrer Sicht – dennoch lange Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in voran gegangen sind.

¹⁹ Wenngleich es sich hier um eine sehr kleine Fallzahl handelt, werden die einzelnen Fragen ausgewertet und beschrieben.

festzustellen, d.h. der Gedanke, zu einem späteren Zeitpunkt die Elternteilzeit zu beantragen, ist für keine spezifische Bildungsschicht kennzeichnend – dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Auch hinsichtlich des Alters der Eltern lassen sich keine Unterschiede feststellen. Der Plan, zu einem späteren Zeitpunkt das Recht auf Elternteilzeit zu beanspruchen, ist unabhängig von der geografischen Region und auch der Größe der Heimatgemeinde (siehe Abbildung 5-26).

Abbildung 5-26: Plan der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, differenziert nach Geschlecht



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Bei der Anzahl der Kinder variiert das Vorhaben, zu einem späteren Zeitpunkt Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen in der Form, dass Frauen mit einem Kind sich überdurchschnittlich häufig mit diesem Gedanken beschäftigen. In der vorliegenden Stichprobe sind 85% der Kinder unter 2 Jahre alt, damit einhergehend ist der Großteil der Frauen noch in Mutterschutz bzw. Elternkarenz und hat somit auch noch die Möglichkeit, sich über die Inanspruchnahme von Elternteilzeit Gedanken zu machen.

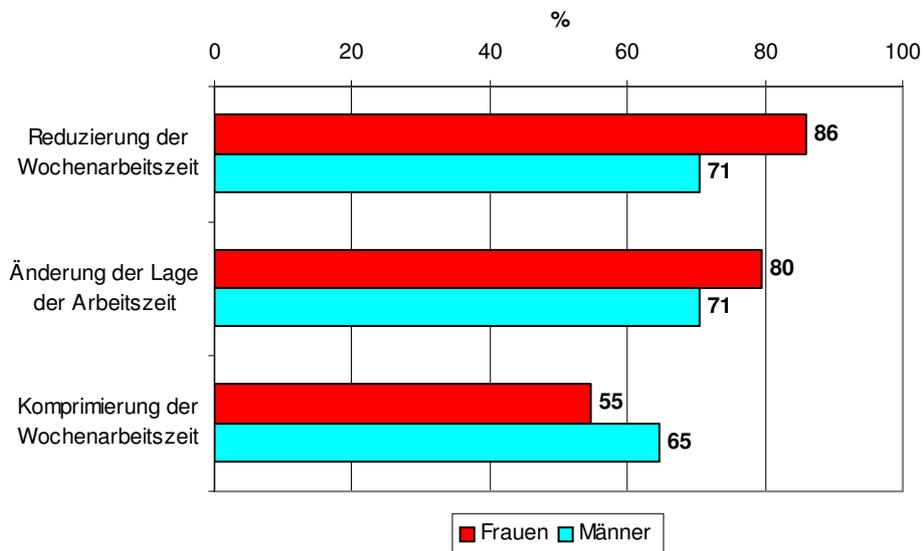
Bei den Männern ist die Überlegung bezüglich Elternteilzeit ebenso deutlich häufiger nach der Geburt des ersten Kindes zu beobachten. Ist das jüngste Kind bereits das zweite Kind, wird unterdurchschnittlich seltener über eine Elternteilzeit seitens der Väter nachgedacht. 80% der insgesamt 39 Männer können sich (laut Angaben der Partnerin) vorstellen, zu einem späteren Zeitpunkt Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen.

Wie sehen nun die Pläne der Eltern konkret aus? Das Gesetz sieht vor, dass Regelungen bezüglich des Arbeitsmaßes und der Lage der Arbeitszeit möglich sind. Um ein Bild über die Vorstellung der Eltern über ihre mögliche Umsetzung dieses Rechtsanspruchs zu bekommen, wurden jene Eltern, welche die Möglichkeit der Elternteilzeit zu einem späteren Zeitpunkt planen, danach gefragt, in welchen Punkten sie Regelungen vornehmen möchten.

Für Frauen kommt zu 86% eine Reduktion der Wochenarbeitszeit in Frage. Die Mehrheit (57%) der befragten Frauen würde eine Reduktion um 20 Stunden vornehmen. Weitere 17% würden um 10 Stunden reduzieren, 13% um 15 Stunden und 15% um 25 und mehr Stunden.

Acht von zehn Frauen, die Elternteilzeit zu einem späteren Zeitpunkt planen, denken über die Lage der Arbeitszeit nach: 73% dieser Frauen würden ihre Arbeitszeit in den Vormittag legen, 5% würden den Nachmittag oder Abend bevorzugen. 22% haben andere Pläne bezüglich Lage der Arbeitszeit. 55% der Frauen könnten sich zudem eine Komprimierung der Wochenarbeitszeit auf bestimmte Wochentage vorstellen (vgl. Abbildung 5-27).

Abbildung 5-27: Mögliche Regelungen der Arbeitszeit bei Planung der Elternteilzeit zu einem späteren Zeitpunkt



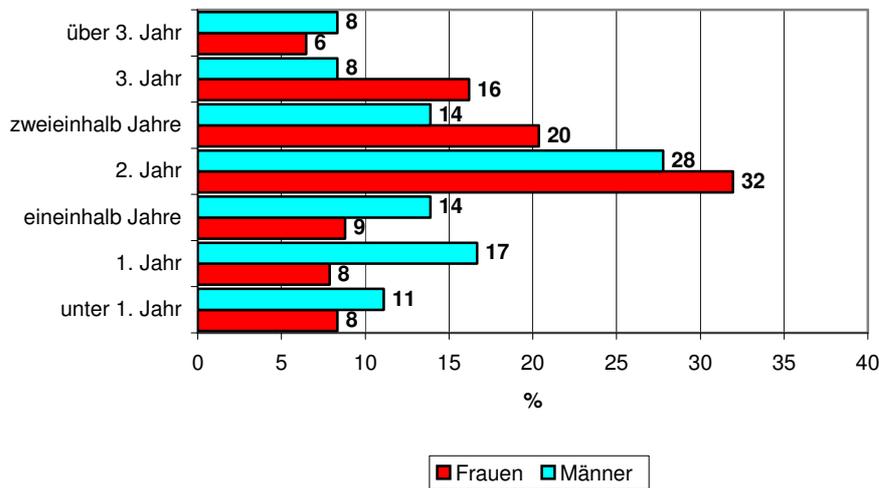
Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Bei den Männern sieht die Situation bezüglich geplanter Elternteilzeit folgendermaßen aus: Für 71% der Väter, für die zu einem späteren Zeitpunkt die Inanspruchnahme des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung in Frage kommt, geschieht dies unter anderem durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Für den Großteil (60%) kommt eine Reduktion um 20 Wochenstunden in Frage. 13% könnten sich eine Reduktion um 10 Stunden vorstellen und weitere 7% um 15 Stunden. Für 20% dieser Väter wäre eine Reduktion um 25 und mehr Stunden erstrebenswert. Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit würden 46% den Vormittag bevorzugen, 21% den Nachmittag, 8% den Abend. Ein weiteres Viertel der befragten Männer hätte diesbezüglich andere Vorstellungen. Eine Komprimierung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage wäre für 65% der Väter im Zuge einer Elternteilzeit vorstellbar.

Die Regelung in Bezug zur Arbeitszeitgestaltung ist ein Aspekt des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern. Der zweite Aspekt ist der Zeitpunkt und die Dauer der geplanten Inanspruchnahme dieses Rechts. Dazu wurden die Eltern gefragt, in welchem Alter des Kindes die Befragten selbst und deren Partner/innen diese Elternteilzeit nehmen würden.

Wie aus den Analysen deutlich erkennbar ist, scheint das 2. Lebensjahr des Kindes ein markanter Zeitpunkt zu sein, einen Wiedereinstieg in Form von Teilzeit zu überlegen. Väter setzen diesen Zeitpunkt grundsätzlich etwas früher an als Mütter. Insgesamt können sich 70% der Väter, die über eine Elternteilzeit zu einem späteren Zeitpunkt nachdenken, vorstellen bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes wieder in den Beruf einzusteigen. Bei den Müttern beträgt dieser Anteil rund 60% (siehe Abbildung 5-28).

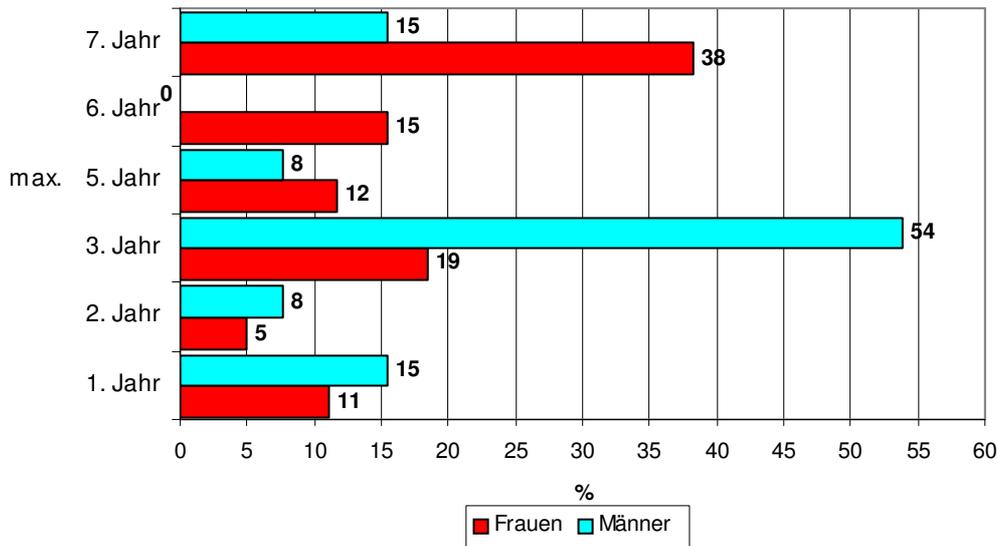
Abbildung 5-28: Geplanter Beginn der Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Hinsichtlich der Frage, wie lange die geplante Elternteilzeit in Anspruch genommen würde, sind ebenso Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellbar: Für Väter ist zu 54% ein Ende der Elternteilzeit mit dem vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vorstellbar. Mütter hingegen planen, die Elternteilzeit zu 38% bis zum gesetzlich möglichen Zeitpunkt (also bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes) auszuschöpfen (siehe Abbildung 5-29).

Abbildung 5-29: Geplantes Ende der Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

In die Planung der Dauer der Elternteilzeit haben Faktoren wie Anzahl der Kinder, Alter der Eltern, Bildungsniveau der Eltern und regionale Gegebenheiten keinen Einfluss.

5.1.4.3 Entscheidung gegen die Inanspruchnahme

Die folgenden Ausführungen gehen der Frage nach, wie hoch der Anteil jener Personen ist, die sich nicht für eine Elternteilzeit entscheiden würden und welche Gründe dahinterstehen.

89% der Männer sind sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits sicher, das Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern nicht in Anspruch zu nehmen. Bei den Frauen liegt dieser Anteil mit 51% deutlich niedriger.

Die rechtlichen Bedingungen wie Betriebsgröße von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und einer Beschäftigungsdauer von mehr als 3 Jahren werden von 50% der Frauen und 71% der Männer, die dieses Recht nicht in Anspruch nehmen wollen, erfüllt.

Bezüglich der soziodemografischen Merkmale zeigen sich keine bemerkenswerten Unterschiede zwischen dieser Gruppe von Befragten und der Gesamtgruppe. 95% der Männer sind zum Zeitpunkt der Befragung Vollzeit erwerbstätig. Bei den Frauen sind 14% Vollzeit und 4% Teilzeit erwerbstätig. 79% der Frauen sind in Mutterschutz bzw. Elternkarenz.

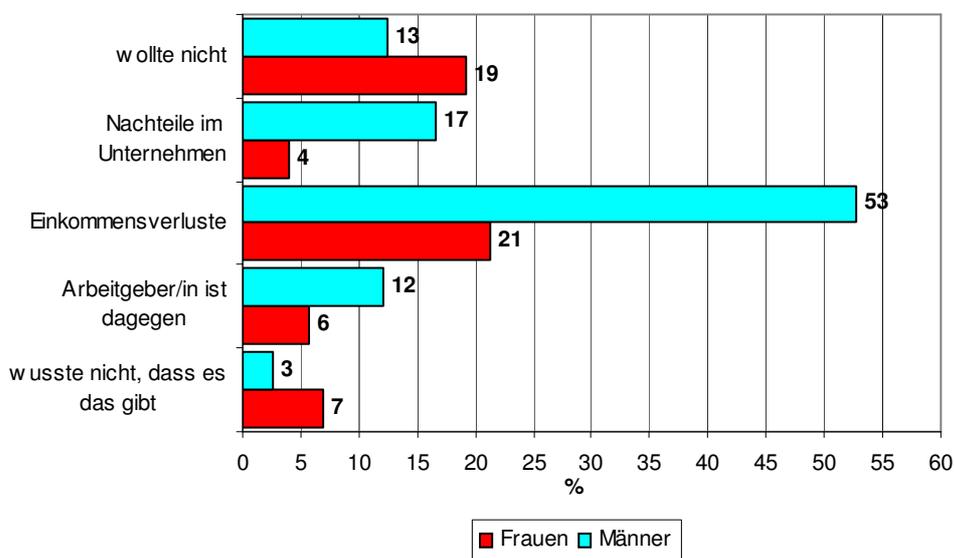
Jene Personen, die das Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern noch nicht in Anspruch genommen haben und dies auch nicht planen, wurden nach den Gründen

dieser Entscheidung gefragt. Diese Frage wurde auch für den Partner bzw. die Partnerin beantwortet.

Der am häufigsten genannte Grund ist der Einkommensverlust. Vor allem unter den männlichen Befragten ist dies dominant. Bei 53% der Männer spricht der zu erwartende Einkommensverlust gegen die Inanspruchnahme der Elternteilzeit. Bei den Frauen ist es nicht einmal ein Viertel (21%), das das finanzielle Argument nennt. Zu erwartende Nachteile im Unternehmen stehen bei 17% der Männer einer Elternteilzeit entgegen. Für Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung Vollzeit beschäftigt waren, dominieren diese zwei Argumente (Nachteile im Unternehmen und Einkommensverluste). 12% der Männer nennen als Grund auch die ablehnende Haltung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

19% der Frauen wollten die Elternteilzeit nicht in Anspruch nehmen, bei den Männern sind es 13%. Frauen und Männer mit einem Pflichtschulabschluss ohne Lehre sind in der Gruppe derjenigen, die als Grund „wusste nicht, dass es das gibt“ angaben, überrepräsentiert (siehe Abbildung 5-30). Als andere Gründe werden vor allem die Kinder genannt: Das Kind ist noch zu klein, möchte selber beim Kind bzw. bei den Kindern bleiben.

Abbildung 5-30: Gründe gegen die Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

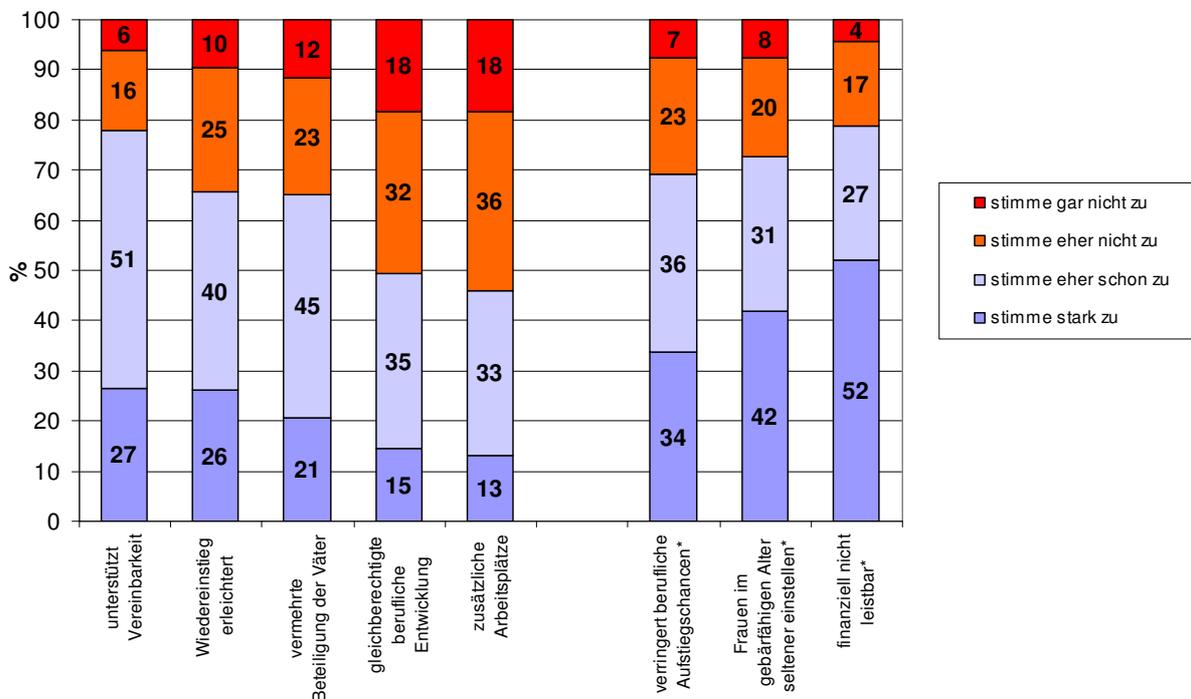
5.1.5 Einstellungen der Arbeitnehmer/innen zur Elternteilzeit

Der vorliegende Abschnitt widmet sich der Elternteilzeit im Konkreten. Dabei geht es um Einstellungen zu dieser politischen Maßnahme, aber auch um die tatsächliche Umsetzung und mögliche Problembereiche bei ebendieser. Ebenfalls analysiert werden die Wünsche und die Zufriedenheit von Eltern mit Kleinkindern hinsichtlich des Arbeitsausmaßes und der Lage der Arbeitszeit.

In der Befragung wurden die Zielpersonen gebeten, eine Folgenabschätzung bezüglich der Elternteilzeit vorzunehmen. Dabei wurden sowohl mögliche positive als auch mögliche negative Auswirkungen zur Auswahl vorgegeben und der jeweilige Grad der Zustimmung gefragt.

Insgesamt ist die größte Zustimmung hinsichtlich der Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf festzustellen: Rund drei Viertel (78%) der Befragten, die über die Maßnahme Bescheid wissen, sehen die Elternteilzeit als ein Element zur Unterstützung der Vereinbarkeit. Jeweils zwei Drittel glauben, dass dadurch der Wiedereinstieg erleichtert und Väter animiert werden, mehr an der Kinderbetreuung zu partizipieren. Die Hälfte der befragten Eltern sieht in der Elternteilzeit ein geeignetes Mittel zur gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Männern und Frauen. Allerdings werden auch negative Auswirkungen der Maßnahme befürchtet: 70% der Befragten stimmen zu, dass die Elternteilzeit ein Karrierehindernis darstellt. Bezogen auf mögliche Arbeitsmarkteffekte erwarten sich 46%, dass zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Demgegenüber glauben jedoch 73%, dass bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen die Einstellungsbereitschaft von Frauen im fertilen Alter sinkt. Auf individueller Ebene werden finanzielle Probleme als wesentliches Hindernis gesehen. 79% der befragten Personen sind der Meinung, dass es sich die meisten Eltern finanziell nicht leisten können Teilzeit zu arbeiten. Mehr als die Hälfte der Interviewten stimmt diesem Hinderungsgrund sogar stark zu (siehe Abbildung 5-31).

Abbildung 5-31: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit

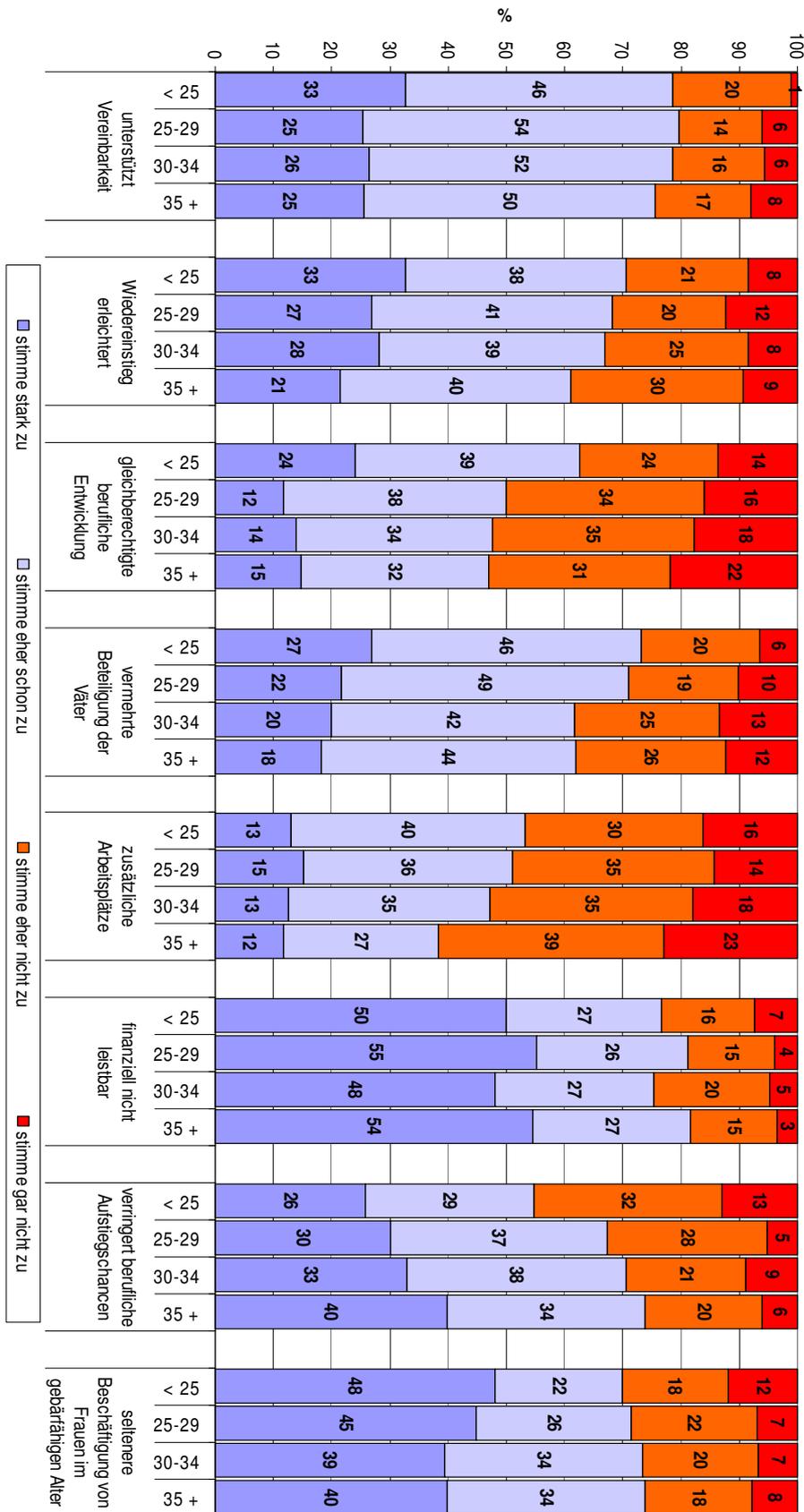


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

* Diese Aussagen zielen im Gegensatz zu den nicht gekennzeichneten Aussagen auf mögliche negative Folgewirkungen ab. Eine stärkere Zustimmung bedeutete somit eine negativere Beurteilung.

Das Alter der Befragten hat bei der Bewertung der Elternteilzeit einen gewissen Einfluss. Jüngere Personen beurteilen die Maßnahme insgesamt positiver als Ältere. Unter 25-Jährige sehen zu 71% die Elternteilzeit als Beitrag zur Erleichterung des Wiedereinstiegs, Personen ab 35 Jahren hingegen nur zu 61%. Ähnlich verläuft der altersbestimmte Trend bei der Beurteilung der gleichberechtigten beruflichen Entwicklung von Männern und Frauen (Zustimmung unter 25-Jährige: 63%; Zustimmung ab 35-Jährige: 47%) und den Annahmen zu den Arbeitmarkteffekten (Zunahme der Arbeitsplätze: unter 25-Jährige: 53%; ab 35-Jährige: 39%). Zwar sehen auch jüngere Personen mehrheitlich (55%) in der Elternteilzeit ein Karrierehindernis, jedoch zu einem geringeren Anteil als Ältere (74%) (siehe Abbildung 5-32).

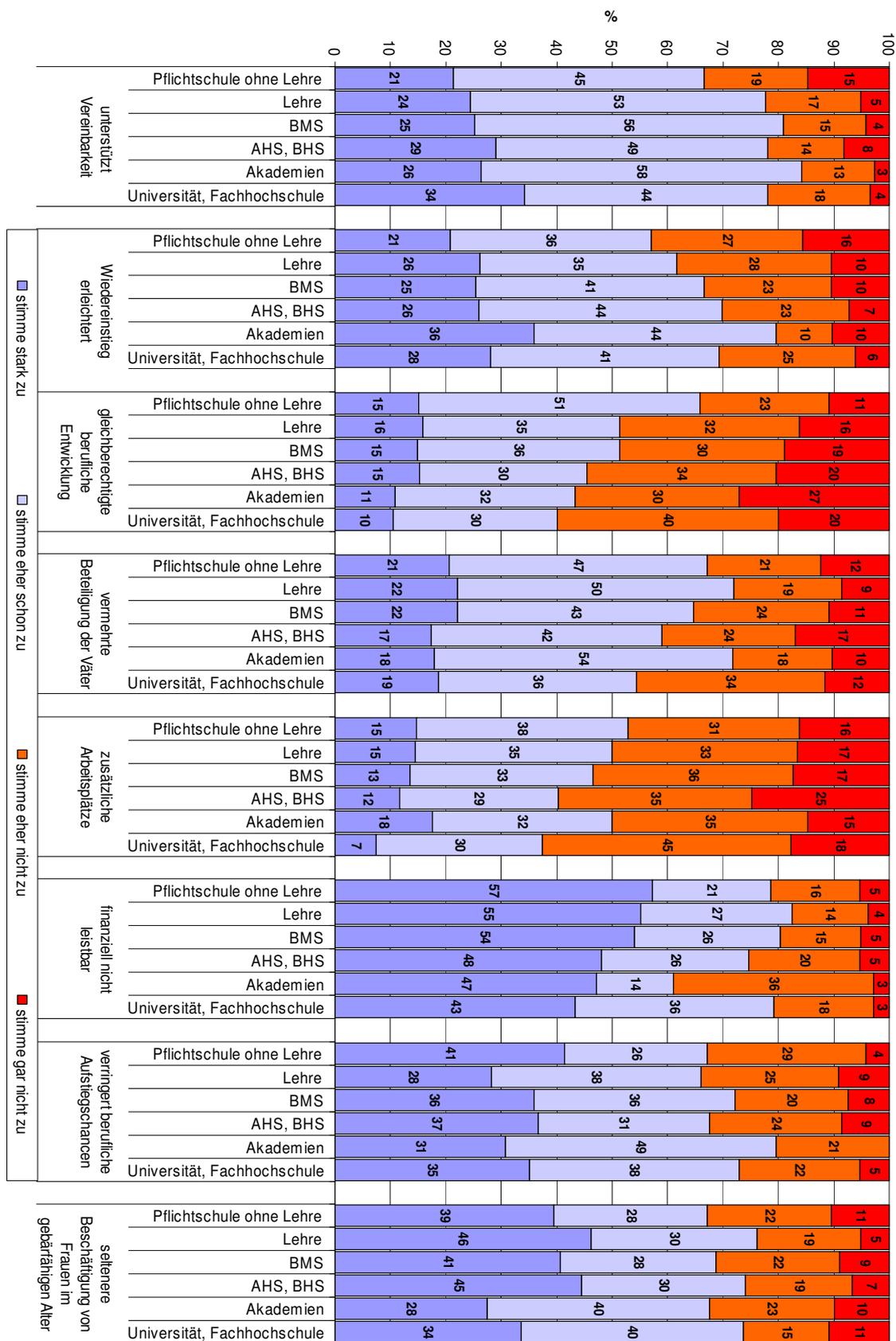
Abbildung 5-32: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit nach Alter



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Nach dem Bildungsniveau der Befragten untersucht, kann festgestellt werden, dass der Anteil derer, die einen positiven Einfluss auf die Wiedereinstiegschancen sehen, bei den Befragten mit höherem Bildungsabschluss größer ist als bei jenen mit niedrigem Bildungsabschluss. Personen mit Pflichtschulabschluss ohne Lehre sehen zu 57% eine Verbesserung, Studienabsolventen/Studienabsolventinnen hingegen zu 69%. Umgekehrt verhält sich die Einschätzung bei der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Unter den Pflichtschulabsolventen/Pflichtschulabsolventinnen sehen dies 66% durch die Elternteilzeit gewährleistet, unter den Universitäts- und Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen jedoch nur 40%. Höher gebildete Personen glauben überdies seltener an positive Arbeitsmarkteffekte (siehe Abbildung 5-33).

Abbildung 5-33: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit nach Schulabschluss

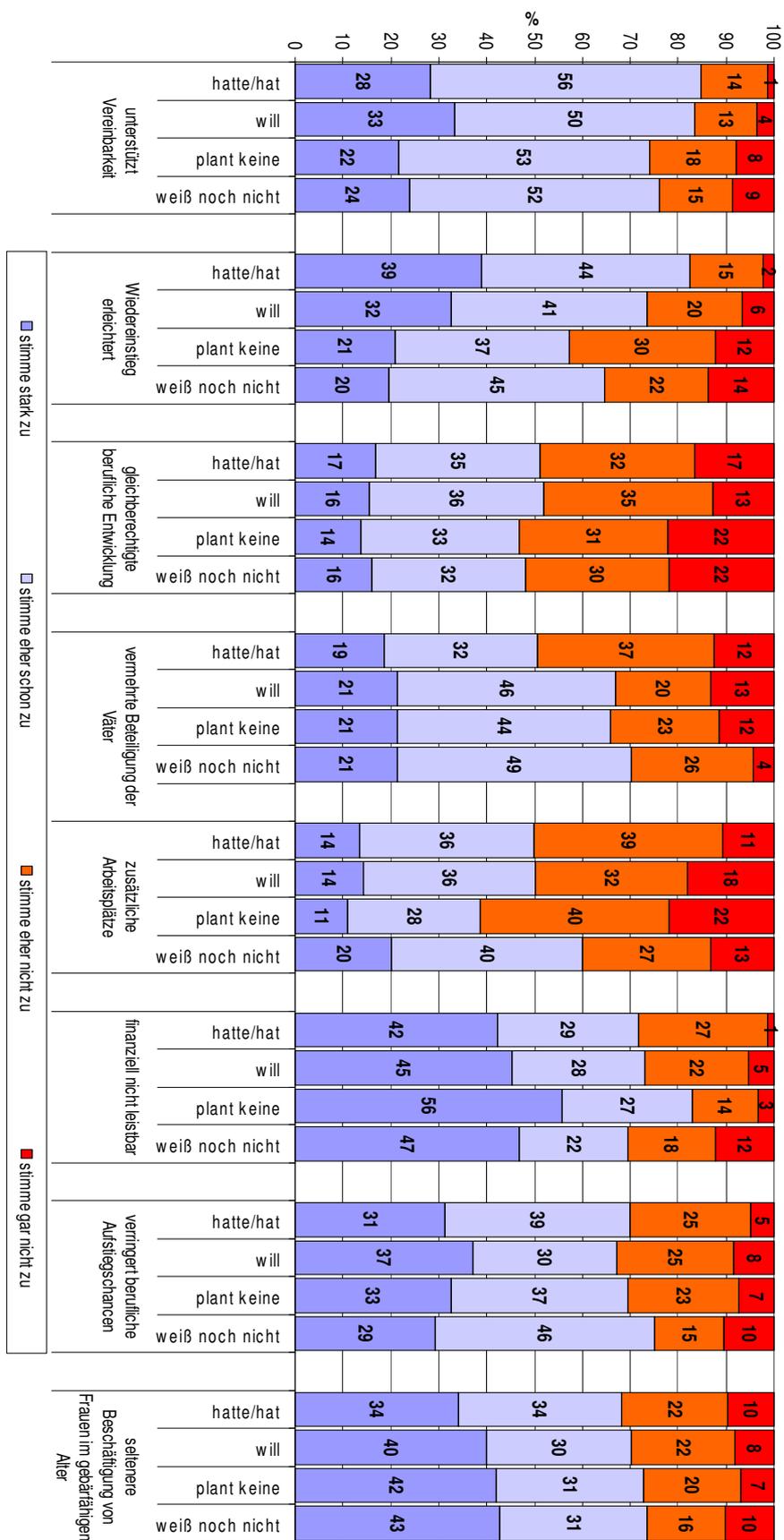


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Interessant ist auch die Frage, inwieweit sich durch die eigene Betroffenheit Unterschiede in der Folgenabschätzung ergeben. Beurteilen also Personen, die bereits Elternteilzeit beansprucht haben bzw. dies planen, die Maßnahme anders als jene Personen, welche die Elternteilzeit nicht in Anspruch nehmen?

Besonders positiv in Bezug auf die Wiedereinstiegschancen beurteilen jene Befragten die Elternteilzeit, in deren Haushalt diese bereits beansprucht wurde oder gerade beansprucht wird. 83% glauben an eine Verbesserung in diesem Bereich. Da diese selbst oder zumindest über den Partner/die Partnerin Erfahrung mit den Folgen dieser Regelung haben, scheint der Wiedereinstiegs эффект real vorhanden zu sein. Vergleichsweise wenig Zustimmung gibt es in dieser Gruppe jedoch hinsichtlich der Effekte auf das Beteiligungsausmaß der Väter: Nur 51% der Beanspruchenden im Vergleich zu 65% bei jenen, die keine Elternteilzeit nehmen, sehen in der Elternteilzeit eine für die Väterbeteiligung förderliche Maßnahme (siehe Abbildung 5-34).

Abbildung 5-34: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit nach Inanspruchnahme

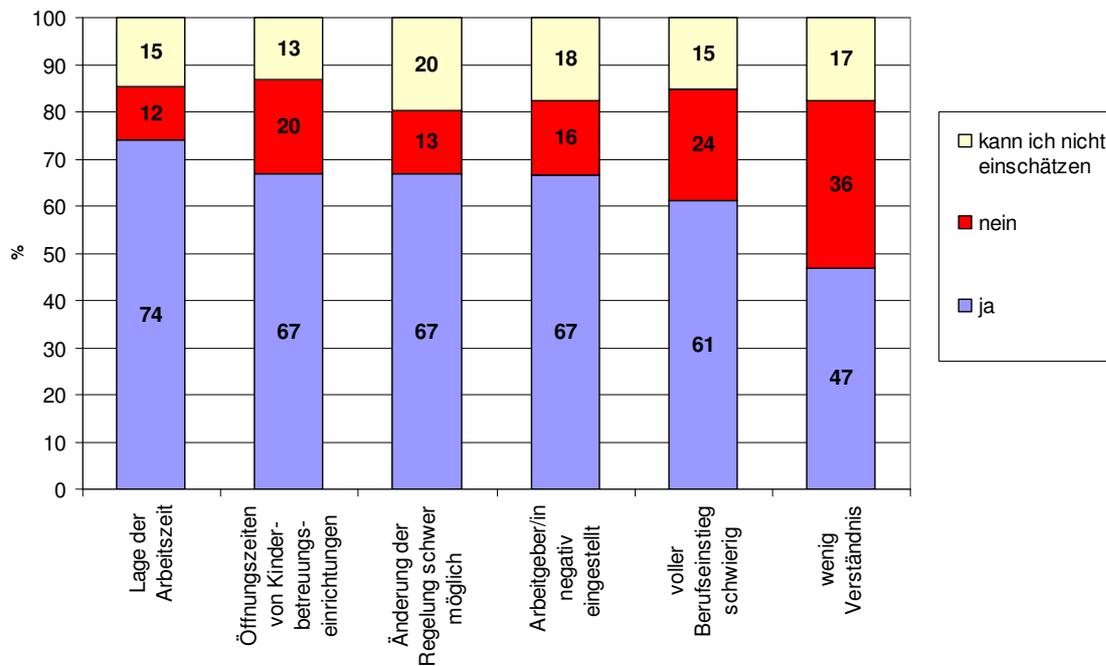


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

In einem weiteren Themenkomplex wurden die befragten Eltern zu ihrer Meinung nach bestehenden Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Elternteilzeit gefragt.

Die größten Probleme bei der Umsetzung werden im Zusammenhang mit der Lage der Arbeitszeit gesehen, d.h. ob vormittags oder nachmittags gearbeitet wird und an welchen Wochentagen. Drei Viertel der Befragten befürchten, dass die Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitszeit nicht so anlegen können, wie sie das möchten. Zwei Drittel der interviewten Personen sehen Schwierigkeiten mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Eben so viele glauben an eine geringe Änderungsmöglichkeit der festgelegten Regelungen und an eine negative Haltung der Arbeitgeber/innen. 61% sind der Meinung, dass die Rückkehr in die Vollerwerbstätigkeit am Ende der Elternteilzeitphase schwierig sei. Nicht ganz die Hälfte der Befragten meint, dass die Kollegen/Kolleginnen wenig Verständnis für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit hätten (siehe Abbildung 5-35).

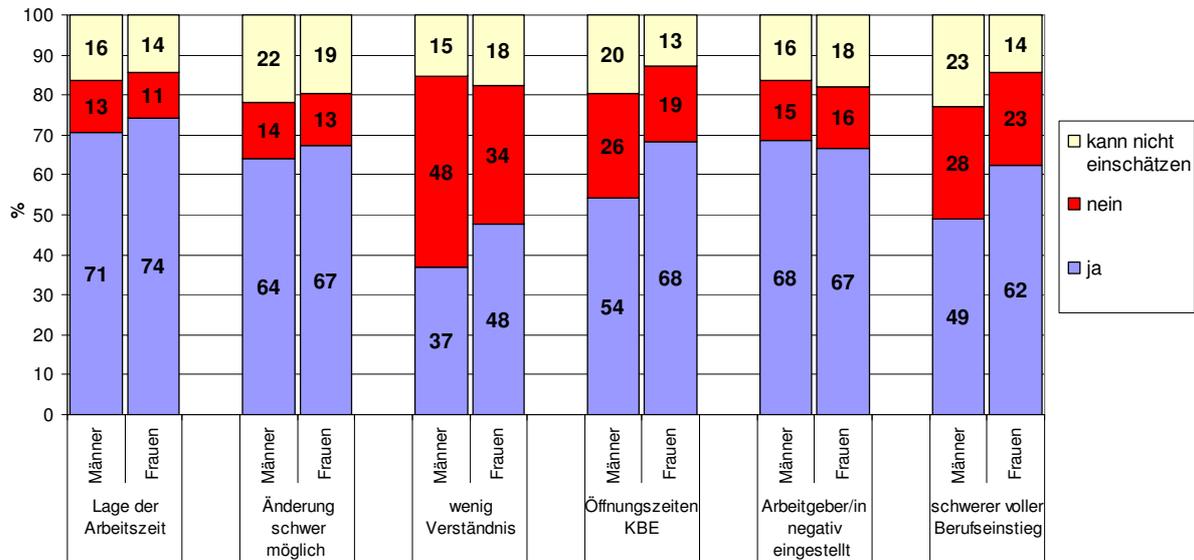
Abbildung 5-35: Einschätzung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Frauen sehen insgesamt häufiger als Männer Schwierigkeiten bei der Umsetzung. So befürchten Frauen zu einem höheren Anteil (48%) ein mangelndes Verständnis der Kollegen/Kolleginnen für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit als Männer (37%). Des Weiteren empfinden Frauen den vollen Berufseinstieg nach der Elternteilzeit schwieriger als Männer (62% bzw. 49%). Auch sind mehr Frauen als Männer der Ansicht, dass sich durch die unterschiedlichen Beginnzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeiten Probleme bei der Umsetzung der Elternteilzeit ergeben (siehe Abbildung 5-36).

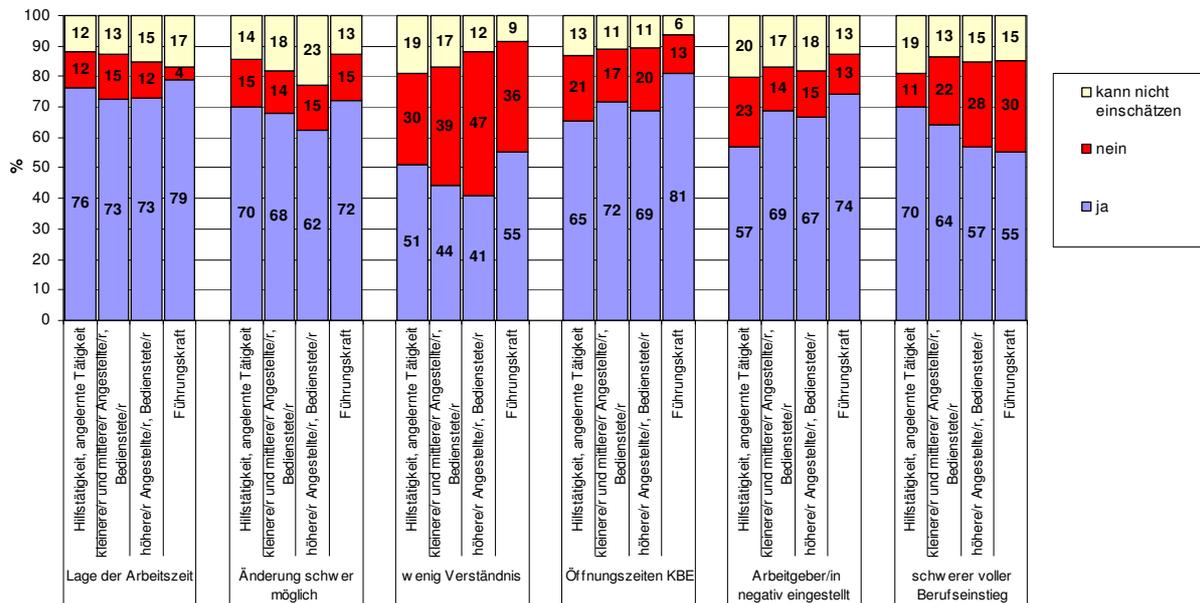
Abbildung 5-36: Einschätzung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung nach Geschlecht



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Unterschiede in der Bewertung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Elternteilzeit zeigen sich auch nach der beruflichen Stellung der befragten Person. In den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sehen zwar auch viele Hilfskräfte (65%) ein Problem, der Anteil der Führungskräfte, die dieser Meinung sind, liegt jedoch deutlich höher (81%). Je höher die berufliche Position ist, desto eher gehen die Befragten davon aus, dass die Arbeitgeber/innen der Elternteilzeit negativ gegenüber stehen. Während die negative Meinung der Arbeitgeber/innen für etwas mehr als die Hälfte der Personen mit Hilfstätigkeiten ein Hemmnis darstellt, sind es bei Bediensteten mit niedrigeren bis höheren Tätigkeiten rund zwei Drittel und bei Führungskräften drei Viertel. Allerdings sehen Führungskräfte geringere Probleme darin, am Ende der Elternteilzeitphase wieder in die Vollerwerbstätigkeit zurückzukehren als dies Personen in niedrigeren Positionen tun. Möglicherweise hängt dies auch mit dem Empfinden zusammen, dass Führungsaufgaben schlechter in Teilzeit erledigt werden können als mittlere oder niedrige Funktionen. Das erklärt, warum Führungskräfte die Schwierigkeiten eher im Widerstand des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sehen als bei der Wiederaufnahme der vollen Arbeitszeit (vgl. Abbildung 5-37).

Abbildung 5-37: Einschätzung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung nach beruflicher Stellung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

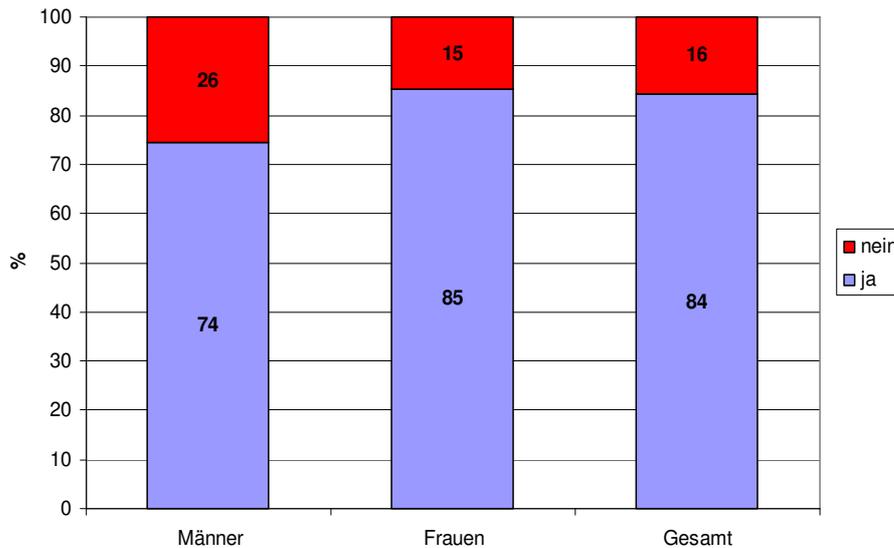
5.1.6 Informiertheit der Arbeitnehmer/innen über Elternteilzeit

Erforderliche Grundlage dafür, dass die einem zustehenden Möglichkeiten und Rechte in Anspruch genommen werden können, ist ausreichendes Wissen über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Im Folgenden werden zunächst die Bekanntheit des Anspruchs sowie die dahinter stehenden Bestimmungen analysiert. Anschließend wird untersucht, wo und in welcher Form sich die Eltern über ihre Möglichkeiten informieren und welche Mängel sie bei der Informationseinholung erleben.

5.1.6.1 Generelle Informiertheit

Unabhängig von eigenen Ansprüchen bzw. den Ansprüchen des Partners/der Partnerin kennen 84% der Befragten prinzipiell den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Dies bedeutet jedoch auch, dass fast jede/r Sechste mit Kindern unter 4 Jahren diesen Anspruch nicht kennt. Frauen sind hierbei deutlich besser informiert als Männer, von denen rund ein Viertel diese Regelungen nicht kennt (siehe Abbildung 5-38).

Abbildung 5-38: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Geschlecht

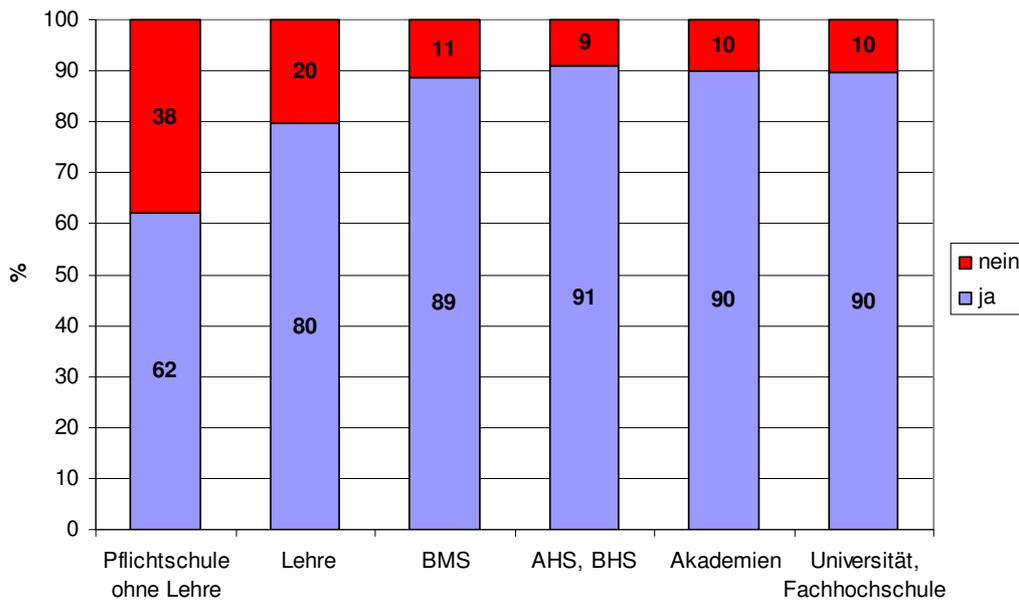


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Ältere kennen ihre Ansprüche besser als jüngere Befragte. Der Anteil jener, die diese nicht kennen, halbiert sich von rund einem Viertel bei den unter 25-Jährigen auf 13% bei den über 30-Jährigen.

In Bezug auf die Schulbildung zeigt sich ein deutlicher Informationsmangel bei den weniger Gebildeten. Mehr als ein Drittel (38%) der Elternteile mit Pflichtschulabschluss ohne Berufsausbildung kennen die Teilzeitanprüche nicht. Mit 20% sind diese Wissensmängel unter den Lehraabsolventen/Lehraabsolventinnen ebenfalls relativ hoch. Weisen die Befragten einen BMS-Abschluss, Matura oder einen Studienabschluss auf, ist die Informationslage deutlich besser. Nur 9% bis 11% dieser Befragten kennen den Rechtsanspruch auf Teilzeit nicht (siehe Abbildung 5-39).

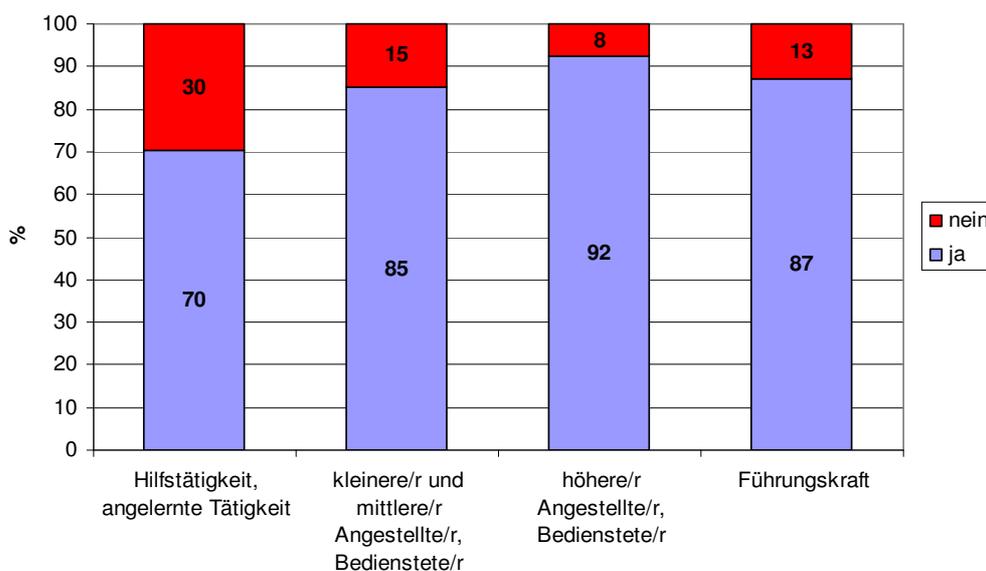
Abbildung 5-39: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Schulabschluss



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Bei der beruflichen Stellung nimmt bis zu den höheren Angestellten und Bediensteten mit der Höhe der innerbetrieblichen Stellung die Bekanntheit der Regelung zu. Kennen nur 70% der in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten erwerbstätigen Eltern den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, sind es bei höheren Angestellten 92%. Unter den Führungskräften geht dieser Anteil tendenziell, jedoch insignifikant zurück (siehe Abbildung 5-40).

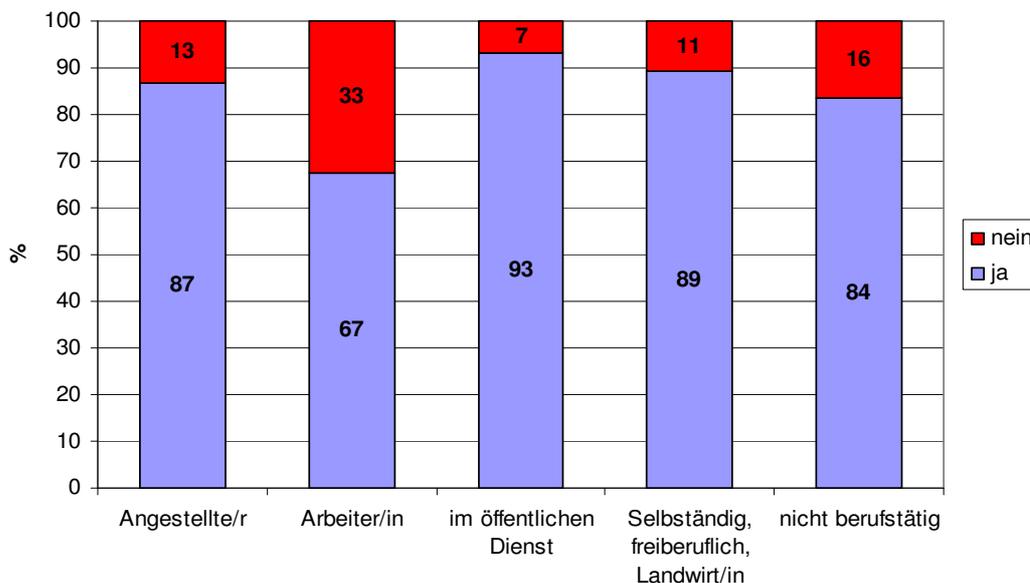
Abbildung 5-40: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach beruflicher Stellung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Bei einer Differenzierung nach dem Arbeitsverhältnis sind ebenfalls erhebliche Unterschiede feststellbar. Die größten Bekanntheitslücken treten bei Arbeitern/Arbeiterinnen auf. Rund ein Drittel (33%) weiß nicht über die Möglichkeiten Bescheid. Im Vergleich dazu sind es unter den Angestellten nur 13%. Unter den unselbständig Erwerbstätigen sind Dienstnehmer/innen im öffentlichen Dienst am besten informiert (93% kennen ihre Möglichkeiten). Obwohl Selbständige die Teilzeit nicht in Anspruch nehmen können, sind – durch den/die Partner/in oder aus der Position des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin – 89% die Möglichkeiten bekannt (siehe Abbildung 5-41).

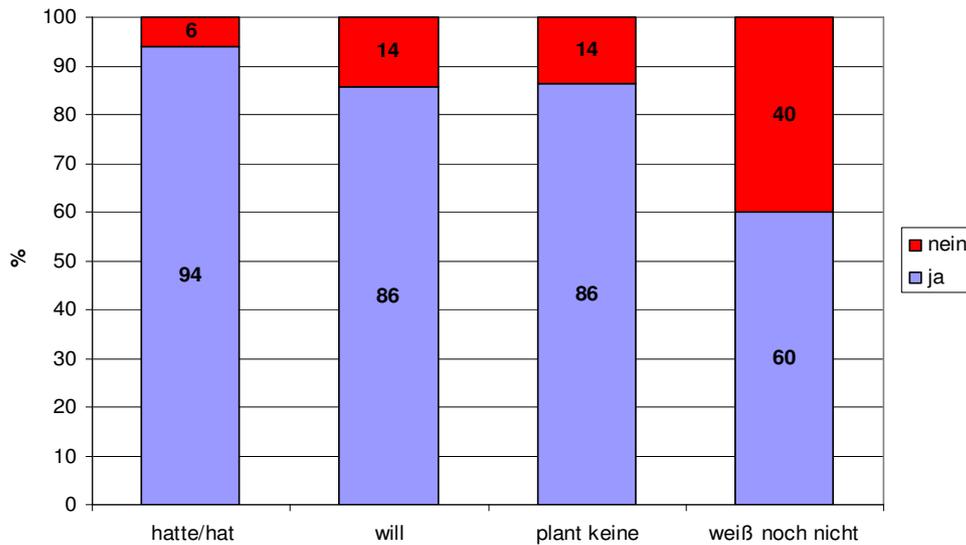
Abbildung 5-41: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Arbeitsverhältnis



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Befindet sich ein Elternteil zurzeit in Elternteilzeit oder hat diese bereits in Anspruch genommen, kennen 94% der Befragten diesen Anspruch. Bei den übrigen 6% arbeitet aktuell ein Elternteil in Elternteilzeit bzw. hat dies getan; der/die Befragte weiß jedoch nicht, dass darauf ein Anspruch besteht. Am Geringsten ist der Wissensstand über die Möglichkeiten, wenn noch unklar ist, ob ein Elternteil diese Arbeitszeitform nützen will oder nicht. Die noch fehlende Aktualität wirkt dämpfend auf den Informationsbedarf (siehe Abbildung 5-42).

Abbildung 5-42: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Im Vergleich zur Bekanntheit des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern ist die Möglichkeit einer vereinbarten Teilzeit kaum bekannt. Zwei Drittel der Befragten, denen der Anspruch bekannt ist, geben an, diese zweite Möglichkeit nicht zu kennen.

Während die Schulbildung keinen nennenswerten Einfluss auf die Bekanntheit der vereinbarten Teilzeit hat, wirkt die Höhe der beruflichen Stellung positiv auf die Kenntnis dieser Möglichkeit (22% der Hilfskräfte, jedoch 44% der Führungskräfte kennen diese Bestimmung).

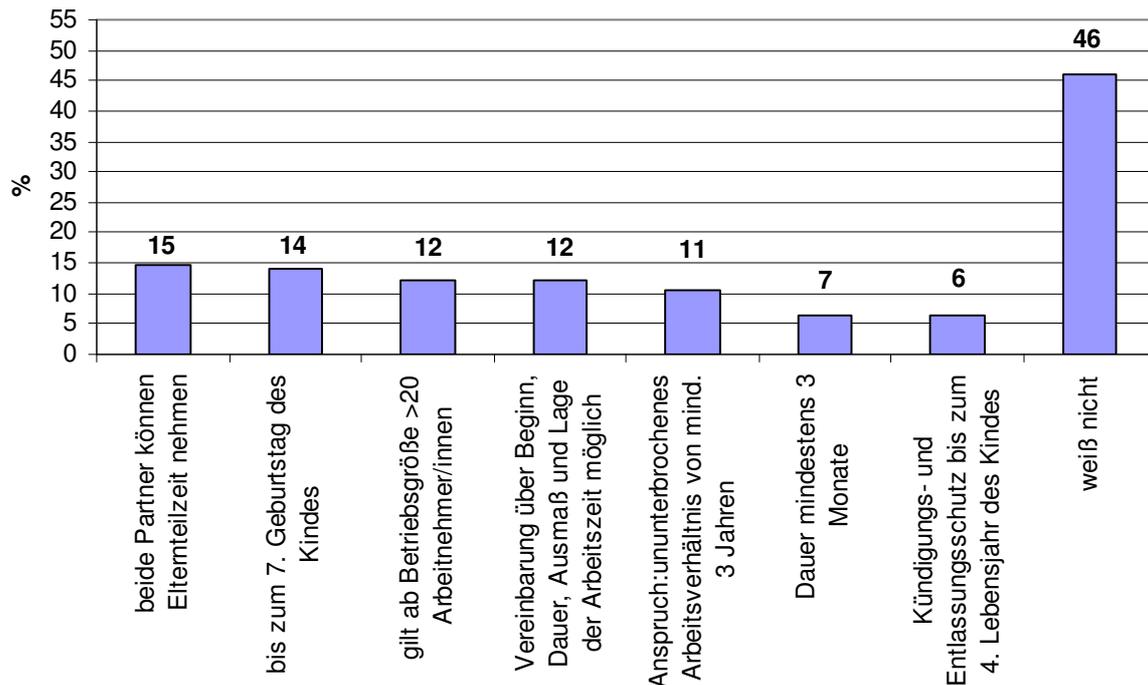
83% der unter 25-Jährigen kennen diese Regelung nicht. Mit zunehmendem Alter verbessert sich die Informiertheit, wodurch der Bekanntheitsgrad auf 38% bei den über 35-Jährigen ansteigt.

Neben der Frage nach der grundsätzlichen Bekanntheit des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung wurde in einer offenen Frage die Kenntnis dieser gesetzlichen Bestimmungen abgefragt. Die Befragten sollten ohne weitere Vorgaben ihnen bekannte Inhalte und Bestimmungen der Regelungen nennen.²⁰ Dabei zeigt sich ein sehr schlechter Informationsstand hinsichtlich der Details der Regelung. Fast die Hälfte (46%) der Elternteile konnte keine Angaben zu den Voraussetzungs- und Anspruchsbestimmungen machen.

²⁰ Die Frage zu den gesetzlichen Bestimmungen wurde nur an Personen gerichtet, die den Rechtsanspruch prinzipiell kennen. Aus methodischen Gründen wurde diese Frage offen gestellt und keine Antworten vorgegeben, da sonst die Gefahr bestünde, dass Bestimmungen als bekannt angegeben werden, obwohl sie die Befragten nicht kennen. Die offene Frageformulierung bildet den in der Interviewsituation abrufbaren Erinnerungsstand ab. Es kann nicht daraus geschlossen werden, dass nicht erwähnte Bestimmungen gänzlich unbekannt sind. Verbalisierungsprobleme, das Nichterwähnen irrelevant oder selbstverständlich erscheinender Punkte oder situationsbedingte Erinnerungslücken können das Antwortverhalten beeinflussen.

Am häufigsten wurde genannt, dass beide Partner/innen Elternteilzeit in Anspruch nehmen können (15%) und sie bis zum siebenten Geburtstag des Kindes genutzt werden kann (14%). Dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nur bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes reicht, nannten lediglich 6%. Die beiden Anspruchsvoraussetzungen „Betriebszugehörigkeitsdauer“ und „Betriebsgröße“ wurden nur von 11% bzw. 12% genannt (siehe Abbildung 5-43).

Abbildung 5-43: Benennung einzelner Bestimmungen



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Besonders mangelhaft ist das Wissen unter den Männern: Zwei Drittel (66%) konnten keine einzige Bestimmung nennen. Einigermaßen gut informiert sind Akademiker/innen: „Nur“ ein Drittel (32%) konnte keine einzige Bestimmung nennen. Im Vergleich dazu sind es unter den Pflichtschulabsolventen/ Pflichtschulabsolventinnen ohne Lehrabschluss fast zwei Drittel (65%). Unter den Akademikern/Akademikerinnen erwähnten 28% die notwendige Betriebsgröße. Dass beide Elternteile Elternteilzeit nehmen können, wurde im Vergleich zu den übrigen Bildungsgruppen von diesen jedoch am seltensten genannt (11%).

Auch nach arbeitsrechtlicher Stellung und der innerbetrieblichen Position zeigen sich starke Parallelen zwischen dem Ausmaß der generellen Bekanntheit des Anspruchs und dem Wissen über die Ausformung der Regelungen. Je geringer der Bekanntheitsgrad des Anspruchs in einer solchen Gruppe ist, desto seltener können die Angehörigen dieser Gruppe zumindest eine konkrete Bestimmung benennen. Auch wenn Angehörige unterer Berufspositionen den Rechtsanspruch kennen, sind sie relativ schlecht über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert (siehe Tabelle 5-3).

Tabelle 5-3: Durchdringungsgrad mit Grundlagenwissen und Kenntnis der Bestimmungen nach Berufsposition

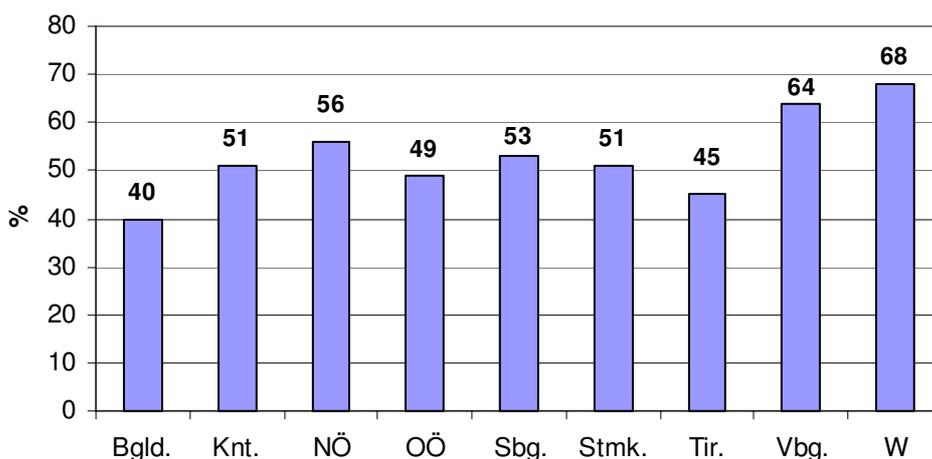
	in Prozent	
	generelle Bekanntheit	Benennung zumindest einer Bestimmung
Hilfstätigkeit, angelernte Tätigkeit	70	42
kleine/mittlere Angestellte/Bedienstete	86	57
höhere Bedienstete	93	67
Führungskräfte	87	68

Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Wenn noch nicht klar ist, ob ein Elternteil in Elternteilzeit gehen möchte oder wenn kein Elternteil diesen Schritt setzen will, kann rund die Hälfte der Befragten keine Bestimmung nennen. Die fehlende persönliche bzw. familiäre Relevanz schlägt sich im Informationsmangel nieder. Allerdings kann fast jede/r Vierte, der/die bzw. dessen/deren Partner/in in Elternteilzeit war oder ist, keine einzige Bestimmung nennen. Auch die Interessenten/Interessentinnen erweisen sich als mangelhaft informiert: 42% von diesen können keine konkrete Voraussetzung oder Regelung angeben.

Große Wissensdifferenzen treten zwischen den Bundesländern auf: Am besten informiert sind die Wiener/innen und die Vorarlberger/innen. Von diesen können rund zwei Drittel zumindest eine Bestimmung benennen. Mit lediglich 40% liegen das Burgenland und mit 45% Tirol an den letzten beiden Stellen (siehe Abbildung 5-44).

Abbildung 5-44: Benennung zumindest einer konkreten Bestimmung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

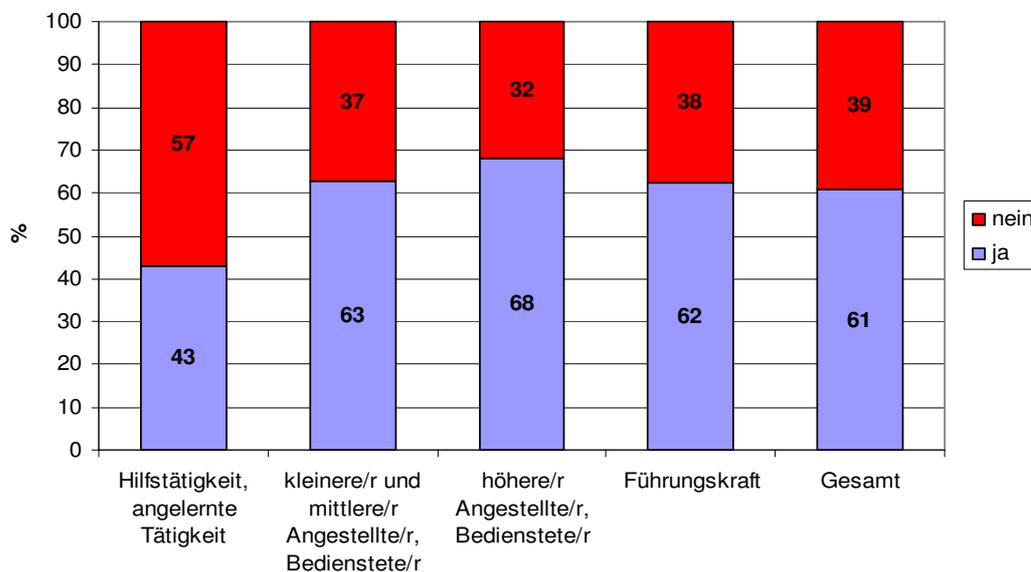
5.1.6.2 Zufriedenheit mit dem Informationsangebot

Angesichts dieser Ergebnisse verwundert es nicht, dass sich viele Befragte nicht ausreichend informiert fühlen. Insgesamt geben 41% an, in Bezug auf Karenz- und Teilzeitregelungen Wissensmängel aufzuweisen. Real fehlendes Wissen stimmt nicht immer mit dem Gefühl des Informationsmangels überein. Mehr als die Hälfte (55%) der Befragten, die keine rechtliche Bestimmung zur Elternteilzeitregelung nennen können, fühlt sich ausreichend informiert. Unter jenen, die das Recht auf Teilzeitbeschäftigung überhaupt nicht kennen, glaubt rund ein Drittel (36%) über ausreichendes Wissen zu verfügen.

Mit zunehmendem Alter wissen die befragten Elternteile besser über die Regelungen Bescheid. Empfinden noch 59% der unter 25-Jährigen ihren Wissensstand als lückenhaft, sind es bei den über 35-Jährigen nur noch 36%. Zwischen den Geschlechtern treten hierbei keine signifikanten Unterschiede auf.

Auf der Ebene der beruflichen Qualifikation fühlt sich mehr als die Hälfte der Hilfskräfte (57%) unzureichend informiert. Bei besser qualifizierten, in höheren Funktionen beschäftigten Erwerbstätigen liegt dieser Anteil deutlich niedriger. Unter höheren Angestellten und Beamten/Beamtinnen benötigt aber immer noch ein Drittel mehr Informationen (siehe Abbildung 5-45).

Abbildung 5-45: Ausreichende persönliche Informiertheit nach beruflicher Stellung

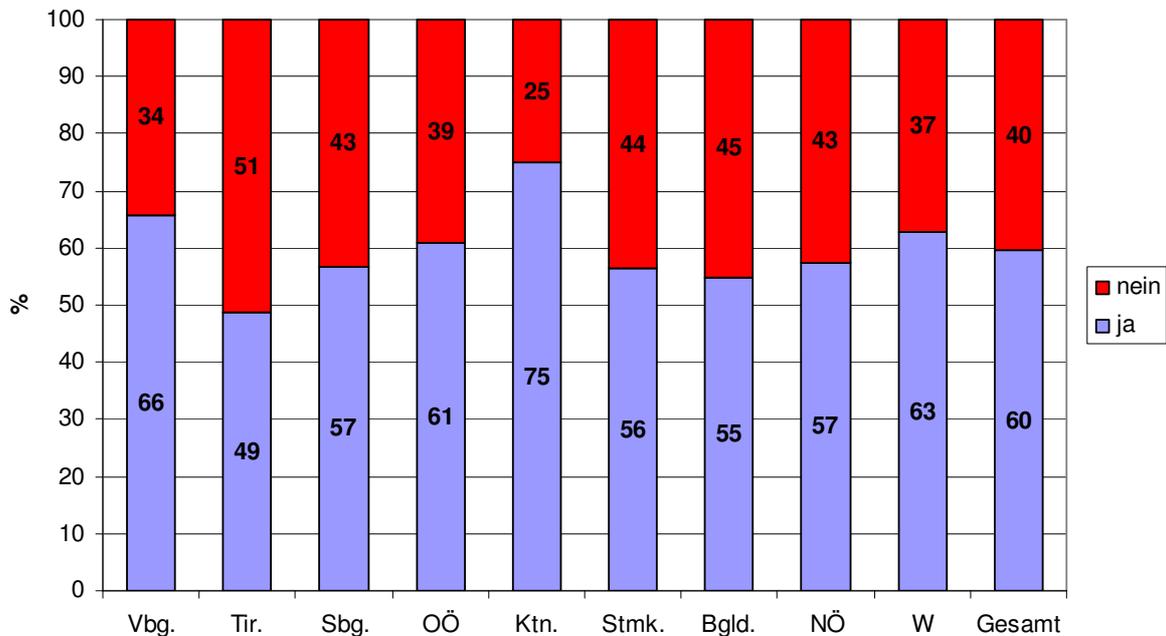


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Der gleiche Trend zeigt sich auch beim Grad der Schulbildung. Mehrheitlich (57%) mangelhaft informiert fühlen sich Pflichtschulabsolventen/Pflichtschulabsolventinnen ohne Lehrabschluss. Im Vergleich dazu sind es bei Maturanten/Maturantinnen nur noch 38% und unter Studienabsolventen/Studienabsolventinnen 28%.

Regional treten große Informationsunterschiede auf: Besonders mangelhaft ist die Informationslage in Tirol. Rund die Hälfte (51%) empfindet diese als nicht ausreichend. Wesentlich besser stellt sich die Situation in Kärnten dar. Drei Viertel der befragten Kärntner/innen beurteilen ihren Informationsstand positiv (siehe Abbildung 5-46).

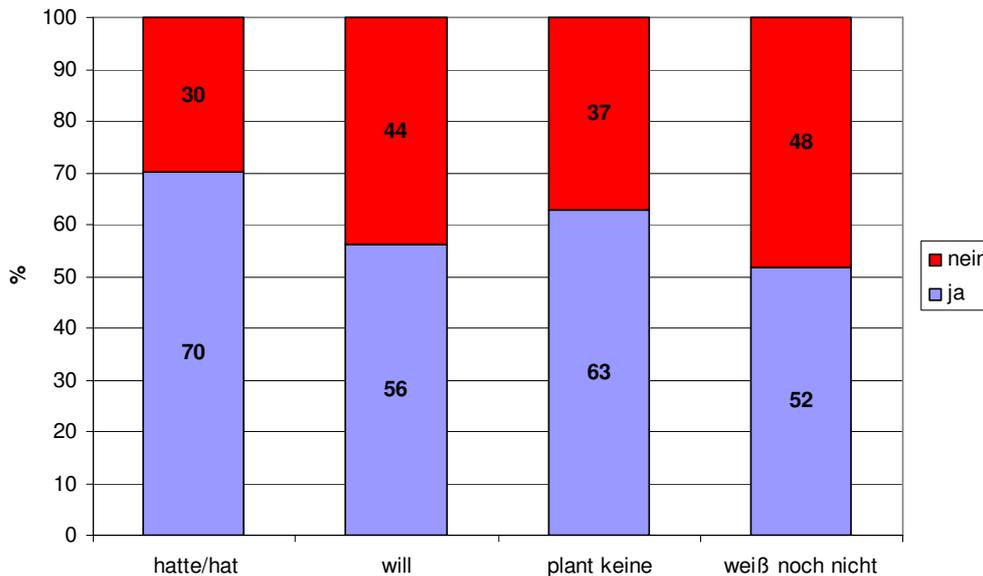
Abbildung 5-46: Ausreichende persönliche Informiertheit nach Bundesland



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Mit ihrem Informationsstand am zufriedensten zeigen sich Befragte, in deren Haushalt Elternteilzeit genommen wurde bzw. zurzeit in Anspruch genommen wird: 70% geben an, ausreichend informiert zu sein. Deutlich schlechter stellt sich die Lage bei Eltern dar, bei denen zumindest ein Elternteil die Inanspruchnahme der Elternteilzeitmöglichkeit plant. Unter diesen fühlt sich fast die Hälfte (44%) unzureichend informiert. Noch geringer ist der Informationsgrad, wenn noch unklar ist, ob Elternteilzeit in Anspruch genommen werden soll oder nicht (siehe Abbildung 5-47).

Abbildung 5-47: Ausreichende persönliche Informiertheit nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

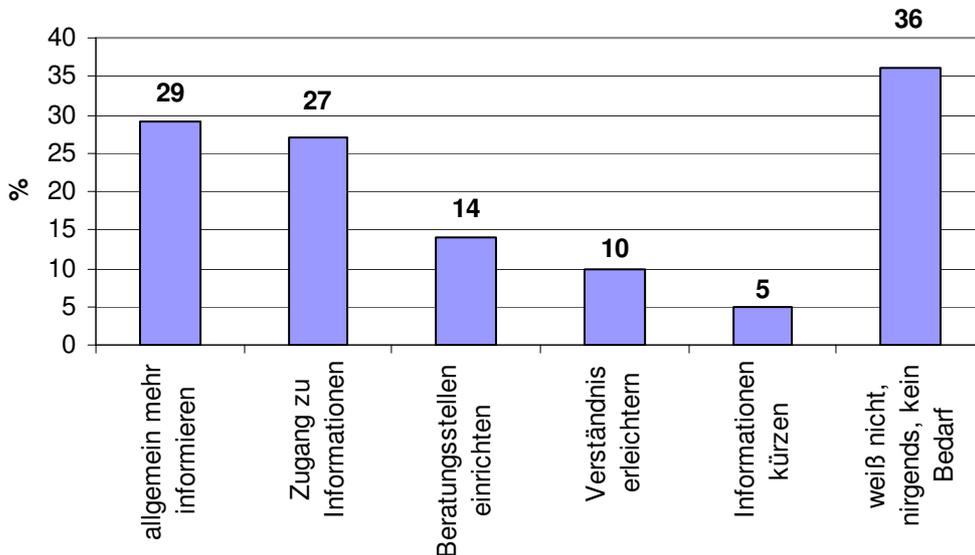
Etwas mehr als die Hälfte (57%) der subjektiv gut informierten Befragten ist der Ansicht, das Recht auf Teilzeitbeschäftigung sei in der Bevölkerung ausreichend bekannt. Unter jenen, die dieses Recht nicht kennen, sind es hingegen nur 13%. Insgesamt betrachtet halten nur 39% den Rechtsanspruch für weitgehend bekannt. Wird anstelle des allgemeinen individuellen Wissensstands auf die individuelle Kenntnis zur Elternteilzeit Bezug genommen, fallen die Unterschiede etwas geringer aus. Selbst jene, die diesen Anspruch kennen, glauben mehrheitlich (57%) nicht an dessen hohen generellen Bekanntheitsgrad. Kennen sie die Maßnahme nicht, halten lediglich 18% diese Regelung für allgemein bekannt.

Angehörige gut informierter Bildungsgruppen und hoher Stellung im Beruf schätzen die gesamtgesellschaftliche Bekanntheit tendenziell höher ein als Befragte aus schlecht informierten Gruppen. Die Differenzen sind bei dieser Frage jedoch relativ gering.

Insgesamt betrachtet nennt rund ein Drittel (36%) keine Verbesserungsmöglichkeiten und -wünsche beim Informationsangebot. Gut informierte, reflektierte Personen und Personengruppen liefern daher mehr Verbesserungsvorschläge als Personen, die sich bisher wenig mit dem Thema auseinandergesetzt haben. So benennen 79% der Arbeitnehmer/innen in Führungspositionen, jedoch nur 60% der Hilfskräfte zumindest eine Verbesserungsmaßnahme. Bei den einzelnen Vorschlägen selbst sind die Unterschiede zwischen Bildungs- und Berufsgruppen, den Altersgruppen und den Geschlechtern meist gering und insignifikant.

Am häufigsten werden „allgemein mehr Information“ (29%) und Zugangserleichterungen zu den Informationen (27%) angesprochen. Jede/r Zehnte hat Verständnisprobleme und 5% wünschen sich kompaktere Kurzinformationen (siehe Abbildung 5-48).

Abbildung 5-48: Verbesserungswünsche bezüglich des Informationsangebotes



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

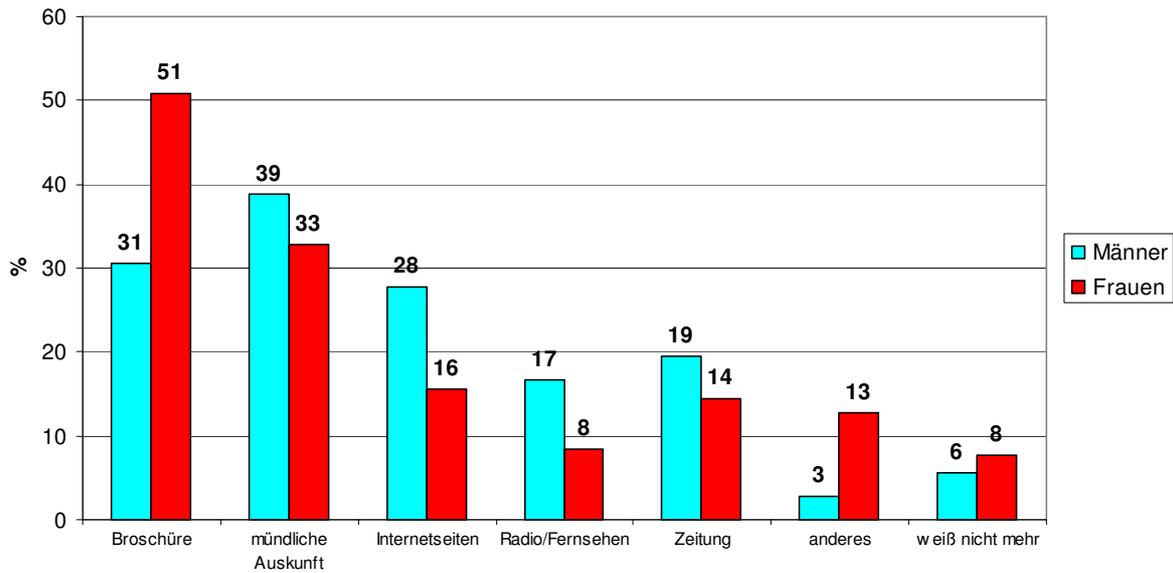
Lediglich in Kärnten scheinen Defizite beim Informationszugang vorzuliegen: 43% der Kärntner/innen sehen hierbei einen Verbesserungsbedarf. 39% der Dienstnehmer/innen im öffentlichen Dienst erachten Erleichterungen in diesem Bereich als erforderlich. Die Verständlichkeit der Unterlagen und Beratungen wird vor allem von Selbständigen (18%) als verbesserungswürdig erachtet. Hinzuzufügen ist hier, dass es grundsätzlich Aufgabe von Unternehmensinteressenvertretungen ist, diese Gruppe zu informieren.

5.1.6.3 Informationsquellen

Das wichtigste Informationsmedium stellen Broschüren dar. Die Hälfte der Frauen und knapp ein Drittel der Männer beziehen ihre Informationen unter anderem auf diese Weise. Durch individuelle, mündliche Gespräche erhält ein Drittel Auskünfte zur Elternteilzeitregelung. Männer nutzen mit 28% fast doppelt so häufig das Internet in Elternteilzeitfragen wie Frauen (16%). Zeitungen werden von 15% und das Radio und Fernsehen von 9% herangezogen (siehe Abbildung 5-49).

Während in Salzburg, Oberösterreich und im Burgenland mündliche Auskünfte mit über 40% eine wesentliche Rolle spielen, informieren sich in Kärnten weniger als 20% in dieser Form.

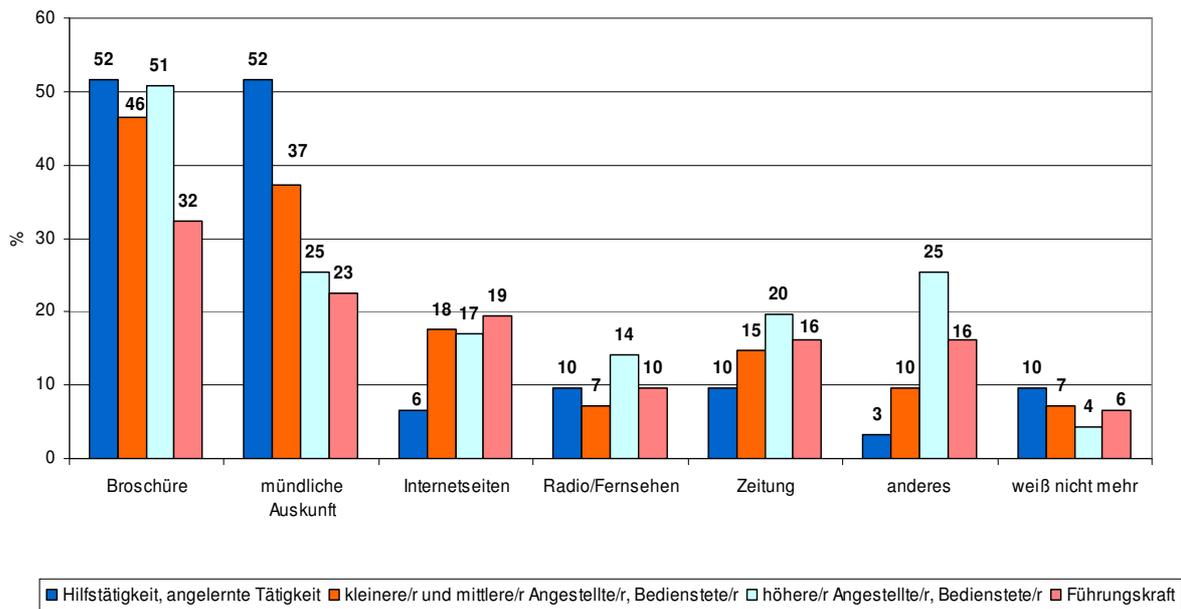
Abbildung 5-49: Nutzung von Informationsmedien nach Geschlecht



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Während Angestellte (48%) Broschüren deutlich öfter heranziehen als Arbeiter/innen (31%), kehrt sich dieses Verhältnis bei der mündlichen Informationseinholung um (35% bzw. 47%). Fast bedeutungslos ist für Arbeiter/innen das Internet (3%); im Vergleich dazu beziehen 20% der öffentlich Bediensteten auf diesem Weg einen Teil ihrer Informationen. Mit der beruflichen Stellung verliert die mündliche Auskunftseinholung an Bedeutung. Beziehen 52% der Hilfskräfte in dieser Form Beratungen, sind es unter den Führungskräften nur 23%. Alter und Bildung spielen bei der Mediennutzung eine untergeordnete Rolle und weisen keine entscheidenden Einflüsse auf (siehe Abbildung 5-50).

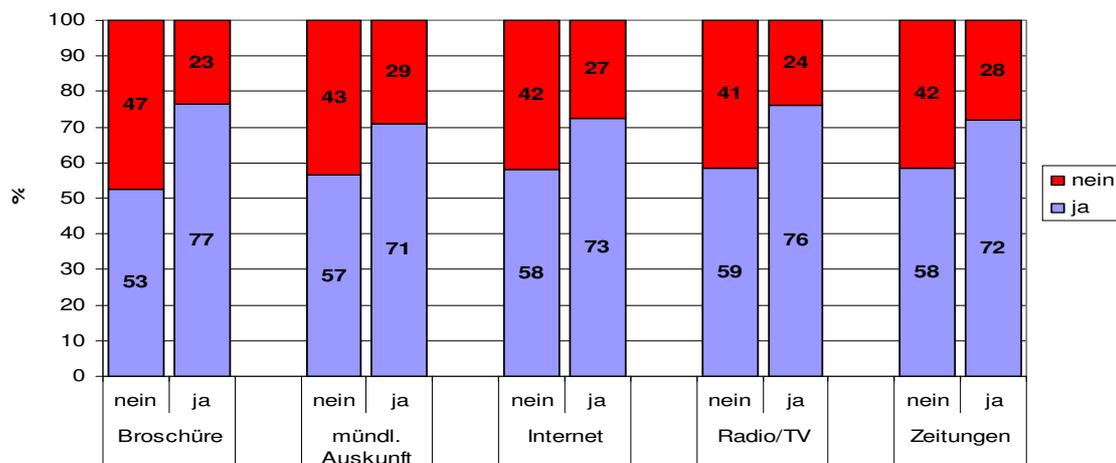
Abbildung 5-50: Nutzung von Informationsmedien nach beruflicher Stellung



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

All diese Medien zeigen einen positiven Einfluss auf die Informiertheit zu den Themen Karenz und Teilzeitarbeit. Besonders positiv wirkt sich das Lesen von Broschüren aus. Fühlt sich nur rund die Hälfte (53%) der Nicht-Broschüren-Leser/innen ausreichend informiert, sind es unter den Leser/innen rund drei Viertel (77%). Der hohe Nutzungsanteil von Broschüren ist somit besonders positiv zu beurteilen. Die geringsten – jedoch immer noch signifikanten – Verbesserungen werden durch Zeitungsartikel ausgelöst. Mündliche Auskünfte und das Internet führen ebenfalls nur zu einem geringen Wissensgewinn (siehe Abbildung 5-51).

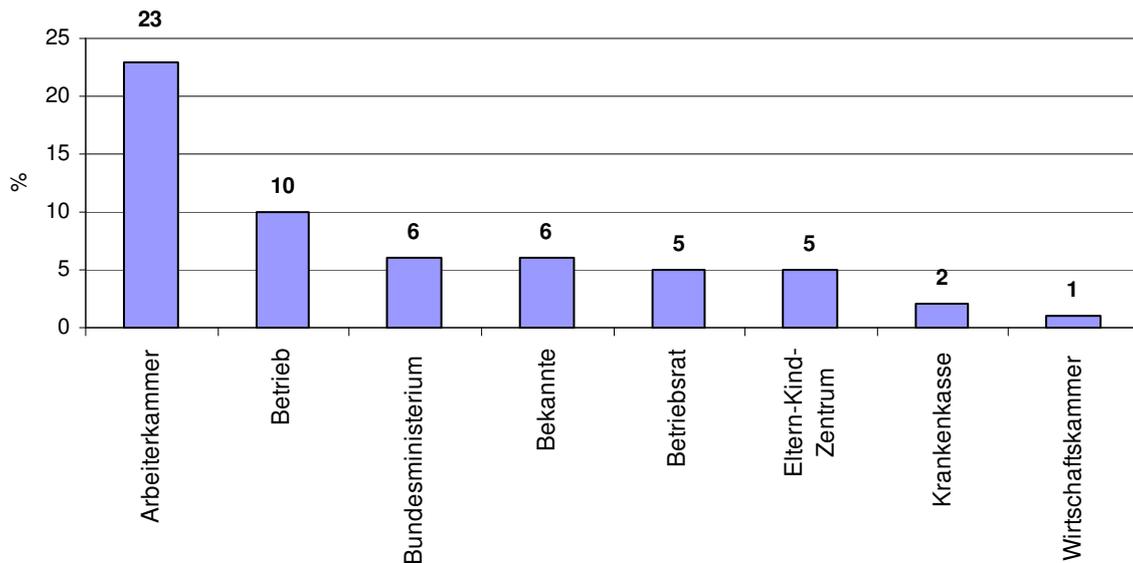
Abbildung 5-51: Einfluss der Mediennutzung auf die Informiertheit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Bei den beratenden Stellen wird in erster Linie die Arbeiterkammer kontaktiert. 23% der befragten Eltern wendeten sich an diese. Ebenfalls stark verbreitet ist die betriebsinterne Informationseinholung. 10% geben an, sich im Betrieb zu informieren, 5% tun dies beim Betriebsrat. Gleich viele wenden sich an ein Bundesministerium und an Bekannte (jeweils 6%). Bei Krankenkassen (2%) und der Wirtschaftskammer (1%) wird nur selten nachgefragt (siehe Abbildung 5-52).

Abbildung 5-52: Inanspruchnahme beratender Stellen

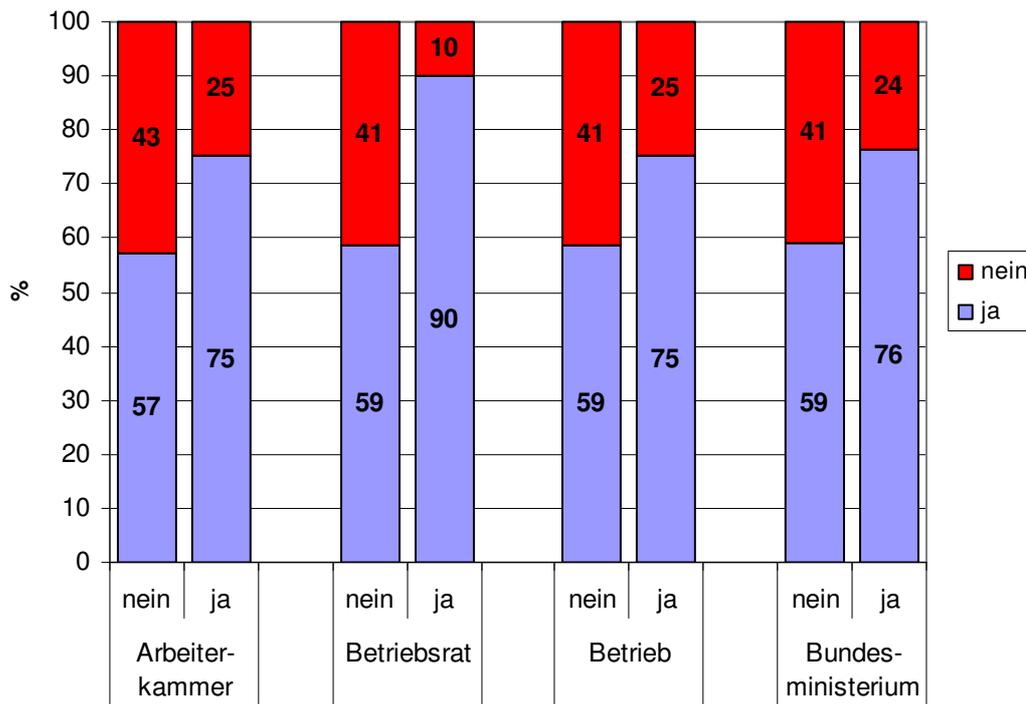


Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

Regionale Unterschiede sind nur sehr gering. Deutliche Abweichungen treten bei der Arbeiterkammer in Salzburg und der Steiermark auf. Mit lediglich 10% in Salzburg und 13% in der Steiermark nimmt die Beratungstätigkeit der Arbeiterkammer auf diesem Gebiet eine geringere Rolle ein als im österreichischen Durchschnitt. Nur in Vorarlberg werden Bekannte im hohen Ausmaß als Informationsquelle erwähnt (21%). Universitäts- und Fachhochschulabsolventen/Fachhochschulabsolventinnen wenden sich überdurchschnittlich oft an die Arbeiterkammern (32%).

Nicht alle Beratungsstellen erweisen sich hinsichtlich des individuellen Gefühls der ausreichenden Informiertheit als zweckmäßig. Der Austausch mit Bekannten und Informationen von Eltern-Kind-Zentren führen zu keiner Verbesserung der Informationslage. Den positivsten Effekt hat die Beratung durch den Betriebsrat. Personen, die sich über den Betriebsrat informieren, sind anteilmäßig um 31 Prozentpunkte häufiger ausreichend informiert als Personen, die sich nicht an diesen wenden. Etwa gleich stark wirken die Informationen der Arbeiterkammern, des Betriebes und des Ministeriums. Der Informiertenanteil steigt jeweils um rund 18 Prozentpunkte (siehe Abbildung 5-53).

Abbildung 5-53: Einfluss der Informationsquelle auf die Informiertheit



Quelle: Befragung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

5.1.7 Zusammenfassung

Im Rahmen der eigens für diese Studie durchgeführten quantitativen Befragung wurden die beiden Kriterien Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße erhoben. Hier wurde das Erhebungsinstrument an die konkreten Fragestellungen zur Maßnahme angepasst und sichergestellt, dass bei der Betriebsgröße die Zahl der Arbeitnehmer/innen des gesamten Betriebes berücksichtigt wird und nicht lediglich der Betriebsstätte. Der so ermittelte Anteil der zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich anspruchsberechtigten Personen – das sind unselbständig erwerbstätige Eltern von Kindern unter vier Jahren – beträgt bei den Frauen 54% und bei den Männern 70%. Am häufigsten sind unselbständig erwerbstätige Mütter und Väter mit einem Lehrabschluss anspruchsberechtigt.

Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Befragung 6% der interviewten Personen in Elternteilzeit. Die Aufteilung nach Geschlecht ergibt einen Anteil von 86% Frauen und 14% Männern. Dies bedeutet gegenüber der Väterquote bei Teilzeitkarenz im Jahr 2001 eine Steigerung von rund einem Prozentpunkt. 3% hatten bereits Elternteilzeit (67% Frauen und 33% Männer) beansprucht. 4% stehen in Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in bzw. haben den Antrag bei Gericht liegen. Das bedeutet, dass insgesamt 13% der Befragten die Elternteilzeit umsetzen.

Der weit überwiegende Teil (vier Fünftel) der befragten Eltern in Elternteilzeit beginnt die „Elternteilzeit“ vor dem 2. Geburtstag des Kindes und rund ein Drittel will mit dem dritten Geburtstag die Elternteilzeit wieder beenden. Bis zum Maximum, dem 7.

Geburtstag des Kindes, will ein Fünftel der Eltern die Maßnahme ausschöpfen. Frauen arbeiten in Elternteilzeit in einem geringeren Wochenstundenausmaß als Männer: Drei Viertel der Frauen (78%) arbeiten unter 20 Wochenstunden, während Männer mehrheitlich über 25 Wochenstunden arbeiten (57%).

Auf der Einstellungsebene wird deutlich, dass sich der Großteil der befragten Arbeitnehmer/innen (78%) von der Elternteilzeit auch tatsächlich eine bessere Vereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf erwartet. Jene Personen, die schon in Elternteilzeit waren bzw. gegenwärtig sind, bestätigen diese Einschätzung. Sie meinen zu 84%, dass die Maßnahme eine bessere Vereinbarkeit ermöglicht. Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ergab sich somit, dass die neu geschaffene Möglichkeit zur Elternteilzeit ein zentraler Eckpfeiler in der Vereinbarkeitsfrage ist.

Ambivalent werden die Auswirkungen der Maßnahme bezüglich möglicher Impulse für das Erwerbsleben von Frauen eingeschätzt. Zwar sind 66% der befragten Personen der Meinung, dass der Wiedereinstieg nach der Familienpause erleichtert wird. Allerdings glauben auch 73%, dass sich die generellen Einstellungschancen von Frauen im gebärfähigen Alter durch die Elternteilzeitregelung verringern. Werden ausschließlich die Aussagen jener Befragten herangezogen, die bereits Erfahrung mit der Elternteilzeit haben, so ist eine positivere Einschätzung zu erkennen als unter allen Befragten insgesamt. Hier sind deutlich mehr Personen der Ansicht, dass die Elternteilzeit den Wiedereinstieg erleichtert (83%). Was den Wiedereinstieg betrifft, stellt eine Teilzeitbeschäftigung für die meisten Eltern (meist jedoch Mütter) den ersten Schritt zurück ins Erwerbsleben dar. Dass die Elternteilzeit hierbei als Erleichterung erlebt wird, findet auch in der hohen Zufriedenheit mit dem jeweiligen Arbeitsausmaß der befragten Personen Ausdruck. Acht von zehn Befragten, die sich in Elternteilzeit befinden, sind mit ihrem realen Arbeitsausmaß zufrieden und möchten ihre Stundenanzahl nicht verändern. Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag bzw. über die Woche hinweg. Im Schnitt sind neun von zehn Befragten in Elternteilzeit mit der von ihnen realisierten Lösung zufrieden. Die in allen Bereichen überdurchschnittlich gute Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells lässt darauf schließen, dass die Umsetzung der Elternteilzeit auch mit einer hohen individuellen Zufriedenheit einhergeht.

Zur Bekanntheit der Maßnahme ist zu bemerken, dass die Existenz der Maßnahme Elternteilzeit den Eltern mit Kindern im entsprechenden Alter gut bekannt ist (84%). Auch wenn dieser Wert sehr hoch ist, bedeutet dies, dass jeder sechste Elternteil die Möglichkeit nicht kennt. Besonders bei weniger gut gebildeten und in niedrigen Tätigkeiten erwerbstätigen Eltern treten große Bekanntheitslücken auf. So kennt fast ein Drittel der Hilfskräfte die Elternteilzeitregelung nicht.

Selbst wenn Elternteilzeit prinzipiell bekannt ist, verfügen die Befragten kaum über ein verfestigtes, abrufbares Detailwissen über die der Elternteilzeit zugrunde liegenden Bestimmungen. Fast die Hälfte (46%) konnte spontan keine einzige Elternteilzeitbestimmung nennen. Nur 6% der Eltern konnten beispielsweise nennen, dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4.

Lebensjahres des Kindes gilt. Aber auch über die mögliche Dauer der Elternteilzeit bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes wussten von sich aus nur 14% der Eltern Bescheid. Vielfach empfinden die Befragten selbst ihren Wissensstand als mangelhaft. So fühlen sich 41% unzureichend über die Karenz- und Teilzeitbestimmung informiert. Rund ein Viertel (27%) nennt ein Verbesserungspotenzial beim Zugang zu den Informationen. Dabei wird konkret der Wunsch nach mehr allgemeinen Basisinformationen vorgebracht.

Broschüren und mündliche Auskünfte sind die mit Abstand bedeutendsten Informationsmedien; Fernsehen, Radio und Zeitungen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle. Das Lesen von Broschüren führt zu einer stärkeren Verbesserung der persönlichen Informiertheit als der Konsum anderer Medien. Fühlt sich unter den Nicht-Broschürenlesern/Broschürenleserinnen rund die Hälfte ausreichend informiert, sind es unter den Lesern/Leserinnen drei Viertel. Auf institutioneller Ebene wenden sich die Befragten in erster Linie an die Arbeiterkammern (23%). Als weitere Quellen werden der Betrieb bzw. der Betriebsrat, Bundesministerium und Bekannte genannt. Die höchsten Informationsgewinne werden durch Gespräche mit dem Betriebsrat erzielt. Signifikant steigern auch die Kontakte zu den Arbeiterkammern und zu einem Bundesministerium den Informationsstand. Keinen positiven Effekt hat jedoch der Austausch mit Bekannten.

5.2 Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen

Ziel der qualitativen Erhebung unter Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist es als Ergänzung zu den quantitativen Erhebungen der vorliegenden Studie, vertiefendes Wissen über die persönlichen Erfahrungen der Arbeitnehmer/innen mit dem neu geschaffenen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern zu erlangen. In diesem Zusammenhang interessieren im Rahmen der Studie auch die Handlungsmotive der Betroffenen, in Bezug auf ihre Entscheidungen der Gestaltung ihrer Erwerbstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes. Darüber hinaus sollen mögliche Problembereiche, die in der Inanspruchnahme des Rechtsanspruchs und der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung auftreten, identifiziert werden.

Insgesamt wurden 15 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durchgeführt. Die Interviewpartner/innen wurden zu folgenden Themen vertiefend befragt:

- Gründe für die Inanspruchnahme oder Nichtinanspruchnahme der Elternteilzeit
- Ausgestaltung der Elternteilzeit
- Reaktion der Arbeitgeber/innen
- Kinderbetreuung
- Inanspruchnahme des Partners/der Partnerin von Elternteilzeit
- Zufriedenheit mit der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit

- Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weitere Pläne – antizipierter Erwerbsverlauf

Die inhaltliche Analyse der Interviews folgt der Beschreibung der berichteten Erfahrungen der Interviewten mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern und der interpretativen Aufdeckung und Erfassung von Handlungsmotiven, im Zusammenhang mit der jeweils dahinter stehenden Lebenssituation, den persönlichen Einstellungen und der Zufriedenheit mit den vorhandenen Möglichkeiten Familie und Beruf zu vereinbaren. Die genaue Darstellung der Methodik der Analyse der Interviews findet sich im Abschnitt 3.2.

Im Folgenden wird zunächst das Sample beschrieben, und die soziodemografischen Merkmale der interviewten Arbeitnehmer/innen werden tabellarisch dargestellt. Daran anschließend werden die Ergebnisse der qualitativen Analyse der Tiefeninterviews differenziert nach den verschiedenen inhaltlichen Fragestellungen dargestellt, und in einem abschließenden Resümee zusammengefasst.

5.2.1 Beschreibung der Stichprobe

Bei allen qualitativ Befragten handelt es sich um Frauen. Die Interviewpartnerinnen entstammen dem Sample der quantitativen Erhebung unter Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen der ersten Teilstudie, wobei hier nur rund 10% der Befragten männlich waren. Von diesen waren wiederum nur acht Männer auch tatsächlich zum Befragungszeitpunkt in Elternteilzeit. Keiner der für ein Interview in Frage kommenden Männer konnte bei der neuerlichen Kontaktaufnahme für die qualitative Teilstudie erreicht werden.

Die interviewten Frauen sind im Alter von 23 bis 44 Jahren. Der Bildungsstatus der Interviewten umfasst ein breites Spektrum. So hat eine der Frauen den Pflichtschulabschluss nicht erreicht, drei haben eine Lehre und zwei weitere eine berufsbildende mittlere Schule absolviert. Fünf der Frauen haben maturiert, zwei sind Absolventinnen der Pädagogischen Akademie und die verbleibenden zwei Interviewpartnerinnen des Samples haben ihr Universitätsstudium mit einem akademischen Grad abgeschlossen. Somit wurden im Rahmen dieser qualitativen Teilstudie vorwiegend höher gebildete Frauen erreicht bzw. waren auch zu einem Interview bereit.

Alle Befragten leben in einer Partnerschaft. 13 Frauen sind verheiratet, zwei leben in einer Lebensgemeinschaft mit ihrem Partner zusammen. Sieben Frauen haben ein Kind, weitere sieben zwei Kinder und eine Frau drei Kinder, wobei ihr erstes Kind bereits 18 Jahre alt ist und die beiden jüngeren Kinder Zwillingsgeschwister sind.

Elf der fünfzehn Frauen haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern, die übrigen vier haben aus folgenden Gründen keinen Anspruch: Eine der Frauen ist ungarische Staatsbürgerin und war in Österreich noch in keinem Angestelltenverhältnis tätig. Die zweite, eine Arbeitsmedizinerin, stand vor der Geburt ihres jüngsten Kindes im Rahmen ihrer Turnusausbildung zur

Allgemeinmedizinerin in einem befristeten Angestelltenverhältnis, welches während der Schwangerschaft ablief. Eine Arbeiterin war weniger als drei Jahre beim Betrieb beschäftigt, und die Kleinkindpädagogin unterstützte seit der Geburt des ersten Kindes ihren Ehemann in dessen selbständiger Tätigkeit.

Das Sample ist auch bezüglich der von den Frauen ausgeübten Berufe, ihres Einkommens und der Branchen in denen sie tätig sind als heterogen zu bezeichnen. Vier Frauen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt, eine davon in einem öffentlichen Krankenhaus, zwei an öffentlichen Schulen und die vierte Frau an einem Bezirksgericht. Elf Frauen sind (bzw. waren zuletzt) in privatwirtschaftlichen Unternehmen tätig, davon drei in Filialbetrieben (siehe Tabelle 5-4).

Zum Zeitpunkt des Interviews sind zehn Frauen bereits wieder ins Erwerbsleben zurückgekehrt (diese sind in Tabelle 5-4 unten grau markiert), fünf sind noch in Karenz. Neun der wieder Erwerbstätigen sind in Elternteilzeit, und eine in Teilzeit, ohne Elternteilzeit zu beanspruchen.

Tabelle 5-4: Soziodemografische Daten der interviewten Arbeitnehmerinnen

ID	Alter	Geburt jüngstes Kind	Weitere Kinder	An- spruchs- berechtigt	Höchster Bildungs- abschluss	Beruf	Bundes- land
01	38	04/2005	keine	Ja	Universität	Produktmanagerin	W
02	30	01/2006	keine	Ja	BMS	Kanzleileiterin	NÖ
03	35	09/2005	keine	Ja	Päd. Akad.	Sonderschullehrerin	S
04	34	04/2005	1(8 J.)	Ja	Päd. Akad.	Hauptschullehrerin	NÖ
05	42	09/2003	keine	Ja	Matura	Sachbearbeiterin	NÖ
06	42	10/2003	keine	Ja	Matura	Produktmanagerin	W
07	31	04/2005	Keine	Ja	Lehre	Verkäuferin	NÖ
08	26	07/2006	1 (5 J.)	Ja	Lehre	Verkäuferin	B
09	36	11/2004	1 (9 J.)	Ja	BMS	Krankenschwester	OÖ
10	44	06/2005	1 (4 J.)	Ja	Matura	Bankangestellte	St
11	27	08/2006	1 (3 J.)	Nein	Matura	Päd. Assistentin	NÖ
12	23	08/2006	keine	Ja	Lehre	Anwaltsassistentin	W
13	40	07/2005 Zw.	1 (18J.)	Nein	keiner	Arbeiterin	T
14	37	10/2005	1 (6 J.)	Nein	Universität	Arbeitsmedizinerin	NÖ
15	36	06/2005	1 (8 J.)	Nein	Matura	Kleinkindpädagogin	OÖ

Quelle: qualitative Erhebung Arbeitnehmer/innen, ÖIF

5.2.2 Gründe für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit

Alle Frauen wurden befragt aus welchen Gründen sie Elternteilzeit in Anspruch nehmen bzw. nehmen wollen oder gerne nehmen würden, wenn ihnen dies möglich wäre. Die von den Interviewten genannten Argumente können folgenden vier unterschiedlichen Hauptmotiven zugeordnet werden. Darunter werden exemplarisch Zitate für die jeweilige Kategorie angeführt.

Motiv 1: Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitszeitausmaßes, um ausreichend Zeit für das Kind und die Familie zu haben.

Hier wird im Sinne des Lebensbereiches „Mutterschaft“ argumentiert. Die Erwerbstätigkeit soll kein Hindernisgrund sein, sich ausreichend um das Kind selbst kümmern zu können und wird daher, zumindest so lange das Kind im Kleinkindalter ist und je nach persönlicher Einstellung und den vorhandenen Rahmenbedingungen, der Mutterschaft untergeordnet. Im Rahmen dieser Argumente werden die Verantwortung für das Kind, aber auch die Freude an der Mutterschaft, hervorgehoben.

„Weil mir einfach die Obhut des Kindes wichtiger ist. [...] Jetzt endlich haben wir dann unseren Kinderwunsch erfüllt bekommen und da habe ich gesagt, also jetzt ist es mir das Wichtigste, dass es halt der Familie dann gut geht und dass sich jeder wohl fühlt.“ (ID 05)

„Ja weil das einfach schön ist, wenn man das Kind aufwachsen sieht.“ (ID 02)

Motiv 2: Nutzung der Elternteilzeit für einen raschen Wiedereinstieg in den Beruf.

Die Argumente dieser Kategorie richten den Fokus auf die Erwerbstätigkeit. Die Mutterschaft soll kein Hindernis darstellen, erwerbstätig bleiben zu können. Die Folgen einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit werden hier thematisiert und auch problematisiert.

„Und dass man auch nicht so lange weg ist vom Job, weil wenn man ein paar Jahre weg ist, da verliert man dann schnell einmal den Anschluss dann wieder.“ (ID 02)

„Ja ich wollte es erstens einmal machen damit ich nicht weg bin vom Beruf, und dann damit ich meine Arbeitsstelle im Ort ein bisserl sichern kann damit.“ (ID 04)

„Dass man dabei bleibt überhaupt beim Arbeiten, weil wenn man ganz aussteigt, dann ist es später, ich glaube das ist schwieriger zum Anfangen wieder.“ (ID 07)

„Einfach auch das man wieder rauskommt, dass man wieder in die Arbeit reinkommt, dass man auch beruflich vielleicht noch etwas weiter kriegt.“ (ID 08)

Motiv 3: Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit das Kind weitgehend selbst zu betreuen, und trotzdem ein eigenständiges finanzielles Einkommen zu haben.

Während ein Teil der Frauen vorwiegend intrinsische Motive (Freude an der Arbeit, Abwechslung, Selbstverwirklichung) für ihre Erwerbstätigkeit nennen, steht für manche der interviewten Frauen der finanzielle Aspekt der Erwerbstätigkeit als Motiv im Vordergrund, da es die familiäre finanzielle Situation nicht zulässt, dass ein

Einkommen auf Dauer wegfällt. Interessant ist, dass die Frauen trotzdem den finanziellen Aspekt der Erwerbstätigkeit immer nur als Zusatzargument nennen. Dies zeigt sich deutlich am Gebrauch der Begriffe „auch“ und „bisschen“ und streicht hervor, dass die Frauen sich als Zuverdienerinnen begreifen.

„Dass man finanziell doch ein bisserl mehr Geld zur Verfügung hat.“ (ID 02)

„Ja ein bisschen was dazuverdienen auch.“ (ID 07)

„Finanziell sowieso auch, also wir haben jetzt ein Haus gebaut, da haben wir auch ein bisserl Schulden da kann es also nicht schaden wenn man wieder arbeiten geht.“ (ID 08)

„Na ja finanziell, also an und für sich auf alle Fälle auch eine finanzielle Sache, mein Mann verdient nicht so viel, dass ich sagen kann, ich kann ohne also ganz locker daheim sein.“ (ID 10)

Motiv 4: Nutzung der Elternteilzeit als Angebot von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, um die Mitarbeiterin zu einem früheren Zeitpunkt in das Unternehmen zurück zu holen.

In zwei Fällen traten der/die Arbeitgeber/in an die Interviewpartnerinnen heran und machten ihnen das Angebot mit einer reduzierten Stundenanzahl, früher als ursprünglich vereinbart, an den Arbeitsplatz zurück zu kehren. In dem einen Fall musste im Krankenhaus, durch die Karenzierung einer Kollegin, eine Stelle auf einer Station nachbesetzt werden. Im anderen Fall war dies mit einem Aufstieg zu einer leitenden Stellung im öffentlichen Dienst verbunden, da diese Position durch die Pensionierung eines Kollegen frei wurde.

„Ja es ist mir gesagt worden, dass eben der Kollege schon in Pension gehen kann, und er hat geplant er muss noch länger arbeiten, aber das hat sich eben dann anders ergeben. Und dann haben sie mir angeboten, wenn ich diese Stelle haben will, dann müsste ich früher zurückkommen, also sie können sie mir nicht so lange aufheben.“ (ID 02)

Die interviewten Frauen argumentieren ihre Entscheidung meist mit mehreren Motiven und somit aus verschiedenen Perspektiven. So wurde beispielsweise von zwei Frauen, die noch nicht wieder eingestiegen sind, als Zusatzargument genannt dass sie auch wieder „raus kommen“ wollen, also sich Abwechslung von der Mutter- und Hausfrauenrolle wünschen. Im Vordergrund steht aber bei beiden der finanzielle Aspekt der Erwerbstätigkeit.

Insgesamt wird bei der Analyse der Interviews sehr deutlich, dass die Argumente, gleich aus welcher Richtung diese primär formuliert werden, dem Selbstverständnis der interviewten Arbeitnehmerinnen Ausdruck geben, dass sich Mutterschaft und Erwerbstätigkeit nicht ausschließen, sondern in einem geeigneten zeitlichen Modell zu vereinbaren sind. Die Identität als erwerbstätige Frau stellt hier die Ausgangsbasis

dar und die neuen Aufgabenbereiche durch die Mutterschaft werden in das bestehende Leben integriert.

„Ja schlicht und einfach die Tatsache, dass ich für mein Kind da sein möchte, dass ich sie nicht den ganzen Tag schon im Kindergarten haben will. Sie geht zwar sehr gerne in den Kindergarten, aber ich habe mir sehr lange Zeit gelassen, um ein Kind zu haben und ich möchte das einfach entsprechend genießen und auch selber ausreichend Zeit mit dem Kind verbringen können und das geht halt bei einem 40 Stunden Job nicht so einfach.“ (ID 06)

5.2.3 Zeitpunkt des Wiedereinstiegs

Der berufliche Wiedereinstieg fand bei drei der 15 interviewten Frauen innerhalb von zwei bis drei Monaten nach der Geburt des Kindes statt, bei weiteren drei Interviewten nach sechs bis zehn Monaten. Die verbleibenden vier Befragten, die bereits wieder erwerbstätig sind, stiegen 14 Monate, 18 Monate bzw. zweieinhalb Jahre nach der Geburt ihres Kindes wieder ein. Bei drei Interviewpartnerinnen war die Möglichkeit Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu können ausschlaggebend dafür, dass sie früher als ursprünglich geplant wieder in den Erwerb einstiegen. Für fünf Interviewpartnerinnen ist der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben noch nicht erfolgt.

Die Entscheidung zu einem raschen Wiedereinstieg hat in erster Linie mit Überlegungen zugunsten des Berufes zu tun. Vor allem bei Frauen mit Berufen, die inhaltlich schnelle Entwicklungen aufweisen, besteht die Befürchtung durch eine längere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit den fachlichen Anschluss zu verlieren.

„Ich habe die vier Monate die der Mutterschutz ja insgesamt sind, habe ich bereits gemerkt, das ich fachlich anfangs weg vom Thema zu sein, weil es eben neue Entwicklungen gibt, die man dadurch nicht mehr wirklich mitkriegt, auch wenn man hin und wieder mit den Kollegen telefoniert, und ja je länger diese Phase ist, desto schwerer ist es das wieder aufzuholen.“ (ID 06)

„Na weil, da war der Kleine jetzt ein Jahr und ich habe mir gedacht, es ist wieder Zeit und dass man nicht vollkommen herauskommt, weil sonst ist man so schnell am Abstellgleis, da kannst du gar nicht schauen in der Medizin.“ (ID 14)

Aber auch eine Frau, die befürchtete, dass sie ihren Arbeitsplatz am Wohnort durch eine längere Karenz verlieren könnte, bzw. Frauen, die es sich nicht leisten können oder wollen gänzlich auf ihr eigenes Einkommen zu verzichten, befürworteten einen raschen Wiedereinstieg.

Der Wiedereinstieg in den Beruf kann aber nur erfolgen, wenn Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Einige der Frauen beklagen massiv den Mangel an institutioneller Kinderbetreuung für Kinder vor dem vierten Lebensjahr. Auch die oft hohen Kosten der Kinderbetreuung erweisen sich als Hindernis für den Wiedereinstieg. Dies vor allem bei jenen Frauen, deren Einkommen eher gering ist und das erzielbare Einkommen kaum mehr als die Kosten für die Kinderbetreuung abdeckt.

Umgekehrt haben zwei Frauen ihren ursprünglichen Plan vor dem Ablauf der arbeitsrechtlichen Karenzzeit wieder einzusteigen, verworfen. In einem Fall meinte die Interviewpartnerin, dass es nunmehr finanziell nicht unbedingt notwendig sei vor dem Ablauf der Karenz wieder einzusteigen. Sie wolle nun lieber die ersten zwei Jahre ganz beim Kind zuhause bleiben. Im anderen Fall erhielt eine Kleinkindpädagogin das Angebot in ihren Beruf zurückzukehren, entschied sich dann aber dagegen, weil ihre beiden Kinder eine Zeit lang öfter und schwerwiegender erkrankt waren. Sie nahm auf Grund dessen gänzlich davon Abstand wieder berufstätig zu werden, und will sich auf unbestimmte Zeit voll ihren Kindern widmen.

Ein weiterer Einfluss auf den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs zeigt sich im Bedarf des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. In einem Fall ist die Interviewpartnerin auf Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin später als ursprünglich geplant wieder eingestiegen, weil zu der Zeit kein Bedarf von Seiten des Betriebes bestand. Zwei Dienstgeber (Bezirksgericht und öffentliches Krankenhaus) hingegen haben die Interviewpartnerinnen bereits früher als es diese ursprünglich geplant hatten wieder zurückgeholt, da durch die Pensionierung bzw. Karenzierung eines Kollegen/einer Kollegin Bedarf von Seiten des Dienstgebers entstand.

5.2.4 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit

Zehn der interviewten Arbeitnehmerinnen haben ihr Erwerbsausmaß, ausgehend vom Ausmaß der Erwerbstätigkeit vor dem Antritt des Mutterschutzes, um 40% bis 80% reduziert, fünf haben ihre Erwerbstätigkeit noch nicht wieder aufgenommen. Neun der fünfzehn Befragten haben vor der Geburt des jüngsten Kindes Vollzeit bzw. Vollzeit mit Überstunden gearbeitet, die verbleibenden sechs Frauen in Teilzeit (zw. 20 - 30 Stunden bzw. 18 Stunden Lehrverpflichtung).

Das Ausmaß der Stunden, soweit es wunschgemäß umgesetzt werden kann, ist vor allem im Zusammenhang mit dem Alter des Kindes der Arbeitnehmerin beim Wiedereinstieg zu sehen und mit dem Vorhandensein institutioneller Kinderbetreuung, respektive dem Ausmaß der zur Verfügung stehenden Kinderbetreuung durch den Partner oder die Großeltern des Kindes.

Einen weiteren wesentlichen Aspekt, der das gewählte Ausmaß der Arbeitszeit bestimmt, stellt die Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes dar. Diese nimmt vor allem bei den besser verdienenden Arbeitnehmerinnen starken Einfluss auf das Ausmaß ihrer Arbeitszeit. Sie müssen ihre Arbeitszeit zum Teil massiv reduzieren, um nicht über die Grenze zu kommen, und damit auf das Kinderbetreuungsgeld zu verzichten.

Die zeitliche Lage der Arbeitsstunden wird in erster Linie nach der praktikabelsten Lösung für die Betreuung des Kindes und unter Rücksichtnahme auf ökonomische Aspekte, wie Fahrtzeit und Kosten, gewählt. Die im folgenden Abschnitt zitierte Interviewpartnerin arbeitet wöchentlich 20 Stunden, und verteilt diese abwechselnd auf zwei bzw. drei Tage pro Woche:

F: „Und warum haben sie sich so für dieses Modell entschieden?“

A: „Weil es die kostengünstigste und sinnvollste Variante ist, in der Zeit nämlich am Nachmittag, in der Zeit, wo ich arbeiten bin, ist meine Schwiegermutter da und holt also das Kind und betreut das Kind zumindest in der Zeit, wo es noch in der Krabbelstube war; jetzt im Kindergarten ist es einfacher, jetzt ist er größer geht gerne hin, bleibt also diese zwei oder drei Tage dann halt schon den ganzen Tag jetzt und vorher habe ich gesagt, war es für das Kind halt so auch günstig, für mich auch, weil ich doch in Wien arbeite, einen Anfahrtsweg habe und mit meinem Mann in der gleichen Firma arbeite, somit brauchen wir nur eine Fahrgelegenheit, wir brauchen dort nur einen Parkplatz bezahlen, weil dort gibt es eben keinen, der kostet jetzt fast schon 70 Euro im Monat und also um Kosten zu sparen.“ (ID 05)

Frauen mit jungen Kindern kommt es sehr entgegen, wenn sie ihre Arbeitszeit zeitlich flexibel nach ihren Bedürfnissen, im besten Fall kombiniert mit Heimarbeit gestalten können. Dies berichtet uns eine Frau mit einem hoch dotierten Job, dessen Arbeitgeber/in ihr diese Flexibilität ermöglicht. Sie konnte daher ohne Unterbrechung (ausgenommen des Mutterschutzes) kontinuierlich weiter im Beruf bleiben.

„Ich habe sofort nach Ende des Mutterschutzes, mit den 10 Wochenstunden angefangen, weil damals war ich zweimal im Monat, dreimal im Monat drei vier Stunden im Büro und die restliche Zeit von zu Hause und ja wie das Kind halt größer geworden ist, ist das halt dann langsam ein bisschen mehr geworden und jetzt ist es so, dass ich im Normalfall zweimal in der Woche im Büro bin und die restliche Zeit von zu Hause arbeite.“ (ID 06)

5.2.5 Verhandlungen mit den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen

Von jenen neun Frauen die Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern haben und bereits wieder eingestiegen sind, akzeptierten sechs der Arbeitgeber/innen der Interviewten den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung und der zeitlichen Ausgestaltung dieser problemlos. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in dann besonders problemlos verlaufen, wenn im Betrieb bereits Vorerfahrung mit Elternteilzeit besteht.

„Also das ist bei uns relativ simpel in der Firma, also auch schon bevor es das ganze rechtlich gegeben hat, haben das ein oder zwei Kolleginnen das so vereinbaren können. Da ist man bei uns in der Firma recht entgegenkommend. Die Tatsache, dass es dann eine rechtliche Grundlage dafür gab, hat das Ganze natürlich noch etwas vereinfacht. Aber ja ich habe das meinem Chef gesagt, ich würde gerne, der hat dann mit dem Personalchef und mit den Vorgesetzten gesprochen, und das war es eigentlich. Also das war sehr, sehr einfach und problemlos.“ (ID 06)

„Also eine Kollegin war die erste die das damals eben in Anspruch genommen hat. Sie hat das Recht darauf gehabt, das war klar, und ich wollte das machen, und ich habe das angekündigt und die Firma hat „Ja“ gesagt. Also es war in dem Sinn keine große Tragik.“ (ID 01)

Zwei der Dienstgeber/innen holten ihre Mitarbeiterinnen mit einem guten Angebot, früher als diese selbst es ursprünglich geplant hatten, in den Beruf zurück. In einem Fall konnte die betreffende Interviewpartnerin dadurch eine leitende Position erlangen, im anderen Fall erhielt eine Frau die Gelegenheit, das für sie optimale Stundenausmaß arbeiten zu können. Dieses Angebot nahmen die beiden Frauen aber nur im Zusammenhang mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung an.

„Na ja das war nach dem ersten Kind auch schon so, da war ich auch schon in Teilzeit und dann habe ich eben das Angebot nach dem zweiten ist eben eine Kollegin in Karenz gegangen und da habe ich das Angebot gekriegt, dass ich eben wieder zurückkomme. Das ist nicht von mir sondern vom Dienstgeber das Angebot gekommen, das ich dankbar genützt habe.“(ID 09)

Im Gegensatz zu den oben genannten Beispielen berichtet eine Lehrerin, die mit einer Lehrverpflichtung von 4-6 Stunden nach acht Monaten Karenzzeit wieder in ihren Beruf einsteigen wollte, von massiven Widerständen von Seiten des Direktors und des Landesschulrats:

„Ja also ich habe teilweise das Gefühl gehabt, dass ich die erste bin, die so was überhaupt in Anspruch nimmt, weil ja, also ich habe mich relativ hart dafür einsetzen müssen, dass das überhaupt gegangen ist, weil es zuerst geheißen hat nein, und so wenig Stunden das geht auf gar keinen Fall und wenn dann muss ich, also ich arbeite jetzt vier Stunden, und wie gesagt vier bis sechs Stunden arbeite ich, und da hat es geheißen nein das geht auf gar keinen Fall, also wenn, dann muss ich mindestens 10-12 Stunden arbeiten, drunter geht gar nichts. Da habe ich gesagt, ich meine es ist gesetzlich geregelt, dass ich es machen kann, und ich würde es auch ganz gern in Anspruch nehmen und ich meine, sie müssen mir begründen, warum es nicht geht und irgendwie ist keine so wirkliche Begründung gekommen, sondern ja, die meisten anderen arbeiten auch so lange.“(ID 03)

Die zwei interviewten Lehrerinnen waren beide damit konfrontiert, ihren beruflichen Wiedereinstieg nach dem Schulbeginn im September auszurichten. Der Wunsch nach einem Wiedereinstieg in den Lehrberuf im Halbjahr wurde in beiden Fällen nicht akzeptiert.

Zwei der Interviewpartnerinnen trafen auf massives Unverständnis ihrer Vorgesetzten, bezüglich der Problematik Beruf und die Betreuung der Kinder zu vereinbaren. Beide arbeiten in Filialbetrieben, die eine im Bankbereich, die andere im Handel.

Die im Folgenden zitierte Arbeitnehmerin musste einige Diskussionen mit dem Vorgesetzten führen und letztendlich auch stärkere Kompromisse dafür eingehen, dass sie den Arbeitsplatz überhaupt für sich erhalten konnte. Vor der Geburt ihres ersten Kindes war sie bereits 20 Jahre in der Filiale einer Bank ihrer Wohngemeinde tätig. Ihr zweites Kind bekam sie zwei Jahre später. Damit schloss sich die zweite Karenzzeit direkt an die erste an. Nach weiteren zwei Jahren wollte sie wieder in den Beruf einsteigen. Zu diesem Zeitpunkt war allerdings von Seiten des Betriebes keine

Verwendung für sie vorhanden und sie willigte ein, noch ein weiteres halbes Jahr zu Hause zu bleiben. Der Wiedereinstieg gelang, allerdings musste sie die Filiale und damit den Arbeitsort wechseln und nimmt nun eine längere Wegzeit in Kauf. Auch konnte sie ihren Wunsch am Vormittag zu arbeiten nicht umsetzen. Andererseits ist sie froh, dass sie durch den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit überhaupt diese Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung erhielt. Zwei Kolleginnen seien, als es den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern noch nicht gab, auf Grund ihrer Mutterschaft und dem damit verbundenen Wunsch nach Teilzeitarbeit beim Wiedereinstieg gekündigt worden. Die Interviewpartnerin ist sich sicher, dass es ihr trotz 20-jähriger Betriebszugehörigkeit ebenso ergangen wäre.

„Also im Dezember hat jemand gekündigt, und da hätte ich dann sollen, da haben wir Verhandlungen geführt.[...] Na ja also in X. haben sie, wollen sie nichts verändern, das läuft so jetzt wie es laufen soll, ja ich weiß, jetzt also dass der Kollege der statt mir gekommen ist, ja in dem Sinn versetzt worden ist und das wollen sie einfach so belassen, wie es ist. Das ist glaube ich der wahre Grund jetzt, und ja also eine Halbtagskraft arbeitet also in X. und mit dem Filialleiter von X. habe ich dann eben noch gesprochen und der hat eben gesagt, die will er aber jetzt nicht hergeben, weil die Dame ist eben schon, da sind die Kinder schon älter, die ist wirklich sehr flexibel und die muss auch, also das war schon immer, also wenn jemand krank wird und sie hat jetzt gerade Urlaub oder sie hat gerade Zeitausgleich, dann kommt sie. Also sie muss sehr flexibel sein, und ist auch sehr flexibel und das will er jetzt nicht eintauschen mit mir, weil ich habe halt noch kleinere Kinder und da ist halt die Gefahr, dass ich dann halt nicht so kann, wie sie wollen. Also der Grund, warum ich jetzt da nicht mit der anderen Dame da jetzt eingetauscht werde. Und mit dem anderen Kollegen, ich glaube, das sind auch faule Ausreden, also ich glaube, auch wenn ich ganztags gegangen wäre, dass das auch nicht möglich gewesen dass ich da jetzt bleiben hätte können, behaupte ich jetzt, also es ist eher so, dass sie mich ja dann, ich sage immer, in X. mich entsorgt haben, ich sehe das halt so.“ (ID 10)

Die zweite Interviewpartnerin, die in einem Filialbetrieb angestellt ist, hat den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit noch vor sich. Sie hat nicht den Eindruck, dass sie wieder in die Filiale, in der sie vor der Geburt ihres Kindes gearbeitet hat, zurückkehren kann. Sie erzählt, dass der Filialleiter keine Frauen im gebärfähigen Alter mehr einstellen will, da er auf diese mehr Rücksicht nehmen muss.

A: „Die hat eben keine Kinder und dem Filialleiter wäre das lieber, weil da braucht er keine Rücksicht nehmen. Das ist nur eine reine Geschichte von dem Filialleiter und von der Regionsleitung, wobei von der Regionsleitung aus geht es, also mit der habe ich nie Probleme gehabt, mit dem Filialleiter eigentlich auch nicht, aber der hat das dadurch dass er jetzt Leute hat ohne Kinder, und die was auch nicht im kinderfähigen Alter sind, sagen wir so, weil er will ja keine Leute mehr einstellen, die eventuell Kinder kriegen könnten. Gut ich muss sagen er selber hat auch keine Kinder, er ist da halt ein bisschen anders, er denkt halt ein bisschen anders.“ (ID 08)

5.2.6 Veränderungen im Erwerbsleben bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung

Folgende berufliche Veränderungen, welche auf die Geburt des Kindes und die daraus resultierende Verringerung der Arbeitszeit zurückzuführen sind, wurden in den Interviews genannt:

- Weniger Einkommen auf Grund der Stundenreduktion
- Weniger Kontakt zu den Kollegen/Kolleginnen
- Reduktion des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches
- Ungünstigeres Verhältnis von Arbeitszeit und Wegzeit
- Veränderung des Arbeitsortes

Ein geringeres Einkommen auf Grund der Stundenreduktion betrifft sachbedingt alle Interviewpartnerinnen. Im Verhältnis zum Einkommen vor der Geburt des Kindes betrachtet betrifft dies vor allem die besser verdienenden Frauen, wenn sie dabei die Einkommensgrenze des Kinderbetreuungsgeldes einhalten wollen, so wie das bei allen hier interviewten Frauen der Fall ist.

Von Einbußen im Kontakt zu den Kollegen/Kolleginnen durch die Stundenreduktion berichten vor allem die beiden interviewten Lehrerinnen. Dies hat vor allem damit zu tun, dass sie nun beide vorwiegend in der Nachmittagsbetreuung der Schüler/innen tätig sind und keine eigene Klasse mehr haben. Auch haben sie, durch die reduzierte Lehrverpflichtung, Reduktionen im Verantwortungsbereich hinzunehmen und auch das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsweg gestaltet sich schlechter, da die wenigen Stunden auf mehrere Tage aufgeteilt wurden.

Von einer Einschränkung des Arbeits- und Verantwortungsbereiches berichten insgesamt vier Interviewpartnerinnen. Die im Folgenden zitierte Interviewpartnerin ist als Produktmanagerin im Pharmabereich tätig. Sie ist mit 10 Stunden wieder in den Beruf eingestiegen als ihr Kind drei Monate alt war und möchte diese Reduktion für die Dauer der Karenz beibehalten, um dann wieder auf Vollzeit zu erhöhen.

„Na ja der Aufgabenbereich ist natürlich kleiner geworden weil man nicht in 10 Stunden einen 40 Stunden-Job erledigen kann. Im Prinzip bin ich im selben Umfeld tätig aber natürlich nur mehr in einem bestimmten, in einem Teilbereich vom alten Umfeld sozusagen.“ (ID 01)

Den Arbeitsort musste eine bereits oben zitierte Interviewpartnerin wechseln, die in der Filiale einer Bank beschäftigt ist. Sie muss nunmehr zu ihrem Arbeitsort pendeln, während sie vor der Geburt des ersten Kindes zwanzig Jahre in der Filiale ihrer Wohngemeinde tätig war.

Die Befragten nehmen diese teilweise doch gravierenden beruflichen Veränderungen relativ gefasst in Kauf. Der Vorteil Beruf und Kind zeitlich weitgehend bedürfnisgerecht vereinbaren zu können, überwiegt offenbar die genannten Nachteile.

5.2.7 Kinderbetreuung während der Erwerbstätigkeit

Für dieses frühe Kindesalter werden von den Interviewpartnerinnen innerfamiliäre Betreuungsmöglichkeiten für das Kind bevorzugt. Entweder übernehmen die Großeltern des Kindes für die Erwerbsarbeitszeit die Betreuung oder der Kindesvater. In einem Fall existiert diese innerfamiliäre Möglichkeit der Kindesbetreuung nicht und eine Bekannte aus der Nachbarschaft wird für die Kinderbetreuung bezahlt. Externe institutionelle Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden lediglich in einem Fall für das jüngste Kind in Anspruch genommen. Im Vordergrund der Argumentation steht, dass das Kind noch zu klein und die innerfamiliäre Betreuung daher am besten für das Kind sei, weil es sich um nahe stehende Menschen handelt.

Die vorhandene Präferenz für die innerfamiliäre Betreuung ist aber vor allem auch darin zu sehen, dass die Betreuungszeit durch andere mit den beruflichen Erfordernissen in höchstmöglichem Maße zeitlich abgestimmt werden kann und dass sie kostenlos ist. Es zeigt sich, dass sich die innerfamiliäre Betreuung durch Großeltern und Kindesväter fast durchwegs für die Beteiligten organisatorisch aufwendig gestaltet. Die Vorteile der zeitlichen Anpassung an die persönlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten, der finanzielle Faktor und die Vertrautheit naher familiärer Personen wiegen diesen Nachteil aber ganz offensichtlich auf.

„Eine Oma wohnt in der Steiermark, das heißt die kommt quasi, reist einen Tag in der früh an, hat dann den Nachmittag „Dienst“ [Anm: gemeint ist dass sie das Kind betreut], den nächsten Vormittag „Dienst“ und reist dann wieder zurück in die Steiermark.“ (ID 01)

„Meine Chefin ist eben so, mein Mann ist bei der Eisenbahn, der hat auch einen Turnusdienst und die macht eben meinen Dienstplan nach dem Dienstplan von meinem Mann, also wir brauchen niemanden für die Kinder, also es ist entweder mein Mann oder ich zu Hause und darum habe ich natürlich dieses Angebot dankbar angenommen.“ (ID 09)

Gegen die Inanspruchnahme externer Betreuung für das Kind sprechen aus Sicht der Interviewten weiters der Mangel an zeitlicher Flexibilität und vor allem auch die Kosten der Betreuungsangebote.

„Weil ich glaube viele möchten arbeiten gehen, aber sie wissen nicht wie. Wenn man Kinder hat, ist es ja nicht leicht leider, und die Kinderbetreuung ist schon teuer, also beim Kindergarten, da darf man nichts sagen, weil das kostenlos ist bis Mittag, aber die Kinderkrippen sind schon teuer für so Kleine in Niederösterreich [...] das kostet schon, also eine Vormittagsbetreuung, nur Betreuung kostet 185 Euro, ab acht bis 12 Uhr Mittag und das ist nur Betreuung und das Kind hat noch nichts gegessen nichts gebastelt usw. und das kommt noch dazu und das kostet monatlich, wenn das Kind nur bis Mittag dort ist so ungefähr 240 Euro in einem Monat, nur bis Mittag und wenn das Kind den ganzen Tag dort ist, dann kostet es das Doppelte und ja dann das zahlt sich nicht aus, wenn eine Mutter so arbeiten geht.“ (ID 11)

Von einigen Frauen, die im ländlichen Bereich leben, wird zudem die Problematik thematisiert, dass entweder keinerlei Kleinkindbetreuung zur Verfügung steht, die Kindergärten zu Mittag schließen, oder sogar zu wenig Kindergartenplätze für über Dreijährige zur Verfügung stehen, so dass sie ihre Kinder erst ein Jahr später als dies den Aufnahmekriterien des Kindergartens entspricht, unterbringen können. In manchen Gemeinden wiederum werden die Kinder erst ab 4 Jahren im Kindergarten aufgenommen und/oder die Kindergärten haben nur bis 13 Uhr geöffnet.

„Zweieinhalb Jahr und dann ist das Geld [Anm: das Kinderbetreuungsgeld] aus und was tue ich mit den Kindern dann, wenn sie sie ab drei Jahre oder überhaupt erst vier Jahre die Kinder nehmen im Kindergarten? Da werden sicher mehrere sein, da bin ich sicher nicht die einzige. Weil das Geld, das weiß heute ein jeder, dass heute eine Familie mit einem Verdienst, die was sich was aufbauen wollen, die was eine Wohnung kaufen oder was zumindest eine Wohnung haben, dass das ganz einfach nicht ist, wenn einer alleine verdient. Eine Familie mit zwei oder drei Kindern. Drei Kinder haben eh wenige, zwei haben die meisten und die Verdienste von den Männern die müssen schon gut verdienen wenn ihnen was bleiben soll. Glaube ich halt weil ich glaube nicht, dass ich da die einzige bin, die was da wegen dem Geld auch arbeiten geht.“ (ID 13)

Im Interview mit der aus Ungarn stammenden Frau wird, verglichen mit den anderen Frauen, noch ein erheblicher Einstellungsunterschied in Bezug auf externe institutionalisierte Kinderbetreuung deutlich. Sie empfindet es als selbstverständlich die Kinder spätestens mit einem Jahr auch extern betreuen zu lassen, unabhängig von ihrer Erwerbstätigkeit, da diese aus ihrer Sicht ab diesem Alter den Kontakt zu gleichaltrigen Kindern brauchen. Aus diesem Grund hat sie die ältere Tochter ab dem ersten Geburtstag vormittags in eine Kinderkrippe gegeben und hat auch bereits für die jüngere Tochter einen Platz in Aussicht. Sie leistet sich finanziell den Kindergartenbesuch der Kinder, damit diese mit Gleichaltrigen spielen können.

F: „Darf ich fragen, warum sie die Größere damals in den Kindergarten gegeben haben in dem Alter?“

A: „Weil sie hat keine Möglichkeit gehabt mit anderen Kindern zusammen zu spielen und dann habe ich gedacht, dann geben wir sie dorthin, da sind mehrere Kinder, weil mit mir war es schon zu fad für sie zu Hause. Ich habe gespielt mit ihr und ich habe sie beschäftigt, aber das war nicht so. Mit den Kindern ist es wieder was anderes vom Spielen her als mit einem Erwachsenen und ja deswegen ist sie dann dort hingegangen halbtags, also ab acht bis zwölf.“(ID 11)

5.2.8 Inanspruchnahme der Elternteilzeit durch den Partner

Überwiegend wird in den Interviews angegeben, dass eine Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch den Partner nie zur näheren Diskussion stand. Drei der Befragten berichten, dass es ernsthafte Überlegungen diesbezüglich gegeben habe, das Vorhaben dann aber gescheitert sei.

Die Gründe, die für die Nichtinanspruchnahme der Elternteilzeit durch den Partner genannt werden, sind, dass es beruflich für diesen nicht möglich wäre, der/die Arbeitgeber/in dies nicht wünsche, der Partner keinen Anspruch habe, der Partner es abgelehnt habe und dass es finanziell nicht möglich sei, da der Partner das bessere Einkommen habe.

„Nein, ist nicht möglich, von der Firma her, die wollen das nicht. [...] Er hat schon einmal gefragt und da haben sie gesagt nein, das wollen sie nicht, in der Privatwirtschaft geht das nicht so einfach.“ (ID 02)

„Ja mein Mann hat auch einen Job wo man halt glaube ich auch immer wieder am Ball bleiben muss, er ist Systemtechniker und mit Rufbereitschaftseinsätzen und so weiter und ja bietet eigentlich sehr viel für den Unterhalt, was auch nicht unwesentlich ist, und ja aus dem Grund hat sich die Frage auch gar nicht gestellt.“ (ID 05)

Nur der Partner einer Interviewpartnerin nimmt sein Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern auch tatsächlich wahr. In diesem Fall findet der Wechsel der Elternteilzeit statt, wenn das gemeinsame Kind zwei Jahre alt ist. Die Kindesmutter steigt nach einer zweijährigen Reduktion der Arbeitszeit auf 10 Stunden wieder voll in den Beruf ein, während der Kindesvater, der Ministeriumsbeamter ist, für ein Jahr auf 12 Stunden reduziert, um sich der Betreuung des Kindes zu widmen.

Der Wechsel von Elternteilzeit und Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den beiden Elternteilen war schon von Geburt des Kindes an gut durchgeplant. Nach dem Motiv befragt, berichtete die Interviewpartnerin, dass dies ein expliziter Wunsch des Kindesvaters gewesen sei und ihr diese Einstellung sehr entgegenkäme. Beide Elternteile passen ihre Reduktion des Arbeitsausmaßes der bestehenden Zuverdienstgrenze für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes an. Das gemeinsame Kind wird ab dem Alter von zweieinhalb Jahren den Kindergarten halbtags besuchen und ab drei Jahren, wenn dann auch der Kindesvater wieder Vollzeit erwerbstätig wird, ganztags. Bis zum Kindergarteneintritt betreuen die Großmütter das Kind die erforderlichen zwei Halbtage pro Woche.

5.2.9 Erwerbsverläufe

Die Analyse der Erwerbsverläufe der Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung mit Rechtsanspruch ausüben, ergibt vier unterschiedliche Typen mit folgenden Charakteristika:

Typ 1:

- keine Erwerbsunterbrechung (nur Unterbrechung durch Mutterschutz)
- kindbezogene Phase mit stark reduzierter Erwerbstätigkeit
- Wiederaufnahme der vollen Erwerbstätigkeit

Typ 2:

- keine Erwerbsunterbrechung (nur Unterbrechung durch Mutterschutz)
- kindbezogene Phase mit stark reduzierter Erwerbstätigkeit

- stufenweise längerfristige Aufstockung des Erwerbsausmaßes bis zu einem Ausmaß zwischen 30 bis 40 Stunden

Typ 3:

- kurze Karenzzeit (Wiedereinstieg innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes)
- kindbezogene Phase mit stark reduzierter Erwerbstätigkeit
- Erhöhung des Erwerbsausmaßes auf Teilzeit 20-30 Stunden
- keine Absicht wieder auf Vollzeit zu erhöhen

Typ 4:

- längere Karenzzeit (Wiedereinstieg im zweiten bis dritten Lebensjahres des Kindes)
- Teilzeitbeschäftigung zwischen 20-30 Stunden
- keine Absicht wieder auf Vollzeit zu erhöhen

Werden die Charakteristika der sich hier ergebenden Erwerbsverläufe mit jenen aus der Kinderbetreuungsgeldstudie²¹ verglichen, zeigt sich, dass sich in der vorliegenden Analyse nur einer dieser Erwerbsverläufe wieder findet. Dieser (Typ 4) zeichnet sich durch eine längere Erwerbsunterbrechung, zur vollen Selbstbetreuung des Kindes, und einen Wiedereinstieg mit einer Teilzeitbeschäftigung aus, ohne der aktuellen Absicht wieder voll erwerbstätig zu werden.

Bei näherer Betrachtung der anderen drei Erwerbsverläufe (Typ 1-3) zeigt sich dass diese vor allem durch keine (bis auf die Mutterschutzzeit) bzw. nur eine kurze berufliche Unterbrechung charakterisiert sind. Diese Erwerbsverläufe entsprechen damit den Charakteristika des erwerbszentrierten Verlaufes der Kinderbetreuungsgeldstudie, unterscheiden sich aber andererseits dadurch, dass der Wiedereinstieg stufenweise erfolgt.

Zusammengefasst lässt sich daraus ableiten, dass der gesetzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit für Eltern neue Erwerbsverläufe generiert, die sich flexibler gestalten. Diese zeichnen sich bei den weniger stark erwerbsorientierten Frauen mit Kindern in erster Linie durch eine kürzere vollständige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, also einen rascheren beruflichen Wiedereinstieg, aus. Bei den stärker erwerbsorientierten Frauen hingegen, die in absehbarer Zeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, erweist sich ein sachterer stufenweiser Wiedereinstieg. Dieser ermöglicht den Frauen zumindest in der sehr frühen Phase der Mutterschaft, sich noch vorwiegend dem Kind widmen zu können, ohne den Kontakt zum Arbeitsplatz ganz zu verlieren.

5.2.10 Was wäre wenn...?

Wir stellten im Interview jenen Frauen, die Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern haben und auch bereits wieder eingestiegen sind, die Frage wie sie gehandelt hätten wenn sie nicht die Möglichkeit gehabt hätten Elternteilzeit in

²¹ Klepp Doris/Rille-Pfeiffer Christiane/Kapella Olaf (2007)

Anspruch zu nehmen. Die Antworten sind sehr aufschlussreich, denn sie zeigen wie stark diese neue gesetzliche Maßnahme Einfluss auf den Erwerbsverlauf von Frauen mit Kindern nehmen kann. Sechs Frauen sagen, dass sie in diesem Fall gekündigt hätten bzw. noch länger zu Hause geblieben wären, nur eine, dass sie in diesem Fall Vollzeit gearbeitet hätte.

„Das wäre nicht möglich gewesen, also das hätte ich mir nicht antun wollen weil es einfach, weil ich für die Kinder auch ein bisschen Zeit haben will und wir haben ein Haus und ziemlich einen großen Garten dazu, das wäre dann, na ja dann hätte ich mir was ich mir eigentlich überhaupt nicht so vorstellen kann dass ich jetzt zum Beispiel eine Putzfrau habe oder so irgendwas, so was hätte ich machen müssen weil sonst kommst du nicht zusammen mit den Sachen, ja ich glaube schon eher dass ich dann gekündigt hätte und gesagt das geht sich nicht aus.“ (ID 10)

„Dann wäre ich entweder einfach daheim geblieben oder ich hätte geschaut, dass ich irgendwo in einem, ja eben irgendeine andere Form von Arbeit also, was weiß ich, vielleicht als Tagesmutter arbeiten oder so was.“ (ID 03)

Dann wenn es inhaltlich sinnvoll erschien wurde im Verlauf des Interviews auch noch nachgefragt, wie die Reaktion darauf ausgefallen wäre, wenn der/die Arbeitgeber/in, die Teilzeitbeschäftigung nicht gestattet hätte. Nur eine Befragte beantwortete diese Frage ganz klar damit, dass sie ihren Anspruch trotzdem durchgesetzt hätte und eine andere zieht diese Möglichkeit zumindest in Erwägung.

„Na ja, dann hätte ich schon versucht das irgendwie im Guten zu lösen, natürlich in meinem Sinne. Beziehungsweise ja, der Weg zur Arbeiterkammer steht einem natürlich offen. Das Problem ist halt, wenn man solche Schritte einleiten muss, dann leidet halt meistens das Vertrauen und das Dienstverhältnis schon in gewisser Weise darunter.“ (ID 06)

5.2.11 Zufriedenheit mit der gesetzlichen Regelung

Alles in allem erweisen sich die Interviewpartnerinnen als sehr zufrieden mit der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit. Sie nehmen diese als Chance wahr, Beruf und Familie weitgehend nach ihren Wünschen vereinbaren zu können, trotz Mutterschaft berufstätig sein zu können, und damit auch ein höheres finanzielles Einkommen zu haben.

„Aus meiner Sicht ist es perfekt [...] weil die Regelung ist bis sieben Jahre, ja also ich wüsste nicht, was man dran noch verändern könnte, um ehrlich zu sein.“ (ID 06)

Kritik wird von Seiten der besser verdienenden Interviewpartnerinnen bezüglich der Zuverdienstgrenze geäußert. Diese, und das Kinderbetreuungsgeld an sich, wird allgemein von den Arbeitnehmerinnen im direkten Zusammenhang thematisiert und offenbar auch inhaltlich vermischt.

F: „Wie zufrieden sind sie insgesamt mit der Regelung der Elternteilzeit?“

A: „Na ja ich würde die Zuverdienstgrenze aufheben, weil das einfach nur hinderlich ist.“ (ID 01)

F: „Wie zufrieden sind sie so insgesamt mit der Elternteilzeit und auch damit eben wie sie gesetzlich geregelt ist?“

A: „Ja an und für sich bin ich schon zufrieden, und dass es da eine Zuverdienstgrenze gibt. Ich glaube das ist schon, die Zuverdienstgrenze ist mittlerweile glaube ich schon ganz optimal, also da kann man schon einiges dazuverdienen, dass man das noch in Anspruch nehmen kann.“ (ID 02)

5.2.12 Zufriedenheit mit der grundsätzlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir haben die Frauen auch danach befragt, was sich ihrer Ansicht nach noch ändern müsste, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Antworten kreisen hier vor allem um den vorhandenen Mangel an Verständnis, meist männlicher Vorgesetzter, für die Situation einer berufstätigen Mutter, aber auch um den Bedarf nach bedürfnisgerechter Kinderbetreuung.

„Na ja ich glaube das große Umdenken muss in den Köpfen der Männer stattfinden, also ja, so wie also in meinem Fall, wo da überhaupt keine Erfahrung vorhanden war, jetzt also bei den Chefs, jetzt wie das ist wenn man ein Kind hat und eben die Frau arbeiten gehen muss. Ich weiß es nicht, ob es da Chefs gibt, also die das Problem verstehen können, also ich habe wirklich das Gefühl gehabt, dass ich nicht verstanden worden bin mit meinen ja Problemen halt, dass ich ja meine Kinder und das alles unter einen Hut bringe, das wäre was wirklich geändert werden kann ja. Es fehlt halt zumindest am Land also sehr viel an Betreuungsmöglichkeiten auch, da würde schon auch noch, da gäbe es schon auch noch viel Aufholbedarf glaube ich.“ (ID 10)

„Ein Betriebskindergarten wäre fein, einfach ja die Kindergartenöffnungszeiten und auch Nachmittagsbetreuung in der Schule, es ist ja total unflexibel. Das müssten wir jetzt anmelden für das nächste Jahr, das ist aber dann verpflichtend, von Montag bis Freitag oder einzelne Wochentage, und ich weiß aber nicht, welchen Tag ich Dienst habe, also es ist total unflexibel und auch die Kindergartenöffnungszeiten. Ich fange um halb sieben zum arbeiten an, der Kindergarten sperrt um sieben Uhr auf zum Beispiel, und ist auch zu Mittag geschlossen.“ (ID 09)

Alle interviewten Frauen haben für Kind und Familie beruflich stark zurückgesteckt. Aber vor allem bei den höher gebildeten und karrierebewussten Frauen wird deutlich, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur begrenzt leben lässt und letztendlich Abstriche gemacht werden müssen.

Beide Frauen die nachfolgend zitiert werden, waren vor dem jüngsten Kind stark in ihrem Beruf verankert. Die eine arbeitete als Turnusärztin 50-60 Stunden die Woche, obwohl sie bereits ein Kind hatte. Beim zweiten Kind will sie das nun nicht mehr in

dieser Form leben. Zugunsten der Selbstbetreuung des Kindes und auch der Partnerschaft, wie sie sagt, wählte sie einen Job, der ihr zeitlich viel Freiraum lässt, aber ihr erworbenes Bildungsniveau und berufliches Potential bei weitem nicht ausschöpft. Die andere Interviewpartnerin hat mit der Entscheidung zur Mutterschaft ihre berufliche Karriere ad acta gelegt:

„Na ja, die Tätigkeit, die ich jetzt mache, ist ganz sicher keine Tätigkeit, mit der ich Karriere machen kann, aber sie lässt sich halt wunderbar ins Familienleben integrieren und ich bin sicher, für das was ich jetzt mache, viel zu gut ausgebildet.“ (ID 14)

A: „Mich interessiert Karriere nicht mehr. Für mich war eine klare Entscheidung, wenn ich ein Kind haben will dann steht Beruf und eine mögliche Karriere hinten an. Ich habe vorher einen guten Job gehabt und gemacht, ich habe sehr viel von der Welt gesehen, ich habe auch Leitungsfunktionen gehabt, und das ist vorbei und es war eine schöne Zeit aber das interessiert mich nicht mehr, für mich ist jetzt mein Kind wichtig, meine Familie natürlich, natürlich einen Beruf zu haben, der mir Spaß macht, den man gerne macht, der einen doch auch ausfüllt, aber es ist nicht mehr das große Thema für mich; und somit lässt es sich für mich perfekt vereinbaren, wie man so schön sagt, unter einen Hut bringen.“

F: „Unter einen Hut bringen genau, aber das heißt eigentlich so wirklich die berufliche Karriere und Kind haben ist quasi dann nicht vereinbar?“

A: „Aus meiner Sicht nein, ich halte es für unvereinbar, weil irgendein Teil darunter leidet, entweder man macht die Arbeit nur mehr halb weil man halt keine Zeit hat oder das Kind wird in erster Linie fremd betreut und das ist in meinen Augen für mich keine Lösung, wenn es für andere Leute eine ist, dann ist das ok, das sei jeden unbenommen, das muss jeder machen, wie er es für richtig hält, ich finde es für mich nicht ok.“ (ID 06)

5.2.13 Informiertheit bezüglich der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit

Informiert haben sich die interviewten Arbeitnehmerinnen vor allem über Infobroschüren der Arbeiterkammern, der Gewerkschaften, über die Personalvertretung des jeweiligen Betriebes und die Gebietskrankenkassen, aber auch allgemein über die Medien.

Wie intensiv sich die Interviewten informieren hängt davon ab, ob es Probleme bei der Inanspruchnahme gibt, und wie konkret der eigene Plan zur Umsetzung von Elternteilzeit ist.

Der Stand der Informiertheit bei den Befragten über die gesetzliche Regelung der Elternteilzeit ist sehr unterschiedlich. Nicht alle wissen über den Kündigungsschutz, der in Verbindung mit der Elternteilzeit steht und über die mögliche Dauer der Inanspruchnahme Bescheid. Dies zum Teil sogar dann nicht, wenn Elternteilzeit bereits in Anspruch genommen wird.

5.2.14 Hindernisse bei der Inanspruchnahme von vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

Zwei Interviewpartnerinnen, die keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern haben, versuchten bei ihren (potentiellen) Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen Teilzeit zu vereinbaren. Beide sind bei ihrem Vorhaben gescheitert, obwohl in einem Fall einer Ärztin ein hohes Interesse von Seiten des Betriebes bestand, diese für eine leitende Stelle anzuwerben.

A: „Die haben eine Arbeitsmedizinerin gesucht und ich wollte statt 40 Stunden 30 Stunden nur arbeiten, und das war nicht möglich. Dann habe ich angeboten, dass ich diese Stunden die über die 30 Stunden hinausgehen, zu Hause arbeite, weil als Arbeitsmedizinerin viele Dinge zu Hause zu erledigen sind, Dokumentation, Recherche und so Sachen und darauf ist man auch nicht eingestiegen.“

F: „Und was haben die für Gründe angegeben?“

A: „Ja, dann könnte jeder kommen, und sie wollten sozusagen keinen Präzedenzfall schaffen. [...] es war sogar so, dass ich mich um eine Stelle als normale Arbeitsmedizinerin beworben habe und sie mich dann als Leiter dieses Departments haben wollten nach dem Vorstellungsgespräch aber diesbezüglich war keine Gesprächsbereitschaft irgendwie vorhanden.“ (ID 14)

Im anderen Fall einer Arbeiterin wurde im Interview deutlich, dass sie dem Betrieb gegenüber sehr loyal ist, nicht zuletzt deswegen, weil auch ihr Mann dort als Arbeiter angestellt ist. Trotzdem erfuhr die betreffende Befragte kein Entgegenkommen von Seiten der Firma bezüglich ihres Wunsches mit Teilzeit wieder in den Betrieb zurück zu kehren und musste auf den Wiedereinstieg verzichten, weil ihr keine entsprechende ganztägige Betreuung für die Kinder zur Verfügung stand.

F: „Ich meine ein großer Betrieb hat es ja oftmals auch leichter Teilzeitkräfte zu nehmen, was spricht da dagegen?“

A: „Das weiß ich nicht was die, das haben die halt noch nicht, das ist da noch nicht soweit bei der Firma, das ist eine riesen Firma [...] und die haben Schichtarbeit und das wird wohl wegen der Schicht nicht gehen, ich weiß es nicht. Ich habe da gefragt und die haben gesagt nein, soweit sind sie noch nicht. Und ich habe auch schon verzichtet, also wird es wahrscheinlich nicht mehr möglich sein, dort noch einmal zurückzugehen. [...] Es bleibt uns Frauen nichts anderes übrig als Putzen zu gehen weil es nicht so viele Arbeiten gibt, die man so flexibel machen kann, weil in einem Geschäft oder so da brauchen sie es auch, wenn die Geschäftszeiten offen sind.“ (ID 13)

5.2.15 Zusammenfassung

Die Elternteilzeit erweist sich für die Interviewpartnerinnen als gute Möglichkeit, Beruf und Mutterschaft zu vereinbaren. Bis auf eine der Befragten hätte keine der Frauen zum Zeitpunkt ihres Wiedereinstiegs in den Beruf eine Vollzeitbeschäftigung akzeptiert. Die Analyse der Interviews ergab vier Hauptmotive, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen:

- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitszeitausmaßes, um ausreichend Zeit für das Kind und die Familie zu haben.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit des baldigen Wiedereinstiegs in den Beruf.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit das Kind weitgehend selbst zu betreuen und trotzdem ein finanzielles Einkommen zu haben.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Angebot von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, um die Mitarbeiterin früher in das Unternehmen zurück zu holen.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit zeigt Effekte auf den Erwerbsverlauf der Arbeitnehmerinnen. Die Effekte laufen hier in beide Richtungen. Einerseits zeigt sich bei den weniger stark erwerbsorientierten Frauen mit Kindern eine kürzere vollständige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, also ein rascherer Wiedereinstieg, andererseits erweist sich bei den stärker erwerbsorientierten Frauen, die in absehbarer Zeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, ein sachterer, stufenweiser Wiedereinstieg. Insgesamt entsteht für die Frauen eine weit höhere Flexibilität in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ihnen in der Phase der frühen Mutterschaft im Sinne einer erhöhten Wahlfreiheit zu Gute kommt. Gelingt die Umsetzung wunschgemäß, geht damit eine hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einher.

Die durch die Elternteilzeit erzielte bessere Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhindert eine längere Erwerbsunterbrechung bzw. den Berufsausstieg. So meinte die Mehrheit der interviewten Frauen, dass sie, wenn es die Möglichkeit der Elternteilzeit für sie nicht gegeben hätte, entweder für die Dauer der Karenzzeit oder des Kindbetreuungsgeldbezuges ganz beim Kind zu Hause geblieben wären, oder gekündigt hätten.

Ein starkes Hemmnis für den Wiedereinstieg und insgesamt die Erwerbstätigkeit der Frauen mit Kindern stellt der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, speziell für Kinder unter drei Jahren dar. Großeltern, sofern diese zur Verfügung stehen, werden als Betreuungspersonen für das Kleinkind bevorzugt. Diese ermöglichen eine zeitlich weitgehend flexible und auch kostenlose Betreuung des Kindes, welche auf die Arbeitszeit abgestimmt wird. Lage und Ausmaß der Arbeitszeit werden in erster Linie an die Kinderbetreuungsmöglichkeiten angepasst, wobei das Ausmaß der Arbeitszeit vor allem stark von der Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes mitbestimmt wird.

Inwieweit die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung eine Option für nicht Anspruchsberechtigte darstellt, konnte im Rahmen der qualitativen Erhebung nur ansatzweise geklärt werden, da die beiden Frauen, die versuchten vereinbarte Teilzeitbeschäftigung bei dem/der Arbeitgeber/in zu erwirken, damit scheiterten. In dem einen Fall erfüllte die Interviewte (eine Arbeiterin) die Anspruchsberechtigung

der Betriebszugehörigkeitsdauer von drei Jahren zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht. Ihr Ansuchen wurde von der Firmenleitung mit der Begründung, Teilzeit im Rahmen der bestehenden Schichtarbeit nicht integrieren zu können, abgelehnt. Im anderen Fall bestand hohes Interesse von Seiten des Unternehmens die Interviewte als leitende Angestellte zu gewinnen, dieses wurde aber daran gebunden, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung zu akzeptieren hätte. Die von Seiten der Interviewpartnerin gewünschten 30 Stunden wurden nicht akzeptiert. Die zwei Interviewpartnerinnen hatten also versucht vereinbarte Teilzeitbeschäftigung bei dem/der Arbeitgeber/in zu erwirken, scheiterten mit ihrem Wunsch aber.

Als weiteres Hemmnis bei der Inanspruchnahme und Ausgestaltung der Elternteilzeit erweist sich das fehlende Verständnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bezüglich der Lebenssituation von Müttern und Vätern mit Kindern. Das gleiche gilt für den Mangel an Informiertheit bezüglich der Regelung der Elternteilzeit von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Im Gegenzug stellt sich eine Umsetzung des Anspruchs auf Elternteilzeit für die Arbeitnehmer/innen bei vorhandener diesbezüglicher Erfahrung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als unproblematisch dar.

Die mögliche Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch den Partner wurde nur bei vier der interviewten Frauen zu einem konkreteren Thema innerhalb der Partnerschaft. Drei der vier Männer, die Elternteilzeit ursprünglich beanspruchen wollten, gaben dieses Vorhaben zugunsten beruflicher Erwägungen wieder auf. Nur einer der Partner der interviewten Frauen, ein Bundesbeamter, nimmt ebenfalls sein Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern in Anspruch, weil er sich der Betreuung des Kindes widmen will. Für neun Monate reduziert er seine Erwerbstätigkeit auf 12 Stunden, während seine Frau wieder auf Vollzeit erhöht. Die Kombination von Elternschaft und Berufstätigkeit beider Elternteile erweist sich in diesem Fall als geradezu beispielgebend dafür wie es gelingen kann, den Eltern die Selbstbetreuung des Kindes in der Kleinkindphase zu ermöglichen, ohne dass einer der beiden Elternteile zu einem Zeitpunkt beruflich voll pausieren muss. Zwei Partner übernehmen ein paar Stunden pro Woche die Betreuung der Kinder für die Zeit, wenn die Frauen in der Arbeit sind. In beiden Fällen haben diese Männer Schichtdienste.

Auf Grundlage der qualitativen Erhebung lässt sich somit, bis auf eine Ausnahme, kein Effekt auf die partnerschaftliche Beteiligung des Partners an der Kinderbetreuung durch das Recht auf Elternteilzeit feststellen.

6 Sicht der Unternehmen

6.1 Quantitative Erhebung unter Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen

Das folgende Kapitel widmet sich den Ergebnissen der eigens für diese Studie repräsentativ in Österreich durchgeführten quantitativen Erhebung unter Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen. Dabei werden die Ergebnisse nach Themenbereichen gegliedert dargestellt. Hierbei wird jeweils zwischen den zwei Subsamples (150 Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen bzw. 400 Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen) unterschieden.

Vorab wird ein Überblick über die vorhandene betriebliche Struktur in Österreich an Hand der Arbeitsstättenzählung 2001 der Statistik Austria²² gegeben (Abschnitt 6.1.1). Im anschließenden Abschnitt werden – nach unterschiedlichen Themenbereichen gegliedert – die Ergebnisse der quantitativen Erhebung dargestellt. Abschließend werden im Abschnitt 6.1.12 die aus der Arbeitgeber/innen-Befragung gewonnenen wesentlichen Erkenntnisse nochmals übersichtlich und komprimiert wiedergegeben.

6.1.1 Darstellung der betrieblichen Struktur in Österreich

Als Hintergrundinformation zur Evaluierung der Maßnahme Elternteilzeit aus Unternehmenssicht soll die betriebliche Struktur in Österreich hinsichtlich der für die Fragestellung relevanten Anzahl der Arbeitnehmer/innen kurz dargestellt werden.

Als Grundlage dafür dient die Arbeitsstättenzählung 2001 der Statistik Austria. Eine Arbeitsstätte ist hierbei als eine Erhebungseinheit, die über Name bzw. Bezeichnung und Anschrift verfügt, auf Dauer eingerichtet und in der im Regelfall mindestens eine Person erwerbstätig ist, definiert. Existieren an einer Adresse zwei oder mehrere Arbeitsstätten, die demselben Unternehmen (derselben rechtlichen Einheit) angehören, jedoch verschiedene Tätigkeiten ausüben, so wurden diese nur als eine Arbeitsstätte gezählt. Somit nähert sich diese Definition der Arbeitsstätte der eines Betriebes²³ an. Einzig Betriebe mit mehreren Betriebsadressen (z.B. Filialbetriebe) können bedauerlicherweise nicht berücksichtigt werden. Jedoch gilt es festzuhalten, dass 91,3% aller Unternehmen in Österreich aus nur einer einzigen Arbeitsstätte bestehen.

Insgesamt existierten im Jahr 2001 396.268 Betriebe in Österreich. Davon gab es in 115.408 keine Arbeitnehmer/innen, das heißt, diese wurden nur von Selbständigen betrieben. Die Größenstruktur der verbleibenden 280.860 Betriebe in Österreich mit zumindest einem/einer Arbeitnehmer/in ist in Tabelle 6-1 dargestellt.

²² Statistik Austria (2004)

²³ In der Folge wird daher der Begriff Betrieb anstelle von Arbeitsstätte verwendet.

Tabelle 6-1: Betriebliche Struktur in Österreich

Arbeitnehmer/innen im Betrieb	Betriebe	in Prozent
1 – 4	167.610	59,7%
5 – 9	55.947	19,9%
10 – 19	29.936	10,7%
Betriebe bis 19 Arbeitnehmer/innen	253.493	90,3%
20 – 49	18.004	6,4%
50 – 99	5.324	1,9%
100 +	4.039	1,4%
Betriebe ab 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen	27.367	9,7%
Gesamt	280.860	100%

Quelle: Statistik Austria Arbeitsstättenzählung 2001, eigene Berechnung ÖIF

Es zeigt sich die für Österreich typische kleinbetriebliche Struktur. 90,3% der Betriebe haben bis zu 19 Arbeitnehmer/innen, während nur 9,7% der Betriebe 20 oder mehr Arbeitnehmer/innen beschäftigen.²⁴ Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Anteil der Arbeitnehmer/innen, die aufgrund der Betriebsgröße einen Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern haben, sich ebenfalls auf diesem Niveau befindet. Da in den (wenigen) großen Betrieben in Österreich bedeutend mehr Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind als in den kleineren, beläuft sich der Anteil der Arbeitnehmer, die aufgrund der Betriebsgröße einen Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern haben, auf 80% und der bei Arbeitnehmerinnen auf 67% (vgl. Abbildung 5-20).

6.1.2 Die Beschreibung der Stichprobe

Nachfolgend werden die Eckdaten der Betriebe, die sich in der für Österreich repräsentativ erhobenen Stichprobe befinden, getrennt nach den zwei Subsamples tabellarisch dargestellt. Tabelle 6-2 gibt die Verteilung der 150 Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und der 400 Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen über das Bundesgebiet wieder.

²⁴ Eine Separierung nach Betriebsgröße, die jener des Anspruchs auf Teilzeit für Eltern entspricht, wäre wünschenswert, ist jedoch aufgrund der gewählten Datenaufbereitung seitens Statistik Austria nicht möglich.

Tabelle 6-2: Ansässigkeit der Betriebe

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Vorarlberg	2,0%	5,3%
Tirol	15,3%	9,3%
Salzburg	8,0%	5,0%
Oberösterreich	14,7%	20,0%
Kärnten	3,3%	4,3%
Steiermark	13,3%	13,0%
Burgenland	1,3%	2,0%
Niederösterreich	19,3%	19,3%
Wien	22,7%	22,0%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Tabelle 6-3 und Tabelle 6-4 zeigen die Zugehörigkeit der Betriebe nach Sektoren und Branchen auf. In beiden Subsamples nimmt der privatwirtschaftliche Sektor bei weitem den größten Anteil ein. 97,3% bzw. 92% der Betriebe sind diesem Sektor zuzurechnen. Zum öffentlichen Sektor zählen 5,5% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Bei einer Betriebsgröße bis 20 Arbeitnehmer/innen sind diesem Sektor keine Betriebe zuzurechnen. Der NPO-Sektor (Non-Profit-Organisation) ist in den jeweiligen Subsamples mit 2,7% bzw. 2,5% vertreten.

Tabelle 6-3: Zugehörigkeit der Betriebe nach Sektoren

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
zur Privatwirtschaft	97,3%	92,0%
zum öffentlichen Dienst	-	5,5%
NPO (Non-Profit-Organisation)	2,7%	2,5%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die zwei Kategorien der Branchen mit dem höchsten Anteil an Betrieben sind mit Abstand für beide Subsamples jene der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie mit einem Anteil von 30,5% bzw. 33,8%, gefolgt vom Handel mit einem Anteil von 21,2% bzw. 19,5%.

Tabelle 6-4: Zugehörigkeit der Betriebe nach Branchen

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Land- und Forstwirtschaft	0,7%	1,0%
Handel	21,2%	19,5%
Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie	30,5%	33,8%
Bauwesen, Energie- und Wasserversorgung	6,6%	8,3%
Tourismus, Hotel- und Gaststättenwesen	9,3%	10,0%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Telekom	7,3%	3,3%
Bank-, Kredit- und Versicherungswesen	2,6%	3,0%
Sonstige private Dienstleistungen	17,9%	12,0%
öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	-	2,0%
Gesundheitswesen, Spitäler, Pflegeheime	-	2,0%
Sonstige öffentliche Dienstleistungen	4,0%	5,3%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrats steigt mit der Größe des Betriebes kontinuierlich an. Während in Betrieben bis 10 Arbeitnehmer/innen nur in rund 4% der Fälle ein Betriebsrat vorhanden ist, so ist dies in 95% der Betriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen der Fall. Dies hat eine dementsprechende Auswirkung auf die Gegenüberstellung beider Subsamples in Tabelle 6-5. In 42% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist ein Betriebsrat vorhanden. In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen liegt dieser Anteil bei nur 5,3%.

Tabelle 6-5: Anteil der Betriebe mit einem Betriebsrat

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Betriebsrat	5,3%	42,0%
kein Betriebsrat	94,7%	58,0%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Der Anteil der Betriebe, die als Filialbetrieb ein Teil einer größeren Einheit sind, wird in Tabelle 6-6 angeführt. 22,7% der Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und 41,3% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind als Filialbetrieb klassifiziert.

Tabelle 6-6: Anteil an Filialbetrieben

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Filialbetrieb	22,7%	41,3%
kein Filialbetrieb	77,3%	58,8%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Tabelle 6-7 schlüsselt die Verteilung der Betriebe nach der Anzahl der Arbeitnehmer/innen (bei Filialbetrieben war die Gesamtzahl an Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gefragt) für beide Subsamples auf. Im ersten Sample stellen die Betriebe mit der geringsten Zahl an Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen klar den größten Anteil (79,3%). Im zweiten Sample sind Betriebe mit 21-30 bzw. 31-50 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in etwa gleich stark vertreten. Den geringsten Anteil mit 7,5% bilden Betriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen.

Tabelle 6-7: Anzahl der Arbeitnehmer/innen in den Betrieben

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
3-10	79,3%	-
11-20	20,7%	-
21-30	-	28,0%
31-50	-	33,3%
51-100	-	19,8%
101-500	-	11,5%
mehr als 500	-	7,5%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Tabelle 6-8 gibt den Frauenanteil der Betriebe wieder. In beiden Subsamples haben etwa 50% der Betriebe einen Frauenanteil bis zu einem Drittel. Einen Frauenanteil von mehr als der Hälfte der Belegschaft haben sowohl rund 30% der kleineren als auch der größeren Betriebe.

Tabelle 6-8: Größe des Frauenanteils im Betrieb

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
bis zu ein Drittel	51,3%	49,3%
zwischen einem Drittel und der Hälfte	18,0%	21,3%
zwischen der Hälfte und zwei Dritteln	15,3%	19,0%
mehr als zwei Drittel	15,3%	10,5%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Als Auskunftspersonen kamen entweder die Geschäftsführung oder die Personalverantwortlichen in Frage. Während in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen mit 78,7% hauptsächlich die Geschäftsführung geantwortet hat, haben in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit 63,8% vorwiegend die Personalverantwortlichen geantwortet. Eine Untersuchung der Stichprobe nach einem unterschiedlichen Antwortverhalten in Bezug auf die Beurteilung der Maßnahme Elternteilzeit hat in beiden Subsamples zu keinen signifikant unterschiedlichen Ergebnissen geführt.

Tabelle 6-9: Position der Auskunftsperson

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Geschäftsführung	78,7%	36,3%
Personalchef/in	21,3%	63,8%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

6.1.3 Inanspruchnahme von Elternteilzeit in Betrieben

In wie vielen Betrieben wurde Elternteilzeit beansprucht? Wo und in welchen Branchen sind diese Betriebe tätig? Wie viele Personen innerhalb eines Betriebes haben Elternteilzeit (bereits) in Anspruch genommen? Diesen und weiteren Fragen zur Inanspruchnahme von Elternteilzeit in Betrieben widmet sich der vorliegende Abschnitt.

Zuvor sollten jedoch noch folgende Tatsachen festgehalten werden:

Eine Betriebsgröße von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist zwar eine der gesetzlichen Bedingungen für den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern, jedoch ist es durchaus möglich, dass sowohl in Betrieben, welche die gesetzliche Anzahl von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen erfüllen, als auch in Betrieben unter 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen beide Formen der Elternteilzeit existieren können. So kann eine vereinbarte Elternteilzeit, weil noch kein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von 3 Jahren besteht, auch in Betrieben mit über 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen beansprucht werden. Genauso kann in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern gewährt werden.

Wie Tabelle 6-10 zeigt, existiert in rund 11% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen eine Betriebsvereinbarung, um den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern zu gewähren.

Tabelle 6-10: Existenz einer Betriebsvereinbarung bei einer Betriebsgröße bis 20 Arbeitnehmer/innen

	Betriebsgröße
	bis 20 Arbeitnehmer/innen
ja	11,3%
nein	88,7%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Tabelle 6-11 stellt nun die Verteilung der Formen der Elternteilzeit sowie den Anteil der Betriebe, in denen Elternteilzeit überhaupt seit dem 1.7.2004 beansprucht wurde, dar. In den 150 Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen wurde zu rund 5% der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit aufgrund einer Betriebsvereinbarung und zu 6% eine vereinbarte Elternteilzeit wahrgenommen. Insgesamt wurde somit in 11% dieser

Betriebe eine Form der Elternteilzeit beansprucht. Dies entspricht jedoch nur einer Anzahl von 17 Betrieben.²⁵

Tabelle 6-11: Verteilung der Formen der Elternteilzeit

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
nur Rechtsanspruch	5,3%	19,0%
nur Vereinbarung	6,0%	15,3%
beides	-	5,8%
keine Elternteilzeit	88,7%	60,0%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

In den 400 Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen wurden zu 19% der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, zu rund 15% eine vereinbarte Elternteilzeit und zu rund 6% beide Formen der Elternteilzeit wahrgenommen. Insgesamt wurde in 40% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen eine Form der Elternteilzeit beansprucht. Dies entspricht einer Anzahl von 160 Betrieben.²⁶

Werden die 133 Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und die 240 Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, in denen keine Form der Elternteilzeit bis zur Erhebung in Anspruch genommen wurde, genauer betrachtet, so zeigt sich (Tabelle 6-12), dass die Ursache hierfür fast ausschließlich auf das bis dato nicht vorgebrachte Ansuchen seitens der Arbeitnehmer/innen zurückzuführen ist. In 3 Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen sowie in 8 Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen war zum Zeitpunkt der Erhebung das Verfahren zur Elternteilzeit gerade im Gange. Schließlich kam es in 3 Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu keiner Elternteilzeit, da keine Einigung zwischen den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen erzielt werden konnte.²⁷

Tabelle 6-12: Ursachen der Nicht-Existenz von Elternteilzeit in Betrieben

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
kein Ansuchen	97,7%	95,4%
Verfahren im Gange	2,3%	3,3%
keine Einigung	-	1,3%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

²⁵ In 8 Betrieben wurde ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit geltend gemacht. In 9 Betrieben wurde eine Elternteilzeit vereinbart.

²⁶ In 76 Betrieben wurde ausschließlich ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit geltend gemacht. In 61 Betrieben wurde ausschließlich eine Elternteilzeit vereinbart, und in 23 Betrieben wurden beide Formen der Elternteilzeit in Anspruch genommen.

²⁷ Hierbei handelte es sich um gescheiterte Versuche, sich auf eine vereinbarte Elternteilzeit zu einigen, und nicht um eine Elternteilzeit mit Rechtsanspruch.

In Tabelle 6-13 wird der Anteil der Betriebe, die Erfahrung mit einer Form der Elternteilzeit²⁸ haben, nach Regionen dargestellt.²⁹ Die westliche Region (OÖ., Sbg., Tirol, Vbg.) hat bei den kleineren Betrieben mit 20% den mit Abstand höchsten Anteil an Betrieben mit Erfahrung mit Elternteilzeit, während die östliche Region (Wien, Bgl., NÖ.) hier den niedrigsten Anteil zu verzeichnen hat (6,2%). Jedoch hat diese bei den größeren Betrieben mit 42,8% den höchsten Anteil an Betrieben mit Erfahrung mit Elternteilzeit. Die südliche Region (Ktn., Stm.) kommt auf Anteile von 8% bzw. 33,3%.

Tabelle 6-13: Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit nach Region

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Wien,Bgl.,NÖ.	6,2%	42,8%
Ktn.,Stm.	8,0%	33,3%
OÖ.,Sbg.,Tirol,Vbg.	20,0%	40,5%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Der Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit nach den zwei bzw. drei am besten abgebildeten Kategorien der Branchen³⁰ in der Erhebung wird in Tabelle 6-14 wiedergegeben. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zeigt sich die Rangfolge: Handel (37,2%), Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie (35,6%) sowie Tourismus, Hotel- und Gaststättenwesen (30%). Bei Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen liegt der Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit in beiden Kategorien im etwa gleichen Rahmen (12,5% bzw. 13%).

Tabelle 6-14: Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit nach Branchen

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Handel	12,5%	37,2%
Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie	13,0%	35,6%
Tourismus, Hotel- und Gaststättenwesen	*	30,0%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

* zu geringe Fallzahl

Am häufigsten haben bis zur Erhebung (in 84,2% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und in 58,9% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen) ein bis zwei Arbeitnehmer/innen innerhalb eines

²⁸ Im Folgenden wird, wenn von Elternteilzeit gesprochen wird, immer sowohl von dem Rechtsanspruch auf als auch von der Möglichkeit, diese zu vereinbaren, gesprochen. Falls nur eine Form der Elternteilzeit gemeint ist, wird dies extra im Text erwähnt.

²⁹ Hierfür wurde die NUTS-1 (Nomenclature des unités territoriales statistiques) Kategorisierung gewählt, da eine stärkere Aufgliederung aufgrund der zum Teil schwach besetzten Bundesländer zu irreführenden Ergebnissen geführt hätte.

³⁰ Die restlichen Branchen in der Erhebung sind in einem Ausmaß besetzt, dass eine Auswertung für solche Untergruppen wissenschaftlich nicht mehr zulässig ist. Auf eine (weitere) Aggregation wurde aufgrund der daraus resultierenden Inhaltsleere verzichtet.

Betriebes Elternteilzeit beansprucht (Tabelle 6-15). In keinem Betrieb bis 20 Arbeitnehmer/innen haben mehr als 10 Personen dies getan.

Tabelle 6-15: Anzahl der Arbeitnehmer/innen in Elternteilzeit im Betrieb

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
1 bis 2	84,2%	58,9%
3 bis 5	10,5%	26,6%
6 bis 10	5,3%	8,9%
11 bis 20	-	0,6%
21 bis 50	-	5,1%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

In 5,7% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben mehr als 10, jedoch höchstens 50 Arbeitnehmer/innen, Elternteilzeit in Anspruch genommen.

Zum Großteil handelt es sich hierbei ausschließlich um Arbeitnehmerinnen (88,2% bzw. 83%) wie Tabelle 6-16 zeigt. In 11,8% bzw. 11,9% der Fälle haben sowohl Frauen als auch Männer in Betrieben Elternteilzeit in Anspruch genommen. Schließlich haben in 5% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nur Männer Elternteilzeit in Anspruch genommen.

Tabelle 6-16: Aufteilung der Arbeitnehmer/innen in Elternteilzeit nach Geschlecht

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
ausschließlich Frauen	88,2%	83,0%
ausschließlich Männer	-	5,0%
teils/teils	11,8%	11,9%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die Anzahl der Männer in den Betrieben, die Elternteilzeit in Anspruch genommen haben, ist eher gering (Tabelle 6-17). In Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen haben maximal 2 Männer in einem Betrieb Elternteilzeit beansprucht. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen war dies in 77,8% der Betriebe der Fall.

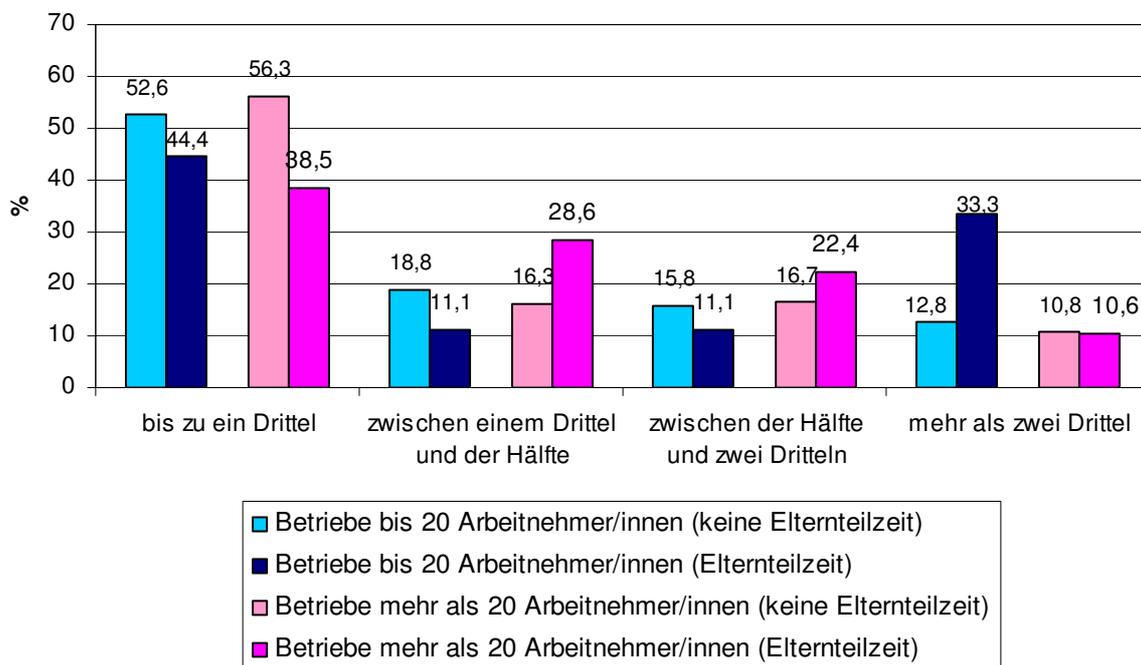
Tabelle 6-17: Anzahl der Männer in Elternteilzeit im Betrieb

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
1 bis 2	100,0%	77,8%
3 bis 5	-	14,8%
6 bis 10	-	7,4%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Da Elternteilzeit, wie oben dargelegt, vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, verwundert es nicht weiter, dass eher Betriebe mit einem höheren Frauenanteil Erfahrung mit Elternteilzeit haben (siehe Abbildung 6-1). Während die Mehrheit der Betriebe ohne Elternteilzeitfälle (52,6% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und 56,3% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen) einen Frauenanteil von höchstens einem Drittel hat, hat die Mehrheit der Betriebe mit Elternteilzeit-Erfahrung einen Frauenanteil über einem Drittel (55,6% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und 61,5% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen).

Abbildung 6-1: Frauenanteil in Betrieben nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



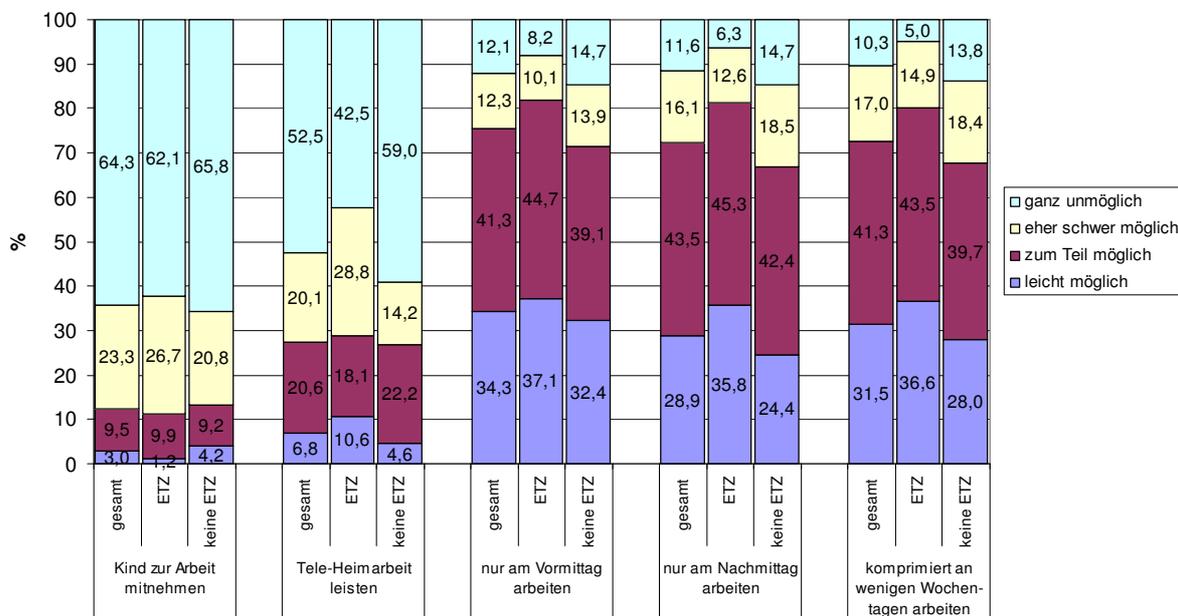
Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsumfeldes in Betrieben mit mehr als 20 (Abbildung 6-2) bzw. bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (Abbildung 6-3) sind sehr ähnlich. Ein Kind zur Arbeit mitzunehmen oder einen Teil der Arbeit als Tele-Heimarbeit zu leisten ist in den meisten Betrieben schwer möglich bis ganz unmöglich. Die Arbeitszeit auf den Vormittag oder Nachmittag zu verlegen bzw. die Arbeitszeit auf wenige Wochentage zu komprimieren, scheint in den meisten Betrieben zumindest zum Teil möglich. Werden Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit³¹ mit jenen, in denen noch nie Elternteilzeit in Anspruch genommen wurde, verglichen, so zeigt sich, dass in ersteren die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann. Ob dies die Folge der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die

³¹ Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, sind die Ergebnisse für diese Untergruppe verständlicher Weise stärker den Fluktuationen des Antwortverhaltens der einzelnen Betriebe unterworfen, weswegen einzelne Abweichungen zu dem Antwortverhalten der größeren Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit nicht überinterpretiert werden sollten.

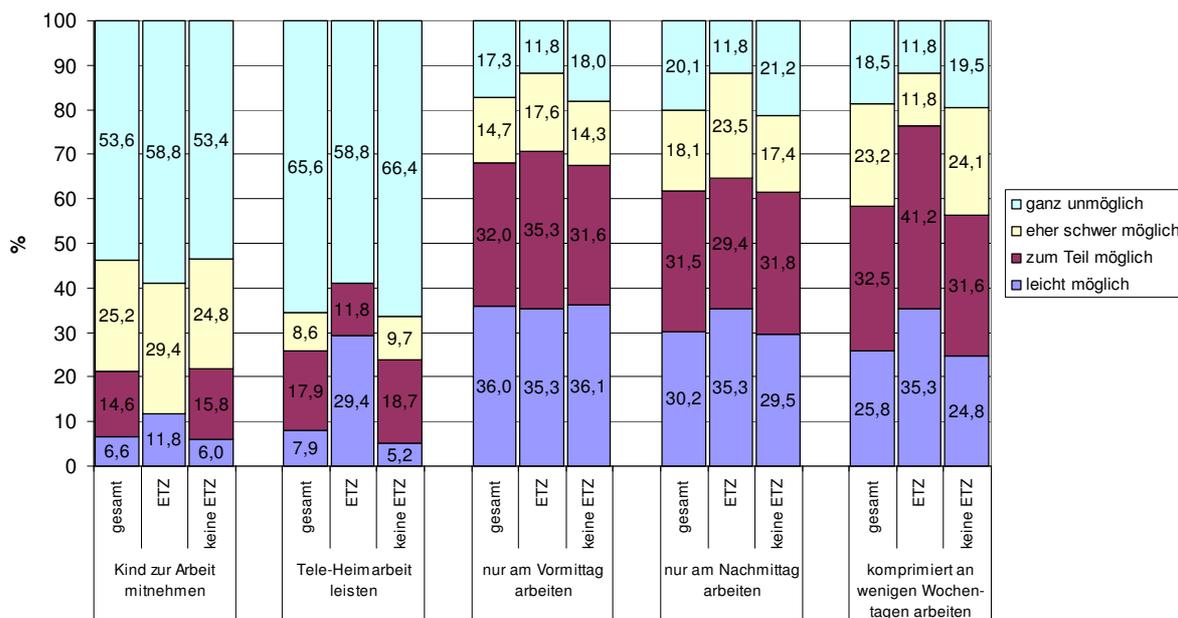
Arbeitnehmer/innen ist oder schon zuvor gegeben war und dadurch Elternteilzeit eher erleichtert wurde, kann jedoch hier nicht beantwortet werden.

Abbildung 6-2: Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsumfeldes in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF
Legende: ETZ: Elternteilzeit

Abbildung 6-3: Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsumfeldes in Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



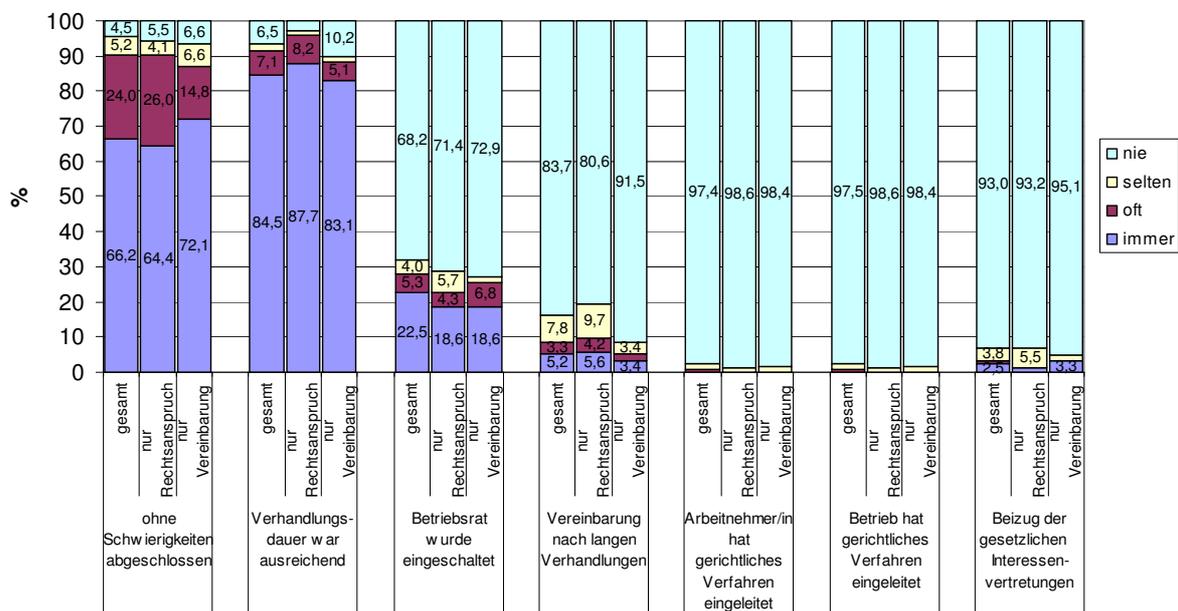
Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

6.1.4 Ablauf der Verhandlungen aus betrieblicher Sicht

Der Ablauf der Verhandlungen in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (Abbildung 6-4) scheint großteils problemlos zu verlaufen. Zunächst werden die Verhandlungen in allen Betrieben, gleich welche Form der Elternteilzeit verhandelt wurde, betrachtet.

In rund 2/3 der Betriebe konnten die Verhandlungen immer ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden. In weiteren 24% konnte dies oft erreicht werden. In rund 10% der Betriebe konnten die Verhandlungen nur mit (selten oder nie ohne) Schwierigkeiten abgeschlossen werden. Die vorgesehene innerbetriebliche Verhandlungsdauer von einem Monat war in 84,5% der Betriebe immer ausreichend. In 6,5% der Betriebe reichte diese nie aus. Der Betriebsrat wurde in 22,5% der Betriebe immer während den Verhandlungen eingeschaltet.³² In nur 5,2% der Betriebe konnte erst nach langen Verhandlungen Elternteilzeit vereinbart werden. Nur in einzelnen Betrieben (n=3) wurde (selten) entweder von Seiten der Arbeitnehmer/innen bzw. von Seiten des Betriebes ein gerichtliches Verfahren eingeleitet. In 97,4% bzw. 97,5% der Betriebe kam dies niemals vor. Schließlich wurden in 4 Betrieben die gesetzlichen Interessenvertretungen den Verhandlungen immer beigezogen.

Abbildung 6-4: Ablauf der Verhandlungen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)³³



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Wird der Verlauf der Verhandlungen differenziert nach Betrieben, die nur Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben und jenen, die nur Erfahrung mit

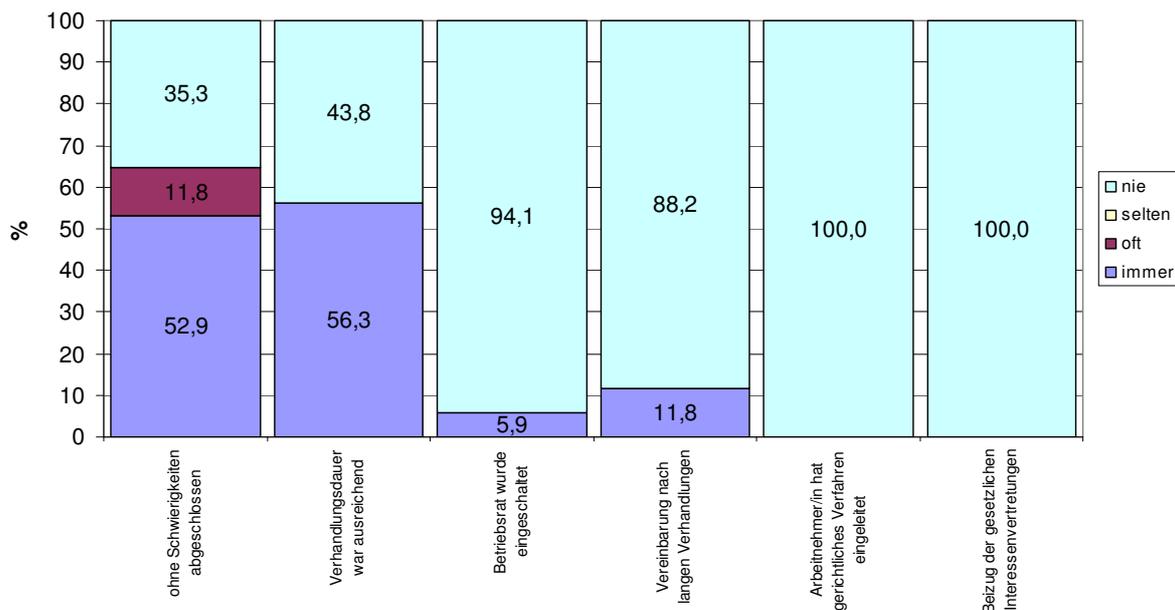
³² Diese Darstellung inkludiert auch Betriebe ohne Betriebsrat. Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, wurde in 41% der Betriebe dieser immer eingeschaltet.

³³ Aufgrund der besseren Lesbarkeit entfallen in dieser und den folgenden Abbildungen die Zahlenangaben für marginale Ausprägungen.

einer vereinbarten Elternteilzeit haben betrachtet, zeigen sich nur marginale Unterschiede. In Betrieben mit einer vereinbarten Elternteilzeit konnten die Verhandlungen anscheinend häufiger ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden (72,1% immer) als in Betrieben, in denen einzig der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit verhandelt wurde (64,4% immer).³⁴ Werden jedoch die Ausprägungen „immer“ und „oft“ gemeinsam betrachtet, gleichen sich beide Subsamples wieder an (90,4% bzw. 87%). Bei den weiteren Situationen zeigt sich ein ähnlicher Verlauf.

In Abbildung 6-5 wird der Ablauf der Verhandlungen in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen dargestellt.³⁵ Da in 82,4% dieser Betriebe bisher mit maximal 2 Personen über Elternteilzeit verhandelt worden ist, überwiegen dementsprechend die Extremwerte „immer“ und „nie“. In rund 53% der Betriebe konnten die Verhandlungen ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden. In weiteren 11,8% geschah dies oft. Die vorgesehene innerbetriebliche Verhandlungsdauer von 2 Wochen war in 56,3% der Betriebe immer, jedoch in den verbleibenden 43,8% der Betriebe nie ausreichend.

Abbildung 6-5: Ablauf der Verhandlungen (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Der Betriebsrat wurde – auch weil in den kleineren Betrieben oft keiner vorhanden ist – nur in rund 6% der Betriebe immer eingeschaltet. In rund 12% der Betriebe konnte die Elternteilzeit erst nach langen Verhandlungen vereinbart werden. Weder wurde in einem Betrieb ein gerichtliches Verfahren von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen

³⁴ Betriebe, die nur Erfahrung mit einer vereinbarten Elternteilzeit haben, haben eine bedeutend geringere Anzahl an Elternteilzeit nehmenden Personen. In 74,6% der Betriebe wurde diese von maximal 2 Personen genommen. Somit ist dieses Subsample den Extremwerten „immer“ und „nie“ stärker ausgesetzt.

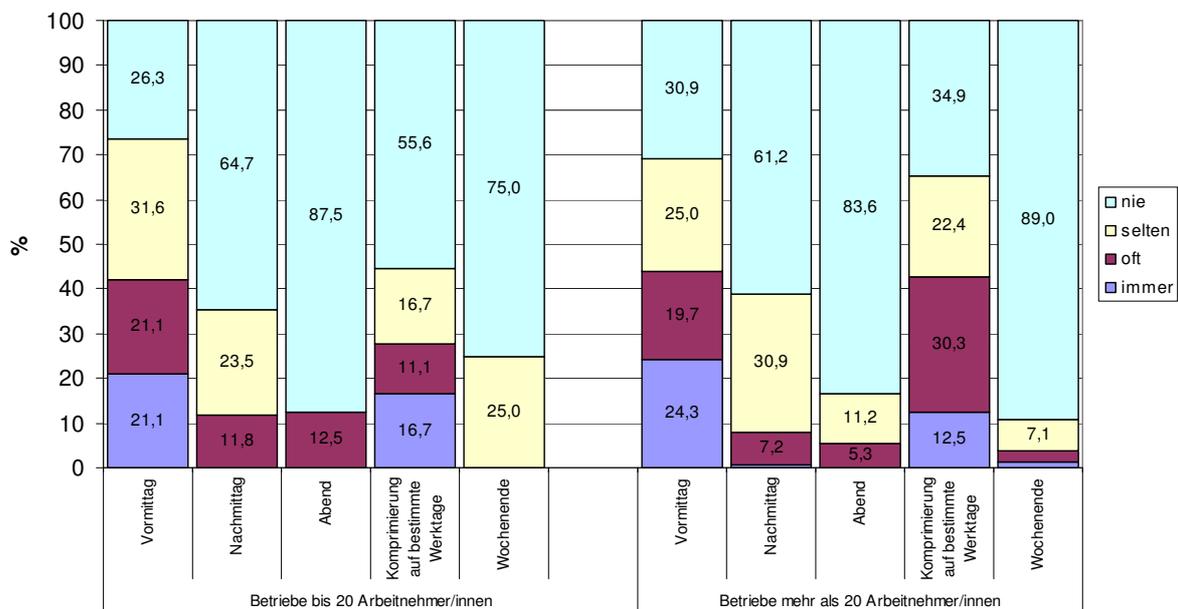
³⁵ Von einer Aufteilung dieser Betriebe in jene, in denen nur der Rechtsanspruch auf bzw. nur die vereinbarte Elternteilzeit verhandelt wurde, wurde aufgrund der geringen Fallzahl Abstand genommen.

eingeleitet, noch wurden die gesetzlichen Interessenvertretungen zwecks Beratung kontaktiert.

6.1.5 Folgen der Verhandlungen von Elternteilzeit

Abbildung 6-6 zeigt die Änderung der Lage der Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit nach Häufigkeit. Am häufigsten kommt es sowohl bei den kleineren als auch bei den größeren Betrieben zu einer Verlagerung in Richtung Vormittag. Bei 42,2% bzw. 44% der Betriebe geschieht dies immer oder oft. Am zweit häufigsten kommt es zu einer Komprimierung der Arbeitszeit auf bestimmte Werktage. Dies geschieht in den größeren Betrieben mit 42,8% (immer oder oft) deutlich häufiger als in den kleineren (27,8%). Eine Verschiebung der Arbeitszeit Richtung Nachmittag bzw. Abend geschieht hingegen relativ selten. Eine Verschiebung der Arbeitszeit auf das Wochenende geschieht mit Abstand am seltensten.

Abbildung 6-6: Änderung der Lage der Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit nach Häufigkeit



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Insgesamt gesehen (Tabelle 6-18) sind die Geschäftsführer/innen bzw. die Personalchefs/Personalchefinnen mit der Lage der Arbeitszeit zufrieden. Rund 1/3 in den kleinen wie in den großen Betrieben finden, dass die Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen aus betrieblicher Sicht sehr gut passt. Weitere rund 50% geben an, dass die Lage der Arbeitszeit eher gut zu den betrieblichen Erfordernissen passt. Nur je rund 17% der Auskunftspersonen geben an, dass die Lage der Arbeitszeit der Elternteilzeit nehmenden Personen eher nicht oder gar nicht gut zum betrieblichen Ablauf passt.

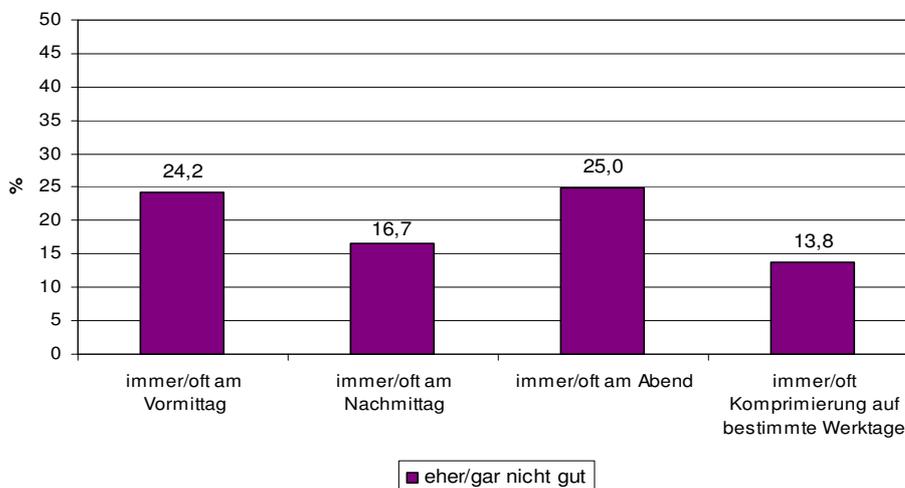
Tabelle 6-18: Zufriedenheit der Betriebe mit der Lage der Arbeitszeit

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
sehr gut	33,3%	31,8%
eher gut	50,0%	51,6%
eher nicht gut	5,6%	13,4%
gar nicht	11,1%	3,2%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

In Abbildung 6-7 werden die Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen³⁶ nach den häufigsten Arbeitszeitverlagerungen im Zusammenspiel mit der Unzufriedenheit der Arbeitgeber/innen mit der Lage dieser Arbeitszeit dargestellt. In jenen Betrieben, in denen immer bzw. oft die Arbeitszeit in den Vormittag oder in den Abend gelegt wurde, ist die Unzufriedenheit der Arbeitgeber/innen mit dieser am höchsten (24,2% bzw. 25%). Rund 4% der Arbeitgeber/innen der Betriebe, in denen immer bzw. oft die Arbeitszeit in den Vormittag gelegt wurde, finden sogar, dass die Lage der Arbeitszeit gar nicht zum betrieblichen Ablauf passt.³⁷ Am geringsten ist die Unzufriedenheit der Arbeitgeber/innen in jenen Betrieben, in denen immer bzw. oft eine Komprimierung der Arbeitszeit auf bestimmte Werkstage stattgefunden hat (13,8%).

Abbildung 6-7: Problematische Lage der Arbeitszeit



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Jene Auskunftspersonen, die angaben, dass die Lage der Arbeitszeit der Elternteilzeit nehmenden Personen eher nicht bzw. gar nicht zum betrieblichen Ablauf passt, wurden nach ihrer präferierten Arbeitszeitlage befragt (Abbildung 6-8).³⁸ Die meisten (35,7%) konnten hierbei keine konkrete Wunscharbeitszeit

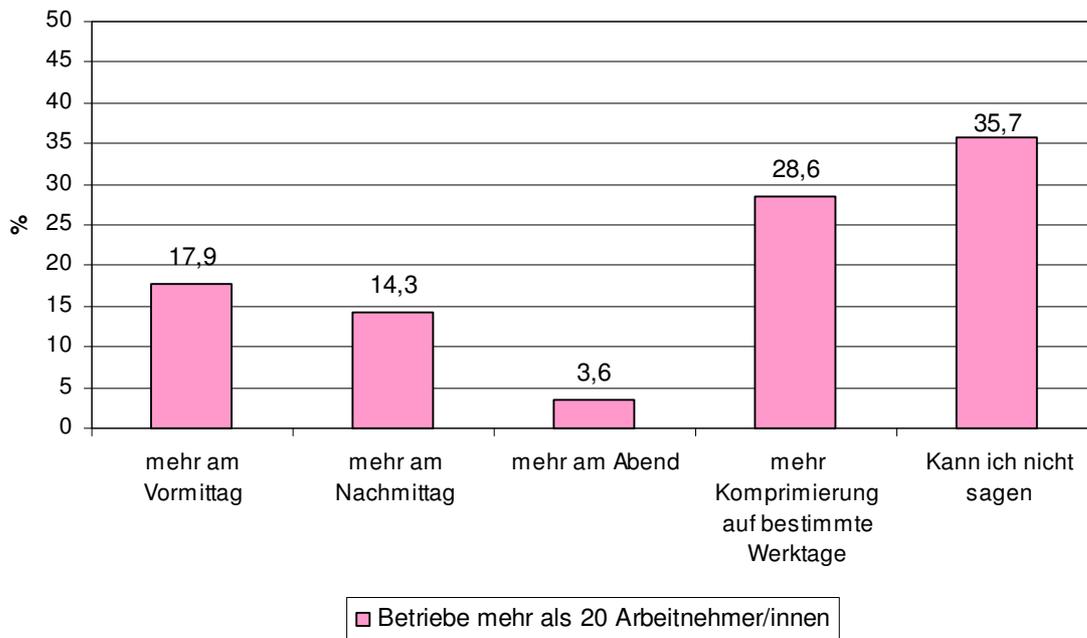
³⁶ Eine Auswertung der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen musste aufgrund der geringen Fallzahl entfallen.

³⁷ Dieser Anteil beträgt bei den anderen Betriebstypen 0.

³⁸ Von den 3 Respondenten/Respondentinnen der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen, die nicht mit der Lage zufrieden waren, gaben 2 „mehr am Vormittag“ und 1 „mehr am Wochenende“ an.

nennen. Unter den konkreten Veränderungswünschen wird mit 28,6% am häufigsten die Komprimierung der Arbeitszeit auf bestimmte Werkstage präferiert. Eher weniger wird der Vormittag (17,9%) und der Nachmittag (14,3%) präferiert, eine Verschiebung Richtung Abend sogar nur von 3,6% der Respondenten/Respondentinnen.

Abbildung 6-8: Gewünschte Arbeitszeitlage der Betriebe (mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

In nur sehr wenigen Betrieben (n=8) ist es laut dieser Erhebung jemals vorgekommen, dass keine Einigung mit dem/der Arbeitnehmer/in erzielt werden konnte.³⁹ Bei 7 von diesen 8 Betrieben handelt es sich um Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Der Respondent des einzigen Betriebes mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gab keine Gründe für das nicht Zustandekommen an. Die (mit) ausschlaggebenden Gründe für das nicht Zustandekommen in den 7 größeren Betrieben verteilen sich wie folgt:

In 5 von diesen konnte mehrmals keine passende Arbeitszeitverteilung gefunden werden, in 2 Betrieben geschah dies einmal. Kein passendes Arbeitsausmaß konnte in 3 Betrieben mehrmals und in 2 je einmal nicht gefunden werden. Zudem hätte in einem Betrieb Elternteilzeit in mehreren Fällen einen Wechsel des Arbeitsortes bedeutet, was nicht angenommen wurde, und das Gericht mehrmalig festgestellt, dass die betrieblichen Erfordernisse den Interessen der Arbeitnehmer/innen vorzuziehen sind.

³⁹ Aufgrund dieser sehr geringen Anzahl werden diese Fälle einzeln beschrieben und nicht als prozentuale Anteile graphisch dargestellt.

Infolge des nicht Zustandekommens verblieben in 2 Betrieben mehrere Arbeitnehmer/innen in Karenz, in einem Betrieb geschah dies einmal. In 3 Betrieben kam es je einmal vor, dass der/die Arbeitnehmer/in im vorherigen Arbeitsausmaß verblieb. Schließlich kam es in einem Betrieb einmalig und in 3 Betrieben mehrmalig zu einer Auflösung des Dienstverhältnisses mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen.

6.1.6 Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternteilzeit in den Betrieben

Den konkreten Auswirkungen in den Betrieben aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen widmet sich folgender Abschnitt. Es wurden hierzu den Auskunftspersonen mögliche Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternteilzeit vorgelegt, um diese nach ihrem Zutreffen zu bewerten.

Abbildung 6-9 stellt die Auswirkungen in den Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für verschiedene Gruppen von Betrieben dar. Diese sind:

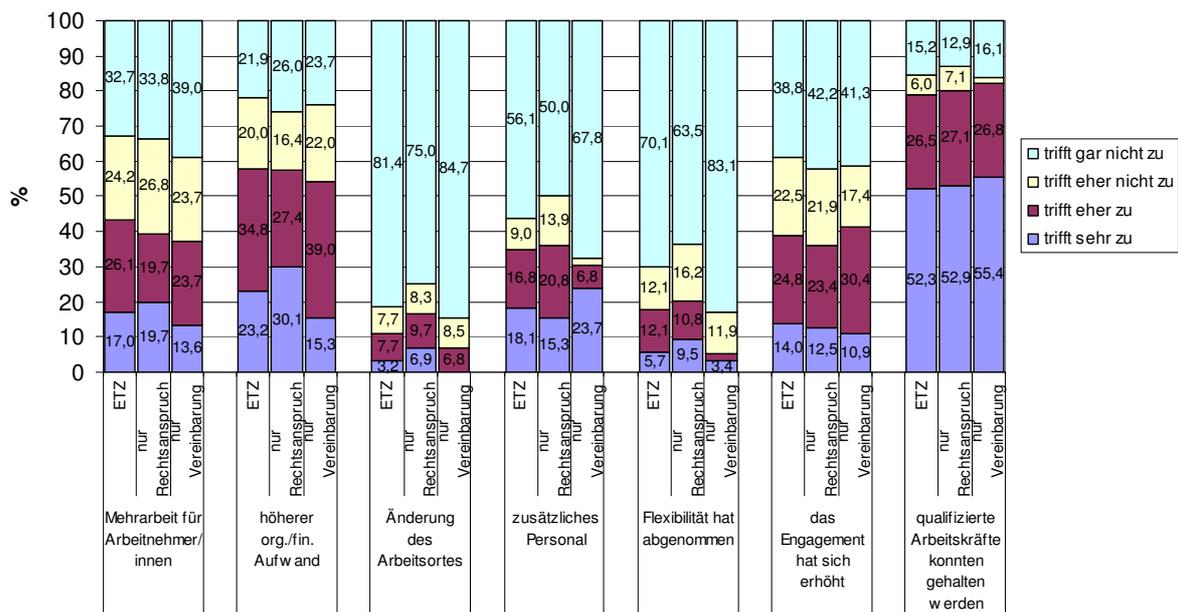
- Betriebe, die Erfahrung mit einer Form von Elternteilzeit haben (ETZ) – gleich ob Rechtsanspruch oder vereinbarte Elternteilzeit
- Betriebe, die nur Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben (nur Rechtsanspruch)
- Betriebe, die nur Erfahrung mit vereinbarter Elternteilzeit haben (nur Vereinbarung)

Jene (wenigen) Betriebe mit beiden Formen von Elternteilzeit werden nicht gesondert ausgewiesen.

Am weitaus häufigsten wird von den Betrieben angegeben, dass es durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit möglich war, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten. Je nach betrachteter Gruppe trifft dies in 52,3% bis 55,4% der Betriebe sehr zu. Werden jene Betriebe, die diese Auswirkung als eher zutreffend bewerten hinzu gerechnet, trifft dies in 78,8% bis 82,2% der Betriebe zu.

Am zweit häufigsten tritt ein höherer organisatorischer und finanzieller Aufwand als Folge der Inanspruchnahme auf. In 54,3% bis 58% der Betriebe trifft dies (sehr oder eher) zu. Besonders in Betrieben, in denen der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wahrgenommen wird, liegt der Anteil der Betriebe, in denen dies sehr zutrifft, mit 30,1% vergleichsweise hoch.

Abbildung 6-9: Auswirkungen der Inanspruchnahme (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Dass es aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen kommt, trifft in 37,3% bis 43,1% der Betriebe – je nach betrachteter Gruppe – (sehr) zu.

Im etwa gleichen Ausmaß (ETZ 38,8%) trifft in den Betrieben eine Erhöhung des Engagements der Arbeitnehmer/innen, die sich in Elternteilzeit befinden, (sehr) zu. In Betrieben, in denen alleine der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen wahrgenommen wird, wird jedoch ein erhöhtes Engagement dieser seltener von den Betrieben wahrgenommen. 64,1% dieser Betriebe geben an, dass dieses gar nicht bzw. eher nicht zutrifft.

Mehrheitlich wurde kein zusätzliches Personal von den Betrieben eingestellt. In 56,1% der Betriebe, in denen Elternteilzeit beansprucht wird, traf dies gar nicht zu. Am häufigsten wurde noch zusätzliches Personal in Betrieben, in denen alleine der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wahrgenommen wird, aufgenommen. 36,1% der Betriebe geben hier an, dass dies (sehr) zutrifft.

Auch dass die Flexibilität des Betriebes aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit abgenommen hat, trifft mehrheitlich in den Betrieben gar nicht zu (ETZ 70,1%). Am unflexibelsten wird die Lage von Betrieben, in denen alleine der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wahrgenommen wird, beurteilt. 9,5% dieser Betriebe geben an, dass es sehr zutrifft, dass die Flexibilität des Betriebes abgenommen hat. Weitere 10,8% geben an, dass dies eher zutrifft.

In seltenen Fällen kam es zu einer Änderung des Arbeitsortes der Arbeitnehmer/innen mit Elternteilzeit (in 81,4% der Betriebe traf dies gar nicht zu).

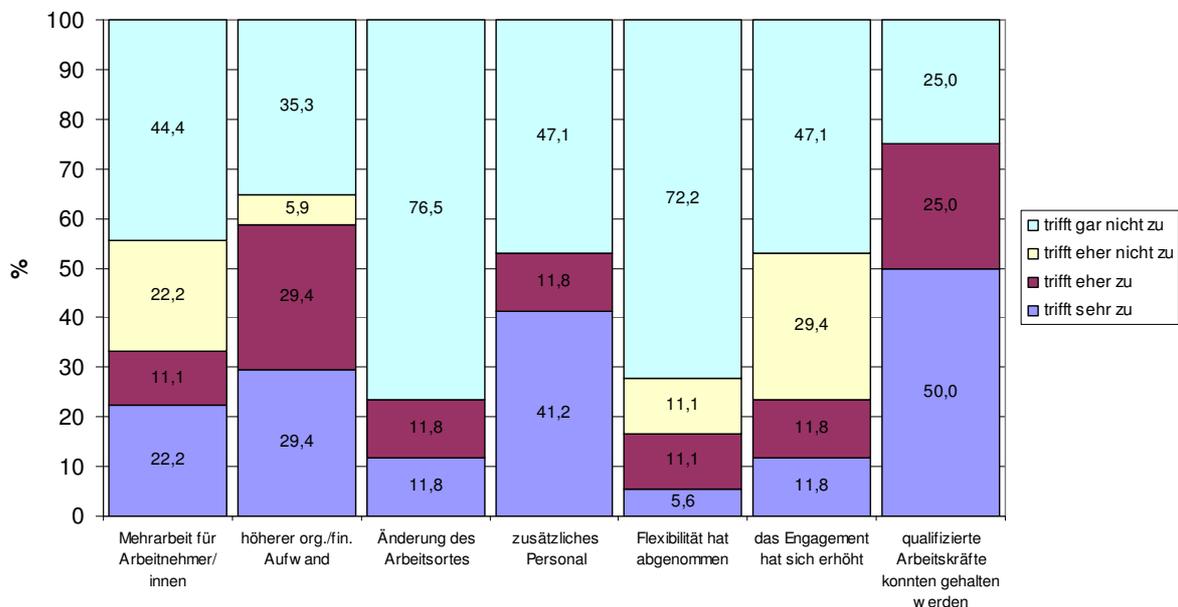
Am häufigsten traf dies wiederum in Betrieben, in denen alleine der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wahrgenommen wird, zu. In 6,9% traf dies sehr in weiteren 9,7% eher zu.

In Abbildung 6-10 werden die Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen für Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen dargestellt.⁴⁰

Auch bei den kleineren Betrieben trifft die Auswirkung, dass qualifizierte Arbeitskräfte gehalten werden konnten, am häufigsten (sehr) zu (75%).

Dass es zu einem höheren organisatorischen und finanziellen Aufwand gekommen ist, ist ebenso wie bei den großen Betrieben mehrheitlich (sehr) zutreffend (58,8%).

Abbildung 6-10: Auswirkungen der Inanspruchnahme (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Im Gegensatz zu den größeren Betrieben wurde ebenfalls mehrheitlich zusätzliches Personal eingestellt. In 53% der Betriebe traf dies (sehr) zu.

Hingegen trifft es weniger oft wie in den größeren Betrieben (sehr) zu, dass es zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen kommt (33,3%).

Dass sich das Engagement der Elternteilzeit nehmenden Personen erhöht hat, trifft laut den Auskunftspersonen in den kleineren Betrieben zu 47,1% gar nicht und zu weiteren 29,4% eher nicht zu. Somit wird dies deutlich pessimistischer eingeschätzt als bei den größeren Betrieben.

⁴⁰ Eine weitere Unterteilung der Betriebe nach Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bzw. vereinbarter Elternteilzeit unterbleibt aufgrund der geringen Fallzahl.

Dass die Flexibilität des Betriebes abgenommen hat, trifft in 16,7% der Betriebe (sehr) zu. Damit liegt dieser Anteil im selben Bereich wie bei den größeren Betrieben.

Schließlich kam es in 76,5% der Betriebe nie zu einer Änderung des Arbeitsortes der Arbeitnehmer/innen mit Elternteilzeit.

Abbildung 6-11 stellt die Auswirkungen durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen auf die Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für die am besten abgebildeten Kategorien der Branchen in der Erhebung („Handel“, „Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie“, „Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen“), dar.⁴¹

In großem Ausmaß trifft in allen Branchen zu, dass qualifizierte Arbeitskräfte gehalten werden konnten. Im Handel trifft dies im besonderen Maße sehr zu (57,1%).

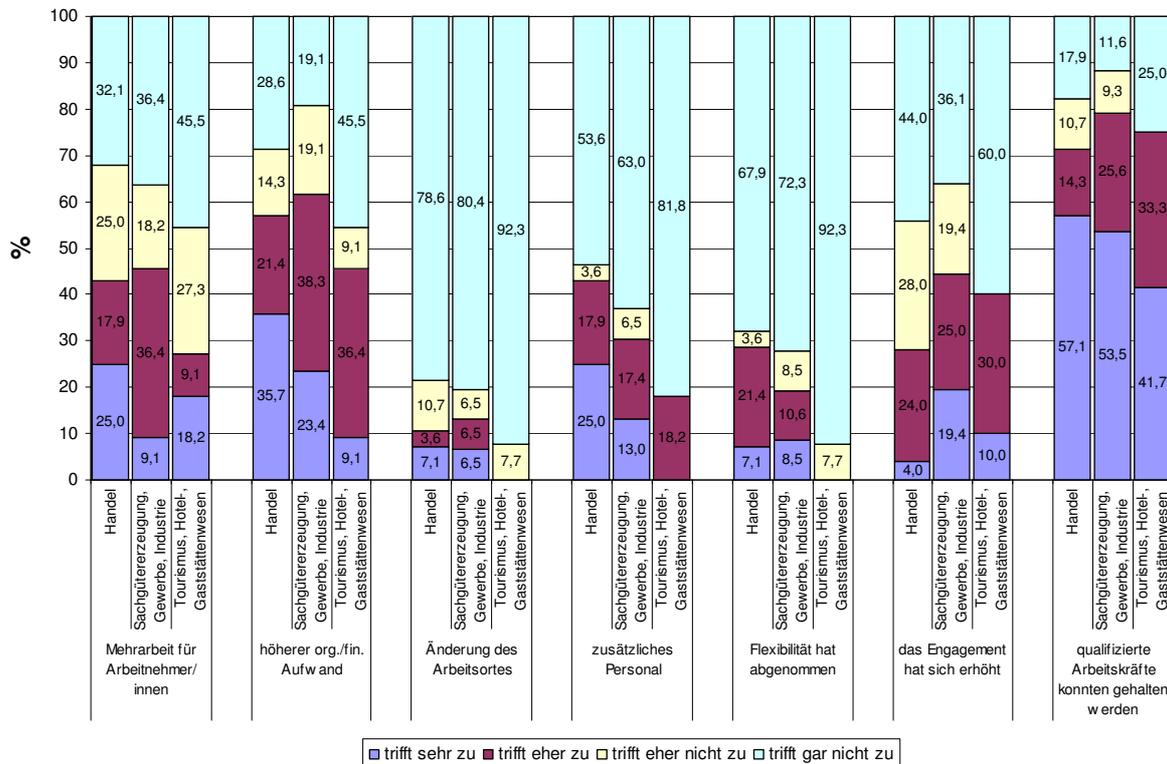
Dass in Folge der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen ein höherer organisatorischer und finanzieller Aufwand auf den Betrieben lastet, trifft ebenfalls häufig für jene Betriebe, die im Handel tätig sind, zu (35,7%).

Zusätzliches Personal wurde vor allem im Handel eingestellt (25% trifft sehr zu). Hingegen trifft dies in Betrieben im Tourismus, Hotel- und Gaststättenwesen zu 81,8% gar nicht zu.

Dass es zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen kommt, trifft ebenfalls im Handel am häufigsten sehr zu (25%). Werden jedoch die Ausprägungen „trifft sehr zu“ und „trifft eher zu“ gemeinsam betrachtet, so sind es die Betriebe, die in der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie tätig sind, in denen es am häufigsten zutrifft, dass es zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen kommt.

⁴¹ Weitere Unterteilungen nach Elternteilzeitformen bzw. Ausweitung dieser Untersuchung auf Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen sind aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 6-11: Auswirkungen der Inanspruchnahme im Betrieb nach Branchen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Dass sich das Engagement der Arbeitnehmer/innen, die sich in Elternteilzeit befinden, erhöht hat, stellen besonders Betriebe, die in der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie tätig sind, fest (trifft sehr zu 19,4%). Im Handel trifft dies nur in 4% der Betriebe sehr zu.

Dass die Flexibilität des Betriebes abgenommen hat, trifft vor allem im Handel (sehr) zu (28,5%). Bei Betrieben, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind, trifft dies hingegen eher nicht oder gar nicht zu.

Dass es zu einer Änderung des Arbeitsortes der Arbeitnehmer/innen mit Elternteilzeit gekommen ist, trifft insgesamt selten zu. Im Handel sowie in Betrieben, die in der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie tätig sind, trifft dies zu 10,7% bzw. 13% (sehr) zu. In den Betrieben, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind, trifft dies hingegen eher nicht oder gar nicht zu.

6.1.7 Einstellungen der Betriebe zur Elternteilzeit

In diesem Abschnitt soll „die Stimmungslage“ der Betriebe zur Maßnahme Elternteilzeit näher beleuchtet werden. Hierzu wurden die Auskunftspersonen der Betriebe mit Aussagen zur Elternteilzeit konfrontiert, denen sie – sofern sie diese beurteilen konnten – (nicht) zustimmen konnten. Mit diesen Aussagen wurden alle Betriebe – gleich ob diese Erfahrung mit Elternteilzeit haben oder nicht – konfrontiert.

Abbildung 6-12 stellt die Einstellungen der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für verschiedene Gruppen von Betrieben dar. Diese sind:

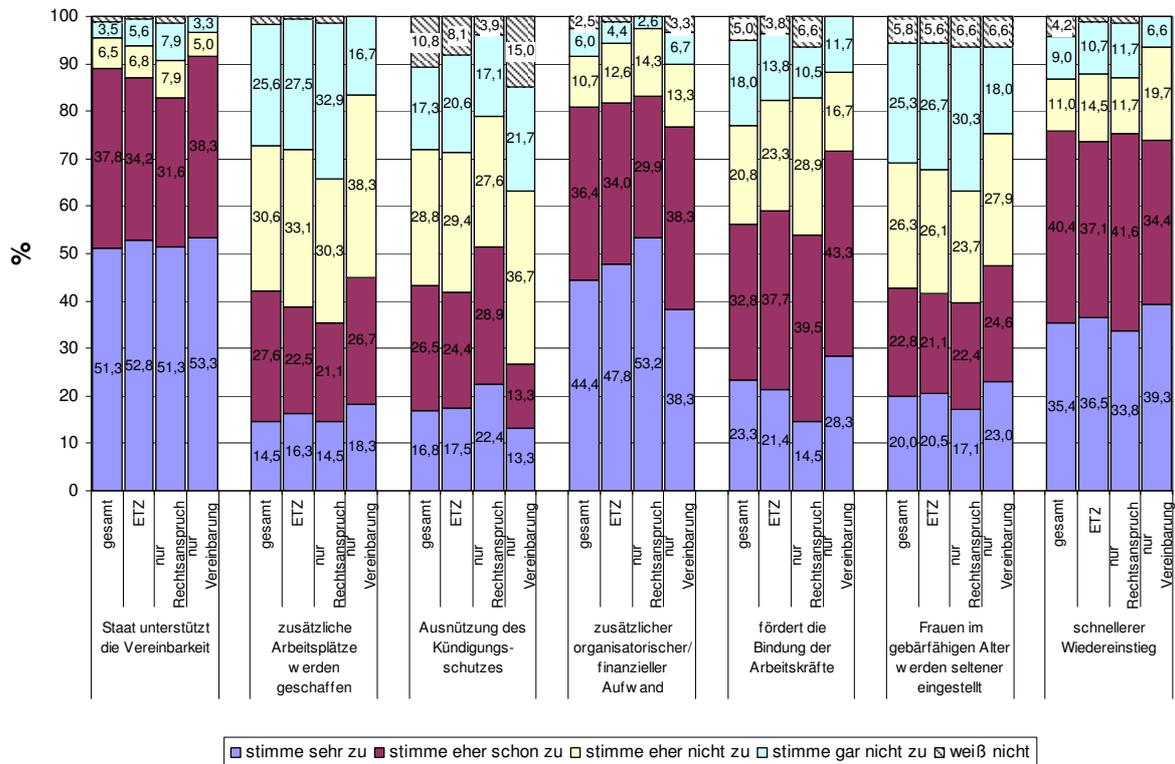
- Alle Betriebe in der Erhebung (gesamt)
- Betriebe, die Erfahrung mit einer Form von Elternteilzeit haben (ETZ) – gleich ob Rechtsanspruch oder vereinbarte Elternteilzeit
- Betriebe, die nur Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben (nur Rechtsanspruch)
- Betriebe, die nur Erfahrung mit vereinbarter Elternteilzeit haben (nur Vereinbarung)

Jene (wenigen) Betriebe mit beiden Formen von Elternteilzeit werden nicht gesondert ausgewiesen.

Der Aussage, dass der Staat mit dem Recht auf Elternteilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, wird insgesamt in sehr hohem Ausmaß zugestimmt. In allen hier dargestellten Gruppen liegt der Anteil der Betriebe, die dieser Aussage sehr zustimmen, über 50%. Werden die Betriebe, die dieser Aussage eher schon zustimmen hinzugenommen, kommt der Anteil der zustimmenden Betriebe – je nach betrachteter Gruppe – zwischen 91,6 % und 82,9% zu liegen. Wobei die Betriebe, die nur Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, dieser Aussage leicht skeptischer gegenüber stehen.

Am zweit häufigsten wird der Aussage, dass mit dieser Regelung ein zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für den Betrieb verbunden ist, (sehr) zugestimmt. Am höchsten ist der Anteil der Zustimmung mit 83,1% bei jenen Betrieben, die nur Erfahrung mit dem Recht auf Elternteilzeit haben, etwas geringer ist dieser bei jenen Betrieben, die nur Erfahrung mit vereinbarter Elternteilzeit haben (76,6%). Mögliche Ursache hierfür könnte einerseits die höhere Anzahl der Elternteilzeit nehmenden Personen in den Betrieben, die nur Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, sein sowie andererseits, dass eine Elternteilzeit eher vereinbart wird, wenn es für den Betrieb zu keinem übergroßen zusätzlichen organisatorischen Aufwand kommt.

Abbildung 6-12: Aussagen zur Maßnahme Elternteilzeit (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Am dritt häufigsten wird der Aussage, dass diese Regelung dazu beiträgt, dass die Arbeitnehmer/innen schneller wieder in den Beruf einsteigen, zugestimmt. Je nach betrachteter Gruppe liegt der Anteil der Betriebe, die dieser Aussage (sehr) zustimmen, zwischen 75,8% und 73,7%.

Der Aussage, dass diese Regelung die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb fördert, wird von den Betrieben ebenfalls mehrheitlich zugestimmt. Besonders Betriebe, die nur Erfahrung mit vereinbarter Elternteilzeit haben, stimmen dieser Aussage besonders stark zu (71,6%). Bei Betrieben, die nur Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, liegt die Zustimmung deutlich niedriger (54%) und somit leicht unter dem Anteil aller befragten Betriebe (56,1%).

Der Aussage, dass einige Arbeitnehmer/innen diese Maßnahme ausnutzen und nur deshalb Elternteilzeit in Anspruch nehmen, damit sie für einige Jahre einen Kündigungsschutz haben, wird von der Gesamtheit der Betriebe nicht zugestimmt. 43,3% aller befragten Betriebe stimmen dieser Aussage (sehr) zu. Jedoch stimmt jeder zweite (51,3%) Betrieb, der einzig Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit hat, dieser Aussage zu. Im Gegensatz dazu sehen die Auskunftspersonen in Betrieben, die nur Erfahrung mit einer vereinbarten Elternteilzeit haben, dies deutlich anders. Hier können nur 26,6% der Respondenten/Respondentinnen dieser Aussage (sehr) zustimmen.

Der Aussage, dass Betriebe Frauen im gebärfähigen Alter seltener einstellen werden, wird von allen betrachteten Gruppen mehrheitlich nicht zugestimmt. Besonders die Auskunftspersonen der Betriebe, in denen einzig der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit in Kraft getreten ist, stimmen dieser Aussage selten (sehr) zu (39,5%). Etwas mehr Zustimmung bekommt diese Aussage von den Auskunftspersonen der Betriebe mit vereinbarter Elternteilzeit. Hier liegt der Anteil bei 47,6% und ist somit etwas höher als bei der Gesamtheit der befragten Betriebe (42,8%).

Die geringste Zustimmung aller Aussagen konnte jene verbuchen, welche besagt, dass durch diese Regelung zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Nur 42,1% aller befragten Betriebe konnten dieser Aussage (sehr) zustimmen. In Betrieben, die einzig Erfahrung mit vereinbarter Elternteilzeit haben, liegt die Zustimmung mit 45% etwas höher; in Betrieben, die ausschließlich Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, jedoch nur bei 35,6%.

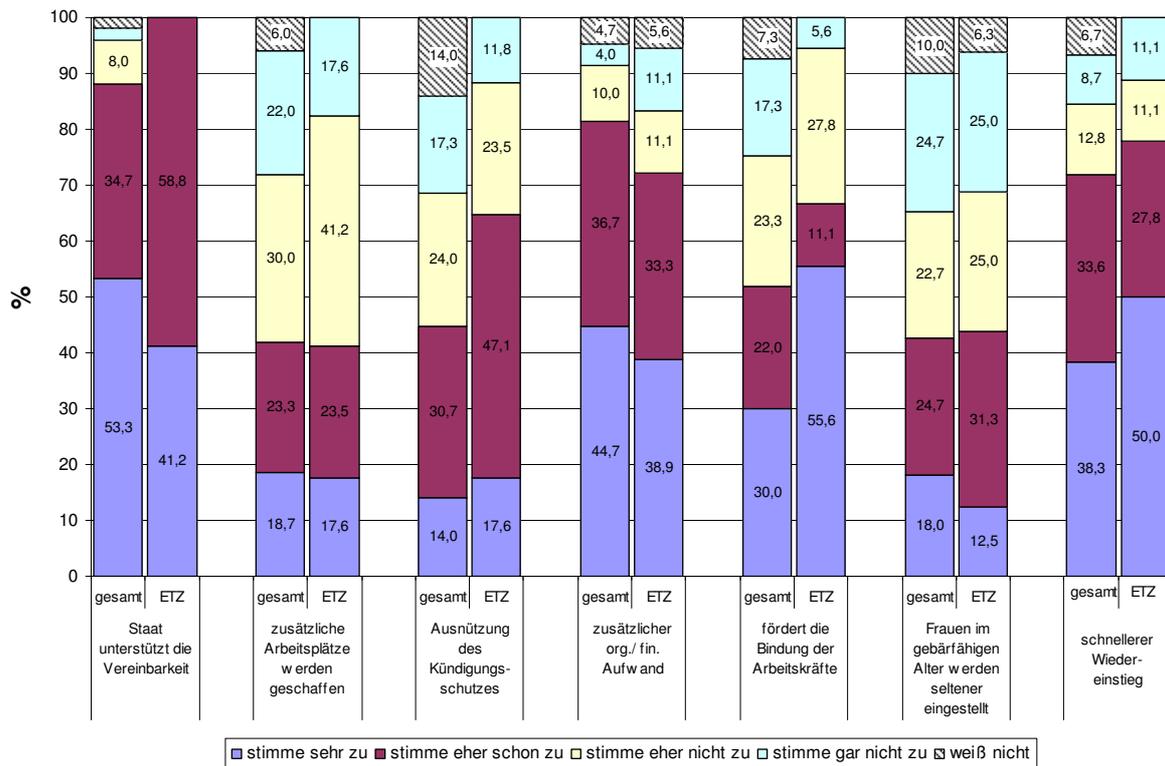
Abbildung 6-13 stellt die Einstellungen der Betriebe zu den gleichen Aussagen dar, jedoch nun für das Subsample der kleineren Betriebe (bis 20 Arbeitnehmer/innen). Es wird sowohl die Gesamtheit aller befragten Betriebe (gesamt) betrachtet sowie unter diesen jene, die Erfahrung mit Elternteilzeit (ETZ) haben.⁴²

Wird zunächst die Gesamtheit aller befragten Betriebe betrachtet, so zeigt sich die gleiche Rangfolge der Zustimmungen zu den einzelnen Aussagen wie bei den zuvor beschriebenen größeren Betrieben. Auch das Ausmaß der Zustimmungen zu den einzelnen Aussagen ist jenen der größeren Betriebe sehr ähnlich. Die Anteile der Zustimmung der Betriebe zu den einzelnen Aussagen sind:

Der Staat unterstützt mit dem Recht auf Elternteilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (88%); mit dieser Regelung ist ein zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für den Betrieb verbunden (81,4%); diese Regelung trägt dazu bei, dass die Arbeitnehmer/innen schneller wieder in den Beruf einsteigen (71,9%); diese Regelung fördert die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb (52%); einige Arbeitnehmer/innen nutzen diese Maßnahme aus und nehmen nur deshalb Elternteilzeit in Anspruch, damit sie für einige Jahre einen Kündigungsschutz haben (44,7%); Betriebe werden Frauen im gebärfähigen Alter seltener einstellen (42,7%); durch diese Regelung werden zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen (42%).

⁴² Wie schon zuvor wurde eine weitere Unterteilung der Betriebe nach Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bzw. vereinbarter Elternteilzeit aufgrund der geringen Fallzahl unterlassen.

Abbildung 6-13: Aussagen zur Maßnahme Elternteilzeit (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Werden die (wenigen) Betriebe, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben betrachtet, zeigt sich die extrem hohe Zustimmung zur Aussage, dass hiermit der Staat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt (kein Betrieb stimmt dieser Aussage (gar) nicht zu). Weiters fällt die sehr hohe Zustimmung zu den Aussagen zur Förderung der Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb und zum schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf auf (55,6% bzw. 50%). Interessanter Weise stimmen weniger Betriebe, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, der Aussage, dass diese Regelung mit einem zusätzlichen organisatorischen und finanziellen Aufwand verbunden ist, zu als Betriebe die (noch) keine Erfahrung mit Elternteilzeit haben. Der Aussage zur Ausnützung der Maßnahme um einen Kündigungsschutz für einige Jahre zu erhalten, wird jedoch von jenen Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, im erhöhten Ausmaß (eher) zugestimmt (64,7%).

6.1.8 Problembereiche aus betrieblicher Sicht

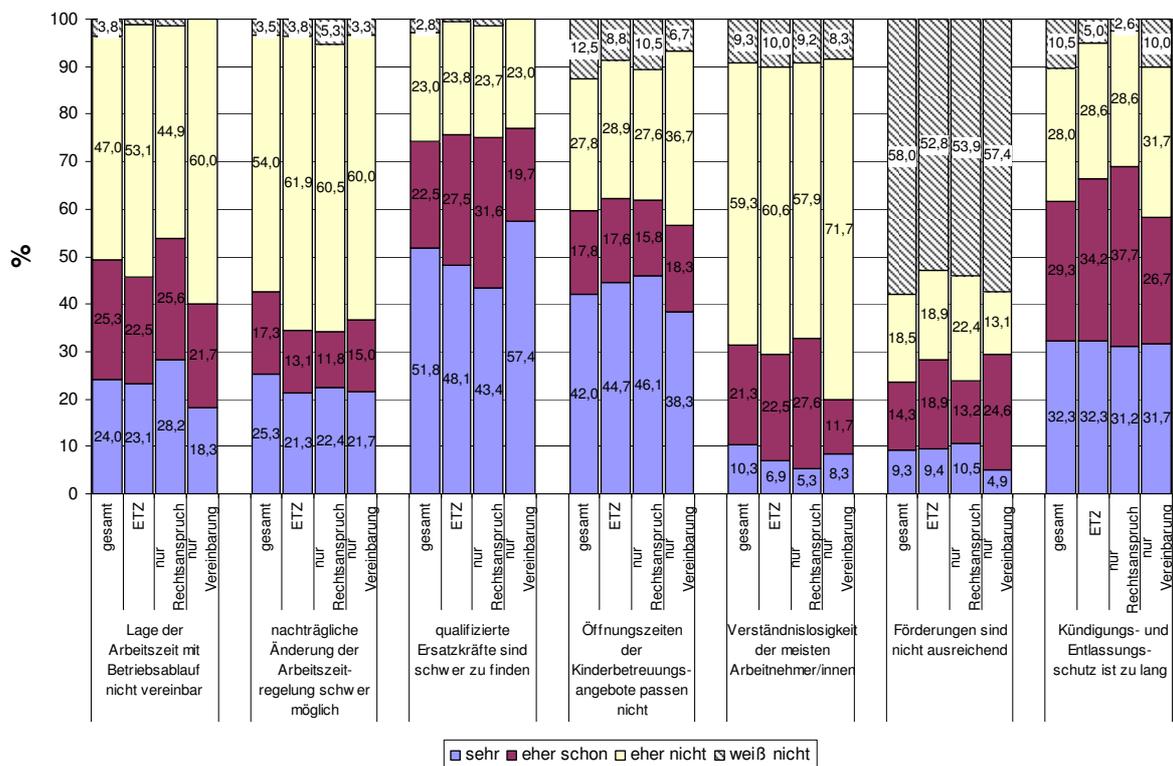
Die Relevanz von Problembereichen für Betriebe im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit widmet sich folgender Abschnitt. Wie schon zuvor wurden, um ein gesamtösterreichisches Bild der von den Betrieben gesehenen Probleme zu bekommen, allen Betrieben verschiedene mögliche Problembereiche vorgelegt. Diesen konnten sie – sofern sie diese beurteilen konnten – eine bestimmte Relevanz zuordnen.

Abbildung 6-14 stellt die Relevanz der Problembereiche bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für verschiedene Gruppen von Betrieben dar. Diese sind:

- Alle Betriebe in der Erhebung (gesamt)
- Betriebe, die Erfahrung mit einer Form von Elternteilzeit haben (ETZ) – gleich ob Rechtsanspruch oder vereinbarte Elternteilzeit
- Betriebe, die nur Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben (nur Rechtsanspruch)
- Betriebe, die nur Erfahrung mit vereinbarter Elternteilzeit haben (nur Vereinbarung)

Jene (wenigen) Betriebe mit beiden Formen von Elternteilzeit werden nicht gesondert ausgewiesen.

Abbildung 6-14: Relevanz der Problembereiche (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Das vordringlichste Problem sehen die Betriebe darin, dass qualifizierte Ersatzarbeitskräfte schwer zu finden sind. Je nach betrachteter Gruppe finden zwischen 74,3% und 77,1% diesen Problembereich sehr oder eher schon relevant.

Dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote nicht mit den Arbeitszeiten zusammen passen, wird von den Betrieben als zweit größter Problembereich

gesehen. Besonders jene Betriebe, die nur Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, sehen diesen Problembereich mit 46,1% als sehr relevant an. Nicht ganz 1/3 der Betriebe sieht den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes als ein sehr relevantes Problem an, da dieser aus betrieblicher Sicht zu lange ist. Wobei jene Betriebe, die nur Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, diesen Problembereich noch etwas kritischer sehen.

Dass sich die Lage der von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gewünschten Arbeitszeit nicht mit dem Betriebsablauf vereinbaren lässt, sehen 24% aller Betriebe als einen sehr relevanten Problembereich an. Auch hier sehen jene Betriebe, die nur Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, dies etwas kritischer (sehr relevant 28,2%).

Dass eine nachträgliche Änderung der festgelegten Arbeitszeitregelung nur schwer möglich ist, wird interessanter Weise von den Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, als weniger problematisch gesehen, als von den befragten Betrieben insgesamt. Während bei ersteren der Anteil der Betriebe, die diesem Problembereich hohe Relevanz zusprechen bei 21,3% liegt, steigt dieser bei letzteren auf 25,3%.

Dem Problembereich, dass die Arbeitnehmer/innen den betrieblichen Erfordernissen verständnislos gegenüberstehen, wird von allen betrachteten Gruppen mehrheitlich eher keine Relevanz zugesprochen. Von 57,9% bis 71,7% – je nach betrachteter Gruppe – reicht der Anteil der Betriebe, die diesen Problembereich als eher nicht relevant sehen.

Im Gegensatz zu den anderen möglichen Problembereichen, kann die überwiegende Mehrheit der Betriebe (selbst jene, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben) die Relevanz des Problembereiches „Förderungen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung für Betriebe sind nicht ausreichend“ nicht einschätzen. Ein Zusammenhang mit der Nichtinformiertheit der Betriebe über solche Fördermöglichkeiten scheint naheliegend.

Abbildung 6-15 stellt die Relevanz zu den gleichen Problembereichen, jedoch nun für das Subsample der kleineren Betriebe (bis 20 Arbeitnehmer/innen) dar. Es wird sowohl die Gesamtheit aller befragten Betriebe (gesamt) betrachtet sowie unter diesen jene, die Erfahrung mit Elternteilzeit (ETZ) haben.⁴³

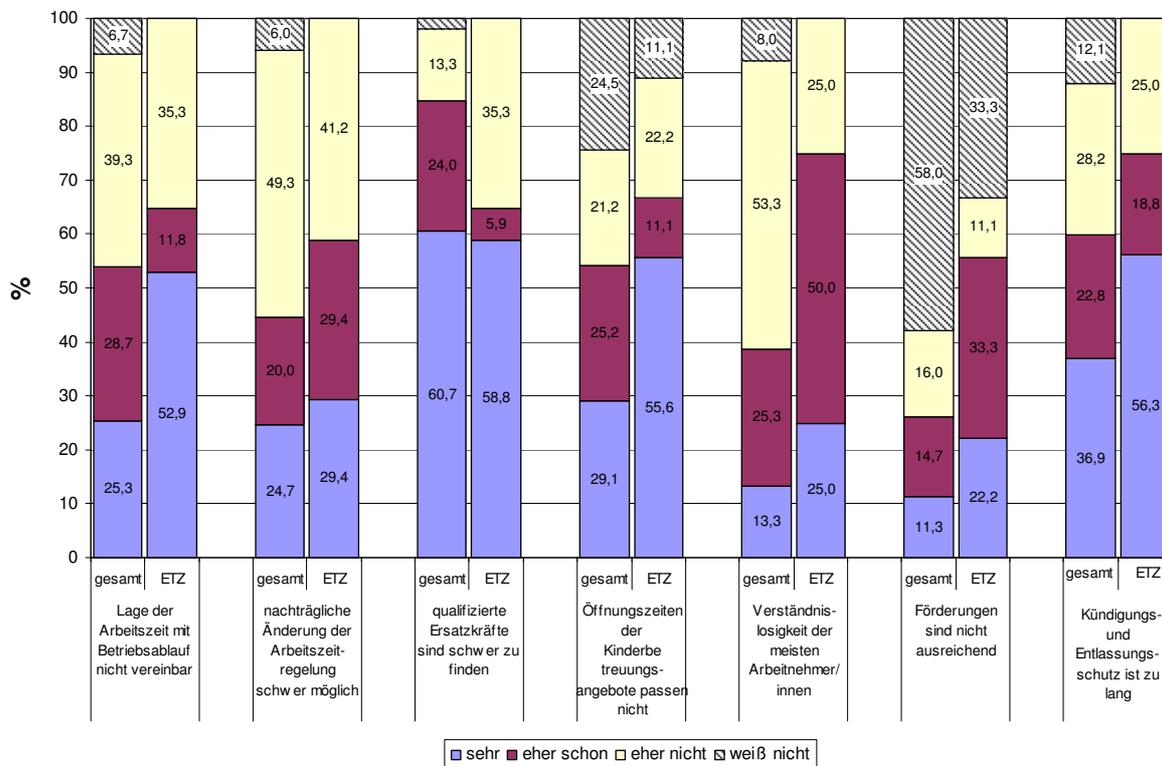
Die Relevanz der einzelnen Problembereiche ist annähernd die gleiche wie bei den zuvor beschriebenen größeren Betrieben. Jedoch ist das Ausmaß der Relevanz innerhalb der jeweiligen Problembereiche zum Teil deutlich höher.

⁴³ Wie schon zuvor wurde eine weitere Unterteilung der Betriebe nach Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bzw. vereinbarter Elternteilzeit aufgrund der geringen Fallzahl unterlassen.

Der Anteil der Betriebe für die der Problembereich „qualifizierte Ersatzkräfte sind schwer zu finden“ sehr relevant ist, liegt mit rund 60% deutlich über jenen der größeren Betriebe.

Dem Problembereich „Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes ist zu lang“ wird insgesamt eine höhere Relevanz (36,9%) als in den größeren Betrieben zugeschrieben. Besonders von den Betrieben mit Erfahrung mit Elternteilzeit wird dieser Problembereich als höchst relevant angesehen (56,3%).

Abbildung 6-15: Relevanz der Problembereiche (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Den Problembereich, dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote nicht mit den Arbeitszeiten zusammen passen, finden die Betriebe gesamt nur zu 29% sehr relevant. Unter jenen Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, hat dieser Problembereich jedoch – auch gegenüber den größeren Betrieben – mit 55,6% eine sehr hohe Relevanz.

Dem Problembereich „Die Lage der gewünschten Arbeitszeit lässt sich mit dem Betriebsablauf nicht vereinbaren“ wird gesamt gesehen im etwa gleichen Ausmaß wie bei den größeren Betrieben Relevanz zugesprochen. In jenen Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, wird dieser Problembereich wiederum mit rund 53% als sehr problematisch angesehen.

Auch dem Problembereich „Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Arbeitszeitregelungen ist schwer möglich“ wird gesamt gesehen im etwa gleichen Ausmaß wie bei den größeren Betrieben Relevanz zugesprochen. Bei Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, wird diesem Problembereich eine leicht höhere Relevanz (29,4%) zugesprochen.

Dem Problembereich, dass die Arbeitnehmer/innen den betrieblichen Erfordernissen verständnislos gegenüberstehen, wird insgesamt von den kleinen Betrieben genauso mehrheitlich eher keine Relevanz zugesprochen (53,3%), wie von den größeren Betrieben. Bei Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, fällt jedoch der hohe Anteil (50%) jener Betriebe, die diesen Problembereich eher schon als relevant erachten, auf.

Den Problembereich, dass Förderungen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung für Betriebe nicht ausreichend sind, können – gesamt betrachtet – die kleineren Betriebe im exakt gleichen Ausmaß (58%) wie die größeren Betriebe nicht einschätzen. Im Gegensatz zu den größeren Betrieben nimmt jedoch der Anteil der Betriebe, die keine Angaben zu diesem Problembereich machen konnten, bei jenen Betrieben, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, ab. 22,2% dieser Betriebe finden diesen Problembereich sehr relevant.

Abbildung 6-16 stellt die unterschiedliche Relevanz der Problembereiche für die am besten abgebildeten Kategorien der Branchen in der Erhebung („Handel“, „Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie“, „Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen“), dar. Als Basis dienen Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die Erfahrung mit einer Form der Elternteilzeit haben.⁴⁴

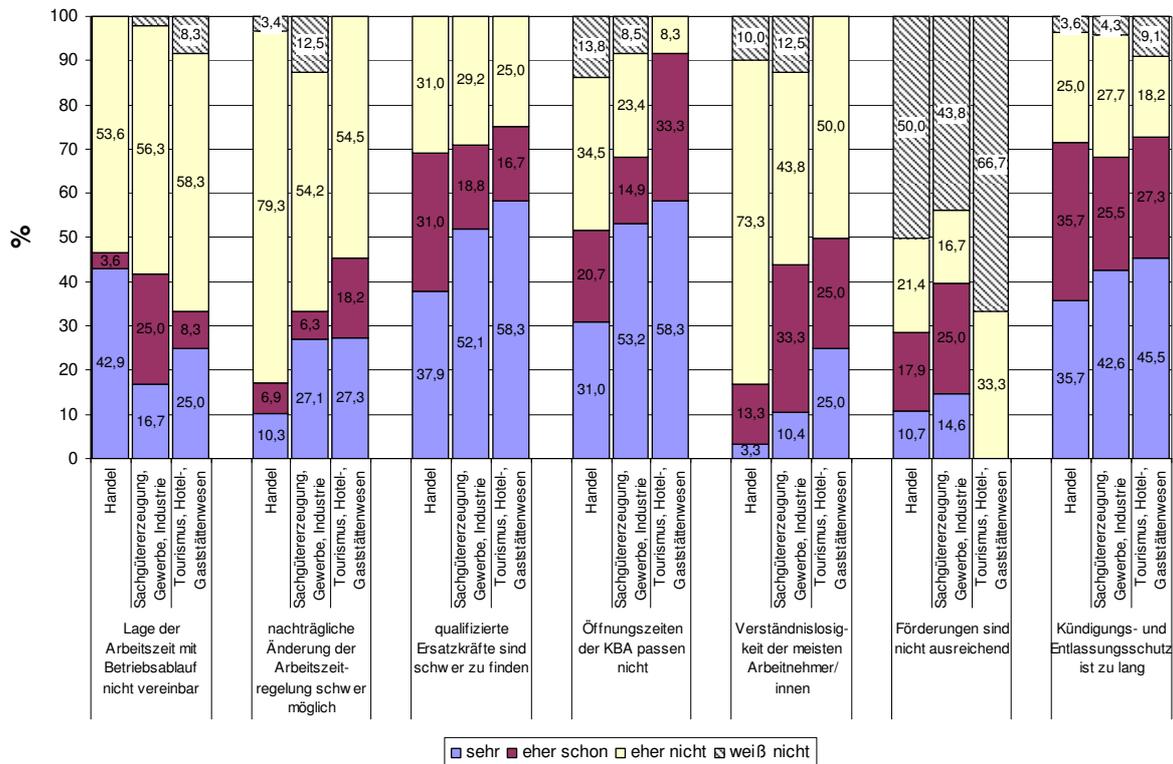
Der Problembereich der Öffnungszeiten des Kinderbetreuungsangebotes wird besonders von den Betrieben, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind als höchst relevant betrachtet (91,6% sehr oder eher relevant). Als etwas weniger relevant wird dieser Problembereich vom Handel gesehen (51,7% sehr oder eher relevant).

Der Problembereich „Qualifizierte Ersatzkräfte sind schwer zu finden“ wird ebenfalls von den Betrieben, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind am häufigsten (58,3%) und vom Handel am wenigsten (37,9%) als sehr relevant betrachtet.

Dem Problembereich „Die Lage der gewünschten Arbeitszeit lässt sich nicht mit dem Betriebsablauf vereinbaren“ wird besonders vom Handel hohe Relevanz zugesprochen (42,9%). Weniger problematisch sehen dies Betriebe, die in der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie tätig sind (16,7%).

⁴⁴ Weitere Unterteilungen nach Elternteilzeitformen bzw. Ausweitung dieser Untersuchung auf Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen sind aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

Abbildung 6-16: Relevanz der Problembereiche nach Branchen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die Relevanz des Problembereiches „Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes ist zu lang“ ist in allen hier abgebildeten Branchen in etwa gleich stark gegeben.

Der Problembereich „Eine nachträgliche Änderung der festgelegten Arbeitszeitregelungen ist schwer möglich“ wird von Betrieben, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind zu 45,5% als sehr oder eher relevant betrachtet. Der Handel betrachtet diesen Problembereich nur zu 17,2% als sehr oder eher relevant.

Dem Problembereich, dass die Arbeitnehmer/innen den betrieblichen Erfordernissen verständnislos gegenüberstehen, wird im Handel die niedrigste Relevanz zugesprochen (3,3% sehr relevant). In den Betrieben, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind, liegt dieser Anteil mit 25% deutlich höher.

Dem Problembereich „Förderungen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung für Betriebe sind nicht ausreichend“ können am ehesten noch Betriebe, die in der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie tätig sind, eine Relevanz zuweisen. Diese weisen dem Problembereich zu 14,6% eine hohe Relevanz zu. Jene Betriebe, die am wenigsten diesem Problembereich eine Relevanz zuordnen können, finden sich in der Kategorie „Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen“ (66,7% weiß nicht).

Diejenigen die dies taten, gaben alle an, dass dieser Problembereich eher nicht relevant für sie ist.

6.1.9 Allgemeine Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit durch die Betriebe

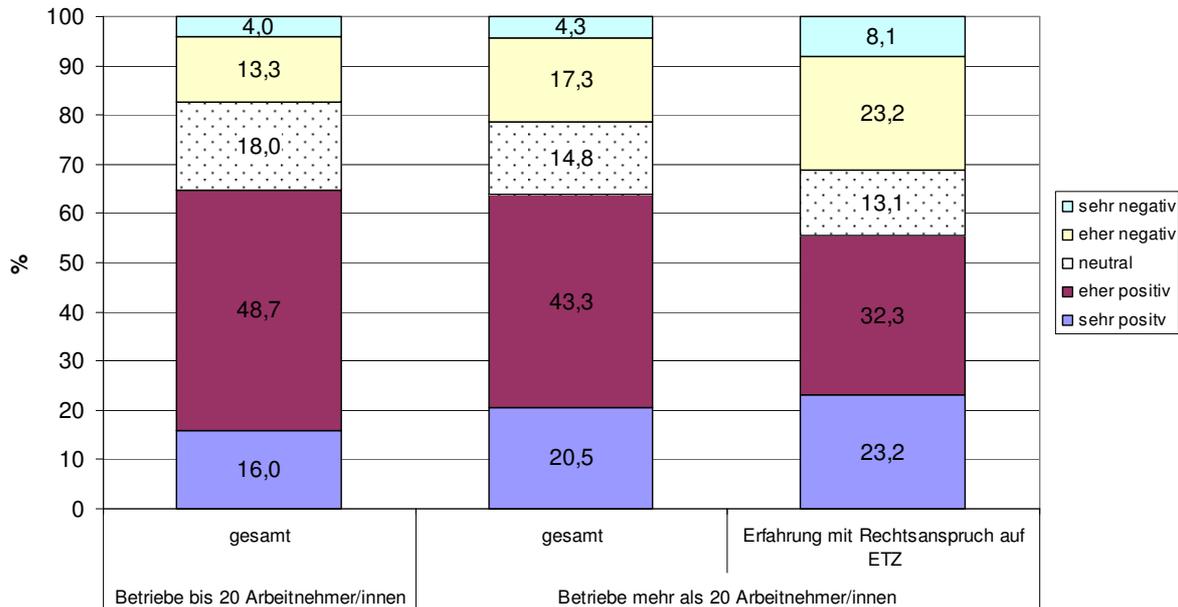
Zum Abschluss der Befragung wurden die Auskunftspersonen in den Betrieben um eine allgemeine Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern gebeten, sowie um ihre Reformansichten zur Untergrenze von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen.

Abbildung 6-17 gibt die allgemeine Beurteilung des Anspruchs auf Elternteilzeit für Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen – jene Betriebe für die dieser Rechtsanspruch, sofern keine Betriebsvereinbarung getroffen wurde, nicht gilt – und für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, sowohl insgesamt als auch von jenen, die Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, wieder.

Von den abgebildeten Gruppen beurteilen die kleineren Betriebe generell den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern am positivsten. 64,7% der Betriebe halten diese Regelung für (sehr) positiv. 18% stehen dieser Regelung neutral gegenüber. 17,3% der Betriebe halten diese Regelung für eher oder sehr negativ.

Werden die größeren Betriebe gesamt betrachtet, so zeigt sich auf den ersten Blick eine sehr ähnliche Beurteilung des Anspruchs auf Elternteilzeit wie bei den kleineren Betrieben (63,8% halten diese Regelung für (sehr) positiv). Jedoch zeigt sich eine leichte Verschiebung hin zu extremeren Beurteilungen. So ist der Anteil der Betriebe, die diese Regelung als sehr positiv sehen, um 4,5% größer als bei den kleineren Betrieben, jedoch steigt genauso der Anteil der Betriebe, die dieser Regelung eher negativ gegenüberstehen um 4%.

Abbildung 6-17: Generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern (gesamt und nach Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit)



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Diese Verschiebung hin zu extremen Beurteilungen setzt sich bei der Gruppe jener Betriebe, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, weiter fort. Hier beurteilen 23,2% der Betriebe diese Regelung als sehr positiv, jedoch verdoppelt sich auch fast der Anteil der Betriebe, die diese Regelung als sehr negativ betrachten auf 8,1%. Auch der Anteil der Betriebe, die dieser Regelung eher negativ gegenüber stehen steigt – im Vergleich zu der Gesamtheit der größeren Betriebe – um fast 6% auf 23,2%. Der Anteil der Betriebe, die dieser Regelung neutral gegenüberstehen, sinkt weiter auf nur mehr 13,1%. Alles in allem halten 55,5% der Betriebe die Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für (sehr) positiv.

Abbildung 6-18 stellt die generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern von Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach den drei am besten abgebildeten Kategorien der Branchen in der Erhebung⁴⁵ sowie für sonstige private⁴⁶ und öffentliche Dienstleistungen⁴⁷ dar.

Zunächst seien die drei am besten abgebildeten Kategorien der Branchen näher besprochen. Jene Betriebe, die im Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen tätig sind, beurteilen den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit im hohen Maße positiv. 78% dieser Betriebe halten diese Regelung für (sehr) positiv. Bei Betrieben, die in der Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie tätig sind, liegt dieser Anteil hingegen nur bei 54%. Der Handel nimmt gegenüber den zwei anderen Kategorien von Branchen

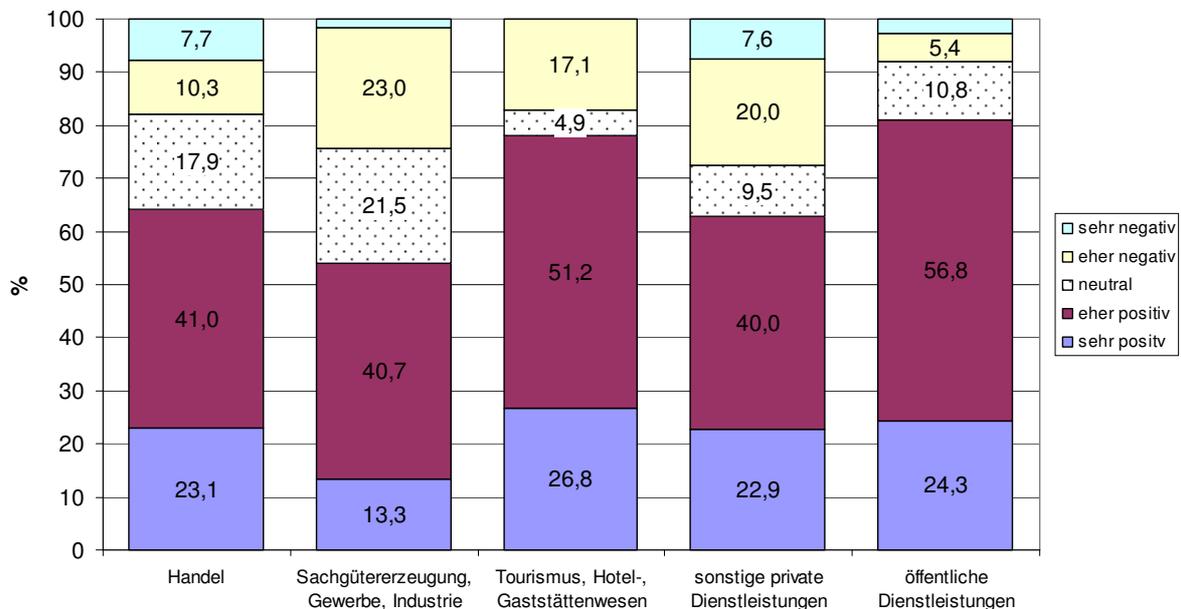
⁴⁵ „Handel“, „Sachgütererzeugung, Gewerbe, Industrie“, „Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen“

⁴⁶ „Bank-, Kredit-, Versicherungswesen“, „Bauwesen, Energie- und Wasserversorgung“, „Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Telekommunikation“ sowie weitere nicht näher definierte Dienstleistungen

⁴⁷ „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen“, „Gesundheitswesen“ und weitere öffentliche Dienstleistungen

ein mittleres Beurteilungsverhalten ein. Jedoch ist der Anteil der Betriebe, die dieser Regelung sehr negativ (7,7%) gegenüberstehen, im Handel von allen hier betrachteten Gruppen am höchsten.

Abbildung 6-18: Generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern nach Branchen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)



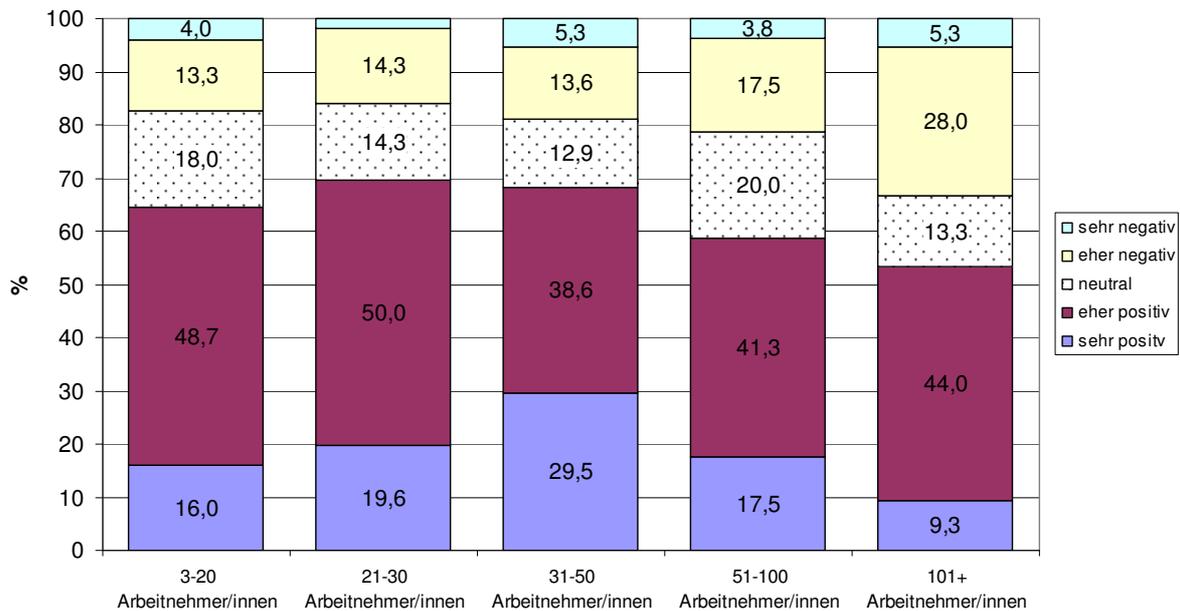
Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Jene Betriebe, die unter sonstige private Dienstleistungen zusammengefasst wurden, zeigen ein Beurteilungsverhalten zum Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern, das in etwa dem durchschnittlichen Beurteilungsverhalten der drei gesondert ausgewiesenen Kategorien von Branchen entspricht.

Jene Betriebe, die unter öffentliche Dienstleistungen zusammengefasst wurden, stehen – im Vergleich zu allen anderen dargestellten Gruppen von Betrieben – dem Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern am positivsten gegenüber. 81,1% dieser Betriebe stehen dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit (sehr) positiv gegenüber.

Abbildung 6-19 differenziert genauer die generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern nach Betriebsgröße. Hierbei zeigt sich ein (nach einem kurzen Anstieg) mit der Betriebsgröße sinkender Anteil an Betrieben, die dem Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern positiv gegenüber eingestellt sind. Während der Anteil bei Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die dieser Regelung (sehr) positiv gegenüberstehen, bei 64,7% liegt und sogar auf 69,6% bei Betrieben mit 21 bis 30 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen steigt, kommt es bei einem weiteren Anstieg der Betriebsgröße zu einem kontinuierlichen Fallen der positiven Beurteilung. Bei Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen liegt der Anteil der Betriebe, die dieser Regelung positiv gegenüberstehen, nur mehr bei 53,3%.

Abbildung 6-19: Generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern nach Größe der Betriebe



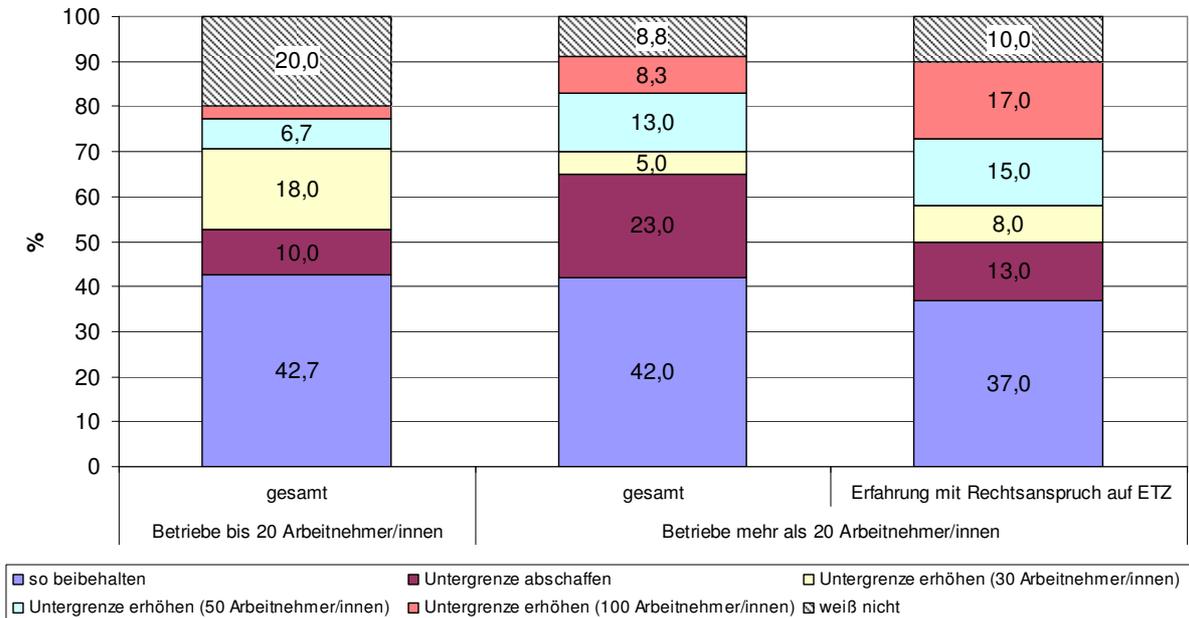
Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Abbildung 6-20 stellt die Reformansichten der Betriebe zur Untergrenze von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen dar.

Am häufigsten wird bei den Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen die Beibehaltung der jetzigen Regelung mit einer Untergrenze von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen genannt (42,7%). 27,3% dieser Betriebe wünschten sich eine Erhöhung der Untergrenze, wobei auf eine Erhöhung auf mehr als 30 Arbeitnehmer/innen mit 18% der relativ höchste Anteil fällt. 10% der kleineren Betriebe sind für die Abschaffung der Untergrenze. Schließlich sehen sich 20% der Auskunftspersonen in den Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen außerstande hierzu Auskunft zu geben.⁴⁸

⁴⁸ Bei den größeren Betrieben schwankt dieser Anteil – je nach betrachteter Gruppe – zwischen 8,8% und 10%.

Abbildung 6-20: Reformansichten der Betriebe zur Untergrenze (gesamt und nach Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit)



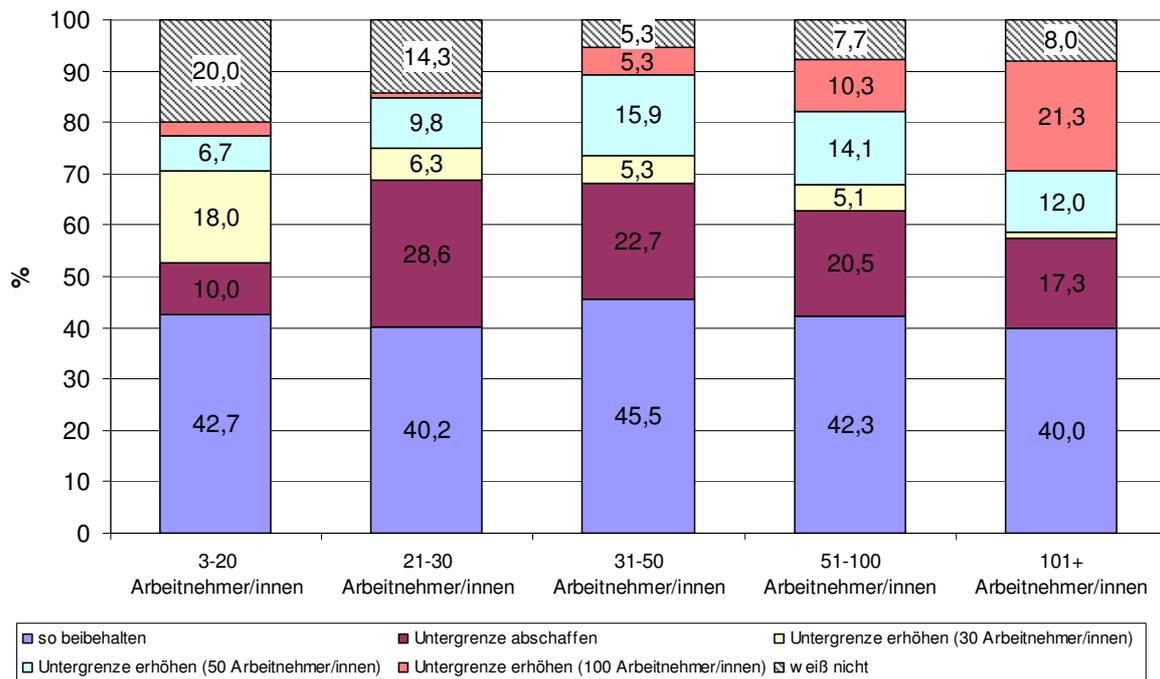
Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen wird – gesamt betrachtet – ebenfalls die Beibehaltung der jetzigen Untergrenze am häufigsten genannt (42%). 26,3% dieser Betriebe wünschten sich eine Erhöhung der Untergrenze, wobei auf eine Erhöhung auf mehr als 50 Arbeitnehmer/innen mit 13% der relativ höchste Anteil fällt. 23% der Betriebe sind für die Abschaffung der Untergrenze, damit der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit auch für die kleineren Betriebe gelte.

Jene Betriebe, die Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, sprechen sich am häufigsten für eine Erhöhung der Untergrenze aus (40%), wobei auf eine Erhöhung auf mehr als 100 Arbeitnehmer/innen mit 17% der relativ höchste Anteil fällt. 37% dieser Betriebe sind für die Beibehaltung der jetzigen Untergrenze. Schließlich sind 13% der Betriebe mit Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für die Abschaffung der Untergrenze.

Abbildung 6-21 stellt die Reformansichten der Betriebe zur Untergrenze von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen genauer differenziert nach der Betriebsgröße dar.

Abbildung 6-21: Reformansichten der Betriebe zur Untergrenze nach Betriebsgröße



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Am häufigsten wird, gleich welche Betriebsgröße betrachtet wird, die Beibehaltung der jetzigen Untergrenze genannt. Je nach betrachteter Betriebsgröße schwankt der Anteil der Betriebe, die dies befürworten, zwischen 40% und 45,5%. Die Abschaffung der Untergrenze, damit der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit auch für die kleineren Betriebe gelte, wird am ehesten von Betrieben mit einer Betriebsgröße von 21-30 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen vertreten (28,6%). Betriebe mit mehr als 30 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen wünschen sich hingegen eher eine Erhöhung der Untergrenze, wobei mit steigender Betriebsgröße auch tendenziell der Wunsch nach einer höheren Untergrenze einhergeht.

6.1.10 Informiertheit der Betriebe über Elternteilzeit

Der Informiertheit der Betriebe über den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern und der Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung für Eltern zu vereinbaren, wird in diesem Abschnitt nachgegangen.

Dass ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Elternteilzeit existiert, ist, wie Tabelle 6-19 wiedergibt, in einem hohen Ausmaß den Betrieben bekannt. 80% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und etwa 92% der Betriebe, in denen ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit aufgrund der Betriebsgröße prinzipiell besteht, geben an, diesen Rechtsanspruch zu kennen.

Tabelle 6-19: Bekanntheit des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern

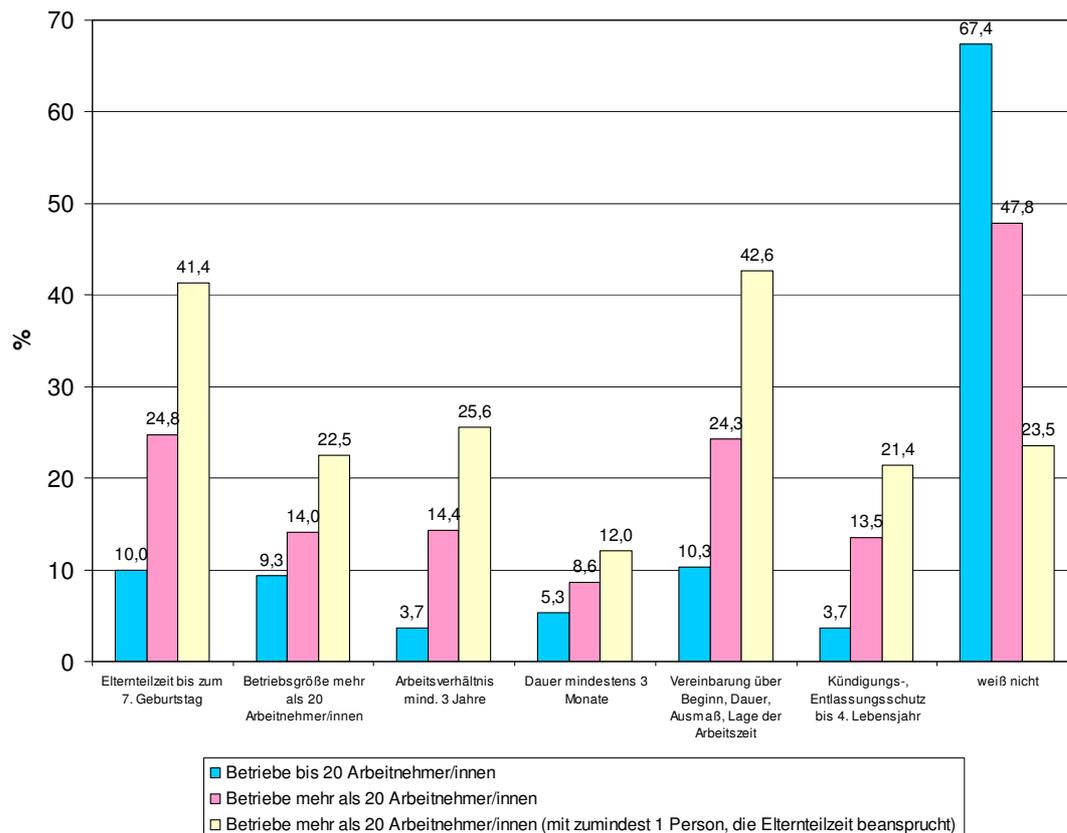
	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
bekannt	80,0%	92,2%
nicht bekannt	20,0%	7,8%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Selbst in jenen Betrieben, die weder mit dem Rechtsanspruch noch mit einer vereinbarten Teilzeit für Eltern bis zur Befragung konfrontiert waren, da noch nie ein Ansuchen seitens der Arbeitnehmer/innen vorgebracht wurde, liegt der Bekanntheitsgrad nur unwesentlich niedriger (77,9% bzw. 89,4%).

Die genauen Inhalte und Bestimmungen des Anspruchs auf Elternteilzeit wiederzugeben, fällt den Auskunft gebenden Personen in den jeweiligen Betrieben jedoch bedeutend schwerer (Abbildung 6-22).

Abbildung 6-22: Kenntnis der einzelnen Inhalte bzw. Bestimmungen des Rechts auf Elternteilzeit



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Besonders in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen – jene Betriebe, in denen aufgrund der Betriebsgröße, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht – können 67,4% der Personen

keine einzige Bestimmung nennen. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist dieser Anteil mit 47,8% deutlich niedriger. Dass die Möglichkeit der Respondenten/Respondentinnen, zumindest eine Bestimmung zu nennen, stark mit der Erfahrung des Betriebes mit dieser Maßnahme im Zusammenhang steht, zeigt sich schließlich bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, in denen der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit von zumindest einer Person wahrgenommen wird/wurde.⁴⁹ Hier können nur 23,5% der Respondenten/Respondentinnen keine einzige Bestimmung spontan nennen. Offensichtlich setzen sich die im Betrieb für das Personal verantwortlichen Personen erst bei Bedarf genauer mit den einzelnen Bestimmungen des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit auseinander. Dies wurde auch des Öfteren von den Auskunftspersonen als Antwort auf diese Fragestellung genannt.

Die zwei am häufigsten genannten Bestimmungen des Rechts auf Elternteilzeit sind bei allen abgebildeten Gruppen: Dass die Elternteilzeit bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes möglich ist, und dass eine Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit vonnöten ist.

Dass ebenfalls die Möglichkeit besteht, eine Teilzeitbeschäftigung für Eltern bis zum 4. Lebensjahr des Kindes zu vereinbaren, wenn die gesetzlichen Bestimmungen für den Rechtsanspruch auf Teilzeit nicht erfüllt sind, ist unter den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen im Vergleich zum Rechtsanspruch auf Elternteilzeit weitaus weniger bekannt. In den größeren Betrieben liegt der Bekanntheitsgrad bei 57,4%. In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen – also gerade in jenen Betrieben, in denen, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, eine vereinbarte Elternteilzeit die einzige mögliche Form der Elternteilzeit darstellt – liegt der Bekanntheitsgrad nur bei 36,7% (Tabelle 6-20).

Tabelle 6-20: Bekanntheit der vereinbarten Elternteilzeit

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Bekannt	36,7%	57,4%
nicht bekannt	63,3%	42,5%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

6.1.11 Kenntnis und Inanspruchnahme von Förderungen in Betrieben

In Österreich bestehen verschiedene Fördermöglichkeiten von Teilzeitarbeitsplätzen, die nur bzw. auch im Zusammenhang mit Elternteilzeit von den Betrieben in Anspruch genommen werden können.

⁴⁹ Von einer Auswertung der kleinen Betriebe, die aufgrund einer Betriebsvereinbarung Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben, wurde aufgrund der sehr niedrigen Fallzahl abgesehen (n=8).

Exkurs:

Es ist für alle Betriebe, unabhängig von der Betriebsgröße, möglich, eine Förderung für Ersatzarbeitskräfte für in Elternteilzeit befindliche Arbeitnehmer/innen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) zu erhalten. Die Arbeitgeber/innen erhalten als Förderung vom Arbeitsmarktservice 33,3% der Bemessungsgrundlage⁵⁰ für maximal 4 Monate, bzw. bei vorzeitiger Beendigung der Ersatzeinstellung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, ausbezahlt.

Weiters ist es auch für alle Betriebe möglich, im Rahmen der „allgemeinen“ Eingliederungsbeihilfe des AMS Förderungen für Ersatzarbeitskräfte für in Elternteilzeit befindliche Arbeitnehmer/innen zu erhalten. Allerdings kommt für diese Förderung nur ein eingeschränkter Personenkreis⁵¹ in Betracht. Die Arbeitgeber/innen erhalten als Förderung vom Arbeitsmarktservice bis zu 66,7% der Bemessungsgrundlage für maximal 2 Jahre, bzw. bei vorzeitiger Beendigung der Ersatzeinstellung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, ausbezahlt.

Schließlich ist es für Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen möglich, eine Investitionsförderung für Teilzeitarbeitsplätze aus Bundesmitteln, welche über die Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft (AWS) zu beantragen ist, in Anspruch zu nehmen, sofern der Betrieb einen Umsatz bzw. eine Bilanzsumme von höchstens €10 Mio. aufweist. Voraussetzung ist weiters die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft aufgrund eines/einer in Elternteilzeit befindlichen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. Gefördert werden die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze sowie die Umstellung der Ablauforganisation im Betrieb. Personalkosten werden nicht gefördert. Die Förderung kann bis zu 30% der förderbaren Investitionen und Aufwendungen, maximal jedoch €2.000 je zusätzlichen, durch eine Teilzeitvereinbarung bedingten Arbeitsplatz betragen. Zusätzlich wird ein Pauschalzuschuss von €500 pro vereinbarte förderbare Teilzeitbeschäftigung gewährt.

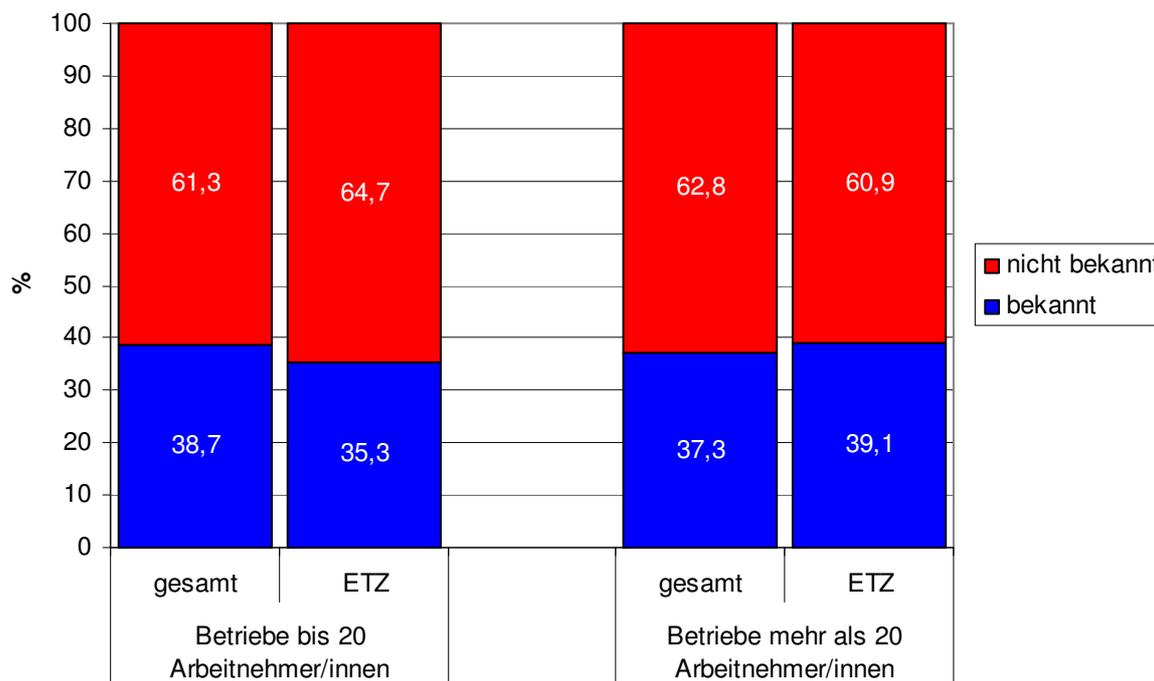
Ende Exkurs

Diese Fördermöglichkeiten scheinen jedoch sowohl in den kleinen als auch in den größeren Betrieben eher wenig bekannt zu sein. 61,3% bzw. 62,8% der Arbeitgeber/innen ist die Möglichkeit einer Förderung nicht bekannt (siehe Abbildung 6-23).

⁵⁰ Bruttoentgelt (ohne anteilige Sonderzahlungen, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Überstunden, Zulagen, Provisionen, etc.) zuzüglich 50% Pauschale für Nebenkosten.

⁵¹ Frauen ab 45 Jahre und Männer ab 50 Jahre. Personen, die mindestens 12 Monate (bis zum 25. Lebensjahr mindestens 6 Monate) als arbeitslos vorgemerkt sind. Sowie unter bestimmten Voraussetzungen für Personen die – etwa aufgrund von Betreuungspflichten – akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (Bsp.: Wiedereinsteiger/innen).

Abbildung 6-23: Bekanntheit der Förderungen von Teilzeitarbeitsplätzen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit



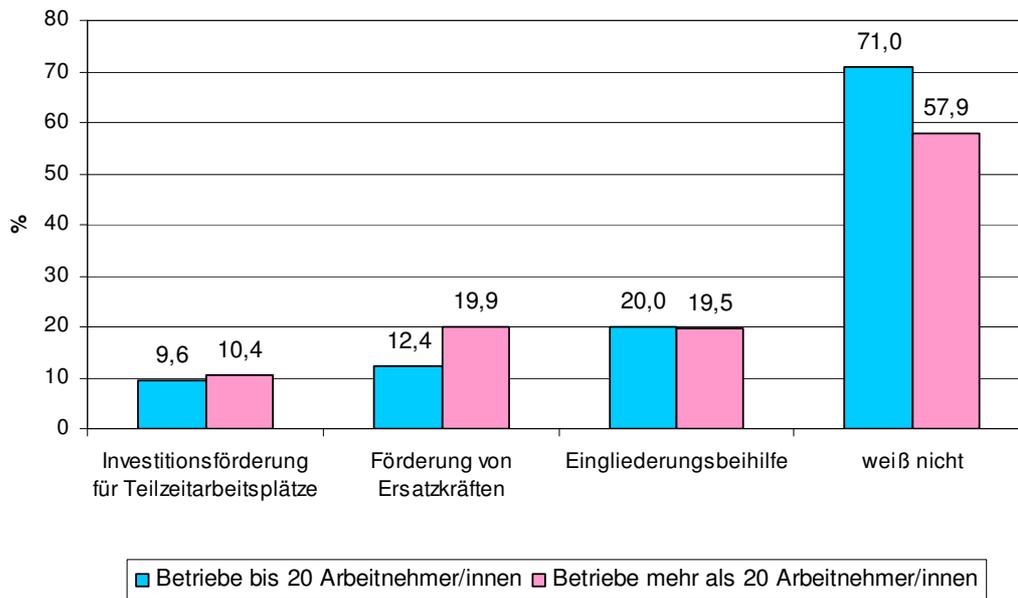
Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Auch bei Betrieben, die Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf bzw. mit vereinbarter Elternteilzeit haben, unterscheidet sich der Bekanntheitsgrad kaum. Bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen steigt der Bekanntheitsgrad auf knapp über 39%, bei den kleineren Betrieben sinkt der Bekanntheitsgrad sogar.⁵²

Die überwiegende Mehrheit jener Betriebe, denen Fördermöglichkeiten grundsätzlich bekannt sind, können – wie Abbildung 6-24 zeigt – keine Fördermöglichkeit spontan nennen (71% bzw. 57,9%). Zu jeweils rund 20% wird von Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Förderung von Ersatzkräften sowie die Eingliederungsbeihilfe durch das AMS genannt. Die für jene Betriebe nicht relevante Investitionsförderung für Teilzeitarbeitsplätze aus Bundesmitteln wird mit 10,4% deutlich weniger genannt. Beachtlich ist jedoch, dass auch von Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen – jene Betriebe für die diese Investitionsförderung gedacht ist – diese Förderung am seltensten genannt wird (9,6%).

⁵² Durch die äußerst niedrige Fallzahl an kleinen Betrieben (n=17), die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, kann die Verringerung des Bekanntheitsgrads jedoch nicht als signifikant gewertet werden.

Abbildung 6-24: Kenntnis der einzelnen Fördermöglichkeiten



Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die tatsächliche Inanspruchnahme der Förderungen von Betrieben mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Elternteilzeit ist noch deutlich geringer als deren Bekanntheit. Von den 17 relevanten Betrieben mit bis zu 20 und den 160 relevanten Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben nur 11,1% bzw. 6,8% eine Förderung in Anspruch genommen. Dies entspricht einer Fallzahl von 2 bzw. 11 Betrieben.⁵³

Tabelle 6-21: Inanspruchnahme von Förderungen

	Betriebsgröße	
	bis 20 Arbeitnehmer/innen	mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
Ja	11,1%	6,8%
Nein	88,9%	93,2%

Quelle: Befragung Arbeitgeber/innen, ÖIF

Die zwei Auskunftspersonen in den Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen konnten sich an die Art der in Anspruch genommenen Förderung nicht mehr erinnern. Bei den Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen konnten sich ebenfalls vier Respondenten/Respondentinnen nicht erinnern, in sechs Betrieben wurde die Förderung von Ersatzkräften und in einem Betrieb die Eingliederungsbeihilfe durch das AMS in Anspruch genommen.

⁵³ Aufgrund der geringen Fallzahlen ist von einer prozentualen Auswertung der einzelnen in Anspruch genommenen Förderungen abgesehen worden.

6.1.12 Zusammenfassung

Seit dem 1.7.2004 wurde in 11% der befragten Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und in 40% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Elternteilzeit beansprucht. Die Nicht-Existenz von Elternteilzeit in den übrigen Betrieben ist hierbei fast ausschließlich auf das bis dato nicht vorgebrachte Ansuchen auf Elternteilzeit seitens der Arbeitnehmer/innen zurückzuführen.

Am häufigsten haben bis zur Erhebung ein bis zwei Arbeitnehmer/innen innerhalb eines Betriebes Elternteilzeit beansprucht. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben in rund 5% der Betriebe jedoch schon mehr als 21 Arbeitnehmer/innen diese beansprucht.

Zum Großteil handelt es sich bei den Elternteilzeit beanspruchenden Personen in den Betrieben um Arbeitnehmerinnen. In rund 12% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und rund 17% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben jedoch auch Männer (vorwiegend 1–2) Elternteilzeit beansprucht.

In rund 90% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und in rund 65% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen konnten die Verhandlungen zur Elternteilzeit immer oder oft ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden.

Die Lage der Arbeitszeit wird von den meisten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen am häufigsten sowohl bei den kleineren als auch bei den größeren Betrieben in Richtung Vormittag verlegt. Zudem kommt es oft zu einer Komprimierung der Arbeitszeit auf bestimmte Werktage. Dies geschieht in den größeren Betrieben allerdings deutlich häufiger als in den kleineren.

Als Folge der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen war es laut den Betrieben vor allem möglich qualifizierte Arbeitskräfte zu halten. Jedoch kam es dadurch auch zu einem höheren organisatorischen und finanziellen Aufwand für die Betriebe. Zusätzliches Personal wurde mehrheitlich nicht von den größeren Betrieben, jedoch schon von den kleineren Betrieben eingestellt. Dafür kommt es in den kleineren Betrieben weniger oft als in den größeren Betrieben zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen.

Die österreichischen Betriebe stimmen im außerordentlichen Ausmaß der Aussage zu, dass der Staat mit dem Recht auf Elternteilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Auch den Aussagen, dass diese Regelung dazu beiträgt, dass die Arbeitnehmer/innen schneller wieder in den Beruf einsteigen und die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb gefördert wird, wird mehrheitlich zugestimmt. Jedoch gehen die Betriebe auch davon aus, dass mit dieser Regelung ein zusätzlicher organisatorischer und finanzieller Aufwand für den Betrieb verbunden ist. Von einer gezielten Nutzung der Elternteilzeitregelung seitens einiger Arbeitnehmer/innen, um für einige Jahre einen Kündigungsschutz zu haben, wird von der Gesamtheit der Betriebe mehrheitlich nicht ausgegangen. Jedoch scheinen größere Betriebe, die einzig Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben sowie kleinere

Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit, dies in einem erhöhten Ausmaß eher schon zu verspüren. Dass als Folge dieser politischen Maßnahme Betriebe Frauen im gebärfähigen Alter seltener einstellen werden sowie dass dadurch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, wird mehrheitlich nicht von den Betrieben angenommen.

Den vordringlichsten Problembereich im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit sehen die Betriebe im Finden von qualifizierten Ersatzarbeitskräften. Auch dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsangebote nicht mit den Arbeitszeiten zusammen passen, und dass sich die Lage der von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gewünschten Arbeitszeit nicht mit dem Betriebsablauf vereinbaren lässt sowie der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes werden als relevante Problembereiche von den Betrieben angesehen. Besonders auch in kleineren Betrieben, die bereits Erfahrung mit Elternteilzeit gemacht haben, haben diese Problembereiche eine sehr hohe Relevanz.

Die gesetzlichen Regelungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern beurteilen die Betriebe generell positiv (64,7% Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen; 63,8% Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen). Kritischer sehen diese gesetzliche Regelung Betriebe, die bereits Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die dieser positiv gegenüberstehen bei nur 55,5%.

Für die Beibehaltung der Untergrenze einer Betriebsgröße von mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit wird sowohl von den kleineren (42,7%) als auch von den größeren Betrieben insgesamt (42%) am häufigsten votiert. Jene Betriebe, die Erfahrung mit Elternteilzeit haben, sprechen sich jedoch am häufigsten für eine Erhöhung der Untergrenze aus (40%).

Der gesetzliche Rechtsanspruch auf Elternteilzeit ist in einem hohen Ausmaß den Betrieben bekannt (80% Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen, 92% Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen). Die Möglichkeit, Elternteilzeit auch zu vereinbaren, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ist im Vergleich dazu weitaus weniger bekannt. Gerade in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen, in denen, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, eine vereinbarte Elternteilzeit die einzige mögliche Form der Elternteilzeit darstellt, liegt der Bekanntheitsgrad nur bei 36,7%. In den größeren Betrieben liegt dieser bei 57,4%.

Fördermöglichkeiten von Teilzeitarbeitsplätzen, die nur bzw. auch im Zusammenhang mit Elternteilzeit von den Betrieben in Anspruch genommen werden können, sind zu 61,3% in den kleinen und zu 62,8% in den größeren Betrieben nicht bekannt. Die tatsächliche Inanspruchnahme der Förderungen von Betrieben mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Elternteilzeit ist noch deutlich geringer. Nur 11,1% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen bzw. 6,8% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben eine Förderung in Anspruch genommen.

6.2 Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Vertretern/Vertreterinnen von Unternehmen

Ziel der qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen von Unternehmen ist es, ergänzend zur quantitativen Erhebung vertiefende Erkenntnisse über die Sichtweise der Unternehmen im Bezug auf Elternteilzeit zu erhalten.

Grundsätzlich wird in diesem Abschnitt unterschieden zwischen Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die alle Erfahrung mit Elternteilzeitkräften gemacht haben und Unternehmen mit 21 bis maximal 50 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. In diesen Unternehmen kam Elternteilzeit bisher nicht zustande. Deren Sichtweise wird in einem gesonderten Abschnitt behandelt.

Das Kapitel zur Sichtweise der Unternehmen beginnt mit einer Darstellung der Merkmale der befragten Unternehmen. Daran anschließend wird über den Prozess des Zustandekommens von Elternteilzeitfällen berichtet. Weiters sind die Begründungen der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme, die Ausgestaltung der beanspruchten Elternteilzeit und damit verbundene Probleme im Fokus der Betrachtung der Unternehmenssichtweise. Die Spezifika rund um die Tätigkeiten der Elternteilzeitnehmenden und Elternteilzeit von Vätern stehen daran anschließend im Fokus des Berichtsteils. Wie die Elternteilzeitkräfte ersetzt werden und was nach deren Rückkehr in Vollzeit aus Unternehmenssicht geschieht, wird in weiteren Abschnitten behandelt. Schließlich werden Stärken und Schwächen der Maßnahme aus Sicht der befragten Personalverantwortlichen und Geschäftsführenden sowie Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt. Dabei wird differenziert zwischen Anregungen konkret zur untersuchten Maßnahme und allgemeinen Verbesserungsmöglichkeiten in der Vereinbarkeitsfrage aus Unternehmenssicht. Daran anschließend werden Veränderungen in der Betriebskultur durch die Einführung der Maßnahme sowie die Informiertheit der Personalverantwortlichen dargelegt.

Ein abschließender Exkurs befasst sich mit der speziellen Sichtweise der kleineren Unternehmen.

6.2.1 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurden 15 Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführende befragt. Bei den 11 großen Unternehmen waren jeweils Personalverantwortliche und bei den vier kleinen Unternehmen Geschäftsführende die Interviewpartner/innen. Sechs der größeren Unternehmen hatten mehr als 1000 Arbeitnehmer/innen; fünf unter 1000 aber mindestens 350. Der Frauenanteil von allen 15 Unternehmen variiert von 10% bis 95%. Insgesamt haben sieben Unternehmen einen höheren Männeranteil; bei sechs überwiegt der Frauenanteil und in zwei Unternehmen ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgewogen.

Die Branchenzugehörigkeit variiert deutlich: Vier Unternehmen sind aus dem Bereich der Sachgütererzeugung, zwei aus Nahrungsmittelerzeugung und -handel, jeweils eines aus den Bereichen Textileinzelhandel, Nahrungsmittelleinzelhandel, öffentliche Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung und Gesundheitswesen, Banken-, Kredit- und Versicherungswesen, Telekommunikation, Industrie, Tourismus und Gewerbe.

Die Anzahl der Elternteilzeitfälle variiert von keine (vier Unternehmen) bis hin zu mehreren Dutzend. In zwei Unternehmen konnten keine Angaben zur Anzahl der Elternteilzeitfälle gemacht werden. 11 Unternehmen sind aus dem privatwirtschaftlichen Bereich, zwei aus dem öffentlich rechtlichen und weitere zwei sind teilprivatisierte, ehemals staatliche Unternehmen.

Die neun österreichischen Bundesländer sind mit den interviewten Unternehmen abgedeckt.

Tabelle 6-22: Eckdaten zu den interviewten Unternehmen

ID	Anzahl Arbeitnehmer/innen	Frauenanteil	Branche	Tätigkeitsbereiche	Arbeitszeitmodelle	Anzahl ETZ-Fälle	öffentlich rechtlich/privat	Bundesland
01	350	1/3	Sachgütererzeugung	überwiegend Produktion	überwiegend 3-Schichtmodelle	3 Frauen	privat	T
02	2800	80%	Textileinzelhandel	überwiegend Einzelhandel	überwiegend Teilzeitarbeit	einige Dutzend	privat	österreichweit
03	6000	2/3	öffentliche Dienstleistungen	überwiegend Lehrer/innen	fixe Arbeitszeit	rund 50; einige wenige Männer	öffentlich rechtlich	Stmk.
04	470	2/3	öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen	Magistrat	überwiegend Gleitzeit mit Kernarbeitszeit	nur Frauen	öffentlich rechtlich	NÖ
05	800	3/5	Nahrungsmittelherzeugung und -handel	überwiegend Produktion	überwiegend 2- und 3- Schichtmodelle, und Normalarbeitszeit	5-6 Frauen	privat	Wien, Kärnten
06	600	30%	Nahrungsmittelherzeugung und -handel	überwiegend Produktion	Schichtmodelle und Normalarbeitszeit	5, davon ein Mann	privat	Wien, NÖ, T, S, K, Stmk.
07	1000	50%	Sachgütererzeugung und -handel	überwiegend Produktion und Vertrieb	2-Schicht-, Gleitzeit- und Teilzeitmodell	alle Wiedereinsteiger/innen, wenige Männer	privat	Wien, Kärnten
08	30.000	70%-80%	Nahrungsmittelleinzelhandel	Einzelhandel Lager Fuhrpark	Flexible Teilzeitmodelle	zwischen 50-100	privat	österreichweit
09	450	50%	Banken-, Kredit- und Versicherungswesen	überwiegend Kundenservice	Normalarbeitszeit Gleitzeit mit Kernzeit	26 Frauen, keine Männer	privat	T
10	9.400	28%	Telekommunikation	Technischer Support Forschung und Entwicklung Marketing	Normalarbeitszeit Gleitzeit mit Kernzeiten, Schichtmodelle	hauptsächlich Frauen, einige Männer	teilprivatisiert	österreichweit
11	7300	8%	Industrie	überwiegend Produktion	4-Schichtmodell	rund 50, davon 2-3 Männer	teilprivatisiert	OÖ
12	40	1/3	Sachgütererzeugung, -vertrieb und Einzelhandel	Weinerzeugung und Export	Normalarbeitszeit Saisonarbeit	keine	privat	NÖ
13	45	20%	Sachgütererzeugung	Produktion	Schichtmodelle	keine	privat	NÖ
14	27	95%	Tourismus	Veranstaltungen Führungen Office-tätigkeiten	Variable Arbeitszeiten, auch Abend und Wochenende	keine	privat	T
15	31	10%	Gewerbe	Handwerkstätigkeiten	Normal- und variable Arbeitszeit	keine	privat	T

Quelle: qualitative Erhebung Arbeitgeber/innen, ÖIF

6.2.2 Zustandekommen von Elternteilzeit

In den befragten Unternehmen gab es – mit Ausnahme von einem – keine vereinbarte Elternteilzeit bevor der Rechtsanspruch eingeführt wurde.

Ein starker Anstieg der Fälle von Teilzeitbeschäftigung für Eltern mit Rechtsanspruch wurde vor allem ab 2006 beobachtet. Grundsätzlich nehmen in den befragten Unternehmen überwiegend Frauen Elternteilzeit in Anspruch.

In den öffentlich rechtlichen Unternehmen wurde schon vorher den Teilzeitwünschen der Karenzrückkehrer/innen weitgehend entsprochen. Bei den Lehrern/Lehrerinnen haben allerdings heute wie damals nur die Beamten/Beamtinnen die Möglichkeit, ihre Teilzeitwünsche umzusetzen, da die übrigen Lehrer/innen befristete Arbeitsverträge haben. Insgesamt werden bei den befragten öffentlich rechtlichen Unternehmen kaum Änderungen durch die Einführung der Maßnahme gesehen, da hier schon vor der Neuregelung zur Elternteilzeit ein „Quasianspruch“ auf Teilzeit bestand.

Die Elternteilzeitnehmenden entstammen unterschiedlichsten Bildungsschichten und Tätigkeitsbereichen; Produktion mit Schichtbetrieb eingeschlossen. Lediglich in dem Bankunternehmen sind die Elternteilzeitfälle hauptsächlich im Kundenbereich tätig. Bei dem Unternehmen aus der Elektronikbranche gibt es keine Fälle im Schichtbetrieb, weil diese Tätigkeit sowohl von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen als auch dem Unternehmen generell als nicht kompatibel mit Kinderbetreuung gesehen wird. Die betreffenden Mitarbeiter/innen nutzen dann häufig das Angebot des Unternehmens zur Umschulung zu einem familienfreundlicheren Job außerhalb des Unternehmens und lösen einvernehmlich das Dienstverhältnis auf.

Eine häufige Vorgehensweise beim Zustandekommen von Elternteilzeit ist, dass die Mitarbeiter/innen in schriftlicher Form bekannt geben, dass und in welcher Form sie den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung nutzen wollen. Die Mitarbeiter/innen werden als zunehmend gut informiert erlebt. Unmittelbare Vorgesetzte sind häufig schlechter informiert und oftmals überrascht von dem Ansuchen. Obwohl das Gesetz die Schriftlichkeit vorsieht, wird es von den Personalverantwortlichen so erlebt, dass Mitarbeiter/innen auf „ihr Recht“ pochen, wenn sie ihre Vorstellungen zur Elternteilzeit zuerst schriftlich bekannt geben. Im Anschluss an das Schreiben werden zumeist jedoch Gespräche geführt, die überwiegend zu einem Kompromiss und zur Einigung führen.

In einem wirtschaftlich schrumpfenden Unternehmen wurde angegeben, dass der Arbeitsplatz häufig gar nicht mehr vorhanden ist, wenn die Arbeitnehmer/in aus der Karenz zurückkehrt. Früher wurde entweder einvernehmlich das Dienstverhältnis gelöst oder ein anderer Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens gefunden. Einmal stand das Unternehmen kurz vor dem Einschlagen des Rechtswegs, als eine Mitarbeiterin neben dem ihr gewährten Anspruch auf Elternteilzeit auch noch in Teleheimarbeit arbeiten wollte. Dies konnte – nach der Androhung des Beschreitens des Rechtswegs durch das Unternehmen – durch das Angebot eines anderen Tätigkeitsfeldes bei gleicher Bezahlung gelöst werden. In diesem Fall vermisste der Personalverantwortliche jegliches Einfühlungsvermögen von Seiten der Mitarbeiterin in die Situation des Unternehmens.

Der überwiegende Teil der Unternehmen gibt allerdings an, an eine Klage vor Gericht noch nicht gedacht zu haben. Entweder, weil immer noch ein Kompromiss erzielt werden konnte oder aber, weil besonders sehr große Unternehmen eine Klage für aussichtslos halten. Sie meinen, dass die Richter/innen davon ausgehen würden, dass in einem großen Unternehmen immer ein passender Job gefunden werden kann.

6.2.3 Begründung der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme

Die Hauptgründe, die Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit gegenüber den Personalverantwortlichen angeben, sind:

- Um sich verstärkt der Kinderbetreuung in den ersten Jahren widmen zu können
- Aus Mangel an Kinderbetreuungsangeboten, d.h. nicht ausreichende Öffnungszeiten, zu teure Angebote, keine familiäre Hilfe;
- Abwechslung zu Haushalt und Kinderbetreuung
- Früher wieder einsteigen zu können, um die Qualifikation nicht zu verlieren und die Fähigkeiten anwenden zu können (bei höher Qualifizierten)

„Ich würde sagen, man kann es von zwei Seiten sehen. Zum Ersten sagen sie halt ja, ich möchte am Arbeitsleben weiter teilhaben, ich möchte auch nicht... Sehr schön ausgedrückt hat das eh die mit der höchsten Qualifikation, die mir da einfallen ist. Die hat gemeint, nur zu Hause fällt mir auch die Decke auf den Kopf, aber ... sie ist eine sehr gebildete Frau, also, da weiss ich wirklich genau, wie sie das sieht. Nämlich sie versucht wirklich einfach das optimal zu verbinden, also die hat wirklich den Anspruch, ich möchte beides sein.“ (ID 04)

„Die Kinderbetreuung einfach und natürlich simple Tatsache dass die Betreuungsstätten halt nicht allzu großzügig sind in Österreich, also dass es überhaupt, also das ist ein wirklicher Mangel, den wir auch spüren. Also Kinderbetreuung abgesehen davon, dass es teilweise auch sehr sehr kostspielig ist, ist ein Mangel. Das wird sich jetzt auch noch verschärfen auf die neuen Öffnungszeiten, also wo die Zeiten, die Arbeitszeiten noch mehr ausgedehnt sind. Ahm parallel dazu natürlich, also so eine Betreuung wird nicht weiter ausgedehnt, also das ist eine Schere, die sich immer weiter aufmacht.“ (ID 05)

6.2.4 Beginn, Ende, Ausmaß und Lage

Elternteilzeit wird in den Unternehmen zum weit überwiegenden Teil nach Ablauf der arbeitsrechtlichen Karenz bis zum 7. Geburtstag des Kindes beantragt. Lediglich bei den Lehrern/Lehrerinnen kann erst mit Semester- oder Schuljahresanfang mit der Elternteilzeit begonnen werden. Ein Personalverantwortlicher mit vielen Elternteilzeitfällen vor allem im Schichtbetrieb gab an, dass das Unternehmen nicht zustimmen muss (und daher auch nicht zustimmt), wenn vor Ablauf der eingereichten Karenz Elternteilzeit gewünscht wird.

Erste Änderungen der Elternteilzeit gibt es meist schon, wenn das Kind 3 bis 4 Jahre alt ist und sich in den Kindergarten eingewöhnt hat. Bezüglich der Lage der Arbeitszeit gibt es in allen Branchen und Tätigkeitsfeldern eine starke Konzentration auf den Vormittag.

Bezüglich Lage und Ausmaß der Arbeitszeit sind die Problemstellungen vielfältig. Spezielle Herausforderungen gibt es in *Produktionsbetrieben mit Schichtarbeit*. Das Ausmaß der Elternteilzeit bewegt sich im Schichtdienst zumeist um die 20 Wochenstunden. Die gewünschte Lage ist zumeist 8 bis 12 Uhr, da sich dies mit den Kinderbetreuungsangeboten vereinbaren lässt. In einem Unternehmen mit sehr hohem Männeranteil wird dies weniger problematisch gesehen, da es insgesamt nur wenige Elternteilzeitfälle gibt. Sollten es nun mehr Fälle werden, müsste eine eigene Organisationseinheit mit einer eigenen Schicht gegründet werden, die spezielle Tätigkeiten ausübt, wie z.B.: Qualitätskontrollen, welche sehr große Konzentration erfordern und sich für eingeschränkte Zeiträume daher bestens eignen. Bislang wurde dieser Schritt allerdings noch nicht als notwendig erachtet.

In frauendominierten Unternehmen mit Schichtarbeit kollidieren die Wünsche der Mitarbeiter/innen mit den Rahmenbedingungen bei den Schichtarbeitsplätzen. Die Schichten beginnen oft um sechs Uhr und enden nach 12 Uhr mittags. Ein Unternehmen hat daher mehrmals gegenüber den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen den Gang zu Gericht angekündigt, wodurch es zu Kompromisslösungen bei der Lage der Arbeitszeit kam. Entweder wurden volle Tage und damit Schichten gearbeitet oder aber zumindest von Beginn einer Schicht weg bzw. bis zu deren Ende. Sonst müssten für eine acht Stunden-Schicht drei verschiedene Personen arbeiten. Das sei praktisch nicht zu organisieren. In der Schichtarbeit, wo Gruppenarbeitsplätze koordiniert werden, ist die gewünschte Lage der Arbeitszeit somit häufig problematisch. Es soll zudem zu Unstimmigkeiten im Kollegen-/Kolleginnenkreis gekommen sein, wenn diese die übrig gebliebenen Teilschichten übernehmen müssen. Denn in einer Schicht wird die Arbeit einer Elternteilzeitperson teilweise durch die Kollegen/Kolleginnen mitkompensiert. Als problematisch erlebt wird es auch, wenn eine Person in Elternteilzeit eine spezielle Schicht machen will (wie z.B.: nur noch Nachtschichten aufgrund der Zulagen). Das würde andere Kollegen/Kolleginnen irritieren. Es gibt jedenfalls schon Überlegungen in den entsprechenden Unternehmen, wie der Schichtturnus verändert werden könnte, sollte es mehrere Elternteilzeitkräfte geben. Im Falle der Existenz von Schichtbussen, die die Arbeiter/innen zur Arbeitsstätte bringen, müssten auch diese aufeinander abgestimmt werden, daher ist so eine Änderung schwer möglich. Stundenreduktionen – sofern mit der Schicht eines Tages abgeglichen – sind da weit weniger problematisch.

„Überlegt hat sich die Personalabteilung schon, dass ab zehn Mitarbeiterinnen, die in Elternteilzeit wären, dass es dann anfangen würde wirklich problematisch zu sein. Da vor allen Dingen im Bereich der Lage der Arbeitszeit, weil die Arbeiterinnen eigentlich immer vormittags also von acht bis zwölf die Schicht übernehmen wollen. Das ist eigentlich nicht einmal die

Schicht, weil die Schicht würde länger gehen, aber von 8-12 wollen sie es haben die Zeit.“ (ID 01)

„Ja, ja, und auch dieses Aussuchen, wann will ich arbeiten. Das kann ich machen in einem Büro, da ist das Ganze vielleicht etwas leichter, aber in einer Produktion in der es ja keine Einzelarbeitsplätze sondern nur Gruppenarbeitsplätze gibt, und man von 6 bis 14 Uhr arbeitet und jetzt kommt und sagt ich will von 8-12 arbeiten jeden Tag. Ja was tue ich? Brauche ich jemanden für zwei Stunden vorher, brauche ich jemanden für vier Stunden nachher, also der blanke Unsinn, der blanke Unsinn, ja.“ (ID 08)

In einem der Produktionsunternehmen gibt es keine Elternteilzeitfälle im Schichtbetrieb. Das wird als nicht umsetzbar angesehen, daher werden den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Regel Umschulungsalternativen angeboten. Das Unternehmen bezahlt diese Schulungen und im Gegensatz dazu wird das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst.

„....da sind Teilzeiten nicht wirklich umsetzbar in der Realität, weil ein Schichtzyklus eingehalten werden muss ... Und dann ist die Einsicht sehr schnell da, das heißt ich brauche eigentlich einen anderen Beruf ein anderes Berufsbild, wo das besser vereinbar ist. Das sind relativ vernünftige Sichtweisen und dort ist es auch willkommen, dass wir Unterstützung geben für die Neuorientierung. ... Da muss man auch sagen das sind schlecht qualifizierte Mitarbeiter mit keiner Berufsqualifikation, angeleitete Kräfte für die eine Schulung, die wir unterstützen schon ein relativ wesentlich größerer Schritt ist.“ (ID 07)

Im *Callcenterbereich* eines Unternehmens zeigt sich ein ähnliches Problem mit der Lage der Arbeitszeit. Auch hier gibt es Schichtmodelle und Auslastungsspitzen, wo Teams koordiniert werden müssen. Und wieder ist der Hauptwunsch der Elternteilzeitnehmenden die Vormittagsschicht.

Im *Einzelhandel* wird das Reduzieren des Arbeitszeitausmaßes nicht so sehr als problematisch angesehen, da ein Großteil der Arbeitnehmer/innen ohnedies in Teilzeit beschäftigt ist. Dies sei lediglich bei Shopmanagern/-managerinnen und anderen Führungskräften etwas problematisch, weil sonst Entscheidungen nicht gebündelt in einer Person seien und damit die Autorität untergraben werden könne. Bei den im Einzelhandel beschäftigten Frauen zeigt sich wieder die Tendenz aufgrund der Kinderbetreuungsangebote, vor allem von 8 bis 12 Uhr arbeiten zu wollen. Dies widerspricht den Bedürfnissen der Einzelhandelsunternehmen, da dies gerade die Zeit mit der geringsten Kundenauslastung ist. Der größte Bedarf an Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen beginnt in der Mittagszeit und ist auch am Abend groß. Wenn es daher in Filialen zu mehreren Elternteilzeitfällen kommt, fehlen die Arbeitskräfte zu den Arbeitsspitzenzeiten. Dies ist in Wien und anderen urbanen Regionen weniger problematisch, da die Arbeitnehmer/innen in andere Filialen versetzt werden können. In ländlicheren Gebieten bzw. kleineren Städten ist der Weg zu einer anderen Filiale aber oft unzumutbar.

„Ah das ist aber genau auch unser Problem, weil wenn die Mitarbeiter dann von uns als Händler wollen, dass sie zum Beispiel zwischen 8 und 12 arbeiten müssen und das ist mehr als einer, zwei, dann wird es wirklich zum Thema und zum Problem. Weil was sollen wir mit denen machen? Es funktioniert intern in etwa so, dass in der Früh der LKW kommt, da gibt es üblicherweise zwei Leute die im Shop sind und hier Tätigkeiten durchführen, sprich auspacken der Ware, sichern beginnen, Aufbügeln ... solche Arbeiten fallen da in der Früh an. Die machen, die werden aber auch fortgesetzt eigentlich auch dann schon von den Verkäuferinnen zum Teil, die am Anfang halt dann auch im Lager sind, oder zum Teil auch schon im Verkaufsraum diese Tätigkeiten durchführen. Das heißt in der Früh ist, sagen wir einmal für relativ wenig Leute überhaupt Arbeit da, das bedeutet, dass wir hier.. Also unser größter Bedarf an Mitarbeitern ist ... also man kann sagen beginnend um die Mittagszeit wo ein relativ großer Peak ist weil einfach viele vor allem im städtischen Bereich in der Mittagspause dann einmal einkaufen gehen, und es dann natürlich so ab drei vier am Nachmittag bis zum ich würde einmal sagen bis zum Abend... muss man natürlich auch unsere Mitarbeiter einsetzen, das heißt es nutzt mir nichts, wenn ich heute ich sage einmal um zwischen acht und zwölf die ... wenn die um zwölf nach Hause gehen, ist das schlicht und einfach zu bald für unseren Bedarf oder für den Bedarf der Kunden, also darin liegt eines der großen Knackpunkte für uns.“ (ID 02)

„Ich glaube auch, dass dann auch von Seiten der Unternehmen der Druck stärker wird, damit (Anm.: Maßnahme Elternteilzeit) wieder aufzuhören, also wenn die Fälle sich häufen und wenn das dann also sehr unangenehm wird. In der Verwaltung wird der Druck glaube ich auch stärker werden und irgendwann wird das auch wieder kippen, weil einfach wenn man irgendwann an einem Punkt anlangt wo es nicht mehr geht und stellen sie sich vor es ist durch einen Zufall eine Einheit mit zehn Mitarbeitern und davon sagen sechs sie wollen nur am Vormittag arbeiten, das geht ja gar nicht mehr.“ (ID 08)

Es kommt im Einzelhandel daher auch zu Unstimmigkeiten unter den Kollegen/Kolleginnen, wenn die Lage der Arbeitszeit so gewählt wird, dass die Arbeitsspitzen zu Mittag und am Abend ausgelassen werden und nur weniger arbeitsintensive Zeiten in Elternteilzeit gearbeitet werden. Teilweise müssen auch die Kollegen/Kolleginnen für die/den Elternteilzeitnehmende/n ihre ursprüngliche Arbeitszeit verändern.

„... ich meine in größeren Städten haben wir die Möglichkeiten, wenn also mit den Zeiten überhaupt nichts nicht zu regeln ist sozusagen mit den Kollegen, dass man noch in einen anderen Shop ausweichen kann. Also das funktioniert dann noch derzeit, ich sage das wirklich ganz deutlich, derzeit noch, weil ich glaube das ist ein kumulierendes Problem. Das heißt, das Problem wird jetzt noch fünf Jahre lang schlimmer und darin sehe ich auch die echte Gefahr, weil bisher hat es noch so halbwegs geklappt. Aber wie schon erwähnt, wenn drei Leute in einem Shop ... in Lienz oder in halt kleineren Städten und der will partout, die will partout von 8 bis 12 arbeiten, dann haben wir wenn wir dort drei solche haben, das ist unmöglich, das geht nicht. Um noch einmal auf die Fälle zurück zu kommen. Wir haben, und auch das ist irgendwie nicht einzusehen, nämlich von der anderen Seite, wir haben

es zum Teil dann schon so gemacht, dass wir einen Mitarbeiter, der eigentlich in der Früh da war und den Job hatte switchen müssen, weil der Kollege von seinen Wünschen nicht heruntergestiegen ist. Ah und da steigt auch die Unzufriedenheit der anderen durch diese Extrabehandlung, ich glaube, das ist auch ein ganz ein wichtiger Punkt, den man da einfach ins Treffen führen sollte.“ (ID 02)

Die Arbeitszeitwünsche sind klar durch das Kinderbetreuungsangebot determiniert. Dieses ist entweder nur vormittags vorhanden oder aber ganztägig zu teuer. Was natürlich bei niedrigeren Einkommen, wie im Einzelhandel, besonders gewichtig ist. In ländlichen Gebieten, wo die institutionelle Kinderbetreuungssituation deutlich schlechter gestaltet ist, greifen teilweise die familiären Netzwerke als Betreuungshilfen besser. Bei Alleinerziehenden ist die Betreuungssituation deutlich schwieriger als bei Frauen in Partnerschaften. Weiters kommt es durch den Informationsfluss zwischen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu Häufungen von Elternteilzeitanträgen in einzelnen Filialen, was aus Sicht der Unternehmen die Problematik verschärft. Es wird von den Einzelhandelsunternehmen ein weiteres Ansteigen der Fälle erwartet.

„ ... und da sind halt dann Kindergartenplätze, geben eigentlich dann die Öffnungszeiten von solchen Betreuungsstätten, geben halt dann die Arbeitszeit vor und die Betreuung ist meistens am Vormittag gegeben. Also wenn man am Vormittag arbeitet, das sind nicht unbedingt die Spitzenzeiten im Handel, also das ist eigentlich schon die Aussage.“ (ID 08)

In anderen Arbeitsbereichen wie etwa Banken, wo Kundenkontakt vorherrscht, zeigt sich ebenfalls – wenn auch etwas entschärfter als im Schichtbetrieb und im Einzelhandel – der Trend, dass die meisten Personen nur vormittags arbeiten wollen. Daher findet häufig ein Wechsel der Elternteilzeitpersonen in andere Filialen statt. Weit ungünstiger ist hier ein zu geringes Ausmaß der Arbeitszeit. Im Kundenservicebereich erwarten die Kunden/Kundinnen die Verfügbarkeit ihres/ihrer persönlichen Beraters/Beraterin heute beinahe „rund um die Uhr“. Das ist besonders problematisch, da gerade in diesem Bereich viele Frauen im fertilen Alter beschäftigt sind. Daher hat die Bank eine interne Richtlinie, dass bei Kundenservicetätigkeiten nicht weniger als 20% (etwa ein Arbeitstag) der Normalarbeitszeit geleistet werden darf. Würde ein/e Arbeitnehmer/in auf ein geringes Ausmaß bestehen, wäre das Unternehmen bereit, zu klagen.

Bei *Officetätigkeiten* wirkt sich die Problematik der Vormittagslastigkeit der Elternteilzeitwünsche wieder anders aus. Desk-sharing von zwei Teilzeitkräften ist unmöglich, wodurch zusätzliche Kosten anfallen. Zwei Teilzeitkräfte werden aus betriebswirtschaftlicher Sicht teurer für die Unternehmen, vor allem aufgrund des doppelten technischen Equipments und dessen Wartung sowie höherer Raummieten. Insgesamt besteht auch hier ein eindeutiger Bedarf an mehr Nachmittagsteilzeitkräften, weil es schwierig ist bei administrativen Tätigkeiten Ersatzkräfte für den Nachmittag zu finden. Deren Fehlen wird wieder im Zusammenhang mit fehlender, zu teurer Nachmittagsbetreuung gesehen.

„ ... und am Nachmittag werden dann die ambulanten Patienten gemacht und der nahe liegende Einwand wäre, na dann nehmen wir halt zwei Halbtagsbeschäftigte und sein (Anm.: Vorgesetzter) sofort expliziertes Gegenargument war ja am Nachmittag kommt mir aber niemand halbtags. Und das war ganz interessant der Einwand, dem war auch nicht ganz leicht zu entgegnen, nämlich auch personalistisch, weil und die Erfahrung die kann ich wirklich unterschreiben, ... dass ein hoher, sehr hoher Prozentsatz aller Halbtagsbeschäftigungen sich vormittags abspielen sollen. Also so Tablesharing, die Ideen hätten wir schon gehabt, aber das geht de facto nicht, weil eben der, weiß ich nicht wie begründete Wunsch, aber ich nehme schon an, dass er begründet ist, weil eben die Vormittagsbetreuung der lieben Kleinen eher das klassische ist und daher auch nur eine Vormittagsbeschäftigung geht bei jungen Eltern.“ (ID 04)

Bei hoch qualifizierten Arbeitskräften oder aber Kräften im administrativen Bereich in Elternteilzeit bevorzugen Unternehmen ein höheres Stundenausmaß. Das gewünschte ist häufig zu gering für eine anspruchsvolle Tätigkeit. Wenn lediglich die Lage der Arbeitszeit verändert wird, ist dies unproblematisch. Schwierig ist das Reduzieren des Ausmaßes auch bei sehr spezialisierten Kräften im technischen Servicebereich, da Teilzeitersatzkräfte in spezialisierten Bereichen kaum gefunden werden können. Daher müssen die reduzierte Arbeitszeit die Kollegen/Kolleginnen mittragen, was deren zeitliche Belastung weiter steigert. Auch Teilzeitvorstellungen im Vertrieb und IT-Bereich, die unter 15 Wochenstunden liegen, werden als schwierig umsetzbar erlebt, da die Einbindung in den Kommunikationsfluss und den Wissenstransfer innerhalb der Organisation nicht ausreichend ist.

„Also Teilzeitvorstellungen unter 15 Stunden sind wirklich problematisch und unter 20 Stunden sind schwierig, das hat zu tun mit der Einbindung in die Organisation, mit welcher Information geht mir verloren, wenn ich nur einen Tag in der Woche, zwei Tage in der Woche arbeite. Und bei zwei Tagen in der Woche sind wir schon bei 15, 16 Stunden ... bei den relativ höher qualifizierten Bereichen die größeren Probleme und warum? Weil dort das Mitlernen ein kritischer Faktor ist, siehe Buchhaltung, siehe sehr IT lastige Bereiche“ (ID 07)

Eine spezielle Problematik ergibt sich bei den Lehrern/Lehrerinnen. Im Beamtendienstrecht ist geregelt, dass nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug nicht unter 50% der Normalarbeitszeit in Teilzeit gearbeitet werden darf, dies gilt allerdings nicht für Vertragsbedienstete. Die Frage, ob das Gesetz zur Teilzeitbeschäftigung für Eltern nicht eigentlich über dem Vertragsbediensteten- bzw. Beamtendienstrecht stehen würde, war der befragten Person unklar⁵⁴. In der Praxis habe sich durch die neue Regelung bei Ausmaß und Lage nichts geändert, da vorher schon das Dienstrecht großzügige Regelungen bezüglich der Teilzeitbeschäftigung von Eltern vorsah. Zumeist wollen die Lehrer/innen ganze Tage arbeiten und nicht stundenweise. Zumeist einen oder maximal zwei Tage die Woche. Dem Wunsch nach ganzen Tagen kann meistens problemlos nachgegeben werden.

⁵⁴ Öffentlich Bedienstete können eine Teilzeitbeschäftigung entweder nach den Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. des Väter-Karenzgesetzes oder nach den Bestimmungen des Dienstrechts ausüben.

6.2.5 Tätigkeit

Spezielle, höher qualifizierte Tätigkeiten und Führungsaufgaben können nach Ansicht der Unternehmen mit einem geringen Teilzeitausmaß nicht bewältigt werden. Das wird Branchen übergreifend so gesehen.

Die Teilzeitbeschäftigten haben gegenüber Vollzeitkräften generell eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten. So werden Shopleiter im Einzelhandel während der Elternteilzeit häufig im Verkauf eingesetzt, solange sie im reduzierten Ausmaß arbeiten. Kehren sie wieder in Vollzeit zurück, steht ihnen die Chance auf einen Führungsjob wieder offen. Auch in einem öffentlich rechtlichen Unternehmen wird im IT-Bereich kaum ermöglicht in Teilzeit zu arbeiten. Hier werden alternative Tätigkeitsfelder angeboten. Ebenso ist im Verkaufsinendienst ein sehr geringes Stundenausmaß nicht erwünscht. Hier werden Mitarbeiter/innen für weniger wichtige Tätigkeiten (wie z.B.: Dateneingabe) eingesetzt, die unabhängig von anderen Arbeitsabläufen, ohne großen Zeitdruck erledigt werden können. Die Bezahlung ändert sich dabei nicht.

In der Regel gehen die Arbeitnehmer/innen auf die Herabstufung der Tätigkeit bei gleicher Bezahlung ohne weiteres ein. Schwierigkeiten entstehen, wenn dennoch auf dieselbe Tätigkeit mit reduziertem Stundenausmaß beharrt wird. Das kann sich bei Teamarbeit auch auf die Teamqualität auswirken, wenn eigentlich die vorhandene Karenzersatzkraft weiterhin in Vollzeit arbeiten könnte und inzwischen vom Team gegenüber dem/der Rückkehrer/in bevorzugt wird.

Erstreckt sich die Phase der Elternteilzeit über einen kürzeren Zeitraum – wie dies bei Männern häufiger der Fall ist – oder wird nur die Lage verändert, leidet das Jobniveau kaum.

„Es ist schon, es war schon eingeschränkt, also der Schanktechniker gut der hat die gleiche Tätigkeit weiter gemacht, die Dame die lediglich, also die Lage verändert hat, die hat von der Produktion gewechselt in die Technik, wobei da das Aufgabengebiet relativ ähnlich war. Und die Dame vom Verkaufsinendienst, ist nach wie vor im Verkaufsinendienst, nur macht die halt dort jetzt einfach weniger wichtige Tätigkeiten, weil das halt einfach sich in dieser minimalen Arbeitszeit nicht umsetzen lässt, also die macht halt jetzt eher administrative Tätigkeiten und Ablage und ähnliche Aufträge ins System klopfen, irgendwas, wo sie halt nicht primär von einer bestimmten Zeit abhängt, und was jetzt auch einmal, wenn sie an dem Tag nicht fertig wird, am nächsten Tag halt fortgeführt werden kann. Also bei der hat das Betätigungsfeld sicher gelitten. Sie kriegt natürlich das gleiche Gehalt gezahlt, natürlich aliquotiert natürlich, das Betätigungsfeld hat sicher gelitten.“(ID 06)

Ein Unternehmen gab an, beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit immer einen neuen Job zu kreieren, sonst entstünde die Gefahr, dass der Teilzeitjob lediglich aus vergleichsweise uninteressanter Backgroundarbeit besteht und die interessantere Frontarbeit unter den anderen Kollegen/Kolleginnen aufgeteilt wird. Darunter leidet aber die Motivation der Elternteilzeitperson und auch die Teamarbeit.

6.2.6 Männer in Elternteilzeit

Grundsätzlich gibt es in den Unternehmen wenige, manchmal gar keine Fälle von Elternteilzeit bei Männern. Besonders rar sind diese in männlich dominierten Unternehmen. Zumeist geben die Personalverantwortlichen an, dass es für sie keinen Unterschied machen würde, ob es sich um eine Frau oder einen Mann in Elternteilzeit handelt. Allerdings wird auch eingeworfen, dass Männer, die in Elternteilzeit sind, diese über einen deutlich kürzeren Zeitraum ausschöpfen als Frauen, was es erleichtert das Tätigkeitsgebiet und die Position zu erhalten.

Männer beginnen die Elternteilzeit häufig in Zusammenhang mit dem letzten halben Jahr Kinderbetreuungsgeld für den 2. Elternteil, d.h. wenn das Kind 30 Monate alt ist. So kann die Familie bis zum Ablauf des 36. Lebensmonats des Kindes Kinderbetreuungsgeld beziehen.

Ein Personalverantwortlicher gibt an, dass – allerdings ganz vereinzelt – Fälle auftreten, bei denen Männer kaum Stunden reduzieren oder ausschließlich die Lage der Arbeitszeit verändern. Dies wird teilweise als Missbrauch der Regelung angesehen, um einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz zu erreichen.

6.2.7 Ersatz für die reduzierte Arbeitszeit

Beim Ersatz für die reduzierte Arbeitszeit der Elternteilzeitnehmer/innen macht sich im Schichtbetrieb (Produktion, Callcenter) und auch im Textileinzelhandel ein Trend hin zu Leiharbeitskräften bemerkbar. Diese Ersatzkräfte sind befristet bis zum Ablauf der Elternteilzeit vorgesehen. Erweist sich ihre Leistung und die Auftragslage als gut, werden diese auch nach Ablauf der Elternteilzeit behalten und ihr Arbeitsvertrag in einen unbefristeten umgewandelt.

Führungskräfte und Personen in etwas höher qualifizierten Tätigkeiten, wie klassische Backofficebereiche, Buchhaltung, Logistik und Bestellwesen werden mit Personen mit befristeten Arbeitsverträgen kompensiert. Früher haben die Unternehmen den Rückkehrern/Rückkehrerinnen einfach eine andere Tätigkeit angeboten, daher waren Befristungen nicht notwendig. Zudem war der zeitliche Spielraum, um eine geeignete Stelle im Unternehmen für Karenzrückkehrer/innen zu finden, vorher größer. Bei hoch qualifizierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im technischen Bereich ist es kaum möglich befristete oder auch Teilzeiterersatzkräfte zu bekommen. Weshalb zumeist unbefristete Kräfte - schon während der Karenz – in Vollzeit angestellt werden.

Im öffentlich rechtlichen Bereich sind Ersatzkräfte in der Regel leicht zu bekommen. Lediglich bei Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen können Engpässe entstehen. Problematisch ist zudem, dass nach fünf Jahren die Beschäftigungsverhältnisse der Ersatzkräfte, nach dem geltenden Dienstrecht, automatisch in unbefristete umgewandelt werden. Wie damit in Zukunft umgegangen wird, steht noch nicht fest. Eine ähnliche Problematik zeigt sich auch im Nahrungsmittelinzelhandel, wo bisher Karenzvertretungen befristet bis zum Karenzende aufgenommen wurden. Kehrt die

karenzierte Person dann in Elternteilzeit zurück, müssen die Ersatzkräfte wiederum befristet verlängert werden. Dies ist bei der bestehenden Judikatur problematisch, da es sich dann um Kettenarbeitsverträge handeln kann.

In einem Produktionsbetrieb werden die anfallenden Stunden vom bestehenden Personal übernommen. Dies sei in Ballungszentren gut möglich, nicht aber in abgelegenen, ländlichen Gegenden, aufgrund langer Anfahrtswege. Dort ist es problematisch jemanden für kleine Zeitabschnitte, wie beispielsweise vier Stunden, einzuteilen. Auch das Bankunternehmen stellt kaum neue Arbeitskräfte an, sondern disponiert im Team um. Wenn dennoch eine neue Kraft eingestellt werden muss, dann geschieht dies unbefristet.

Kaum Ersatzkräfte werden benötigt, wenn sich die Elternteilzeit nur auf einen kurzen Zeitraum, wie einige Monate erstreckt oder aber die Stundenreduktion sehr gering ist. Dann lässt sich die Arbeit einfacher auf die übrigen Mitarbeiter/innen verteilen. Diese Voraussetzungen sind am ehesten bei Männern in Elternteilzeit gegeben.

6.2.8 Rückkehr aus der Elternteilzeit

Erfahrungen bezüglich der Rückkehr aus der Elternteilzeit in Vollzeit gibt es derzeit noch kaum in den befragten Unternehmen. Im Einzelhandel wird sich hauptsächlich die Lage der Arbeitszeit verändern, weil die Rückkehrer/innen aus Elternteilzeit zumeist auch davor nicht in Vollzeit erwerbstätig waren. In einigen Unternehmen wird erfahrungsgemäß davon ausgegangen, dass die weiblichen Elternteilzeitpersonen, auch nach dem 7. Geburtstag des Kindes, in Teilzeit arbeiten wollen. Dies wird allerdings eher nicht mehr genehmigt werden, da der Bedarf an Teilzeitkräften in einigen Unternehmen durch die Einführung der Maßnahme gedeckt ist.

Hat eine Leiharbeitskraft die Arbeitszeit der Elternteilzeitperson ersetzt, so verlässt diese das Unternehmen und die Tätigkeit steht wieder bereit für den/die Rückkehrer/in. Das ist vor allem in weniger qualifizierten Bereichen unproblematisch.

In sehr großen Unternehmen können die Tätigkeiten leichter umgeschichtet werden, sodass die Rückkehr unproblematischer gesehen wird.

Ein Unternehmen, das negative Erfahrungen mit der Motivation der Elternteilzeitkräfte gemacht hat, führt genau Buch über die Verfehlungen der Elternteilzeitnehmenden, um bei Ablauf des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes gegebenenfalls die Personen entlassen zu können.

6.2.9 Stärken an der Maßnahme aus Unternehmenssicht

Stärken an der Maßnahme wurden aus Unternehmenssicht generell wenige gesehen. Ein Beispiel ist der in einem Unternehmen beobachtete Anstieg von Väterkarenzen, welcher als Folge der Elternteilzeit betrachtet wurde. Diese fördere die Team- und Führungsfähigkeit der männlichen Mitarbeiter. Auch ein anderer Personalverantwortlicher sah darin eine mögliche Stärke der Maßnahme, ohne aber selbst ein Ansteigen der Väterbeteiligung wahrgenommen zu haben.

Eine geringere Fluktuation und ein früherer Wiedereinstieg wurden ebenfalls als Vorteile genannt. Ein männlich dominierter Produktionsbetrieb, der sich gerade in einer sehr guten Auftragslage befindet meinte, dass dadurch Frauen wieder nach der Geburt des Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren, was in der derzeitigen Situation besonders wünschenswert sei. Dieses Unternehmen liegt regional eher abgelegen, und hat derzeit generell Schwierigkeiten Arbeitskräfte zu finden. Weiters wurde das Erhalten der Qualifikationen von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen durch den rascheren Wiedereinstieg als positiv hervorgehoben.

Ein anderes, sehr großes Unternehmen meinte zudem, dass dadurch jetzt gezwungenermaßen Rahmenbedingungen für erwerbstätige Mütter und Väter entwickelt wurden. Dies sei wichtig, da das Unternehmen besonders viele Frauen im fertilen Alter beschäftige und damit rechnet, mit diesen Fragen zunehmend konfrontiert zu werden.

6.2.10 Schwächen an der Maßnahme aus Unternehmenssicht

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz wird fast von allen Unternehmen am stärksten kritisiert. Begründet wird dies einerseits damit, dass dies durch manche Mitarbeiter/innen gezielt ausgenutzt werde, durch nachlassendes Engagement oder undiszipliniertes Verhalten, wie „zu spät kommen“. Sollte es dann zu betriebswirtschaftlich notwendigen Kündigungen kommen, müssen einsatzfreudigere Mitarbeiter/innen weichen. Dies schaffe zudem ein schlechtes Klima unter den Kollegen/Kolleginnen und führe zur „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Unternehmen. Es wird von Seiten der Personalverantwortlichen argumentiert, dass eine ungerechtfertigte Entlassung ohnedies angefochten werden kann. Teilweise wird der Motivkündigungsschutz als ausreichend über die ganzen sieben Jahre betrachtet; teilweise wird die Dauer bis zum siebenten Geburtstag des Kindes (einschließlich Motivkündigungsschutz) als zu lange empfunden. Insbesondere wenn Frauen mehrere Kinder hintereinander bekommen und damit eine „faktische Pragmatisierung“ erreichen. Im Zusammenhang mit dem Kündigungs- und Entlassungsschutz wird zudem kritisiert, dass nicht zwischen wirtschaftlich schrumpfenden und wachsenden Unternehmen im Gesetz unterschieden wird. So berichtet ein Personalchef eines schrumpfenden Unternehmens, welches sich von der Produktionslastigkeit hin zur Know-How-Lastigkeit verändert und damit verkleinert, dass die Personen, die aus der Karenz in Elternteilzeit zurückkommen und auf bestimmten Posten beharren, damit die Kündigung eines anderen Mitarbeiters/einer anderen Mitarbeiterin erzwingen können. Dadurch wird eventuell ein gut funktionierendes Team zerstört und große Unruhe in selbigem erzeugt.

„... gehe in die Elternteilzeit mit dem besonderen Kündigungsschutz, ich nutze das, die Firma muss mir eine Tätigkeit zur Verfügung stellen, also bleibt der Firma keine andere Möglichkeit als irgend jemand anderen zu kündigen, einen Platz frei zu machen. Ah was dann eine gesetzliche Einladung zum Mobbing für das Team ist. Da geht jemand aus einem funktionierenden Team raus, es kommt jemand anderer rein, niemand versteht in dem Team warum das geschieht, und dann beginnt eine Dynamik in dem Team, zuerst einmal

mit Unverständnis, Abstoßung und da muss es schon mit viel Glück sehr gut laufen dass das funktioniert. Es ist Mobbing ein übertriebener Ausdruck vielleicht aber nicht immer.“ (ID07)

In Unternehmen des öffentlichen bzw. teilprivatisierten Sektors wird aufgrund der hohen Anzahl an pragmatisierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz weniger problematisch gesehen.

Ein weiterer häufig kritisierte Punkt am Gesetz ist die Meldefrist für Elternteilzeit. Diese wird als zu kurz erachtet, um eine sorgfältige Personalplanung durchzuführen. Insbesondere bei Gruppenarbeitsplätzen (Schichtmodellen) und in Filialbetrieben ist diese nicht ausreichend, um eine Ersatzkraft für das verbleibende Stundenausmaß zu organisieren. Es entsteht ein großer Organisationsaufwand, um Schichten umzuorganisieren bzw. eventuell einen Arbeitsplatz in einer anderen Filiale zu finden.

Die Gültigkeit der Regelung für Filialbetriebe, wo eine Filiale oft weniger als 21 Arbeitnehmer/innen hat, erweist sich besonders problematisch im ländlichen Gebiet, wo eine geringere Filialdichte besteht, da ein Arbeitsplatz in zumutbarer Nähe gefunden werden muss. Insgesamt wird der hohe organisatorische Aufwand, um eine entsprechende Stelle zu finden, für den bestehenden Meldezeitraum der Elternteilzeit häufig als zu groß empfunden.

Dass es nur eine Instanz beim Elternteilzeitverfahren gibt, wird von zwei Unternehmen als rechtspolitisch bedenklich angesehen, da bei der relativ ungenauen Gesetzesformulierung bezüglich der Interessenabwägung die Einzelentscheidung eines Richters/einer Richterin endgültig ist.

Weiters wird vereinzelt kritisiert, dass es keine Beschränkung des Arbeitszeitausmaßes nach unten gibt. Es sei insbesondere bei qualifiziertem Personal schwierig eine entsprechende Tätigkeit zu finden, wenn das gewünschte Stundenausmaß nur 10-15 Wochenstunden beträgt.

6.2.11 Anregungen zur Verbesserung der Situation

Dieser Abschnitt gliedert sich in Anregungen zur Änderung des Gesetzes zur Teilzeitbeschäftigung für Eltern und in Anregungen, die generell die Vereinbarkeitsproblematik von Eltern mit Kindern unter sieben Jahren aus Unternehmenssicht entschärfen würde.

6.2.11.1 Konkretes zur Maßnahme Elternteilzeit

Die Abschaffung des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes bzw. dessen Umwandlung in einen Motivkündigungsschutz wurde von den meisten Unternehmen gefordert. Von einem Unternehmen kam die Anregung, den Schutz wenigstens dann aufzuheben, wenn lediglich die Lage der Arbeitszeit verändert wird.

„Also ich denke mir, wenn es einen reinen Motivkündigungsschutz gäbe, dass man sagt ok, es gibt ein Recht auf Elternteilzeit und die müssen sich halt

irgendwie einigen und es gibt einen Motivkündigungsschutz sprich, dass man sie nicht kündigen darf, nur weil sie jetzt eine Teilzeitvereinbarung haben will, dann wäre das sicher eine leichtere Lösung als einfach zu sagen ok, es gibt jetzt einfach bis zum vierten Geburtstag den absoluten Kündigungsschutz und da kann sie jetzt anstellen was auch immer sie will. Es ist ja leider wirklich so, und dann halt bis zum siebenten Geburtstag den Motivkündigungsschutz.“ (ID 06)

Weiters wurde angeregt, die Frist für die Meldung zur Elternteilzeit zu verlängern um die betriebswirtschaftliche Planung, die häufig als sehr aufwendig empfunden wird, zu erleichtern.

„Da habe ich zumindest eine Zeit noch jemanden zu suchen, zu finden, der dann diese Zeit ausfüllt. Ja und der zweite Schwachsinn ist ja, es war ja diese Dreimonatsfrist, dass man melden musste, sonst gilt der und jetzt ist die auch verschwunden. Jetzt kann ich auch zwei Tage bevor ich anfangen, sagen, so und ich mache Teilzeitkarenz. Ich muss das nicht mehr drei Monate vorher melden. Ja die Firma sollte ja doch vielleicht Zeit haben sich um Ersatz umzuschauen, für die ausfallende Zeit dann.“ (ID 05)

Eine gleichwertige Tätigkeit im Falle von Elternteilzeit anbieten zu müssen, sei für schrumpfende Unternehmen besonders problematisch. Bezüglich der Gleichwertigkeit der Tätigkeit sollten daher im Gesetz Ausnahmen festgelegt werden. Zudem ist es nach Ansicht der Personalverantwortlichen nicht möglich, manche Tätigkeiten – wie beispielsweise im technischen Servicebereich – in Teilzeit zu machen, da ein mobiler Servicetechniker nicht zu fixen Zeiten die Arbeit verlassen kann, wenn diese noch nicht beendet ist. Als Beispiel wurde hier der Bereich Service für Geräte in Krankenhäusern genannt, wo ein Elternteilzeitfall aufgetreten ist. Auch hier soll es möglich sein, den/die Arbeitnehmer/in während der Elternteilzeitphase in andere Tätigkeitsbereiche zu versetzen.

Bezüglich des Ausmaßes der Arbeitszeit gab es wiederholt die Forderung, eine Untergrenze des Wochenstundenausmaßes einzuführen, um die Mitarbeiter/innen noch sinnvoll einsetzen zu können.

Um zu einer Einigung zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu kommen, sollte statt der Hilfestellung durch Interessenvertreter/innen die Inanspruchnahme von unparteiischen, entsprechend ausgebildeten Mediatoren/Mediatorinnen angeboten werden.

Jenes Unternehmen mit einem hohen Männeranteil, eher wenigen Elternteilzeitfällen, und einer besonders guten Auftragslage, meinte hingegen, dass das Gesetz sehr gut gelungen ist und keinerlei Verbesserung bedarf.

6.2.11.2 Generell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die häufigste Anregung zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation für die Gruppe der Elternteilzeitanspruchsberechtigten ist aus Unternehmenssicht die Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote. Dabei werden mehrere Punkte angeführt. Am

häufigsten wird der Mangel an Nachmittagsbetreuung kritisiert, der dazu führe, dass die meisten Elternteilzeitnehmenden nur vormittags arbeiten wollen. Dadurch wird die Möglichkeit Arbeitsplätze auf mehrere Teilzeitkräfte aufzuteilen, stark behindert. Die Vormittagskonzentration führt insbesondere im Einzelhandel (Bekleidung und Nahrung) zu gravierenden Problemen bei der Personaleinteilung, die sich in Zukunft nach Einschätzung der Personalverantwortlichen noch zuspitzen werden. Aber auch in anderen Branchen wie Produktionsbetriebe mit Schichtmodellen oder im Backofficebereich wird eine Ausweitung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen aufgrund der Elternteilzeitregelung für dringend notwendig erachtet. Die Konzentration auf den Vormittag bewirke auch Unstimmigkeiten unter den Kollegen/Kolleginnen. Lediglich für Wien wurden die Öffnungszeiten als durchaus annehmbar gewertet, nicht aber die Kosten für die Eltern.

Die Kosten sind auch ein weiterer, sehr häufig erwähnter Aspekt im Bereich der Kinderbetreuungsangebote. Diese seien in Österreich insbesondere für Frauen aus niedrigen Einkommensbereichen schwer leistbar. Häufig werde deshalb nur Halbtagsbetreuung in Anspruch genommen oder die Betreuung anders organisiert. Darunter leide auch die Möglichkeit der Unternehmen die Mitarbeiter/innen im Falle von Elternteilzeit sinnvoll einzusetzen. Besonders Alleinerziehende argumentieren gegenüber dem Unternehmen, dass sie deshalb kein größeres Zeitausmaß annehmen könnten. Zudem sollten die Kosten für Betreuung flexibler abgerechnet werden. Bei Teilzeit, die sich auf bestimmte ganze Wochentage konzentriert, müssen Mitarbeiter/innen die Kosten für die ganze Woche leisten, auch wenn sie diese nur drei Tage pro Woche benötigen. Dies behindert den flexibleren Einsatz von Elternteilzeitkräften.

„Ja der zweite Bereich ist natürlich Kinderbetreuung, wir haben das Phänomen das Teilzeit fast ausnahmslos immer vormittags abgefragt wird und nie nachmittags. ... die Lage der Arbeitszeit das schränkt natürlich auch ein ... es wäre wesentlich leichter in der Akzeptanz unter den Mitarbeitern wenn Teilzeit Vormittag und Nachmittag möglich wäre. Oder wenn ein Wechsel möglich wäre. ... immer die Teilzeitkräfte dürfen sich die Rosinen aus dem Kuchen picken, da gegenzusteuern und das heißt dann Kinderbetreuung ein größeres Zeitfenster der Kinderbetreuung und das heißt natürlich auf der anderen Seite auch je billiger Kinderbetreuung für die Eltern ist, umso leichter ist auch die Teilzeit organisierbar. Wir haben auch Teilzeitkräfte die aus finanziellen Gründen eigentlich zu lange Teilzeit machen, ich brauche 30 Stunden aus finanziellen Gründen.“ (ID 07)

„Also ich habe mich nie erkundigt was so ein Platz kostet, aber wenn eine Frau ins Unternehmen zurück kommt und die erste Frage ist, wenn ich nur arbeiten gehe damit, ich mir den Kinderbetreuungsplatz finanzieren kann, und eigentlich gehe ich nur arbeiten, weil ich ein bisschen eine Ablenkung brauche, ist es natürlich, also das geht am Ziel vorbei.“ (ID 10)

Im Großen und Ganzen wird kritisiert, dass die Betreuungsangebote zwar über Steuern finanziert, aber kaum kompatibel mit den Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt seien.

Auch Betriebskinderbetreuung wurde in den Interviews thematisiert. Dabei wurde angeregt, dass von den Bundesländern aktiv rechtliche Beratung für die Schaffung von betrieblicher Kinderbetreuung geboten wird und die Vernetzung mit Trägern unterstützt wird. Dies sei in Niederösterreich der Fall und hat sich als hilfreich erwiesen, wohingegen in anderen Bundesländern solche Initiativen vermisst werden.

Auch Teleheimarbeit wurde von einigen Unternehmen thematisiert. Diesbezüglich bestünden im öffentlichen Dienst im Rahmen der Verordnung von Tlearbeitsplätzen zu komplizierte Vorschriften, die eine Lösung bei der Vereinbarkeitsfrage deutlich erschweren und gerade auf Landesbedienstetenebene häufig nicht sinnvoll seien. So benötigen die Unternehmen für Mitarbeiter/innen aus der Lohnverrechnung oder aus dem Bereich der Öffentlichkeitsarbeit nicht dieselben Datenschutzbestimmungen wie in anderen heikleren Bereichen. Aber auch von Unternehmen aus dem privatwirtschaftlichen Sektor wurden die Rahmenbedingungen zur Teleheimarbeit als einschränkend in der Vereinbarkeitsfrage empfunden und eine Lockerung angeregt.

Weitere Anregungen zielen auf Förderungen von Weiterbildungsmaßnahmen während oder nach der Karenz ab. Da diese in Österreich vergleichsweise lang dauert, verlieren die Mitarbeiter/innen ihre Qualifikationen und können so schlechter wieder in den Erwerbsprozess eingegliedert werden. Zudem wurden von Unternehmensseite Förderungen für Betriebe angeregt, um den beträchtlichen organisatorischen Aufwand, der durch Elternteilzeitkräfte entsteht, zu entschädigen.

„Förderung für Qualifizierungsmaßnahmen, oder Verknüpfungen mit Qualifizierungsmaßnahmen, ah warum, weil wir wenn wir Österreich anschauen, eigentlich als Arbeitsgesellschaft sehr stark von Kompetenz leben, die wir haben und die wir weiterentwickeln müssen, um im Wettbewerb unsere hohen Kosten zu rechtfertigen. Das heißt, wir brauchen Mitarbeiter und ein Arbeitsumfeld, das – was Kompetenz betrifft – immer möglichst höchst qualifiziert ist und am aktuellen Stand ist und jede Auszeit – wie auch immer – unterbricht das und da müssten wir hineinregeln.“ (ID 07)

6.2.12 Veränderungen in der Unternehmenskultur durch die Maßnahme

Die häufigste Änderung im Bereich der Unternehmenskultur in den befragten Betrieben besteht im aktiven und systematisierten Zugehen auf die karenzierten Arbeitnehmer/innen. In einigen Unternehmen wurde bzw. wird gerade aufgrund der Maßnahme ein Kontaktplan zwischen Eltern in Karenz und Vorgesetzten entwickelt, um sich früher auf den Wiedereinstieg und eine mögliche Elternteilzeit einstellen zu können. Das geht von einem standardisierten Gesprächsleitfaden einige Monate vor Ablauf der Karenz bis hin zu regelmäßigen Telefonanrufen oder Treffen zwischen Eltern und den Führungskräften. Im Rahmen dessen sollen die Pläne der karenzierten Eltern rechtzeitig erkannt und gemeinsam besprochen bzw. verhandelt werden. Dies wird von einigen Unternehmen durchaus als Bereicherung in der Personalentwicklung erlebt.

Zudem wird von einigen Personalverantwortlichen angegeben, dass die Einstellungen der unmittelbaren Vorgesetzten, aber auch von Vorständen, sich seit der Einführung der Maßnahme verändert haben. Und zwar davon weg, Frauen im fertilen Alter einzustellen, da bei diesen das Risiko bestehe, dass sie in der Zukunft Anspruch auf Elternteilzeit hätten. Inwiefern die Personalverantwortlichen diesen Wünschen auch entgegen kommen, wurde unterschiedlich beantwortet. Insgesamt kann aber davon ausgegangen werden, dass mehr oder weniger eine diesbezügliche Veränderung beim Anstellen neuer Mitarbeiter/innen vorliegt. In Niedriglohnbereichen wird dabei auf ältere Frauen ausgewichen, in anderen Bereichen auf Männer. Zudem gibt es Beobachtungen von den Befragten, dass Vorgesetzte wegen der Maßnahme, Frauen tendenziell weniger in Weiterqualifizierungsmaßnahmen einbinden bzw. tendenziell weniger für Führungsaufgaben vorsehen. Den Befragten war es durchaus bewusst, dass dieses Verhalten dem Gleichbehandlungsgrundsatz widerspricht.

„Nein, schau also es ist ja so, es gibt ja dieses Gleichbehandlungsgesetz ja wenn ich heute eine Stelle ausschreibe dann weiß ich genau wen ich nehme ja und ich mache die Stellenbeschreibung oder den Inhalt so dicht dass ich immer rauskomme egal, wen ich nehme ... Ja aber ich dürfte nicht wenn jemand klagt bin ich fällig. ... Männlich, weiblich ja, es würde viel Zeit sparen und es würde viel Nerven sparen, sowohl dem Bewerber als auch dem Arbeitgeber, wenn dieses blöde geschlechtsneutrale Ausschreiben fallen würde, im Endeffekt nimmt jeder Arbeitgeber genau den Mann, den er will oder die Frau, die er will, da kann sein was will.“

Interviewerin: also das heißt sie würden jetzt eher zu Personen....

Zu Mittelalterlichen, ich sage wie es ist, ich sage es offen, ja wir haben in – (anonymisiert) eine Abteilung da sind Gott sei Dank dann vom Karenz, vom normalen Karenzurlaub zurückgekommen ohne Teilzeitkarenz. Das war eine relativ neue Abteilung ... von ich glaube 32 Personen sind innerhalb von eineinhalb Jahren mehr als die Hälfte schwanger geworden. Der hat gesagt, bringts mir ja nie mehr eine unter 35 der Meister wörtlich, wörtlich ja.“ (ID 05)

Unternehmen, die seit jeher schon (vor 2004) weit reichende Erfahrung mit Teilzeitkräften haben, gaben diese Veränderung in der Betriebskultur nicht an. Ebenso bewirkt das Vorhandensein einer Gleichbehandlungsbeauftragten, dass solche Formen der Diskriminierung sich nicht verstärkt haben.

Weiters wurde von einigen Unternehmen angegeben, dass Karenzvertretungen jetzt vermehrt befristet aufgenommen werden bzw. stärker auf Leiharbeitskräfte als Ersatz für die entfallene Arbeitszeit der Elternteilzeitmitarbeiter/innen, zurück gegriffen werde.

In dem Unternehmen aus dem Finanzbereich wurde angegeben, dass der Bedarf an Teilzeitkräften nun über die Elternteilzeit bei weitem abgedeckt sei, weshalb nun keine Teilzeitstellen mehr ausgeschrieben werden.

6.2.13 Informiertheit bezüglich Elternteilzeit

Der Großteil der Personalverantwortlichen sah für sich keinen weiteren Informationsbedarf bezüglich der Maßnahme Elternteilzeit.

Vereinzelt als unklar wurde die Möglichkeit der einmaligen Änderung der Elternteilzeit empfunden. Einerseits war nicht klar, ob einmal die Lage UND einmal das Ausmaß verändert werden können oder nur eines von beiden. Andererseits bestand Unklarheit darüber, ob die Änderung einfach von Arbeitgeber/innenseite her gefordert werden kann. Eine weitere Unklarheit bestand bezüglich der Fristen für den Einspruch des Unternehmens gegen die gewählte Elternteilzeitform. Es sei nicht klar, ob in diesem Zeitraum schon die gewünschte Elternteilzeit gearbeitet werden kann oder noch die „alte“ Arbeitszeitvereinbarung gilt.

Förderungen für Unternehmen bei Beschäftigung von Teilzeitkräften konnte keiner/keine der Befragten nennen.

6.2.14 Kleinere Unternehmen ohne Elternteilzeitfälle

In den vier befragten Unternehmen, die zwischen 20 bis 50 Arbeitnehmer/innen haben, gab es keine Elternteilzeitfälle. Allerdings wurde in zwei der Unternehmen von einer Mitarbeiterin angestrebt, Elternteilzeit zu beanspruchen. In beiden Fällen kam es schließlich nach Ablauf der Karenz lediglich zur Abänderung des Arbeitsvertrags in Richtung Stundenreduktion. Generell herrscht in den kleineren Betrieben die Einstellung vor, dass das Gesetz kaum genutzt werde, weil eine persönliche Beziehung besteht und so einfacher Lösungen erzielt werden. Zudem seien die Mitarbeiter/innen sehr stark in das gesamte Unternehmen involviert, weshalb sie mit besonders großer Einsicht bezüglich ihrer Teilzeitwünsche agieren. Dies gilt besonders für den ländlichen Raum. Nicht auszuschließen ist in diesem Zusammenhang, dass ein größerer Druck den Wünschen der Vorgesetzten nachzugeben, vorhanden ist, der sich durch den persönlichen Kontakt zur Geschäftsleitung aufbaut.

„Ja also bei uns ganz sicherlich. Ich meine, wenn das ein Konzern ist mit 10.000 Mitarbeitern ich weiß nicht wie das dann läuft über sieben Hierarchieebenen und da kann es schon eher zu Konflikten oder nicht so einheitlichen Meinungen kommen. Ah, aber in unserem Fall glaube ich nicht, dass das, also wie ich es beschrieben habe, also in manchen Fällen wäre es kein Problem so was umzusetzen und bei den Führungspositionen glaube ich nicht, dass da die Vorstellung vom Mitarbeiter wäre, das in der Form umzusetzen. Da muss man sich gemeinsam eine Lösung überlegen, wenn jemand dann zwei Tage in der Woche arbeiten möchte, dann muss der Job sowieso neu besetzt werden, die bisherige Position kann Assistenzen im Bereich machen ja.“ (ID 12)

Die befragten Unternehmen in denen Elternteilzeit angestrebt wurde, gaben an, erfolgreich von der Elternteilzeit abgeraten zu haben. Dazu bestünde keine Notwendigkeit. In einem Fall sei die gewünschte Lage der Arbeitszeit nicht mit den Rahmenbedingungen des Unternehmens kompatibel gewesen. Dieses Unternehmen

ist eines der Tourismusbranche, wo Abend- und Wochenenddienste üblich sind. Diese Zeiten wollte die Elternteilzeitansuchende vermeiden. Da sie allerdings nicht nur die Kinderbetreuung als Grund angab, sondern auch die Fortsetzung ihres Studiums, konnte die Elternteilzeit als nicht legitim abgewendet werden und eine Kompromisseinigung bezüglich der Arbeitszeit ohne besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz erzielt werden.

Es zeigt sich generell, dass in den kleineren Unternehmen die Geschäftsführer/innen bzw. Personalverantwortlichen besser über die privaten Rahmenbedingungen ihrer Mitarbeiter/innen Bescheid wissen und daher abschätzen können, ob die Begründungen bezüglich Kinderbetreuung zutreffen.

In zwei Unternehmen aus sehr ländlichen Gebieten wurde erwähnt, dass die Mitarbeiterinnen nach der Karenz zumeist gar nicht wieder zu arbeiten beginnen, sondern für viele Jahre pausieren.

Die Informiertheit der befragten Geschäftsführer/innen von Unternehmen unter 50 Mitarbeiter/innen ist dürftig. Zwei wussten gar nicht, dass die Maßnahme in ihrem Unternehmen zur Anwendung kommen kann. Aber auch Details zur Maßnahme konnten kaum korrekt wiedergegeben werden.

6.2.15 Zusammenfassung

Generell gab es in den befragten Unternehmen kaum Erfahrungen mit vereinbarter Teilzeitbeschäftigung, weder vor noch nach der Einführung der Maßnahme 2004. Die Fälle von Teilzeitbeschäftigung mit Rechtsanspruch nahmen vor allem ab 2006 stark zu. Weit überwiegend wird die Maßnahme von Frauen beansprucht. Die Elternteilzeit beginnt zumeist nach Ablauf der arbeitsrechtlichen Karenz und endet mit dem siebenten Geburtstag des Kindes. Bei der Lage der Arbeitszeit liegt in allen Branchen und Tätigkeitsfeldern eine starke Konzentration auf den Vormittag (8 bis 12 Uhr) vor. Das Ausmaß bewegt sich meist um 20 Wochenstunden.

Die erste Bekanntgabe von Elternteilzeit gegenüber dem Unternehmen erfolgt nicht in Gesprächen, sondern in schriftlicher Form. Dies wird – obwohl das Gesetz die Schriftlichkeit vorsieht – von den Unternehmen häufig so erlebt, dass Mitarbeiter/innen auf „ihr Recht“ pochen. Im Anschluss daran folgen zumeist persönliche Gespräche, in denen ein Kompromiss erzielt wird. Beharren Mitarbeiter/innen jedoch auf „ihrem Recht“, kündigen manche Unternehmen den Rechtsweg an und erreichen so Kompromisse. Der überwiegende Teil der Unternehmen gibt allerdings an, eine Klage vor Gericht nie angedacht zu haben, entweder weil immer ein Kompromiss gefunden wurde oder weil sie sich keine Chancen vor Gericht ausrechnen.

Die Hauptgründe, welche die Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit gegenüber dem Unternehmen angeben, sind: Sich verstärkt der Kinderbetreuung widmen zu können, ein Mangel bei Kinderbetreuungsangeboten, d.h. nicht ausreichende Öffnungszeiten bzw. zu teure Angebote, keine familiäre Hilfe,

Abwechslung zu Haushalt und Kinderbetreuung und früher wieder einsteigen zu können, um die Qualifikation nicht zu verlieren.

Die Konzentration auf den Vormittag (meist 8 bis 12 Uhr) bei den Teilzeitwünschen ist in allen Branchen und Tätigkeitsfeldern problematisch; insbesondere aber in der Produktion und anderen Tätigkeiten mit Schichtarbeit sowie im Einzelhandel. Bei Schichtarbeit kollidieren die Wünsche der Mitarbeiter/innen mit den Rahmenbedingungen der Schichtarbeitsplätze. Die Schichten beginnen oft früher und enden später als die gewünschte Lage der Arbeitszeit. Das erhöht den organisatorischen Aufwand, die Gruppenarbeitsplätze zu koordinieren enorm. Im Einzelhandel widerspricht die Vormittagskonzentration den Bedürfnissen der Unternehmen, da dieser Zeitraum die geringste Kundenauslastung hat. Es kommt auch zu Unstimmigkeiten unter den Kollegen/Kolleginnen, da von den Elternteilzeitpersonen die anstrengenden Arbeitsspitzen zu Mittag und am Abend vermieden werden. Filialbetriebe versuchen diesem Problem mit Versetzungen in andere Filialen zu begegnen. In ländlicheren Gebieten ist der Weg zu einer anderen Filiale aber oft unzumutbar.

Das Ausmaß der Arbeitszeit kann insbesondere bei spezialisierten, höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben problematisch werden. Branchenübergreifend sehen Unternehmen diese Tätigkeiten mit einem geringen Teilzeitausmaß als nicht kompatibel an.

Generell übernehmen die Elternteilzeitkräfte gegenüber ihrer Vollzeittätigkeit eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten und gehen auf die Herabstufung ihrer Tätigkeit, bei gleicher Bezahlung, meist ohne Widerspruch ein.

Der Ersatz der reduzierten Arbeitszeit erfolgt in weniger qualifizierten Bereichen tendenziell über Leiharbeitskräfte; manchmal müssen aber auch die Kollegen/Kolleginnen die Arbeit mit übernehmen. Höher qualifizierte Tätigkeiten werden durch befristete Anstellungen kompensiert. Sehr spezialisierten bzw. hoch qualifizierten Ersatzkräften wird zumeist ein unbefristeter Vertrag angeboten. Kaum Ersatzkräfte werden benötigt, wenn sich die Elternteilzeit nur auf einen kurzen Zeitraum, wie einige Monate, erstreckt oder aber die Stundenreduktion gering ist. In diesen Fällen wird die Arbeit von Kollegen/Kolleginnen mit erledigt.

Grundsätzlich gibt es in den Unternehmen wenige, manchmal gar keine Fälle von Elternteilzeit bei Männern. Männer beanspruchen Elternteilzeit über einen deutlich kürzeren Zeitraum als Frauen, wodurch ihr Tätigkeitsgebiet und ihre Position eher erhalten bleiben.

Der Punkt, der am stärksten am Gesetz kritisiert wurde, ist der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz. Es wurde gefordert diesen abzuschaffen oder aber in einen Motivkündigungsschutz umzuwandeln. Begründet wurde dies damit, dass eine missbräuchliche Verwendung der Elternteilzeit von Seiten der Arbeitnehmer/innen und eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Unternehmen verhindert werden solle. Weiters wird die Meldefrist für Elternteilzeit als zu kurz

empfundene. Dies verhindere eine sorgfältige Personalplanung. Zudem wurde angeregt, das Arbeitszeitausmaß für Elternteilzeit nach unten hin zu beschränken, da es insbesondere bei qualifiziertem Personal schwierig sei, eine entsprechende Tätigkeit für 10 bis 15 Wochenstunden zu finden.

Positive Effekte der Maßnahme nennen Unternehmen nur vereinzelt: So z.B.: der erwartete bzw. beobachtete Anstieg von Vätern in der Elternzeit oder aber die geringere Fluktuation und ein früherer Wiedereinstieg der Mitarbeiter/innen. In einigen Unternehmen wurde es als positiv erlebt, dass man sich nun gezwungenermaßen mit besseren Rahmenbedingungen für erwerbstätige Mütter und Väter befassen muss. Letzteres zeichnete sich deutlich ab: So wird in einigen Unternehmen aufgrund der Maßnahme eine systematisierte Kontaktaufnahme zwischen Eltern in Elternzeit und Vorgesetzten entwickelt, um sich besser und früher auf den Wiedereinstieg einstellen zu können. Ein einzelnes Unternehmen sah die Maßnahme fast durchwegs positiv. In diesem Unternehmen mit wachsender Auftragslage und einem hohen Männeranteil erhoffte man sich, dass durch Elternteilzeit die Fluktuation der weiblichen Mitarbeiterinnen verhindert werde.

An den herrschenden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird am stärksten das Kinderbetreuungsangebot kritisiert, wobei der Mangel an Nachmittagsbetreuung und die hohen Kosten für die Eltern im Fokus standen. Zudem werden die Rahmenbedingungen zur Teleheimarbeit als einschränkend in der Vereinbarkeitsfrage empfunden und eine Lockerung angeregt. Weiters wird ein Ausbau der öffentlichen Förderungen für Weiterbildungsmaßnahmen während oder nach der Elternzeit gefordert.

Besonders kritisch für die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt ist im Zusammenhang mit der Einführung der Maßnahme Elternteilzeit die Tendenz von Führungskräften, weniger Frauen im fertilen Alter einstellen zu wollen. Zudem zeigt sich auch die Auswirkung, dass Frauen im fertilen Alter weniger in Weiterqualifizierungsmaßnahmen eingebunden bzw. für Führungsaufgaben vorgesehen werden.

Die Personalverantwortlichen der großen Unternehmen fühlen sich ausreichend über die Maßnahme informiert. Bei den kleineren Unternehmen ist die Bekanntheit der Maßnahme eher dürftig. Förderungen in Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung waren hier keinem der Befragten bekannt.

7 Sicht der Experten/Expertinnen

7.1 Sicht der Expertinnen auf Arbeitnehmer/innenseite

Insgesamt wurden sechs Expertinnen im Rahmen von leitfadengestützten, persönlichen Interviews auf Arbeitnehmer/innenseite befragt. Diese vertreten folgende Organisationen:

- Drei Länderkammern für Arbeiter/innen und Angestellte;
- Gewerkschaft der Privatangestellten;
- Gewerkschaft VIDA;
- Betriebsrätin aus der metallverarbeitenden Industrie.

Die Expertinnen sind jeweils in der Beratung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zur Elternteilzeit tätig. Berücksichtigt werden muss daher bei der Darstellung ihrer Sichtweise, dass diese einen problemzentrierten Blick auf die Maßnahme haben. Der Abschnitt gliedert sich in folgende Bereiche: Die Informiertheit der Arbeitnehmer/innen, das Zustandekommen von Elternteilzeit, Motive für die Inanspruchnahme, Männer in Elternteilzeit, Stärken der Maßnahme, Problembereiche und Anregungen zur Verbesserung des Gesetzes sowie allgemeine Anregungen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

7.1.1 Informiertheit der Arbeitnehmer/innen

Grundsätzlich wollen die Arbeitnehmer/innen zumeist wissen, ob sie einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben. Dies ist ihnen zumeist unklar; häufig auch deshalb, weil die Anzahl der Arbeitnehmer/innen im Betrieb nicht transparent ist und das Unternehmen diesbezüglich keine Auskunft erteilen will.

Unmittelbar nach Einführung der Maßnahme wussten die Arbeitnehmer/innen kaum von der Dreimonatsmeldefrist. Daher wurde diese Frist häufig versäumt und die Arbeiterkammern versuchten im Nachhinein mit den Unternehmen zu Kompromissen zu kommen, damit die Elternteilzeit doch rechtzeitig angetreten werden konnte. Dabei zeigten sich die Unternehmen häufig kooperativ, allerdings nicht immer. Heute stellt sich diese Problematik weit seltener, da bezüglich der Fristen von den Vertretungen der Arbeitnehmer/innen gezielt Informationsarbeit geleistet wurde. Bezüglich der Meldung der Elternteilzeit an das Unternehmen wüssten die Betroffenen zudem teilweise nicht, dass diese schriftlich erfolgen muss und dass Details wie die Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit enthalten sein sollten.

Wenig bekannt ist zudem, dass auch ausschließlich die Lage der Arbeitszeit verändert werden kann. Weiters denken viele fälschlicherweise, dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes gilt.

Ein weiterer Punkt ist die Unterscheidung zwischen vereinbarter Teilzeitbeschäftigung und Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung: Häufig wissen

die anfragenden Personen nicht, welche Regelung nun für sie selbst gilt bzw. ist die Möglichkeit auf vereinbarte Teilzeitbeschäftigung weiterhin wenig bekannt.

Die Vertreterin der Gewerkschaft VIDA, aber auch die Betriebsrätin aus der metallverarbeitenden Branche meinten, dass es in ihrem Bereich wenige Anfragen zur Elternteilzeit gibt, was sie darauf zurückführten, dass die Arbeitnehmer/innen aus weniger gebildeten Bereichen häufig gar nichts von der Maßnahme wüssten. Zudem besteht bei den Eisenbahnern/Eisenbahnerinnen ein Männeranteil von 90% und Männer würden weit weniger an der Kindererziehung partizipieren. Daher haben Männer, die in sehr männlich dominierten Bereichen arbeiten, schwer Zugang zu Informationen zur Elternteilzeit. Die Uninformiertheit bezüglich der Maßnahme führe dazu, dass die Arbeitnehmer/innen nach Ablauf der Karenz eine Teilzeitbeschäftigung lediglich vereinbaren, obwohl sie einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung hätten. Die Gewerkschaften versuchen teilweise diese Teilzeitbeschäftigungen in eine Elternteilzeit umzuwandeln, wenn allerdings die Ausübung der Teilzeit schon lange besteht, sei es fallweise besser Konflikte zu vermeiden.

Ein weiterer häufig angefragter Punkt ist die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld. Diesbezüglich wollen die Arbeitnehmer/innen wissen, welches Arbeitszeitausmaß sie wählen sollen, um die Grenze nicht zu überschreiten.

7.1.2 Zustandekommen von Elternteilzeit

Kommt es zu keiner Kompromisslösung mit den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, so lösen Frauen zumeist einvernehmlich das Arbeitsverhältnis, da sie unter klimatisch schlechten Arbeitsbedingungen nicht arbeiten wollen. Männer dürften damit nicht so große Probleme haben. Sie gehen auch durchaus das Risiko ein, dass der/die Arbeitgeber/in versucht den Rechtsweg zu beschreiten bzw. dass das Arbeitsklima leidet.

Kurz nach Einführung der Maßnahme haben Arbeitgeber/innen auch verstärkt finanzielle Angebote gemacht – wie etwa das Auszahlen von bis zu mehreren Jahresgehältern – damit der/die Arbeitnehmer/in das Unternehmen verlässt anstatt Elternteilzeit zu beanspruchen. Diese Angebote wurden auch nach erfolgloser Klage des Unternehmens vorgebracht. Solche finanziellen Angebote sind aber heute, einige Jahre später, nicht mehr so häufig.

Manche Arbeitnehmer/innen vereinbaren die Elternteilzeit nicht schriftlich und damit nicht in der gesetzlich vorgesehenen Form. Das führt in der Praxis zur schweren Beweisbarkeit, dass Elternteilzeit, und damit verbundene Rechte, wie Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung und ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, vorliegt.

Weiters gibt es Unternehmen im privatwirtschaftlichen Bereich, die auf die schriftliche Bekanntgabe der Elternteilzeit gar nicht reagieren. Dies verunsichert die Arbeitnehmer/innen. Sie trauen sich dann vielfach nicht, ihre Elternteilzeit anzutreten.

Zudem sei die rechtliche Situation unklar, wenn der/die Arbeitgeber/in nicht innerhalb von zwei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe der Elternteilzeit reagiert.

Andererseits gab es anfänglich auch Unternehmen, die aufgrund ihrer Uninformiertheit die Einspruchsfristen gegen die Elternteilzeit übersehen haben.

7.1.3 Motive der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme

Die Hauptgründe der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit sind nach Erfahrung der Expertinnen:

- Sich verstärkt der Kinderbetreuung in den ersten Jahren widmen zu können;
- Mangel bei Kinderbetreuungsangeboten, d.h. keine Angebote für Kleinkinder, nicht ausreichende Öffnungszeiten, zu teure Angebote;
- Um die Partnerin bei einer Erwerbstätigkeit zu unterstützen (bei Männern);
- Früher wieder in den Erwerb eintreten zu können, um die Qualifikationen nicht zu verlieren und die erlernten Fähigkeiten anwenden zu können;
- Um ein wenig zum Familieneinkommen beisteuern zu können;
- Um das Kinderbetreuungsgeld die vollen drei Jahre ausschöpfen zu können, nehmen Männer häufig Elternteilzeit.

7.1.4 Männer in Elternteilzeit

Grundsätzlich gibt es weniger Anfragen von Männern als von Frauen bezüglich Elternteilzeit. Besonders wenige Anfragen gibt es von gering qualifizierten Männern und Arbeitern. Vom Alter her zeichnen sich bei den Männern zwei Gruppen ab: Sehr junge, gesellschaftspolitisch aufgeschlossene Männer und ältere Männer in später Vaterschaft.

In Bereichen, wo Männer weniger gut ausgebildet sind und daher auch über ein tendenziell geringeres Erwerbseinkommen verfügen, kann es sich die Familie häufig nicht leisten, dass der Mann die Arbeitszeit reduziert. Allerdings könnten Männer die Lage der Arbeitszeit verändern, um beispielsweise die Kinder von der Betreuungseinrichtung abzuholen, während die Frau in Teilzeit arbeitet. Dieses Modell funktioniert sehr gut, wenn es von Paaren praktiziert wird. Verdient die Frau mehr als der Mann, wird er auch motiviert die Arbeitszeit zu reduzieren. Wie es beispielsweise bei Grenzgängerinnen, die in Österreich wohnen aber in der Schweiz beschäftigt sind, häufig der Fall ist.

Es scheint aber, dass sich Männer im Vorfeld eher absichern, ob die angestrebte Elternteilzeit im Unternehmen problemlos akzeptiert wird. Sie lassen sich zudem weit ausführlicher beraten. Eine andere Männergruppe ist wiederum durch eine geringe Jobzufriedenheit motiviert, Elternteilzeit zu beanspruchen und riskiert diesbezüglich durchaus Konflikte mit dem/der Arbeitgeber/in.

7.1.5 Stärken der Maßnahme

Als positive Auswirkung der Maßnahme wurde angeführt, dass viele Frauen dadurch früher wieder ins Erwerbsleben einsteigen und nach der Karenz auch ihren alten Job

behalten können, weil die Kinderbetreuung mit der Erwerbstätigkeit besser vereinbar wird. Besonders deutlich wird dies im Schichtbetrieb, wo Frauen nach der Geburt eines Kindes vor der Einführung der Maßnahme keine Chance hatten, weiterhin erwerbstätig zu sein. Zudem wünschten die meisten Frauen nach der arbeitsrechtlichen Karenz in Teilzeit zu arbeiten. Die Maßnahme käme diesen Wünschen entgegen.

Besonders positiv an der neuen Maßnahme sei der Rechtsanspruch, der es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ermöglicht, geeignete Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit auch durchsetzen zu können. Auch der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz trage dazu bei, diese Bedingungen zu schaffen.

Die Möglichkeit nur die Lage der Arbeitszeit verändern zu können, wurde ebenfalls sehr positiv bewertet, da Arbeitnehmer/innen auf diese Art keine Einkommenseinbußen zu tragen hätten.

Generell würden sich Frauen durch die Einführung der Maßnahme jetzt schon früher mit dem Wiedereinstieg beschäftigen, geplanter vorgehen und während der arbeitsrechtlichen Karenz schon Gespräche mit dem Unternehmen führen.

7.1.6 Problembereiche und Anregungen zur Verbesserung des Gesetzes

Die häufigsten Probleme bei der Einigung mit dem/der Arbeitgeber/in betreffen die Lage der Arbeitszeit. Hier sind Personen in Schichtarbeit und auch im Einzelhandel am stärksten betroffen. Aufgrund der Angebotslage bei der Kinderbetreuung wird von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Lage der Arbeitszeit am Vormittag bevorzugt, was den Anforderungen der Schichtarbeit und des Einzelhandels widerspricht. Dennoch gibt es Betriebe, in denen Elternteilzeit auch in Schichtarbeit problemlos organisiert wird. Zumeist sei es vom Willen und der Einstellung der Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen abhängig, ob sich Lösungen erzielen lassen. Beim Ansuchen um vereinbarte Teilzeitbeschäftigung sind die betroffenen Eltern gänzlich davon abhängig, ob in der Unternehmensleitung Verständnis für die Vereinbarkeitsprobleme der Mitarbeiter/innen vorhanden ist oder nicht. Ist dies nicht der Fall, wird vereinbarte Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich von den Unternehmen abgelehnt.

Als problematisch wird das komplizierte Verfahren bis zur Inanspruchnahme angesehen. Es gäbe zu viele Fristen und Schritte, die abschreckend wirken und von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen oft nicht verstanden werden. Zudem komme es praktisch nie vor, dass Interessenvertretungen beigezogen werden, weshalb dieses Verfahren grundsätzlich überdacht werden sollte.

Zudem ist es problematisch, dass die Fristen für den Mutterschafts Austritt⁵⁵ mit jenen der Elternteilzeit kollidieren können, wodurch die Eltern den Abfertigungsanspruch verlieren, sollte es keine Einigung bei der Elternteilzeit geben.

⁵⁵ Innerhalb der Karenzzeit kann das Arbeitsverhältnis ausgehend von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin beendet werden, wobei Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung besteht.

Diesbezüglich wurde angeregt, die Möglichkeit auf Mutterschafts Austritt bis zum zweiten Geburtstag des Kindes auszuweiten.

Häufig üben Frauen eine weniger qualifizierte Tätigkeit aus, wenn sie Elternteilzeit beanspruchen. Das gilt besonders für Personen in höheren Positionen. Das Unternehmen teilt mit, dass ihre alte Tätigkeit mit dem Arbeitszeitausmaß nicht vereinbar ist und die Arbeitnehmerinnen sind zumeist bereit, Abstriche zu machen.

Die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld führt dazu, dass Arbeitnehmer/innen in Elternteilzeit häufig ihr Arbeitszeitausmaß niedriger ansetzen als sie eigentlich geplant hatten. Es wurde angeregt, eine Harmonisierung der beiden Regelungen vorzunehmen.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer für den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung wird als kaum problematisch angesehen, da die arbeitsrechtliche Karenz für die Beschäftigungsdauer angerechnet wird. Eher problematisch sei dies für Männer, die meist keine arbeitsrechtliche Karenz beanspruchen, und in niedrig qualifizierten Bereichen aufgrund der höheren Fluktuation.

Da in manchen Betrieben die Information zur tatsächlichen Anzahl der Arbeitnehmer/innen nicht zugänglich gemacht wird, wissen manche Arbeitnehmer/innen nicht, ob für sie Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht. Daher sollte eine Beweislast auf Seiten der Unternehmen eingeführt werden.

Wenn Unternehmen die Elternteilzeit vor Gericht anfechten und es zum Ende der arbeitsrechtlichen Karenz noch keine gerichtliche Entscheidung gibt, müssten die Arbeitnehmer/innen bis dahin in Vollzeit arbeiten. Dies ist für viele aber aufgrund der Kinderbetreuungssituation gar nicht möglich, weshalb sie sich zum Austritt aus dem Arbeitsverhältnis genötigt fühlen.

Für Filialbetriebe, wo Versetzungen in andere Betriebsstätten bei Elternteilzeit durchaus üblich sind, wird angeregt, dass die betriebliche Notwendigkeit der Versetzung per Gesetz verpflichtend nachgewiesen werden soll, um einem Missbrauch vorzubeugen.

Grundsätzlich wird die Begrenzung auf Betriebe ab 21 Arbeitnehmer/innen für weniger sinnvoll erachtet, da betriebliche Gründe jedenfalls herangezogen werden können, um die gewünschte Form der Elternteilzeit zu verhindern. Zumindest aber sollte die gesetzliche Möglichkeit, in den kleineren Unternehmen eine Betriebsvereinbarung für Elternteilzeit zu erstellen, in eine Verpflichtung umgewandelt werden.

Eine weitere Kritik an der Regelung bezieht sich darauf, dass es nicht möglich sei, dass gleichzeitig ein Elternteil in arbeitsrechtlicher Karenz ist und der andere Elternteilzeit beansprucht. Dies sei eine Ungleichbehandlung gegenüber Paaren, bei

denen der eine Elternteil nicht in arbeitsrechtlicher Karenz, sondern Hausfrau/-mann oder Student/in ist.

Es wurde zudem angeregt, im Gesetz den Begriff „Elternteilzeit“ zu verwenden, da die Maßnahme den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen unter diesem Begriff bekannt sei.

Für Frauen, die alleinerziehend sind und/oder über ein geringes Haushaltseinkommen verfügen, ist die Maßnahme unzureichend, da eine Teilzeitbeschäftigung aus finanziellen Gründen teilweise nicht möglich sei. Für diese Personen sollte es einen finanziellen Ausgleich im Falle von Elternteilzeit geben.

Aus frauenpolitischer Sicht wird die Maßnahme nur dann als sinnvoll beurteilt, wenn sie auch ausreichend von Männern beansprucht wird. Andernfalls führe sie zu einer Verfestigung der traditionellen Zuständigkeit der Frauen für Kinderbetreuung.

7.1.7 Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Häufigste Anregung zur allgemeinen Verbesserung der Vereinbarkeitssituation für das Segment der Elternteilzeitananspruchsberechtigten ist aus Sicht der Arbeitnehmer/innenvertretungen die Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote. Dabei werden mehrere Punkte angeführt. Am häufigsten wird der Mangel an Übereinstimmung von Arbeitszeiten und Kinderbetreuungszeiten kritisiert. Bezüglich der Betreuung über Mittag und der Nachmittagsbetreuungsangebote bestünde dringender Handlungsbedarf. Aber auch die Möglichkeit der flexiblen Inanspruchnahme, wie z.B.: nur drei Tage die Woche oder einmal vormittags und einmal nachmittags, sei vor allem für Handelsangestellte dringend auszuweiten. Auch die zu hohen Kosten der Kinderbetreuung wurden als hemmend für die Frauenerwerbstätigkeit kritisiert. Zudem wurde angeregt, rechtliche Erleichterungen für betriebliche Unterstützung von Kinderbetreuung zu schaffen. So sollten beispielsweise die Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten, die Unternehmen an Arbeitnehmer/innen auszahlen, von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen befreit werden.

Weiters sei ein einkommensabhängiges Karenzgeld vor allem für Alleinerziehende wünschenswert, um eine Erwerbsunterbrechung in der Kleinkindphase finanziell abzusichern. Außerdem wurde eine Freistellung zum Schuleintritt des Kindes sowie zusätzlicher Pflegeurlaub für Mehrkindfamilien angeregt, da dieser in der derzeitigen Form nicht ausreiche.

7.2 Sicht der Experten/Expertinnen auf Arbeitgeber/innenseite

Insgesamt wurden sechs Experten/Expertinnen im Rahmen von leitfadengestützten, persönlichen Interviews auf Arbeitgeber/innenseite befragt. Diese vertreten folgende Organisationen:

- Zwei Landeswirtschaftskammern
- Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
- Die Industriellenvereinigung (IV)
- Ein Vertreter der Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammern Österreichs
- Ein Vertreter der Bundessparte Handel der Wirtschaftskammern Österreichs

Die Experten/Expertinnen sind jeweils in der Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zur Elternteilzeit tätig. Berücksichtigt werden muss daher bei der Darstellung ihrer Sichtweise, dass diese einen problemzentrierten Blick auf die Maßnahme haben. Der Abschnitt gliedert sich in folgende Bereiche: Die Informiertheit der Arbeitgeber/innen, Stärken der Maßnahme, Problembereiche und Anregungen zur Verbesserung des Gesetzes sowie allgemeine Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

7.2.1 Informiertheit der Arbeitgeber/innen

Informationsdefizite weisen vor allem kleinere Unternehmen auf. Diese sind seltener mit Fällen konfrontiert und wissen oftmals gar nichts von der Existenz der Regelung. Den Unternehmen ist häufig nicht bewusst, dass trotz Rechtsanspruch das Gesetz ein Einvernehmen von Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vorsieht und auch von Unternehmensseite Vorschläge gemacht werden können.

Auch bezüglich der Fristen, um gegen Elternteilzeit Einspruch zu erheben, herrscht Unklarheit. Es ist zudem häufig nicht bekannt, dass in der betrieblichen Einigungsphase Gespräche geführt und protokolliert werden sollten, sofern der Rechtsweg angedacht wird.

Wollen Männer Elternteilzeit beanspruchen, wissen die Unternehmen oft nicht, wie die Rechtsansprüche ausgestaltet sind, wenn auch die Mütter Elternteilzeit beanspruchen.

7.2.2 Stärken der Maßnahme

Als Stärken an der Maßnahme Elternteilzeit wird von den Vertretern/Vertreterinnen vor allem der Erhalt qualifizierter Arbeitskräfte und ein früherer Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes angesehen. Durch verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb kann die Bindung der Arbeitnehmer/innen an das Unternehmen gestärkt und damit auch ihre Motivation erhöht werden.

Es gibt in den Unternehmen durchaus ein Einsehen, dass eine gesellschaftliche Notwendigkeit besteht, sich der Vereinbarkeitsfrage zu stellen. In kleineren Unternehmen und in ländlicheren Bereichen besteht zudem ein persönliches Naheverhältnis zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Arbeitnehmer/in, wodurch Teilzeitlösungen eher unkompliziert vereinbart werden.

Positiv an dem Gesetz ist auch die Klarheit, mit der den Unternehmen der Auftrag erteilt wurde, eine Lösung in der Vereinbarkeitsfrage zu finden.

Die Hälfte der Befragten konnte allerdings keine einzige Stärke an der Maßnahme nennen.

7.2.3 Problembereiche und Anregungen zur Verbesserung des Gesetzes

Generell wurde eine stärkere Berücksichtigung der betrieblichen Interessen im Gesetz gefordert. Es solle nicht nur „gerade noch zumutbar“ sein die Elternteilzeit im Unternehmen umzusetzen, sondern auch betriebswirtschaftliche Gründe, wie ein vermehrter organisatorischer Aufwand, seien zu berücksichtigen.

Die Wahl der Lage der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Schichtarbeit wird von den Befragten als der schwierigste Bereich angesehen. Dies sei insbesondere in ländlichen Gegenden, wo wenige Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen oder in der Textilindustrie mit einem zumeist hohen Frauenanteil, sehr problematisch. Es entstehe für die Unternehmen ein sehr hoher Organisationsaufwand, um die Elternteilzeitkräfte in die Schichtmodelle zu integrieren. Zumeist wollen diese ausschließlich vormittags arbeiten und keine ganzen Schichten übernehmen. Außerdem würden Konflikte im Kollegen/Kolleginnenkreis geschürt, da die Elternteilzeitnehmenden oft den „unangenehmen Schichten“ ausweichen wollen. Es wird daher angeregt, Schichtarbeit als Abwendungsgrund für Elternteilzeit im Gesetz zu berücksichtigen. Derzeit bieten die Unternehmen ihren Schichtarbeitern/-arbeiterinnen oft verlängerte Karenz an, um die Elternteilzeitwünsche abzuwenden.

Eine weitere Problematik in der Schichtarbeit der Textilindustrie ist, dass viele Migrantinnen in eingespielten Schichtteams arbeiten, die auch den Zweck haben sprachliche Probleme auszugleichen. Durch Elternteilzeitfälle können diese auseinander gerissen werden, was einen zusätzlichen organisatorischen Aufwand bedeute. Personen mit besseren Sprachkenntnissen für diese Tätigkeiten einzusetzen sei aber aufgrund des geringen Lohnniveaus kaum möglich.

Elternteilzeit in Filialbetrieben birgt ebenfalls große Probleme, insbesondere wenn diese klein sind und ihren Arbeitskräfteeinsatz am Kundenverhalten orientieren müssen. Hier stellt sich wiederum das Problem der Lage der Arbeitszeit, die von den Elternteilzeitnehmenden zumeist am Vormittag gewünscht wird. Es sei hier besonders schwierig die wenigen Arbeitskräfte in der Filialeinheit rund um den Elternteilzeitwunsch zu koordinieren. Hierunter leidet zudem das Betriebsklima, weil Kollegen/Kolleginnen sich den Wünschen der Elternteilzeitnehmenden unterordnen müssen. Ähnliches gilt auch für Unternehmen mit unter 50 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Die Arbeitgeber/innenvertretung regt daher an, die Arbeitnehmer/innengrenze für den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung auf 50 anzuheben.

Wenn Männer Elternteilzeit beanspruchen wollen, reagieren Unternehmen manchmal irritiert, weil sie davon ausgehen, dass der betreffende Arbeitnehmer unzufrieden mit seinem Job ist und nicht davon, dass er sich einfach nur der Kinderbetreuung widmen will.

Das Reduzieren der Arbeitszeit führt in jenen Bereichen zu Schwierigkeiten, in denen unteilbare Tätigkeitsfelder existieren und der Informationsfluss sichergestellt sein muss, wie etwa im Marketing oder in der Automobilindustrie bei unteilbaren Produktionsabläufen. Daher wurde eine gesetzliche Untergrenze für das Ausmaß der Arbeitszeit angeregt.

Auch eine Verkürzung des Kündigungsschutzes wurde gefordert, da dieser eine zu lange Planbarkeit erfordere, die in den meisten Unternehmen nicht möglich ist.

Die Kompliziertheit des Verfahrens rund um die Elternteilzeit schrecke die Unternehmen ab. Es sei ein großer Aufwand zu belegen, dass Elternteilzeit die betrieblichen Erfordernisse übersteigt. Zudem seien die Fristen kompliziert zu durchschauen und zu kurz, um die Arbeitsplätze umzustrukturieren bzw. geeignete Ersatzkräfte zu finden. Letzteres betrifft vor allem kleinere Unternehmen, die insgesamt weniger Personalreserven haben.

Zudem wurde eine Berufungsmöglichkeit im Elternteilzeitverfahren angeregt, um einen „zweiten Blick“ auf den Streitfall zu ermöglichen.

Unklar ist den Befragten die Gesetzesformulierung hinsichtlich der einmaligen Änderung. Es sei nicht klar, ob nur einmal die Lage oder das Ausmaß geändert werden kann oder jeweils die Lage und das Ausmaß. Diesbezüglich wurde eine klarere Formulierung angeregt.

Eine negative Konsequenz der Einführung des Rechtsanspruchs ist nach Ansicht zweier Experten/Expertinnen, dass Frauen von manchen Unternehmen nicht mehr so häufig eingestellt werden und dass weniger Lehrlinge von Betrieben ausgebildet werden, die knapp unter der Grenze von 21 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen liegen. Frauen wurden vor allem in der Industrie seit dem Fallen des Nachtarbeitsverbotes vermehrt eingestellt, diesbezüglich gebe es nun aber wieder rückläufige Tendenzen. Eine weitere negative Konsequenz sei der zunehmende Einsatz von befristeten Arbeitskräften, die vor allem in kleineren Unternehmen als Ersatzkräfte für die Elternteilzeitnehmenden fungieren. Das sei aus Unternehmenssicht nicht wünschenswert, weil dadurch keine stabile Bindung an das Unternehmen aufgebaut werden kann.

Ein Verbesserungsvorschlag lautete, das Gesetz wieder gänzlich zurückzunehmen und stattdessen die Unternehmen über betriebliche Förderungen positiv zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation zu motivieren.

7.2.4 Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch von den Experten/Expertinnen der Arbeitgeber/innenvertretungen wird eine Verbesserung der Kinderbetreuungssituation am häufigsten gefordert. Wieder stehen die flexible Nutzung, geringere Kosten für Eltern und ausgeweitete Öffnungszeiten über Tag, Woche und Jahr im Fokus der Forderungen. Dies würde es erleichtern, die Lage der Arbeitszeit von Eltern an die betriebliche Notwendigkeit anzupassen.

Zusätzlich wurde angeregt, betriebliche Kinderbetreuung stärker zu fördern und die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuung für Eltern einzuführen.

Eine weitere Anregung zielt darauf ab, den Unternehmen Beratungsangebote für die Entwicklung innovativer Teilzeitmodelle kostenlos zur Verfügung zu stellen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe, aber auch Betriebe mit Schichtmodellen, würden davon sehr profitieren. Zudem wäre eine Ausweitung von Förderungen für Elternteilzeitarbeitsplätze wünschenswert.

Auch wurden öffentliche Förderungen von betrieblichen Umschulungsmaßnahmen von Karenzrückkehrern/-rückkehrerinnen angeregt, damit diese besser in die betrieblichen Abläufe wiedereingegliedert werden können.

7.3 Sicht der Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene

Insgesamt wurden drei juristische Experten/Expertinnen im Rahmen von leitfadengestützten, persönlichen Interviews befragt. Zwei davon sind Arbeits- und Sozialrichter, jeweils aus Wien und Oberösterreich, eine ist Gleichbehandlungsanwältin. Die betreffenden Experten/Expertinnen haben jeweils Erfahrung mit Elternteilzeitfällen in ihrer Funktion. Vorerst werden hier die Elternteilzeitfälle zusammenfassend charakterisiert und der Ablauf der Verfahren beschrieben. Dann erfolgt eine Einschätzung der Stärken und der Kritikpunkte an der Maßnahme sowie Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Juristen/Juristinnen.

7.3.1 Beschreibung der Fälle

Beide Arbeits- und Sozialrichter waren vor Einführung der Maßnahme nie mit Verfahren zur Teilzeitkarenz in Kontakt gekommen. Einer von beiden Richtern kannte die Maßnahme Teilzeitkarenz gar nicht.

Die Experten/Expertinnen waren im unterschiedlichen Ausmaß mit Elternteilzeitfällen konfrontiert. Einer der beiden Richter hatte schon einige Elternteilzeitfälle verhandelt, ebenso die Gleichbehandlungsanwältin. Der andere Richter hatte persönlich nur einen Fall verhandelt. Prätorische Vergleiche⁵⁶ wurden von beiden schon mehrmals geleitet. In den Urteilen beider wurde bislang nur für die Vorschläge der Arbeitnehmer/innen entschieden.

Bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, deren Elternteilzeitwünsche zu Widerstand im Unternehmen geführt hatten, handelte es sich zumeist um sehr gut qualifizierte, höher gebildete Frauen, die auch teilweise in Managementpositionen waren und bereits vor dem Ablauf der Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz wieder einsteigen wollten. Diese Frauen zeichneten sich dadurch aus, besonders durchsetzungsfähige, selbstbewusste Personen zu sein.

⁵⁶ Ein prätorischer Vergleich bezeichnet einen ohne gerichtsanhängiges Verfahren vor Gericht geschlossenen Vergleich der Parteien. Der prätorische Vergleich dient dazu, als letzte nicht-streitige Maßnahme, allerdings bereits unter der Mitwirkung des Gerichts, eine Streitschlichtung herbeizuführen bzw. das zu versuchen.

Die Arbeitgeber/innen sahen bei diesen Fällen zumeist keine Vereinbarkeit des gewünschten Stundenausmaßes mit der beruflichen Position und forderten ein höheres Wochenstundenausmaß. Die Arbeitnehmer/innen sahen sich aber teilweise durch die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld dazu veranlasst, ein geringeres Wochenstundenausmaß zu wählen. Die Arbeitgeber/innen erklärten sich unter diesen Umständen allerdings nicht bereit, dass die Frauen die gleichen Tätigkeiten ausüben konnten. Nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwältin handle es sich bei solchen Fällen durchaus um mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, vor allem wenn die angebotene Tätigkeit sich wesentlich von der alten unterscheidet. Begründet wird das damit, dass vor allem Frauen Elternteilzeit beanspruchen und andererseits bei manchen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen ein spezifisches Mutterbild vorherrscht, das eine generelle Ablehnung der Erwerbstätigkeit von Müttern beinhaltet. Deutlich sei das an einem Fall gewesen, wo eine Abteilungsleiterin die Arbeitszeit nur geringfügig verringern wollte, der Vorgesetzte aber ablehnte und ihr vier Jahresgehälter anbot, damit sie das Unternehmen verlässt. Zum Zeitpunkt des Interviews gab es bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft allerdings noch keine Urteile. Die Elternteilzeitfälle, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorliegen, sind zumeist von verhärteten Fronten und schlechtem Gesprächsklima zwischen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin gekennzeichnet.

Jene Fälle, die den Richtern zum prätorischen Vergleich vorgelegt werden, sind hingegen gekennzeichnet von einem konstruktiven Gesprächsklima zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Dort habe oft nur ein unabhängiger Anstoß von außen gefehlt, um eine Einigung herbei zu führen.

Bei einem Fall wollte eine Einzelhandelsangestellte mit eher niedriger Qualifikation und niedrigem Einkommen die Lage der Arbeitszeit auf den Vormittag beschränken. Das Unternehmen argumentierte, dass die meisten Arbeitnehmer/innen ausschließlich vormittags arbeiten wollten und dies daher nicht durchführbar sei. Zudem komme es durch die Elternteilzeitwünsche zu Unstimmigkeiten im Kollegen-/Kolleginnenkreis. Dem Wunsch der Arbeitnehmerin wurde schließlich vor Gericht stattgegeben, allerdings musste sie die Filiale wechseln, da in der ursprünglichen Filiale keine Nachfrage nach ihrer spezifischen Arbeitszeitgestaltung bestand.

Generell stützen sich die Argumente der Arbeitnehmer/innen vor Gericht häufig auf ein mangelndes Angebot der Kinderbetreuung, aber auch darauf, dass sie das Kind möglichst oft selbst betreuen wollten, weil die Mutter die beste Betreuungsperson sei.

Es habe auch Fälle gegeben, wo das gewählte Arbeitszeitausmaß von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen auch mit der Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld begründet wurde. Dies sei aber nach Meinung des betreffenden Richters keine gesetzeskonforme Begründung.

7.3.2 Ablauf des Verfahrens

Generell sind die Richter bemüht eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu erzeugen, da es sich um aufrechte Arbeitsverhältnisse handelt und die Beteiligten

miteinander weiterhin auskommen müssen. Daher wird von Seiten der Richter schon im Vorfeld beim Vergleichsgespräch (prätorischer Vergleich) viel Mühe aufgewendet, eine Lösung zu finden. Die Aussicht, dass ein unbeteiligter Dritter in Gestalt des Richters/der Richterin, der die betrieblichen Eigenarten gar nicht kennt, eine Entscheidung herbeiführen würde, bewirkt bei den Unternehmen mehr Bereitschaft zu einvernehmlichen Lösungen.

Kommt es schließlich zur Klage, hätten die Arbeitgeber/innen grundsätzlich die Möglichkeit eine gestaffelte Klage mit mehreren Vorschlägen einzubringen. Dies wird in der Praxis aber kaum gemacht, was aber die Fronten eher verhärtet.

Anwesend sind bei den Vorgesprächen oder Verhandlungen zumeist die Personalverantwortlichen mit ihren Anwälten/Anwältinnen und auf der anderen Seite die Arbeitnehmer/innen.

7.3.3 Stärken der Maßnahme

Positiv am Gesetz sei prinzipiell, dass das Unternehmen die Klage einreichen muss und nicht der/die Arbeitnehmer/in, da umgekehrt die klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz enorm leiden würden.

Das Fehlen von konkreten Formulierungen bei der Interessenabwägung wird von den Richtern eher als positiv betrachtet, da andernfalls ein starres Korsett für den Einzelfall vorliegen würde. Die Fälle seien grundsätzlich so individuell, dass Einschränkungen bei der Interessenabwägung eher hinderlich seien.

Auch die unterschiedlichen Schritte beim Verfahren, wie der Einbezug der Sozialpartnerschaft und vor allem die Möglichkeit des prätorischen Vergleichs, führen dazu, dass eine für alle Betroffenen brauchbare Lösung herbeigeführt wird.

Einer der beiden Richter meinte, dass es gut sei, dass Richter/innen im Rahmen der Verhandlung keine eigenen Vorschläge bringen könnten, sondern nur einen der beiden vorgebrachten Vorschläge von dem/der Arbeitgeber/in oder dem/der Arbeitnehmer/in annehmen können. Andernfalls wären die Richter/innen überfordert und die Dauer der Verfahren würde verzögert werden.

Der Kündigungsschutz in Zusammenhang mit Elternteilzeit wurde in der bestehenden Form von den Richtern als ausreichend erachtet.

Insgesamt führe das Gesetz dazu, dass Arbeitgeber/innen sich für mehr Flexibilität im betrieblichen Ablauf öffnen würden.

Positiv beurteilt an dem Gesetz wurde zudem, dass Frauen zum ersten Mal ein Gestaltungsrecht in der Hand hätten und sich nicht den ungleichen Machtverhältnissen gegenüber dem Unternehmen aussetzen müssen. Die in der Arbeitswelt herrschenden Strukturen seien geprägt von männlichen Biographien und der Rechtsanspruch ermöglicht es, dass darin weibliche Strukturen einfließen können.

7.3.4 Kritik an der Maßnahme und Verbesserungsvorschläge

Kritisiert wurde von Seiten der Richter vor allem, dass nur eine richterliche Instanz in das Verfahren eingeschaltet werden könne. Dies sei zwar aus zeitlichen Überlegungen heraus verständlich, andererseits sei gerade die Interessenabwägung zwischen familiären und betrieblichen Interessen besonders schwierig und stark von persönlichen Einstellungen und Werthaltungen beeinflusst. Zudem hätten die urteilenden Richter/innen eher Zugang zu den Kinderbetreuungsproblemstellungen als zu den betrieblichen. Letztere müssten erst langwierig erarbeitet werden. Dadurch, dass die Definitionen bei dem gesetzlichen Passus zur Interessenabwägung so offen gehalten seien, müssten sie erst durch den Gesetzgeber ausgefüllt werden, was aber nur bei einer weiteren Instanz wirklich möglich wäre. Als letzter Entscheidungsträger fühlen die Richter/innen eine hohe Verantwortung, wodurch sie wiederum sehr bemüht seien, einvernehmliche Lösungen im Vorfeld herbei zu führen.

Die Interessenabwägung wird von den Richtern als problematisch gewertet. Sie müssten hier Bereiche vergleichen (betriebliche und familiäre Interessen), die nicht wirklich miteinander vergleichbar sind. Einer der beiden Richter meinte, dass eventuell eine nähere Definition der Interessen hilfreich wäre. Es sei zudem schwierig einem Unternehmen, das betriebswirtschaftlich agieren muss, zuzumuten, auf die Familie Rücksicht zu nehmen.

Einer der beiden Richter kritisierte, dass er nicht die Möglichkeit habe, einen Mittelweg zwischen Arbeitgeber/innenposition und Arbeitnehmer/innenposition auszusprechen, indem er selbst Vorschläge entwickelt. Es käme aufgrund dessen eher zu Extrementscheidungen.

Ein Richter regte zudem an, den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ein großzügigeres Austrittsrecht oder aber Schadensersatzansprüche einzuräumen, falls das Unternehmen sich nicht in der Lage sieht, den Elternteilzeitforderungen nachzukommen.

Zudem wurde vorgeschlagen, auf der rechtlichen Ebene besser zu vernetzen, d.h. auch ressortübergreifend zu agieren, wenn gesetzliche Maßnahmen einer Geschlechtergerechtigkeitsprüfung unterzogen werden. Elternteilzeit sei letztendlich mit vielen anderen Gesetzen verknüpft, die – wie das österreichische Rechtssystem generell – stets von männlichen Biographien ausgehen.

7.4 Zusammenfassung

Als positive Auswirkung der Maßnahme wird sowohl von der Arbeitgeber/innenvertretung sowie von der Arbeitnehmer/innenvertretung angeführt, dass Frauen dadurch früher wieder ins Erwerbsleben einsteigen und nach der Karenz auch ihren alten Job behalten können, weil die Kinderbetreuung mit der Erwerbstätigkeit besser vereinbar wird. Dies wirkt sich für die Unternehmen positiv

aus, weil dadurch qualifizierte Arbeitskräfte erhalten werden können und die Bindung an das Unternehmen verstärkt wird.

Die häufigsten Probleme bei der Einigung mit dem/der Arbeitgeber/in betreffen die Lage der Arbeitszeit. Dies wird von Arbeitnehmer/innenseite sowie von Arbeitgeber/innenseite bestätigt. Lediglich jene Fälle, die beim Arbeits- und Sozialgericht aufscheinen, haben das Ausmaß der Arbeitszeit im Fokus, weil diese Problematik eher hoch qualifizierte Kräfte betrifft und diese eher das Risiko eingehen, geklagt zu werden.

Die Problematik der Lage der Arbeitszeit ist im Schichtarbeitsbereich und im Einzelhandel besonders gravierend. Denn aufgrund der Angebotslage bei der Kinderbetreuung wird von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Lage der Arbeitszeit am Vormittag bevorzugt, was den Anforderungen der Schichtarbeit und des Einzelhandels widerspricht. Die Arbeitgeber/innenseite spricht von einem sehr hohen Organisationsaufwand, um Elternteilzeitkräfte in die Schichtmodelle bzw. Filialbetriebe des Einzelhandels zu integrieren. Daher regen die Experten/Expertinnen der Arbeitgeber/innenseite an, Schichtarbeit als Abwendungsgrund für Elternteilzeit im Gesetz vorzusehen. Die Arbeitnehmer/innenseite meint allerdings, dass es sehr wohl Betriebe gibt, in denen Elternteilzeit auch in Schichtarbeit problemlos organisiert wird. Lösungsmöglichkeiten zu finden, sei zumeist vom Willen der Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen abhängig.

Häufig üben Frauen eine weniger qualifizierte Tätigkeit aus, sobald sie Elternteilzeit beanspruchen. Das gilt besonders für Personen in höheren Positionen. Unternehmen teilen häufig mit, dass die alte Tätigkeit mit dem Arbeitszeitausmaß nicht vereinbar ist und die Arbeitnehmerinnen sind zumeist bereit, Abstriche zu machen. Aus Unternehmenssicht führt das Reduzieren der Arbeitszeit in jenen Bereichen zu Schwierigkeiten, in denen unteilbare Tätigkeitsfelder existieren und der Informationsfluss sichergestellt sein muss. Daher wurde von Seiten der Arbeitgeber/innenvertretung eine gesetzliche Untergrenze für das Ausmaß der Arbeitszeit angeregt.

Von Seite der Arbeitnehmer/innenvertretung erscheint die Begrenzung des Rechtsanspruchs auf Betriebe ab 21 Arbeitnehmer/innen sinnlos, da betriebliche Gründe jedenfalls herangezogen werden können, um die gewünschte Form der Elternteilzeit zu verhindern. Zumindest aber solle die gesetzliche Möglichkeit, in den kleineren Unternehmen eine Betriebsvereinbarung für Elternteilzeit zu erstellen, in eine Verpflichtung umgewandelt werden. Völlig anders sieht dies die Arbeitgeber/innenvertretung: Durch die großen Schwierigkeiten der kleineren Unternehmen, Ersatzkräfte zu finden und die Arbeitszeitwünsche zu koordinieren, wurde angeregt, die Arbeitnehmer/innengrenze für den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung auf 50 anzuheben.

Von der Arbeitgeber-/innenvertretung sowie von den juristischen Experten/Expertinnen wurde angeregt, eine Berufungsmöglichkeit im Elternteilzeitverfahren einzurichten. Die derzeitige Regelung sei zwar verständlich, weil das Verfahren auf diese Art beschleunigt werden könne, andererseits sei gerade die Interessenabwägung zwischen familiären und betrieblichen Interessen für Richter/innen besonders schwierig und stark von persönlichen Einstellungen und Werthaltungen beeinflusst.

8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung der Maßnahme Elternteilzeit wurden unterschiedliche Sichtweisen beleuchtet. Dazu zählen die der Arbeitnehmer/innen, der Arbeitgeber/innen sowie die Sichtweise von Experten/Expertinnen der Arbeitnehmer-/innenvertretungen, der Arbeitgeber-/innenvertretungen sowie Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene.

Auf Arbeitnehmer-/innenseite wurden vorerst einige soziodemographische Merkmale der fertilen Bevölkerung⁵⁷ anhand von Auswertungen der rezentesten vorliegenden Arbeitskräfteerhebung (2005) analysiert. Die Sichtweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen – das sind Eltern mit Kindern in einem der Maßnahme entsprechenden Alter – wurde im Rahmen einer repräsentativen Fragebogenerhebung (n=1.006) und im Rahmen von 15 vertiefenden, qualitativen Leitfadenterviews mit betroffenen Eltern behandelt.

Die Sichtweise der Betriebe wurde ebenfalls im Rahmen einer repräsentativen Fragebogenerhebung (n=550) und zusätzlich auf Basis von 15 vertiefenden, qualitativen Leitfadenterviews mit betroffenen Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen erhoben.

Die Sichtweise der Experten/Expertinnen aus den Bereichen Arbeitnehmer-/innenvertretung, Arbeitgeber-/innenvertretung sowie Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene wurde im Rahmen von insgesamt 15 qualitativen, leitfadengestützten Experten-/Expertinneninterviews behandelt.

Anspruchsberechtigung

Im Rahmen der eigens für diese Studie durchgeführten quantitativen Befragung wurden die beiden Anspruchskriterien Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße der Arbeitnehmer/innen erhoben. Hier wurde das Erhebungsinstrument an die konkreten Fragestellungen zur Maßnahme angepasst und sichergestellt, dass bei der Betriebsgröße die Zahl der Arbeitnehmer/innen des gesamten Betriebes berücksichtigt wird und nicht lediglich jene der Betriebsstätte. Der so ermittelte Anteil der zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich anspruchsberechtigten Personen – das sind unselbständig erwerbstätige Eltern von Kindern unter vier Jahren – beträgt bei den Frauen 54% und bei den Männern 70%. Am häufigsten sind unselbständig erwerbstätige Mütter und Väter mit einem Lehrabschluss anspruchsberechtigt.

⁵⁷ Männer und Frauen im fruchtbaren Alter.

Inanspruchnahme

Tatsächlich in Elternteilzeit waren zum Zeitpunkt der Befragung 6% der interviewten Personen. Die Aufteilung nach Geschlecht ergibt einen Anteil von 86% Frauen und 14% Männern.

3% der befragten Eltern hatten bereits Elternteilzeit beansprucht; 4% standen gerade in Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in bzw. hatten den Antrag auf Elternteilzeit bei Gericht liegen. Das bedeutet, dass insgesamt 13% (6%+3%+4%) der Eltern mit Kindern im für die Maßnahme relevanten Alter die Elternteilzeit (vereinbarte Teilzeitbeschäftigung und Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung) umsetzen.

Es gab insgesamt wenige Fälle, bei denen nur die Lage der Arbeitszeit geändert wurde; rund ein Fünftel aller Eltern, die Elternteilzeit beanspruchen, wollen lediglich die Lage der Arbeitszeit ändern; die übrigen 80% reduzieren auch das Ausmaß der Arbeitszeit. Der weit überwiegende Teil (vier Fünftel) der befragten Eltern in Elternteilzeit beginnt die Elternteilzeit vor dem 2. Geburtstag des Kindes und rund ein Drittel will mit dem dritten Geburtstag die Elternteilzeit wieder beenden. Bis zum Maximum, dem 7. Geburtstag des Kindes, will ein Fünftel der Eltern die Maßnahme ausschöpfen. Frauen arbeiten in Elternteilzeit in einem geringeren Wochenstundenausmaß als Männer: Rund drei Viertel der Frauen arbeiten unter 20 Wochenstunden, während Männer mehrheitlich über 25 Wochenstunden arbeiten (57%).

Zur Wertschätzung der Elternteilzeitnehmenden ist zu bemerken, dass jene Personen, die Elternteilzeit beanspruchen, ein besonders partnerschaftliches Geschlechterrollenverständnis haben.

Aus Sicht der Betriebe zeigt sich, dass seit der Einführung der Maßnahme 11% der befragten Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und 40% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Erfahrung mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit machten. Die Nicht-Existenz von Elternteilzeit in den übrigen Betrieben ist hierbei fast ausschließlich auf das bis dato nicht vorgebrachte Ansuchen auf Elternteilzeit seitens der Arbeitnehmer/innen zurückzuführen. Zumeist haben – bis zur Erhebung – ein bis zwei Arbeitnehmer/innen innerhalb eines Betriebes Elternteilzeit beansprucht. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben in rund 5% der Betriebe jedoch schon mehr als 21 Arbeitnehmer/innen diese beansprucht. Zum Großteil handelt es sich bei den Elternteilzeit beanspruchenden Personen – auch aus Sicht der Betriebe – um Frauen. In rund 12% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und rund 17% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben jedoch auch Männer Elternteilzeit beansprucht, wobei es sich dabei zumeist nur um Einzelfälle handelt.

In rund 11% der österreichischen Betriebe, in denen kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht, weil sie nur bis zu 20 Arbeitnehmer/innen aufweisen, existiert

eine Betriebsvereinbarung, um den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern zu gewähren.

Inanspruchnahme durch Männer

Eine Zielsetzung der Elternteilzeitregelung ist die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung. Die Betroffenen sind in ihrer Meinung gespalten: Etwa die Hälfte (51%) derjenigen, die mit der Elternteilzeit Erfahrung haben, sieht in ihr eine Möglichkeit, die Väterbeteiligung zu erhöhen.

Die reale Beteiligung der Väter an der Elternteilzeit ist deutlich geringer als die der Mütter. Dennoch ist ein Männeranteil von 14% an allen Elternteilzeitfällen – verglichen mit der Beteiligung von Männern an anderen familienpolitischen Maßnahmen wie dem Kinderbetreuungsgeld, wo der Anteil im November 2007 3,6% betrug – als hoch zu werten. Im Sinne der Zielsetzung einer Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung wirkt die Maßnahme somit positiv.

Männer nutzen die Elternteilzeit kürzer und arbeiten in einem höheren Wochenstundenausmaß als Frauen. Dadurch können – aus Sicht der Unternehmen – ihr Tätigkeitsgebiet und ihre Position eher erhalten bleiben als bei Frauen in Elternteilzeit.

Gegen eine Elternteilzeit der Väter sprechen zum überwiegenden Teil (53%) finanzielle Gründe: Der Einkommensverlust bei einer Reduktion der Arbeitszeit des Mannes sei zu groß.

Ablauf der Inanspruchnahme

Die erste Bekanntgabe von Elternteilzeit gegenüber dem Unternehmen erfolgt meist in schriftlicher Form. Obwohl das Gesetz die Schriftlichkeit vorsieht, wird es von den Personalverantwortlichen häufig so erlebt, dass Mitarbeiter/innen auf „ihr Recht“ pochen. Im Anschluss daran folgen allerdings zumeist persönliche Gespräche, in denen ein Kompromiss erzielt wird. Beharren Mitarbeiter/innen jedoch auf ihren Vorstellungen, kündigen manche Unternehmen den Rechtsweg an und erreichen so Kompromisse. Grundsätzlich denken Unternehmen allerdings kaum an eine Klage vor Gericht, weil sie entweder immer einen Kompromiss mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen finden oder weil sie sich keine Chancen vor Gericht ausrechnen.

Wird dennoch der Rechtsweg eingeschlagen, sind die befragten Richter stets bemüht eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu erreichen. Dafür eignet sich aus ihrer Sicht im Vorfeld insbesondere der prätorische Vergleich,⁵⁸ bei dem sie viel Mühe aufwenden, eine Lösung zu finden. Die Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene beurteilen die Möglichkeit des prätorischen Vergleichs insgesamt als guten Weg, eine für alle Betroffenen brauchbare Lösung herbeizuführen. Häufig stellt sich

⁵⁸ Ein prätorischer Vergleich bezeichnet einen ohne gerichtsanhängiges Verfahren vor Gericht geschlossenen Vergleich der Parteien. Der prätorische Vergleich dient dazu, als letzte nicht-streitige Maßnahme, allerdings bereits unter der Mitwirkung des Gerichts, eine Streitschlichtung herbeizuführen bzw. das zu versuchen.

der prätorische Vergleich als jener unabhängige Anstoß von außen dar, der gefehlt hat, um eine Einigung herbei zu führen.

Die gesetzlichen Interessenvertretungen wurden beim Zustandekommen von Elternteilzeit in mehr als 90% der österreichischen Unternehmen noch nie herangezogen. Wegen der geringen Inanspruchnahme dieser Möglichkeit regten Befragte der Arbeitnehmer/-innenvertretungen an, dieses Verfahren generell zu überdenken.

Insgesamt konnten in rund 90% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und in rund 65% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen die Verhandlungen zur Elternteilzeit überwiegend ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden.

Motive und Hemmnisse für Arbeitnehmer/innen bei der Inanspruchnahme

Die Arbeitnehmer/innen selbst geben als Motive für die Inanspruchnahme vier Hauptgründe an:

- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitszeitausmaßes, um ausreichend Zeit für das Kind und die Familie zu haben.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit des baldigen Wiedereinstiegs in den Beruf.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit, das Kind weitgehend selbst zu betreuen und trotzdem ein finanzielles Einkommen zu haben.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Angebot von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, um den/die Mitarbeiter/in früher in das Unternehmen zurück zu holen.

Auch die Unternehmen haben ähnliche Erfahrungen mit den Motiven der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit:

- Ein Mangel bei Kinderbetreuungsangeboten, d.h. nicht ausreichende Öffnungszeiten bzw. zu teure Angebote und/oder keine familiäre Hilfe;
- Abwechslung zu Haushalt und Kinderbetreuung;
- Früher wieder einsteigen zu können, um die Qualifikation nicht zu verlieren.

Gründe, die gegen eine Inanspruchnahme sprechen, sind insbesondere der Einkommensverlust durch die Arbeitszeitreduktion (Männer: 53%; Frauen: 21%). Weiters zeigt sich bei Männern, dass sie Nachteile im Unternehmen befürchten (17%). Keine Inanspruchnahme von Elternteilzeit wollen 19% der Frauen.

Beurteilungen der Maßnahme durch Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Auf der Einstellungsebene wird deutlich, dass sich der Großteil der befragten Eltern (78%) von der Elternteilzeit auch tatsächlich eine bessere Vereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf erwartet. Ambivalent werden die Auswirkungen der Maßnahme bezüglich möglicher Impulse für das Erwerbsleben von Frauen eingeschätzt. Zwar sind 66% der befragten Personen der Meinung, dass der Wiedereinstieg nach der Familienpause erleichtert wird. Allerdings glauben auch 73%, dass sich die generellen Einstellungschancen von Frauen im gebärfähigen Alter durch die Elternteilzeitregelung verringern.

Die Betriebe beurteilen die gesetzlichen Regelungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern generell positiv (64,7% Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen; 64% Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen). Ebenfalls überwiegend (56%) positiv sehen diese gesetzliche Regelung Betriebe, die bereits Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben.

Positive Auswirkungen der Maßnahme

Jene Personen, die schon in Elternteilzeit waren bzw. gegenwärtig sind, geben zu 84% an, dass Elternteilzeit eine bessere Vereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf ermöglicht. Auch die Mehrzahl der Eltern, die nicht in Elternteilzeit sind, sehen die Maßnahme als adäquates Mittel, um Familie und Beruf „unter einen Hut zu bekommen“.

Personen, die Elternteilzeit beanspruchen, geben zudem zu 83% an, dass die Maßnahme den Wiedereinstieg erleichtert. Was den Wiedereinstieg betrifft, stellt eine Teilzeitbeschäftigung für die meisten Eltern (meist jedoch Mütter) den ersten Schritt zurück ins Erwerbsleben dar. Elternteilzeit wird als Alternative zum völligen Ausstieg aus dem vorherigen Job angesehen, da eine Vollzeitarbeit mit einem Kleinkind zumeist nicht in Betracht gezogen wird. Die Mehrheit der interviewten Frauen meinte, dass sie ohne die Möglichkeit der Elternteilzeit entweder für die Dauer der Karenzzeit oder des Kinderbetreuungsgeldbezuges ganz beim Kind zu Hause geblieben wäre bzw. den Job aufgeben hätte.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit zeigt somit Effekte auf den Erwerbsverlauf der Arbeitnehmerinnen. Die Effekte laufen hier in beide Richtungen. Einerseits zeigt sich bei den weniger stark erwerbsorientierten Frauen mit Kindern eine kürzere vollständige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, also ein rascherer Wiedereinstieg, andererseits erweist sich bei den stärker erwerbsorientierten Frauen, die in absehbarer Zeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, ein sachterer, stufenweiser Wiedereinstieg.

Dass die Elternteilzeit als Erleichterung in der Vereinbarkeitsfrage erlebt wird, findet auch in der hohen Zufriedenheit mit dem jeweiligen Arbeitsausmaß der befragten Personen Ausdruck. Acht von zehn Befragten, die sich in Elternteilzeit befinden, sind mit ihrem realen Arbeitsausmaß zufrieden. Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich

der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag bzw. über die Woche hinweg. Im Schnitt sind neun von zehn Befragten in Elternteilzeit mit der von ihnen realisierten Lösung zufrieden. Die in allen Bereichen überdurchschnittlich gute Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells lässt darauf schließen, dass die Umsetzung der Elternteilzeit auch mit einer hohen individuellen Zufriedenheit einhergeht. Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ergab sich somit, dass die neu geschaffene Möglichkeit zur Elternteilzeit ein zentraler Eckpfeiler in der Vereinbarkeitsfrage ist.

Aus Sicht der Unternehmen werden zwar seltener positive Auswirkungen der Maßnahme genannt, die genannten Auswirkungen zeigen allerdings ein ähnliches Bild: Als Folge der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen war es laut den Betrieben vor allem möglich, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten. Die Betriebe stimmen im hohen Ausmaß der Aussage zu, dass der Staat mit dem Recht auf Elternteilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Auch den Aussagen, dass diese Regelung dazu beiträgt, dass die Arbeitnehmer/innen schneller wieder in den Beruf einsteigen und die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb gefördert wird, wird mehrheitlich zugestimmt. Interessenvertretungen auf Arbeitnehmer-/innenseite und Arbeitgeber-/innenseite gaben ebenfalls an, diese positiven Effekte an der Maßnahme zu bemerken.

Problembereiche

Bei der Ausgestaltung der Elternteilzeit

Ein starkes Hemmnis beim Wiedereinstieg und bei der generellen Erwerbstätigkeit von Müttern ist ein Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen speziell für Kinder unter drei Jahren. Am häufigsten (52%) wünschen sich die befragten Eltern mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Mehr an finanzieller Unterstützung wünschen sich in dieser Frage hingegen nur 25% der Eltern. Grundsätzlich werden Großeltern, sofern diese zur Verfügung stehen, als Betreuungspersonen für das Kleinkind bevorzugt, denn diese ermöglichen eine zeitlich weitgehend flexible und auch kostenlose Betreuung des Kindes, welche auf die Arbeitszeit abgestimmt wird. Denn Lage und Ausmaß der Arbeitszeit werden in erster Linie an die Kinderbetreuungsmöglichkeiten angepasst. Zudem wird bis zum 36. Lebensmonat des Kindes das Ausmaß der Arbeitszeit stark von der Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes mitbestimmt⁵⁹ und eingeschränkt, um die Geldleistung nicht zu verlieren.

Aus Sicht der Betriebe ist die Anpassung der Lage der Arbeitszeit an die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sehr problematisch, da sie von den meisten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen am häufigsten in Richtung Vormittag verlegt wird. Daher wird auch von den Betrieben der Mangel an Betreuungseinrichtungen sowie deren hohe Kosten für die Eltern kritisiert. Die Konzentration auf den Vormittag (meist 8 bis 12 Uhr) bei den Teilzeitwünschen ist in allen Branchen und

⁵⁹ Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Evaluierung vor jener Novelle zum KBG-Gesetz erstellt wurde, die 2008 in Kraft trat und neben einer Flexibilisierung des KBG eine Anhebung der Zuverdienstgrenze von € 14.600 auf € 16.200 jährlich beinhaltet.

Tätigkeitsfeldern beeinträchtigend; insbesondere aber in der Produktion und anderen Tätigkeiten mit Schichtarbeit sowie im Einzelhandel. Bei Schichtarbeit kollidieren die Wünsche der Mitarbeiter/innen mit den Rahmenbedingungen der Schichtarbeitsplätze. Das erhöht den organisatorischen Aufwand, die Gruppenarbeitsplätze zu koordinieren, enorm. Die Vertretungen der Arbeitnehmer/innen geben allerdings an, dass es dennoch Schichtbetriebe gäbe, in denen Elternteilzeit problemlos organisiert wird. Zumeist sei es vom Willen und der Einstellung der Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen abhängig, ob sich Lösungen erzielen lassen, so ihre Einschätzung.

Im Einzelhandel widerspricht die Vormittagskonzentration den Bedürfnissen der Unternehmen, da dieser Zeitraum die geringste Kundenauslastung hat. Es kommt auch zu Unstimmigkeiten unter den Kollegen/Kolleginnen, da von den Elternteilzeitpersonen die anstrengenden Arbeitsspitzen zu Mittag und am Abend vermieden werden. Filialbetriebe versuchen dem Problem der „Vormittagskonzentration“ mit Versetzungen in andere Filialen zu begegnen. In ländlicheren Gebieten ist der Weg zu einer anderen Filiale aber oft unzumutbar.

Das Ausmaß der Arbeitszeit kann insbesondere bei spezialisierten, höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben aus Unternehmenssicht zu Schwierigkeiten führen. Hier erweist sich häufig die einschränkende Wirkung der Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld als problematisch.⁵⁹

Branchenübergreifend sehen Unternehmen höhere Tätigkeiten mit einem geringen Teilzeitausmaß als nicht kompatibel an. Es wurde von betrieblicher Seite angeregt, das Arbeitszeitausmaß für Elternteilzeit nach unten hin zu beschränken, da es insbesondere bei qualifiziertem Personal schwierig sei, eine entsprechende Tätigkeit für 10 bis 15 Wochenstunden zu finden.

Problematisch für die Arbeitnehmer/innen erweist sich die Tatsache, dass Elternteilzeitkräfte gegenüber ihrer Vollzeittätigkeit eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten übernehmen. Zumeist gehen sie auf die Herabstufung ihrer Tätigkeit, sofern sie bei gleicher aliquoter Bezahlung erfolgt, widerstandslos ein. Dies wird sowohl von Arbeitnehmer/innenseite als auch von Arbeitgeber/innenseite sowie von den Vertretungen der Arbeitnehmer/innen bestätigt. Dadurch ergeben sich auch verringerte berufliche Aufstiegschancen, was von 70% der Elternteilzeitnehmenden auch befürchtet wird.

Kritisch für die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt sehen die Arbeitnehmer/innen zudem die Tendenz der Unternehmen aufgrund der Elternteilzeitregelung weniger Frauen im fertilen Alter einstellen zu wollen. Die Mehrheit der befragten Betriebe in Österreich ist zwar nicht dieser Ansicht, dennoch gibt es einige die meinen, dass

⁵⁹ Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Evaluierung vor jener Novelle zum KBG-Gesetz erstellt wurde, die 2008 in Kraft trat und neben einer Flexibilisierung des KBG eine Anhebung der Zuverdienstgrenze von € 14.600 auf € 16.200 jährlich beinhaltet.

Führungskräfte weniger auf Frauen zurückgreifen wollen und diese zudem von Weiterbildungsmaßnahmen ausschließen.

Beim Ersatz für die entfallene Arbeitskraft

Aus Sicht der Betriebe kommt es insgesamt durch Elternteilzeit zu einem höheren organisatorischen und finanziellen Aufwand. Dabei ist das Suchen von qualifizierten Ersatzarbeitskräften besonders problematisch. Zusätzliches Personal wurde von kleineren Betrieben eher eingestellt als in den Größeren. Dadurch kommt es in den kleineren Betrieben weniger oft als in den größeren Betrieben zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen.

Die Ersatzkräfte sind in weniger qualifizierten Bereichen tendenziell Leiharbeitskräfte; höher qualifizierte Tätigkeiten werden durch befristete Anstellungen kompensiert. Sehr spezialisierten bzw. hoch qualifizierten Ersatzkräften wird zumeist ein unbefristeter Vertrag angeboten.

Beim Ablauf des Gerichtsverfahrens

Kritisiert wurde von Seiten der Richter vor allem, dass nur eine richterliche Instanz in das Verfahren eingeschaltet werden kann. Dies sei zwar aus zeitlichen Überlegungen heraus verständlich, andererseits sei gerade die Interessenabwägung zwischen familiären und betrieblichen Interessen besonders schwierig und stark von persönlichen Einstellungen und Werthaltungen beeinflusst. Zudem müssten hier Bereiche verglichen werden, die nicht wirklich miteinander vergleichbar sind.

Weiters wird von einem der beiden Richter kritisiert, dass keine Möglichkeit besteht, einen Mittelweg zwischen Arbeitgeber-/innenposition und Arbeitnehmer-/innenposition selbst zu entwickeln und auszusprechen. Aufgrund dessen käme es eher zu Extrementscheidungen bei den Verhandlungen.

Bei rechtlichen Rahmenbedingungen

Auch der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes wird als relevantes Problemfeld von den Betrieben angesehen. Besonders in kleineren Betrieben, die bereits Erfahrung mit Elternteilzeit gemacht haben, hat dieser Problembereich eine sehr hohe Relevanz. Es wurde gefordert, diesen aufzuheben oder aber in einen Motivkündigungsschutz umzuwandeln. Begründet wurde dies damit, dass ein Ausnutzen des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes von Seiten der Arbeitnehmer/innen und eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Unternehmen verhindert werden solle.

Zudem wird die Meldefrist für Elternteilzeit von den Betrieben als zu kurz empfunden. Dies verhindere eine sorgfältige Personalplanung.

Informiertheit

Zur Bekanntheit der Maßnahme Elternteilzeit ist zu bemerken, dass ihre grundsätzliche Existenz den Eltern mit Kindern im entsprechenden Alter gut bekannt ist (84%). Auch wenn dieser Wert sehr hoch ist, bedeutet dies, dass jeder sechste

Elternteil die Möglichkeit nicht kennt. Besonders bei weniger gut gebildeten und in weniger qualifizierten Tätigkeiten erwerbstätigen Eltern treten große Bekanntheitslücken auf. So kennt fast ein Drittel der Hilfskräfte die Elternteilzeitregelung nicht.

Selbst wenn Elternteilzeit prinzipiell bekannt ist, verfügen die Befragten kaum über ein verfestigtes, abrufbares Detailwissen über die der Elternteilzeit zugrunde liegenden Bestimmungen. Fast die Hälfte (46%) konnte spontan keine einzige Elternteilzeitbestimmung nennen. Nur 6% der Eltern konnten beispielsweise nennen, dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes gilt. Aber auch über die mögliche Dauer der Elternteilzeit bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes wussten von sich aus nur 14% der Eltern Bescheid.

Vielfach empfinden die Befragten selbst ihren Wissensstand als mangelhaft. So fühlen sich 41% unzureichend über die Teilzeitbestimmung informiert. Rund ein Viertel (27%) nennt ein Verbesserungspotenzial beim Zugang zu den Informationen.

Den Betrieben ist der gesetzliche Rechtsanspruch auf Elternteilzeit in einem hohen Ausmaß bekannt (80% Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen, 92% Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen). Die Möglichkeit, Elternteilzeit auch zu vereinbaren, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ist im Vergleich dazu weniger bekannt. Gerade in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen, in denen, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, eine vereinbarte Elternteilzeit die einzige mögliche Form der Elternteilzeit darstellt, liegt der Bekanntheitsgrad nur bei 36,7%. In den größeren Betrieben liegt dieser bei 57,4%.

Fördermöglichkeiten von Teilzeitarbeitsplätzen, die nur bzw. auch im Zusammenhang mit Elternteilzeit von den Betrieben in Anspruch genommen werden können, sind zu 61,3% in den kleinen und zu 62,8% in den größeren Betrieben unbekannt.

9 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 5-1: Ausgewählte soziodemografische Merkmale der Stichprobe, in Prozent.....	21
Tabelle 5-2: Veränderung im Erwerbsstatus vor und nach der Geburt des jüngsten Kindes (Zeilenprozent, n=1006)	29
Tabelle 5-3: Durchdringungsgrad mit Grundlagenwissen und Kenntnis der Bestimmungen nach Berufsposition	70
Tabelle 5-4: Soziodemografische Daten der interviewten Arbeitnehmerinnen	82
Tabelle 6-1: Betriebliche Struktur in Österreich	102
Tabelle 6-2: Ansässigkeit der Betriebe.....	103
Tabelle 6-3: Zugehörigkeit der Betriebe nach Sektoren.....	103
Tabelle 6-4: Zugehörigkeit der Betriebe nach Branchen.....	104
Tabelle 6-5: Anteil der Betriebe mit einem Betriebsrat.....	104
Tabelle 6-6: Anteil an Filialbetrieben	104
Tabelle 6-7: Anzahl der Arbeitnehmer/innen in den Betrieben	105
Tabelle 6-8: Größe des Frauenanteils im Betrieb	105
Tabelle 6-9: Position der Auskunftsperson.....	106
Tabelle 6-10: Existenz einer Betriebsvereinbarung bei einer Betriebsgröße bis 20 Arbeitnehmer/innen	106
Tabelle 6-11: Verteilung der Formen der Elternteilzeit.....	107
Tabelle 6-12: Ursachen der Nicht-Existenz von Elternteilzeit in Betrieben.....	107
Tabelle 6-13: Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit nach Region	108
Tabelle 6-14: Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit Elternteilzeit nach Branchen	108
Tabelle 6-15: Anzahl der Arbeitnehmer/innen in Elternteilzeit im Betrieb.....	109
Tabelle 6-16: Aufteilung der Arbeitnehmer/innen in Elternteilzeit nach Geschlecht	109
Tabelle 6-17: Anzahl der Männer in Elternteilzeit im Betrieb	109
Tabelle 6-18: Zufriedenheit der Betriebe mit der Lage der Arbeitszeit	115
Tabelle 6-19: Bekanntheit des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern	137
Tabelle 6-20: Bekanntheit der vereinbarten Elternteilzeit	138
Tabelle 6-21: Inanspruchnahme von Förderungen	141
Tabelle 6-22: Eckdaten zu den interviewten Unternehmen	146
Abbildung 3-1: Evaluierungskonzept.....	8
Abbildung 4-1: Ausbildungsniveau differenziert nach Geschlecht	14
Abbildung 4-2: Erwerbsstatus differenziert nach Geschlecht.....	15
Abbildung 4-3: Berufshauptgruppen differenziert nach Geschlecht.....	16
Abbildung 4-4: Gründe für Teilzeitbeschäftigung, differenziert nach Geschlecht	17
Abbildung 5-1: Beide Partner/innen sollen zum Haushaltseinkommen beitragen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit.....	23
Abbildung 5-2: Aufgaben der Frau sind Haushalt und Familie nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit	23
Abbildung 5-3: Nennungen persönlich relevanter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	24
Abbildung 5-4: Nennungen persönlich relevanter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht.....	25
Abbildung 5-5: Erwerbsstatus der Frauen vor der Geburt des jüngsten Kindes differenziert nach Anzahl der Kinder	26
Abbildung 5-6: Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit vor der Geburt des jüngsten Kindes bei Frauen	27
Abbildung 5-7: Erwerbsstatus der Frauen vor der Geburt des jüngsten Kindes und zum Zeitpunkt der Befragung	28
Abbildung 5-8: Erwerbsstatus der Männer vor der Geburt des jüngsten Kindes und zum Zeitpunkt der Befragung (n=953).....	30

Abbildung 5-9: Vorhandenes Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	32
Abbildung 5-10: Vorhandenes Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nach Arbeitsverhältnis	33
Abbildung 5-11: Vorhandenes Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nach beruflicher Stellung	34
Abbildung 5-12: Kinderbetreuung während der Arbeitszeit.....	35
Abbildung 5-13: Erwünschtes Arbeitszeitausmaß nach Geschlecht.....	36
Abbildung 5-14: Erwünschtes Arbeitszeitausmaß nach beruflicher Stellung.....	36
Abbildung 5-15: Erwünschtes Arbeitszeitausmaß nach Teilzeitform	37
Abbildung 5-16: Zufriedenheit mit der Tagesverteilung der Arbeitszeit nach Arbeitsverhältnis.....	38
Abbildung 5-17: Zufriedenheit mit der Tagesverteilung der Arbeitszeit nach Teilzeitform.....	38
Abbildung 5-18: Zufriedenheit mit der Verteilung der Arbeitstage über die Woche hinweg nach Arbeitsverhältnis	39
Abbildung 5-19: Zufriedenheit mit der Verteilung der Arbeitstage über die Woche hinweg nach Teilzeitform	40
Abbildung 5-20: Erfüllung der rechtlichen Bedingungen – Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit .	41
Abbildung 5-21: Erfüllung der rechtlichen Bedingungen differenziert nach Geschlecht und Bildung...	42
Abbildung 5-22: Tatsächliche Realisierung von Elternteilzeit (n=127).....	44
Abbildung 5-23: Väterquote der Teilzeitkarenz von 1996-2001 und der Elternteilzeit 2006.....	45
Abbildung 5-24: Beginn und Ende der Elternteilzeit.....	47
Abbildung 5-25: Vereinbarungsänderungen während der Elternteilzeit.....	48
Abbildung 5-26: Plan der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, differenziert nach Geschlecht	50
Abbildung 5-27: Mögliche Regelungen der Arbeitszeit bei Planung der Elternteilzeit zu einem späteren Zeitpunkt.....	51
Abbildung 5-28: Geplanter Beginn der Elternteilzeit	52
Abbildung 5-29: Geplantes Ende der Elternteilzeit	53
Abbildung 5-30: Gründe gegen die Inanspruchnahme von Elternteilzeit.....	54
Abbildung 5-31: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit.....	55
Abbildung 5-32: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit nach Alter.....	57
Abbildung 5-33: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit nach Schulabschluss.....	59
Abbildung 5-34: Einschätzung möglicher Folgen der Elternteilzeit nach Inanspruchnahme	61
Abbildung 5-35: Einschätzung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung	62
Abbildung 5-36: Einschätzung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung nach Geschlecht	63
Abbildung 5-37: Einschätzung möglicher Schwierigkeiten bei der Umsetzung nach beruflicher Stellung	64
Abbildung 5-38: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Geschlecht.....	65
Abbildung 5-39: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Schulabschluss.....	66
Abbildung 5-40: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach beruflicher Stellung	66
Abbildung 5-41: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Arbeitsverhältnis	67
Abbildung 5-42: Kenntnis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit	68
Abbildung 5-43: Benennung einzelner Bestimmungen	69
Abbildung 5-44: Benennung zumindest einer konkreten Bestimmung	70
Abbildung 5-45: Ausreichende persönliche Informiertheit nach beruflicher Stellung.....	71
Abbildung 5-46: Ausreichende persönliche Informiertheit nach Bundesland.....	72
Abbildung 5-47: Ausreichende persönliche Informiertheit nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit ..	73
Abbildung 5-48: Verbesserungswünsche bezüglich des Informationsangebotes.....	74
Abbildung 5-49: Nutzung von Informationsmedien nach Geschlecht	75
Abbildung 5-50: Nutzung von Informationsmedien nach beruflicher Stellung	76
Abbildung 5-51: Einfluss der Mediennutzung auf die Informiertheit.....	76
Abbildung 5-52: Inanspruchnahme beratender Stellen.....	77
Abbildung 5-53: Einfluss der Informationsquelle auf die Informiertheit.....	78
Abbildung 6-1: Frauenanteil in Betrieben nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit.....	110
Abbildung 6-2: Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsumfeldes in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit	111

Abbildung 6-3: Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsumfeldes in Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit	111
Abbildung 6-4: Ablauf der Verhandlungen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)	112
Abbildung 6-5: Ablauf der Verhandlungen (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)	113
Abbildung 6-6: Änderung der Lage der Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit nach Häufigkeit.....	114
Abbildung 6-7: Problematische Lage der Arbeitszeit	115
Abbildung 6-8: Gewünschte Arbeitszeitalage der Betriebe (mehr als 20 Arbeitnehmer/innen).....	116
Abbildung 6-9: Auswirkungen der Inanspruchnahme (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)	118
Abbildung 6-10: Auswirkungen der Inanspruchnahme (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)	119
Abbildung 6-11: Auswirkungen der Inanspruchnahme im Betrieb nach Branchen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen).....	121
Abbildung 6-12: Aussagen zur Maßnahme Elternteilzeit (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen).....	123
Abbildung 6-13: Aussagen zur Maßnahme Elternteilzeit (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)	125
Abbildung 6-14: Relevanz der Problembereiche (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)	126
Abbildung 6-15: Relevanz der Problembereiche (Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen)	128
Abbildung 6-16: Relevanz der Problembereiche nach Branchen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen).....	130
Abbildung 6-17: Generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern (gesamt und nach Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit)	132
Abbildung 6-18: Generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern nach Branchen (Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen)	133
Abbildung 6-19: Generelle Beurteilung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern nach Größe der Betriebe	134
Abbildung 6-20: Reformansichten der Betriebe zur Untergrenze (gesamt und nach Erfahrung mit Rechtsanspruch auf Elternteilzeit)	135
Abbildung 6-21: Reformansichten der Betriebe zur Untergrenze nach Betriebsgröße.....	136
Abbildung 6-22: Kenntnis der einzelnen Inhalte bzw. Bestimmungen des Rechts auf Elternteilzeit ..	137
Abbildung 6-23: Bekanntheit der Förderungen von Teilzeitarbeitsplätzen nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit	140
Abbildung 6-24: Kenntnis der einzelnen Fördermöglichkeiten.....	141

10 Quellenverzeichnis

399 der Beilagen XXII. GP – Regierungsvorlage – Materialien

64. Bundesgesetz: Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979, des Väter-Karenzgesetzes, des Landarbeitsgesetzes 1984, des Arbeitszeitgesetzes, des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes, des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes und des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (NR: GP XXII RV 399 AB 483 S. 61. BR: AB 7056 S. 710.) BGBl. I Nr. 64/2004

Arbeiterkammer Österreich (2000-2005): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2000-2005. Wien

BM für Umwelt, Jugend und Familie (1998): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Strategie für Europa. Dokumentation der Expertenkonferenz des BM für Umwelt, Jugend und Familie, Wien

Dörfler, Sonja/ Meichenitsch, Josef (2004): Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? Working Paper, ÖIF, Wien

Dörfler, Sonja/ Kapella, Olaf/ Rille-Pfeiffer, Christiane (2007): Strukturelle Merkmale der KBG-BezieherInnen. In: Christiane Rille-Pfeiffer, Olaf Kapella (Hg.) Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme. ÖIF Schriftenreihe Nr. 15. Innsbruck u.a.: Studienverlag. S. 105 – 118.

Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview zur Praxis interpretativer Analyse in sozialen Systemen, Wien

Hopf, Christel (2004): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, 349 – 360.

Klepp, Doris/ Rille-Pfeiffer, Christiane/ Kapella, Olaf (2007): *Weibliche Erwerbsbiografien unter dem Aspekt der Implementierung des KBG*. In: Christiane Rille-Pfeiffer, Olaf Kapella (Hg.) Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme. ÖIF Schriftenreihe Nr. 15. Innsbruck u.a.: Studienverlag. S. 181 – 224.

Kränzl-Nagl, Renate/ Marin, Bernd/Prinz, Christopher/ Riedel, Birgit/ Riepl, Barbara/ Thenner, Monika (o.J.): Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Expertise & Arbeitspapier, Wien

Städtner, Karin (2002): Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz. ÖIF Working Paper 25/2002, Wien

Statistik Austria (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002, Wien

Statistik Austria (2004): Arbeitsstättenzählung 2001 – Hauptergebnisse Österreich. Wien

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