

WISO

Nr. 1/23
März 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

**Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt –
Ziel und Wirklichkeit**

Eva-Maria Schmidt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung • *Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich, Birgit Mock:* Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz • *Tom Heilmann, Ute Klammer, Christina Klenner:* Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap? Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss • *Mirna Specht-Prebanda, Stephanie Müller-Wipperfürth:* Zur Bedeutung von geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Beispiel der Reinigungsbranche

WISO Praxisforum

Birgit Mock: Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! • *Brigitte Huber-Reiter:* Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

Rezension

AK Wissenschaftspreis 2022

Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung*

1. Einleitung und Studie	16
2. Erwerbsarbeitszeitmodelle und ihr Potenzial für Karrieren von Frauen und Geschlechtergleichstellung	17
2.1 Zunehmende Verbreitung des Eineinhalb-Verdiener-Modells in Paarhaushalten	18
2.2 Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitszeitwünsche	19
2.3 Geschlechtsspezifische Nutzung von Arbeitszeitmodellen	21
2.4 Eingeschränkte Karrieremöglichkeiten für Frauen	22
2.5 Anpassungsleistungen in Unternehmen	23
3. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	25
Literaturverzeichnis	28

Eva-Maria Schmidt

Dr.ⁱⁿ Eva-Maria Schmidt ist Ethnologin und Soziologin und als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung der Universität Wien tätig und arbeitet unter anderem zu Geschlechterrollen, Elternschaft sowie bezahlter und unbezahlter Arbeit.

*Dieser Beitrag beruht auf dem ÖIF-Forschungsbericht Nr. 32 „Frauen in der Arbeitswelt“, herausgegeben vom Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, online verfügbar unter <https://doi.org/10.25365/phaidra.160> und gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG).

1. Einleitung und Studie

*Immer mehr Mütter
sind erwerbstätig –
jedoch vorwiegend
in Teilzeit*

In den vergangenen Dekaden hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen in Österreich deutlich verändert. Frauen ohne Kinder verzeichneten schon in den 1970er und 1980er Jahren hohe Erwerbsquoten; insbesondere unter Frauen mit Kindern kam es jedoch zu einem Anstieg der Erwerbstätigkeit (Berghammer & Riederer 2018). Vor allem der Übergang zur Elternschaft führt jedoch nach wie vor zu großen Veränderungen: Größtenteils unterbrechen Frauen dann ihre Erwerbstätigkeit, wodurch sich Verantwortlichkeiten ausdifferenzieren und größtenteils geschlechtsspezifisch fortgesetzt werden (Riesenfelder & Danzer 2019). Teilzeit-Erwerbstätigkeit von Müttern ist nach wie vor ein ungebrochener und zunehmend langfristiger Trend und – was das Ausmaß an Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche betrifft – ein sehr heterogenes Phänomen (Berghammer & Riederer 2018). Die beruflichen und ökonomisch nachteiligen Konsequenzen für Frauen, die aus Berufsunterbrechungen und langjährigen Teilzeit-Anstellungen resultieren, sind hinreichend belegt (Kleven et al. 2019, 2020; Bergmann et al. 2018; Budig et al. 2015; Geisberger und Glaser 2017).

Die elterliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird auch durch den Arbeitsplatz der beiden Eltern geprägt (Mauerer & Schmidt 2019). Viele Unternehmen bieten daher vielfältige und flexible Erwerbsarbeitszeitmodelle und ein explizites Karenzmanagement als familienfreundliche Maßnahmen an (Wernhart et al. 2018b). Vor diesem Hintergrund untersuchte eine multimethodische Studie (Schmidt et al. 2020) darum einerseits das Erwerbsverhalten von Frauen in Österreich im Allgemeinen, sowie andererseits das allgemeine aber kollektive Grundverständnis und die Leitvorstellungen darüber, wie Frauen arbeiten (sollten). Männer wurden als relationaler Teil der Verhaltensweisen von Frauen und Leitvorstellungen zu weiblicher Erwerbstätigkeit begriffen und daher in das Forschungsinteresse inkludiert. Zum einen wurden also Unterschiede im Erwerbs- und Arbeitszeitverhalten von Frauen und Männern, ohne Kinder und mit Kindern unterschiedlichen Alters, in unterschiedlichen beruflichen Positionen untersucht. Datengrundlage für diese quantitativen Analysen waren die Mikrozensus Arbeitskräfte-Erhebungen der Jahre 2008 bis 2018. Zum anderen wurden in einem qualitativen Zugang kollektiv geteilte Normvorstellungen und Vorannahmen, subjektive Interpretationen und Wirklichkeitsdeutungen zur Erwerbsarbeit von

Frauen und Männern ohne Kinder und mit Kindern rekonstruiert, um verstehen zu können, wie Unterschiede zustande kommen und bewertet oder legitimiert werden und was zu dem quantitativ abbildbaren und geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwerbsverhalten führt. Ein Teil dieses Datenkorpus bestand aus qualitativen Interviews mit zehn personalverantwortlichen Mitarbeiter:innen bzw. Geschäftsführer:innen und sechs Mitarbeiter:innen aus verschiedenen, nach theoretischen Kriterien ausgewählten, kontrastierenden Unternehmen (hinsichtlich zertifizierter Familienfreundlichkeit, Branche, Frauenanteil und Größe). Der zweite Teil bestand aus sechs Gruppendiskussionen mit insgesamt 39 Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Insgesamt zeichnet sich das Sample durch Diversität und Kontrastivität aus, wie es dem Ziel qualitativen Samplings entspricht (für Details siehe Schmidt et al. 2020).

2. Erwerbsarbeitszeitmodelle und ihr Potenzial für Karrieren von Frauen und Geschlechtergleichstellung

Zunächst zeigen die Analysen des Mikrozensus, dass die Differenz zwischen der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen durch steigende Frauenerwerbstätigkeit seit 2008 abgenommen hat, im Erwerbsausmaß aber nach wie vor erhebliche Unterschiede nach Geschlecht und nach Kindern im Haushalt bestehen. Die Frauenerwerbstätigkeit hat zwar zugenommen, jedoch vor allem durch einen Anstieg von Erwerbstätigkeit in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden (von 16,1 Prozent auf 20,6 Prozent), während neben der Vollzeitwerbstätigkeit eben auch die Nicht-Erwerbstätigkeit unter Frauen zurückging. Dabei hat sich vor allem die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt seit 2008 unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes und in allen unterschiedlichen Teilzeitformen teilweise deutlich verstärkt und macht mittlerweile unter allen Frauen mit zumindest einem jüngsten Kind zwischen zwei und 15 Jahren im Haushalt die Mehrheit in diesen Gruppen aus (54–60 Prozent). Grundsätzlich ist der Anteil an vollzeithafter Teilzeit (31–35 Wochenstunden) unabhängig vom Alter des Kindes unter Frauen sehr gering (max. rund 6 Prozent), zumindest deutlich seltener als ein Ausmaß von mehr als 35 Stunden (Vollzeit), dessen Anteil abgenommen hat. Das Arbeitszeitmodell Teilzeit kann aufgrund dieser Entwicklungen und Befunde für Österreich kaum mehr als atypisch eingestuft werden. Frauen übernehmen in diesem Rahmen weiterhin vorwiegend und hauptverantwortlich die unbezahlte Versorgungsarbeit neben ihrer Erwerbstätigkeit (Wernhart et al. 2018a).

*Frauen mit
Betreuungs-
pflichten haben
nur selten eine
Teilzeit mit hohen
Stundenausmaß*

Auch die qualitativen Analysen zeigen auf, wie vordergründig und selbstverständlich Teilzeit von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen in den Interviews und Gruppendiskussionen mit weiblichen Arbeitnehmerinnen in Verbindung gebracht wird, und vor allem, wie rasch und vordergründig diese Arbeitnehmerinnen als Frauen mit Kindern konstruiert werden. Dies wird beinahe durchgängig als beobachtbar dargestellt, aber auch als unhinterfragte Gegebenheit konstruiert. Gleichzeitig wird in das Leitbild inkludiert, dass Teilzeit nicht nur für Frauen mit Kindern wichtig und gut sei, sondern sowohl von jüngeren Arbeitskräften, die gerade in den Arbeitsmarkt eintreten als auch von älteren Erwerbspersonen zunehmend gewünscht werden würde. Die quantitativen Auswertungen der Wunscharbeitszeit bestätigen diesen Befund jedoch nicht. Vielmehr sind sowohl tatsächliche als auch Wunscharbeitszeit nur unter Frauen mit Kindern von zunehmender Teilzeiterwerbstätigkeit geprägt.

2.1 Zunehmende Verbreitung des Eineinhalb-Verdiener-Modells in Paarhaushalten

In Österreich dominiert das Modell des männlichen Hauptverdieners und der weiblichen Zuverdienerin.

Lenkt man den Blick auf gemischtgeschlechtliche Paarhaushalte mit Kindern in Österreich nach der Phase der Elternkarenz, zeigt sich, dass die Frau tendenziell überwiegend in Teilzeit erwerbstätig ist, während Männer nach der Geburt von Kindern kontinuierlich in Vollzeit beschäftigt bleiben. Diese Vollzeiterbstätigkeit ist nur in etwa 17–20 Prozent der Fälle durch eine Elternkarenz unterbrochen (Riesenfelder & Danzer 2019; Rille-Pfeiffer und Kapella 2022). Auch der Anteil an Elternpaaren, die als Eineinhalb-Verdiener gelten, in denen also der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit erwerbstätig ist, hat über die vergangenen Jahre zugenommen und ist mittlerweile in Paarfamilien mit einem jüngsten Kind zwischen zwei und 15 Jahren das dominierende Modell (53–55 Prozent). Demgegenüber hat der Anteil an Paarfamilien, in denen nur der Mann in Vollzeit arbeitet und die Frau nicht erwerbstätig ist, auch aufgrund der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit abgenommen; ebenso der Anteil an Elternpaaren, in denen beide Vollzeit beschäftigt sind. Auf sehr niedrigem Niveau (unter 4 Prozent) ist außerdem der Anteil an jenen Paaren seit 2008 leicht gestiegen, in denen beide Eltern in Teilzeit erwerbstätig sind.

In den Interviews und Gruppendiskussionen wird die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen in Partnerschaften vordergründig wegen der Betreuungsverpflichtungen legitimiert, die diese Frauen neben

gleichzeitiger Berufstätigkeit optimal übernehmen könnten. Vollzeit-erwerbstätigkeit von alleinerziehenden Frauen wird eher mit ökonomischen Auswirkungen begründet und legitimiert als eine etwaige Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern in Partnerschaften – und das, obwohl sie im Gegensatz zu Alleinerziehenden einen Partner haben, mit dem sie diese Betreuung teilen könnten. Männer mit Kindern werden hingegen nicht als kinderbetreuungspflichtig (und dadurch möglicherweise eingeschränkt erwerbstätig) diskutiert und konstruiert. In den Konstruktionen werden Männer nur neben ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit, also abends oder am Wochenende, als verfügbar für die Kinderbetreuung inkludiert und in diesem Rahmen als geeignet dargestellt, Frauen von ihrer Kinderbetreuungsverantwortung zu entlasten. Der Vergleich mit Alleinerziehenden-Haushalten zeigt, dass die Anteile an Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen in Paarhaushalten tendenziell und teilweise deutlich höher sind, vor allem ab einem Alter des Kindes von zehn Jahren und mehr sind Unterschiede von bis zu knapp 20 Prozentpunkten zu verzeichnen. Insgesamt sind jedoch alleinerziehende Frauen mit Kindern älter als sechs Jahre im Haushalt zu einem größeren Anteil nicht aktiv erwerbstätig (Nicht-Erwerbspersonen und Arbeitslose) als vergleichbare Frauen in Paarfamilien. Insgesamt lässt sich demnach keine Tendenz hin zu einer ausgewogeneren Aufteilung der Arbeitszeiten feststellen. Auch in Paaren, in denen die Frau über einen Hochschulabschluss verfügt, ist ein markanter Rückgang in der Arbeitszeit und generell in der Erwerbstätigkeit von Frauen zu verzeichnen (Berghammer 2014; Stadler 2019).

Vätern werden nach wie vor keine Betreuungsverpflichtungen zugeschrieben.

2.2 Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitszeitwünsche

Männer sind, relativ unabhängig von einer Elternschaft, am zufriedensten in einer Vollzeiterwerbstätigkeit. Vor allem Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind mit ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit größtenteils zufrieden und äußern nur wenig Veränderungswunsch. Begründet wird die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt zu einem überwiegenden Teil mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen – dieser Anteil hat sogar tendenziell zugenommen. Außerdem zeigen die quantitativen Auswertungen, dass rund 90 Prozent dieser Frauen auch dann nicht in ein Vollzeitausmaß wechseln würden, wenn es ein entsprechendes Betreuungsangebot gäbe. Die Arbeitszeitwünsche von Frauen sind zudem unabhängig davon, in welchem Ausmaß der Partner erwerbstätig ist, konstatieren Stadler und Mairhuber (2018).

Betreuungspflichten für Kinder und Angehörige sind die Hauptmotive für Frauen Teilzeit zu arbeiten.

Die Beweggründe von Frauen ohne ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt, eine Teilzeiterwerbstätigkeit zu präferieren, bleiben unklar. Angegeben werden zum Großteil sonstige Gründe bzw. wünschen sich diese Frauen im Allgemeinen keine Vollzeiterwerbstätigkeit. Teilzeitbeschäftigte Männer geben Aus- und Fortbildung als vorwiegende Motive an. Diese Befunde sind stabil seit 2005 (Baierl & Kapella 2014).

Zufriedenheit und Arbeitszeitwünsche sind stark von geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen geprägt. Dies erklärt, warum Frauen, die Mütter sind, mit einer Erwerbstätigkeit von 20 bis 30 Stunden pro Woche auch deutlich zufriedener sind als in vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigungen (Beham et al. 2018) und, dass Männer mit Kindern am zufriedensten in einer Vollzeiterwerbstätigkeit sind (Schröder 2018). Viele Frauen mit Kindern wollen mehr arbeiten, als sie tat-

sächlich arbeiten, allerdings eher in einem erhöhten Teilzeitausmaß von rund 30 Stunden pro Woche. Jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau möchte ihre Arbeitszeit reduzieren. Veränderungswünsche unter Vätern betreffen hauptsächlich die Erhöhung des Stundenausmaßes unter teilzeit-

beschäftigten Vätern; etwa jeder zweite vollzeitbeschäftigte Vater hat außerdem dann einen starken Reduktionswunsch, wenn er mehr als 40 Wochenstunden arbeitet.

Strukturelle Gründe für weibliche Teilzeitarbeit werden im öffentlichen Diskurs als individuelle Entscheidungen von Frauen verschleiert – deren Konsequenzen ebenfalls.

Diese Befunde stimmen auch mit der Wahrnehmung der interviewten und an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen überein, dass Frauen zunehmend Teilzeit wünschen, sich für Teilzeit entscheiden, und zwar auch langfristig und auch nach einer Elternteilzeit. Damit wird auch begründet, dass Angebote an Teilzeit- und anderen Arbeitszeitmodellen notwendig seien und diese auch automatisch Frauen zugeschrieben werden.

Die Annahme von vermeintlich freien, individuellen Entscheidungen einer Frau und Wünsche nach Teilzeit führt dazu, dass im kollektiven Verständnis auch Vereinbarkeitsfragen und Karriere- oder Gehaltsnachteile als individuelle Verantwortung der Frauen selbst eingestuft wird. Männliche Teilzeit wird nur ergänzend als Wunsch

und Möglichkeit erwähnt, viel stärker hinterfragt und als negativ für die Karriere und die Höhe der Pension thematisiert. Dieses Leitbild reproduziert damit die (männliche) Vollzeitenerwerbstätigkeit als anzustrebende Norm und auch als jene Tätigkeit, mit der man am ehesten in höhere Positionen aufsteigt. Dies sei – so wird von den Interviewpartner:innen und Diskutant:innen bestätigt – „in den Köpfen“ der meisten Führungskräfte auch noch so verankert.

2.3 Geschlechtsspezifische Nutzung von Arbeitszeitmodellen

Vor allem der Bedarf an verschiedensten Arbeitszeitmodellen, wie Gleitzeit, Tele- oder Heimarbeit betrifft keineswegs nur Frauen. Die quantitativen Mikrozensus-Auswertungen zwischen 2008 und 2018, also vor der Pandemie, zeigen zunächst vor allem, dass die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, vom Großteil der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher (rund 80 Prozent) nie genutzt wurde. Differenziert nach Geschlecht zeigen die quantitativen Auswertungen, dass je höher das wöchentliche Arbeitspensum ist, Frauen eher regelmäßig zu Hause arbeiten. Bei Männern ist es umgekehrt: Diese arbeiten vor allem bei niedrigen Wochenstunden regelmäßig zu Hause. Außerdem erledigten Frauen mit zumindest einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt häufiger Arbeit von zu Hause aus als Frauen ohne Kinder unter 18 im Haushalt; allerdings nur, wenn sie – was insgesamt vergleichsweise seltener vorkam – vollzeitnahe Teilzeit oder Vollzeit-Erwerbstätigkeit ausübten. Die Analysen deuten auf geschlechtsspezifische Argumentationsmuster hin, die sich auch bei zunehmender Verbreitung dieser Arbeitsformen seit der Pandemie wenig verändert haben dürften: Für Frauen mit Kindern sei durch Heimarbeit eine deutlich bessere und situationsspezifische Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an die Kinderbetreuungspflichten möglich. Dadurch sei mitunter ein erhöhtes Ausmaß an Teilzeiterwerbsarbeit möglich, während eine Ermöglichung von Vollzeit durch Tele- oder Heimarbeit für Frauen nur in Ausnahmefällen angenommen wird; im Gegensatz zu Männern, für die dies als Normalfall erscheint.

Geschlechtsspezifische Argumentationsmuster in Bezug auf flexible Arbeitsformen

Auch andere, bereits sehr vielfältige Optionen an Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung orientieren sich stark an den Kinderbetreuungspflichten der Frauen mit Kindern, bspw. wird die durch Gleitzeit verbundene und zu erreichende erhöhte Flexibilität an die Betreuungsverantwortung für Kinder geknüpft. In Bezug auf flexibles und mobiles Telearbeiten zeigt sich, dass diese Arbeitsarrangements nach

Geschlecht unterschiedlich genutzt werden: Mütter mit flexiblen oder mobilen Arbeitszeiten widmen dadurch der Kinderbetreuung mehr Zeit als Mütter mit fixen Arbeitszeiten. Arbeiten Väter in Gleitzeitmodellen, betreuen sie ihre Kinder deutlich weniger als Väter mit festen Arbeitszeiten, weil sie nur im Rahmen ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit flexibler und mobiler arbeiten. Zudem ist flexibles Arbeiten bei Vätern in Vollzeit deutlich positiver konnotiert und zieht höheren und unmittelbareren Einkommenszuwachs nach sich, während Mütter im Rahmen von Teilzeit noch zusätzlich mobiler und flexibler sein möchten und gleichzeitig von den Arbeitgeber:innen teilweise als äußerst unflexibel eingestuft werden, wie auch die Ergebnisse der qualitativen Teilstudie aufzeigen. Der Wunsch nach mehr Flexibilität seitens der Mütter ist daher eher mit negativen Konnotationen behaftet (vgl. dazu auch Langner 2018; Lott 2019).

2.4 Eingeschränkte Karrieremöglichkeiten für Frauen

*Nur jede dritte
Führungsposition
ist weiblich besetzt.*

Die quantitativen Analysen zeigen grundsätzlich, dass sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den vergangenen zehn Jahren vor allem in nicht-manuellen Berufsfeldern leicht erhöht hat und auch 2018 relativ stabil bei etwa 30 Prozent liegt, während sie in manuellen Berufen eher gering ausgeprägt ist und stärker in ihrem Anteil zwischen 5 Prozent und 10 Prozent schwankt. Zudem wird offensichtlich, dass in führenden beruflichen Positionen das Erwerbsausmaß in Vollzeit und darüber deutlich überwiegt. Generell sind Personen in führender Tätigkeit nur in sehr geringem Ausmaß (rund 10 Prozent) in Teilzeit erwerbstätig, also mit weniger als 35 Wochenstunden.

Dass Frauen und Männern unterschiedliche Karrieremöglichkeiten offenstehen, wird in den qualitativen Daten der Interviews und Gruppendiskussionen von den Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen bestätigt. Zum einen wird dies auf Unterschiede in den Unternehmensstrukturen und Branchen zurückgeführt. Zum anderen werden diese aber sehr rasch in Verbindung mit Kinderbetreuungspflichten dargelegt, die von Frauen selbstverständlich, unhinterfragt und in umfassenderer Form übernommen werden als von Männern. Das Leitbild, das den Schilderungen und Diskussionen zugrunde liegt, inkludiert, dass Frauen als (potenzielle) Mütter und (potenzielle) Teilzeitkräfte zwar durchaus an Karriere interessiert sein und eine solche anstreben können. Weil ihnen jedoch die Hauptverantwortung für die

Kinderbetreuung zugeschrieben wird, müssen sie allerdings damit rechnen, es ungleich schwerer zu haben. In Bezug auf die Anwesenheit und Präsenz im Unternehmen wird eine Karriere auch für Frauen mit Kindern als möglich konstruiert, denn – so der Tenor: Teilzeit sollte und darf nicht grundsätzlich eine Hürde sein. Einschränkend wird daran von den Teilnehmer:innen allerdings ein Mindestausmaß von 80 Prozent vom Vollzeitausmaß bzw. von rund 30 Stunden pro Woche geknüpft.

Außerdem wird Flexibilität seitens der karriereorientierten Frauen mit Kindern als der ausschlaggebendste Faktor konstruiert, der jedoch aufgrund der Kinderbetreuungspflichten für Frauen auch am schwierigsten zu bewerkstelligen sei. Aus diesem Grund werden Frauen mit Kindern auch als sehr eingeschränkt in ihrer Flexibilität konstruiert. In den Leitvorstellungen tauchen auch die Karriereambitionen bei Frauen als äußerst relevant auf. Dabei gehen die Respondent:innen von unterschiedlichen Annahmen aus: entweder ist ein Karrierewunsch bei Frauen mit Kindern gar nicht vorhanden oder er ist nur gering ausgeprägt und verändert sich potenziell über den Zeitverlauf. Arbeitgeber:innen aber auch Arbeitnehmer:innen erleben bei Frauen mit Kindern und antizipieren bei jüngeren, noch kinderlosen Frauen, die vielleicht schon in Leitungsfunktion sind, nach dem Übergang zur Elternschaft die Verringerung des Engagements, des Karrierewunsches, den zu erwartenden Karriereknick, aufgrund der erwarteten Teilzeitarbeit nach dem Wiedereinstieg.

Frauen mit Kindern wird häufig unterstellt, keine oder geringe Karriereambitionen zu haben.

Bei bestehendem und ausgeprägtem Karrierewunsch stehen Frauen also im Spannungsfeld zwischen den kulturell geprägten Idealvorstellungen von Mutterschaft einerseits, die nur eine Teilzeiterwerbstätigkeit erlauben und zur hohen Zufriedenheit mit Teilzeit führen, und andererseits Normvorstellungen von Arbeitskraft und Führungskraft, die Vollzeit-Anwesenheit, Flexibilität und Loyalität inkludieren und dann wirksam werden, wenn Frauen die Entscheidung für oder gegen eine Karriere, für oder gegen mehr Zeit für Familienleben fällen. Nicht nur das Stundenausmaß, auch bestimmte Positionen sind für Frauen meist nur bis zu einer gewissen Grenze nach oben hin denkmöglich.

Karriere und/oder Familie?!

2.5 Anpassungsleistungen in Unternehmen

Da die geringeren Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt in den Gruppendiskussionen und Interviews vor allem auf deren

Teilzeitarbeit und Verantwortlichkeit für Kinderbetreuung wird unhinterfragt Frauen zugeschrieben.

Kinderbetreuungsverantwortung zurückgeführt werden und diese Verantwortung auch unhinterfragt bleibt, werden entlang dieser Leitvorstellung auch Lösungsvorschläge diskutiert. Vordergründig dient diese Selbstverständlichkeit in der Kinderbetreuungsverantwortung als Ausgangspunkt für die Legitimation des möglichst breiten Angebots von Unternehmen in Bezug auf das mögliche Arbeitszeitausmaß und -modell. Diese müssten sich an deren Bedürfnisse anpassen und ihnen entgegenkommen, die unterschiedlichen Wünsche der Frauen berücksichtigen und ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen. Die zugrundeliegende Argumentation lautet: Teilzeit ist aufgrund der Kinderbetreuungsverantwortung der Frauen weiblich, also braucht es vielfältige Modelle, auch für Führungspositionen. Ihnen dürfe durch (langfristige) Teilzeiterwerbstätigkeit kein Nachteil entstehen. Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen an sich bleibt aber unhinterfragt. Die Schilderungen der Interviewpartner:innen und Diskutant:innen weisen darauf hin, dass für Unternehmen nur wenig andere Denkrichtungen existieren: durch den Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck müssten sie für weibliche Arbeitskräfte, auch für jene mit Kindern, attraktiv sein und deren Erwerbstätigkeit fördern, außerdem wollen viele als Unternehmen bekannt sein, das als familienfreundlich gilt und in dem Führungspositionen auch mit Frauen besetzt sind.

In den quantitativen Daten lassen sich diese Bemühungen in der Arbeitswelt nicht nur im Ansteigen der Teilzeiterwerbstätigkeit unter Frauen, sondern auch in einer Zunahme und geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme von Führungspositionen in Teilzeit erkennen: Unter Männern in führenden Positionen ist der Anteil an Teilzeit, also in weniger als 35 Wochenstunden, verschwindend gering. Hingegen arbeitet mehr als ein Viertel der Frauen in führenden Positionen in einem Stundenausmaß von bis zu 35 Wochenstunden. Seit 2008 stieg der Anteil an Frauen in Teilzeit in der Gruppe der Führungstätigkeiten um mehr als 10 Prozentpunkte von etwa 16 Prozent auf rund 27 Prozent. Betrachtet man nur die Beschäftigungen im Ausmaß von 20 bis 35 Wochenstunden, ist der Anteil an Führungspositionen in Teilzeit von Frauen sogar von 8 Prozent auf 20 Prozent angestiegen. Die qualitativen Auswertungen zeigen auch auf, dass Frauen, vor allem jene mit Kindern, aufgrund dessen zunehmend als eine Herausforderung für Unternehmen konstruiert werden.

3. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die qualitativen und quantitativen Befunde dieses Beitrags (vgl. auch Schmidt et al. 2020) zeigen auf, dass verschiedenste Formen und Ausprägungen von Teilzeiterwerbstätigkeit in unterschiedlichen beruflichen Positionen und vielfältige Möglichkeiten des Arbeitsortes und der Arbeitszeit vorrangig mit Frauen assoziiert werden und deren Verbreitung vor allem unter Frauen mit Kindern deutlich zugenommen hat. Das Erwerbsausmaß von Männern hat sich in der vergangenen Dekade hingegen nur marginal verändert, und das wird im kollektiven Verständnis auch nicht anders erwartet: Unabhängig davon, ob sie ein Kind jeglichen Alters haben oder nicht, sind Männer in Vollzeit und darüber erwerbstätig und bekleiden häufiger Führungspositionen.

Die Ursache für die zunehmende Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen mit Kindern und für die daraus entstehenden Konsequenzen wird in den Gruppendiskussionen und Interviews aber nicht unbedingt kritisch damit begründet, dass die Kinderbetreuungspflicht, die ja beide Elternteile betrifft, hauptverantwortlich von Frauen übernommen wird (vor allem von jenen in Paarhaushalten). Vielmehr schreiben die Respondent:innen ihnen diese Hauptverantwortung auch zu. Im kollektiven Diskurs und in den subjektiven Orientierungen wird zudem nicht problematisiert, dass Männer mit Betreuungspflichten diese Arbeit in ungleich geringerem Ausmaß übernehmen und auch nicht zugeschrieben bekommen. Deren Vollzeiterwerbstätigkeit und Überstunden werden von den meisten Befragten als gegeben angenommen, während deren Kinderbetreuungspflichten – zumindest in den Leitbildern, also „in den Köpfen“ – nicht auftauchen. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass von ihnen – auch wenn sie Kinderbetreuungsverantwortung haben (werden) – auch keine Änderung ihres Erwerbsverhaltens erwartet wird. Dies tun weiterhin Frauen, die in immer größerem Ausmaß in Teilzeit arbeiten.

In subjektiven Orientierungen geschlechtsspezifische Zuschreibungen wenig problematisiert

Arbeitswelt und Unternehmen reagieren darauf mit einer ausgeprägten Orientierung an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen und einer möglichst breiten Erweiterung der Möglichkeiten und Modelle zur Organisation der Erwerbsarbeit. Dass diese vor allem nach Geschlecht sehr unterschiedlich sind und damit auch das Erwerbsverhalten und die entsprechenden negativen Auswirkungen ungleich sind, wird dabei nicht hinterfragt. So wird allen Beteiligten

in der Arbeitswelt Raum gegeben, entsprechend den Leitbildern und Normvorstellungen – sowohl was ideale Arbeitskraft aber auch was gute Mutterschaft und gute Vaterschaft betrifft – die ungleiche und geschlechtsspezifische Inanspruchnahme von Arbeitszeitangeboten der Unternehmen fortzusetzen und zu reproduzieren. Dies bedeutet in weiterer Folge, dass sich auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und kulturellen Leitbilder nicht ändern werden, und so auch Geschlechterungleichheiten in Bezug auf Erwerbsausmaß, Karrieremöglichkeiten und Gehaltsentwicklung bestehen bleiben bzw. zunehmen.

Potenzial für eine erhöhte Geschlechtergleichstellung wäre Folge dessen eher durch (1) eine Entkoppelung der Männer von automatisch und unhinterfragt zugeschriebener und ausgeübter Vollzeit-erwerbstätigkeit sowie eine Entkoppelung der Frauen von automatisch und unhinterfragt zugeschriebener und ausgeübter Hauptverantwortung für die Kinderversorgung gegeben. Durch eine Erhöhung der Verantwortlichkeit von Männern für unbezahlte Arbeit könnte eine höhere und frühere Erwerbstätigkeit von Frauen nach dem Übergang zur Elternschaft erreicht werden, die wiederum zu ähnlicheren ökonomischen Lebenslagen, zu ähnlicheren langfristigen Auswirkungen, offenstehenden Karrierewegen und öffentlicher Repräsentation führen würde. Geschlechterungleichheiten im Erwerbsausmaß und der Arbeitszeitorganisation ließen sich auch langfristig abbauen, wenn sich eine Normalarbeitszeit mit verringertem Stundenausmaß zumindest für manche Phasen im Leben

Familienarbeitszeit für mehr Geschlechtergerechtigkeit

von Frauen und Männern gesamtgesellschaftlich als Leitbild etablieren würde. Reduzierte Vollzeitbeschäftigung beider Eltern

– simuliert als sogenannte Familienarbeitszeit (Mader 2022; Müller et al. 2013, 2015, 2018) – würde sowohl Rollenvorstellungen als auch elterliches Erwerbsverhalten verändern, vor allem würde die ökonomische Notwendigkeit als Argument für ein klassisches Ein- oder Eineinhalb-Verdiener-Modell wegfallen. Durch längere Phasen in Elternkarenz und hoher Teilzeiterwerbstätigkeit der Männer wäre es deren Partnerinnen möglich, früher wieder erwerbstätig zu sein, ebenfalls in hoher Teilzeiterwerbstätigkeit zu arbeiten, entsprechende Nachteile zu minimieren bzw. mit dem Partner gemeinsam abzufedern. In Folge würden sie dies womöglich auch zunehmend wünschen (was sie momentan überwiegend noch nicht tun, wie die Ergebnisse zeigen). Das Ausmaß der „Gehaltsstrafen“ für Mütter

könnte so abgeschwächt und Männer mit Kindern im Vorschulalter von dem deutlich gestiegenen Zeitdruck entlastet werden, der vor allem durch deren erhöhte Kinderbetreuungsarbeit bei gleichzeitig konstant bestehender Vollzeiterwerbstätigkeit zu erklären ist (Wernhart et al. 2018a). Kinderbetreuungspflichten würden damit nicht nur zwischen Müttern und Betreuungs- bzw. Bildungsinstitutionen aufgeteilt werden müssen, sondern zunächst vor allem zwischen Müttern und Vätern.

Dazu müssten (2) auch die Unternehmen Väter explizit in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung ansprechen. Teilzeiterwerbstätigkeit müsste sich auch für Väter in Unternehmen als Norm etablieren. In Folge würden eventuell auch verstärkt Männer Modelle wie Führung in Teilzeit für sich beanspruchen und die ökonomischen und die Karriere betreffenden Auswirkungen einer Elternschaft würden sich stärker auf beide Elternteile aufteilen. In Bezug auf Elternkarenz und vor allem Elternteilzeit sind Unternehmen gesetzlich dazu angehalten, Eltern entgegenzukommen – wie die Studie belegt, müssen sie dies vorwiegend bei Müttern. Elternteilzeit wird ebenfalls hauptsächlich von Frauen genutzt, unabhängig davon, ob auch deren Partner ein Recht auf Elternteilzeit haben (Stadler 2019). Unternehmen, die als attraktive, familienfreundliche und gleichstellungsorientierte Arbeitgeber verstanden werden möchten, in dem Sinne, dass sie gleichere Aufteilung aktiv fördern möchten, könnten hierbei einen Bewusstseinswandel anstoßen: Männer, die eine Vaterschaft anstreben oder bekanntgeben, könnten proaktiv in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung angesprochen werden, bspw. indem sie automatisch nach der Dauer ihrer Erwerbsunterbrechung und nach dem Ausmaß ihrer anschließenden Stundenreduktion gefragt werden. Frauen könnte im Gegenzug mit entsprechenden Anreizen eine frühere Rückkehr mit höheren Stunden angeboten werden.

*(Un)bezahlte Arbeit
partnerschaftlich
aufteilen*

Literaturverzeichnis:

- » *Baierl, Andreas; Kapella, Olaf (2014): Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien (ÖIF-Working paper, 81).*
- » *Beham, Barbara; Drobnič, Sonja; Präg, Patrick; Baierl, Andreas; Eckner, Janin (2018): Part-time work and gender inequality in Europe. A comparative analysis of satisfaction with work–life balance. In: European Societies 2010 (46), S. 1–25. DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627.*
- » *Berghammer, Caroline (2014): The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980–2009. In: Work, Employment and Society 28 (4), S. 611–632. DOI: 10.1177/0950017013500115.*
- » *Berghammer, Caroline; Riederer, Bernhard (2018): The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria. Vienna Institute of Demography, Österreichische Akademie der Wissenschaften (Vienna Institute of Demography Working Papers, 4/2018).*
- » *Bergmann, Nadja; Scheele, Alexandra; Sorger, Claudia (2018): Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. In: Gender, Work and Organization 70 (1), S. 190. DOI: 10.1111/gwao.12299.*
- » *Budig, Michelle J.; Misra, Joya; Boeckmann, Irene (2015): Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. In: Work and Occupations 43 (2), S. 119–177. DOI: 10.1177/0730888415615385.*
- » *Geisberger, Tamara; Glaser, Thomas (2017): Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In: Statistische Nachrichten 2017 (6), S. 460–471. DOI: 10.4135/9781526420152.*
- » *Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas; Zweimüller, Josef (2019): Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. In: AEA Papers and Proceedings 109, S. 122–126. DOI: 10.1257/pandp.20191078.*
- » *Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas; Zweimüller, Josef (2020): Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation. Online verfügbar unter https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/austria_family_policy_nov2020.pdf.*
- » *Langner, Laura Antonia (2018): Flexible men and Successful Women. The Effects of Flexible Working Hours on German Couples' Wages. In: Work, Employment and Society 32 (4), S. 687–706. DOI: 10.1177/0950017017708161.*
- » *Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. In: WSI Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes in der Hans Böckler Stiftung 47. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf.*
- » *Mader, Katharina (2022): Das Familienarbeitszeit-Modell – ein erster Schritt Richtung Arbeitszeitverkürzung. In: WISO. Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift 45 (1), S. 30–41.*

- » Mauerer, Gerlinde; Schmidt, Eva-Maria (2019): *Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces*. In: *Social Sciences* 8 (9), S. 250. DOI: 10.3390/socsci8090250.
- » Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2013): *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit*. In: *DIW Wochenbericht* (46), S. 3–11.
- » Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2015): *Familienarbeitszeit Reloaded: Vereinfachung durch pauschalisierte Leistung und Flexibilisierung durch Arbeitszeitkorridor*. In: *DIW Berlin: Politikberatung kompakt* (105).
- » Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2018): *The family working-time model. Towards more gender equality in work and care*. In: *Journal of European Social Policy* 28 (5), S. 471–486. DOI: 10.1177/0958928717753581.
- » Nitsche, Natalie; Grunow, Daniela (2018): *Do economic resources play a role in bargaining child care in couples? Parental investment in cases of matching and mismatching gender ideologies in Germany*. In: *European Societies* 12 (2), S. 1–31. DOI: 10.1080/14616696.2018.1473626.
- » Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2019): *Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der dritten Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2016 in Österreich und in den Bundesländern*. Wien.
- » Rille-Pfeiffer, Christiane; Kapella, Olaf (2022): *Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit. Meta-Analyse*. Online verfügbar unter <https://services.phaidra.univie.ac.at/api/object/o:1429698/diss/Content/download>.
- » Schmidt, Eva-Maria; Kaindl, Markus; Mazal, Wolfgang (2020): *Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung*. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF-Forschungsbericht, 32). Online verfügbar unter <https://doi.org/10.25365/phaidra.160>.
- » Schmidt, Eva-Maria; Rieder, Irene (2016): *Alles eine Frage des Geldes? Elterliche Legitimierungsmuster bei der Organisation und Verwirklichung der Karenzzeit*. In: *SWS-Rundschau* 2016 (4), S. 489–508.
- » Schmidt, Eva-Maria; Zartler, Ulrike; Vogl, Susanne (2019): *Swimming against the tide? Austrian couples' non-normative work-care arrangements in a traditional environment*. In: D. Grunow und M. Evertsson (Hg.): *New Parents in Europe: Work-Care Practices, Gender Norms and Family Policies*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, S. 108–127.
- » Schröder, Martin (2018): *How working hours influence the life satisfaction of childless men and women, fathers and mothers in Germany*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 47 (1), S. 65–82. DOI: 10.1515/zfsoz-2018-1004.
- » Stadler, Bettina (2019): *Elternteilzeit in Österreich. Entwicklungen und Beschäftigungseffekte*. Hg. v. FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.
- » Stadler, Bettina; Mairhuber, Ingrid (2018): *Arbeitszeiten von Paaren Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche*. FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien (FORBA-Forschungsbericht, 3/2017).

- » Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert (2018a): *Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit.* ÖIF, Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien (Forschungsbericht, 25).
- » Wernhart, Georg; Halbauer, Stefan; Kaindl, Markus (2018b): *Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung in auditierten Unternehmen.* Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF-Working paper, 89).