



„Gleichberechtigte Teilhabe“

Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in
der Übernahme von Betreuungsaufgaben



Das Land
Steiermark

→ Frauen

Inhalt

1	Ausgangslage, Fragestellung und Zielsetzung	2
1.1	Auf einen Blick	5
2	Was steckt hinter dem Konzept der <i>Wahlfreiheit</i>?	10
2.1	Volkswirtschaftliche Grundlagen der <i>Wahlfreiheit</i>	13
2.2	Arbeitsteilungsmodelle und <i>Wahlfreiheit</i>	16
2.2.1	Geschlechterarrangements im internationalen Vergleich	16
2.2.2	Arbeitsteilungsmodelle und <i>Wahlfreiheit</i>	20
3	Aktueller Stand, fördernde und hemmende Bedingungen – eine Analyse auf mehreren Ebenen	23
3.1	Einstellungen zu Betreuung und Erwerbstätigkeit	23
3.1.1	Erwerbsentscheidungen von Frauen	23
3.1.2	Einstellungsänderungen: Von traditionellen Vorstellungen zu progressiven Modellen und zurück	24
3.1.3	Egalitäre Modelle - Wunsch oder Wirklichkeit?.....	28
3.2	Arbeitsteilung in Österreich: Erwerbstätigkeit, Betreuung und Hausarbeit	29
3.3	Arbeitsteilung in der Steiermark – Wunsch und Realität auf regionaler Ebene	34
3.4	Men’s Share	36
3.4.1	Internationaler Vergleich	36
3.4.2	Ist Hausarbeit in Österreich nach wie vor Frauensache?	39
3.4.3	Günstige Bedingungen für ‚Men’s Share‘	39
3.5	Gute Bedingungen in Organisationen	41
3.5.1	Vereinbarkeitswünsche und neue Erwerbsmuster – ein Widerspruch?	41
3.5.2	<i>Work Changes Gender</i> – oder die Rolle der Betriebe	43
3.6	Die institutionelle Kinderbetreuung in Österreich	47
3.7	Wohlfahrtsstaatliche Regelungen auf nationaler Ebene – Kinderbetreuungsgeld, Karenz und andere Regelungen	50
3.8	Wohlfahrtsstaatliche Regelungen – ein internationaler Vergleich	53
3.8.1	Geschlechtergleichstellung und <i>Wahlfreiheit</i> – ein Vergleich familienpolitischer Reformen in Nordeuropa	54
3.8.2	Väterkarenz und <i>Papamonate</i> im internationalen Vergleich.....	59
4	Zusammenfassung	67
5	Empfehlungen	76
6	Literatur	83
7	Autorinnen	93

1 Ausgangslage, Fragestellung und Zielsetzung

Das Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft wurde lange Zeit mit Blick auf Frauen formuliert. Geschlechtergleichstellung muss aber Frauen und Männer ansprechen, um vorherrschende geschlechterbezogene Ungleichgewichte und Ungleichheiten innerhalb europäischer Gesellschaften verändern zu können. Seit zirka zehn Jahren wurden Männer zunehmend Akteure und Zielgruppen von Studien und Gleichstellungsstrategien der EU. So ermutigt beispielsweise der *Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010* (Europäische Kommission 2006) Männer gezielt dazu, Betreuungspflichten zu übernehmen und Karenzansprüche mit Frauen zu teilen. Auch in der aktuellen *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015)* (Europäische Kommission 2010) hat das Thema Geschlechterrollen horizontale Priorität (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann 2013).

Eines der zentralen Themen europäischer Gleichstellungspolitik ist die gleichwertige Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Wie die vergleichende Analyse unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Politiken in Europa zeigen wird, haben staatliche Regelungen mehr oder weniger starken Einfluss auf individuelle Entscheidungsprozesse. Dabei lassen sich im Wesentlichen zwei zentrale Strömungen voneinander unterscheiden: VertreterInnen jener Politiken, die für das vermeintlich ‚geschlechtsneutrale‘ Modelle wohlfahrtsstaatlicher Leistungen eintreten und dabei das Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem mit Blick auf die Aufwertung der Familienarbeit (Stichwort Betreuungsgeld) befürworten, und demgegenüber jene Kräfte, die geschlechtergerechter Teilhabemodelle favorisieren, Modelle, die eine elterliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen und konkrete Maßnahmen in Richtung ‚Umverteilung‘ setzen (Stichwort Väterkarenz). Dabei handelt es sich i.d.R. um Maßnahmen, die ‚*nicht an der Haustüre enden*‘.

Das Konzept der *Wahlfreiheit* sieht vor, dass individuelle AkteurInnen aus einem Spektrum an unterschiedlichen Alternativen eine Alternative auswählen. Dazu müssen einerseits unterschiedliche Alternativen vorhanden sein, andererseits muss der Zugang zu den unterschiedlichen Alternativen ungehindert möglich sein. Ziel der vorliegenden Studie ist es, das Konzept der *Wahlfreiheit* mit Blick auf die Verteilung unbezahlter Arbeit kritisch zu reflektieren und dabei jene Faktoren herauszuarbeiten, die eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Betreuungsarbeit ermöglichen.

- Wie können Männer und Frauen Familie und Beruf besser vereinbaren?
- Welche Faktoren fördern die Übernahme von Betreuung, Sorge und Pflege durch Männer? Welche Faktoren wirken hemmend?
- Welche Faktoren begünstigen einen frühen Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben? Welche Faktoren wirken hemmend?

- An welche Bedingungen (ökonomische, soziale, kulturelle und betriebliche Bedingungen) ist das Konzept der *Wahlfreiheit* geknüpft?

Untersucht wurde, welche Bedingungen relevant sind, damit von *Wahlfreiheit* gesprochen werden kann

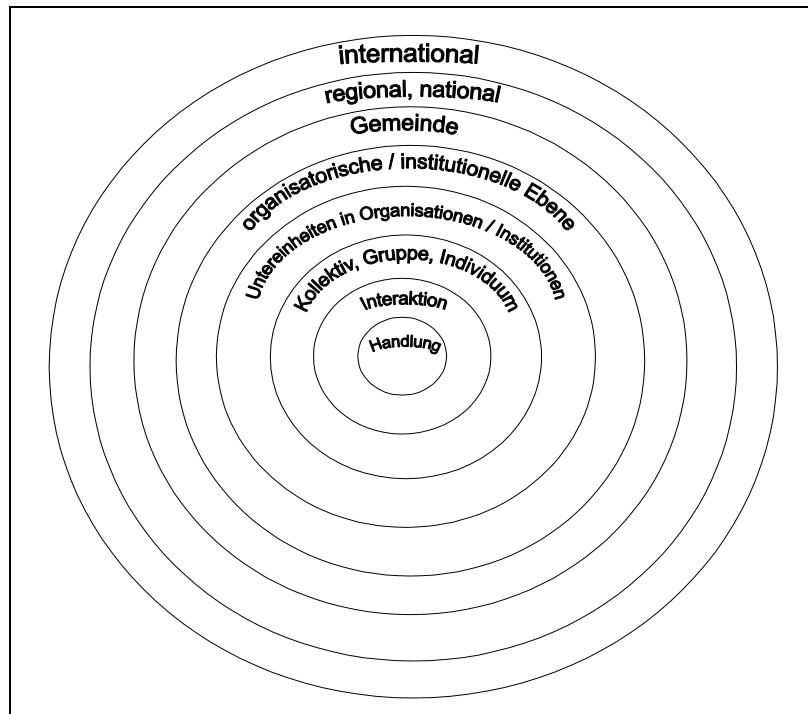
- in der Partnerschaft, der Familie und im Freundeskreis,
- auf betrieblicher Ebene,
- auf struktureller Ebene (Gesetze, sozialstaatliche Regelungen),
- aus sozialdemografischer Sicht (Geschlecht, Alter, Generativität).

Basis der vorliegenden Befunde bilden sekundäranalytische Auswertungen nationaler Daten (v.a. Statistik Austria), Ergebnisse aktueller internationaler und nationaler Studien sowie Daten und Analyseergebnisse auf Bundeslandebene.

In einer Status-Quo-Analyse wird die gegenwärtige Betreuungssituation in Österreich beschrieben (Rechtslage, Statistiken über Kinderkarenzzeiten) und es werden Einstellungen zu Kinderbetreuung und Geschlechterrollen diskutiert. Im internationalen Vergleich werden progressive Modelle aufgezeigt, die deutliche Effekte in Richtung Geschlechtergleichstellung aufweisen, indem sie eine gleichberechtigte Teilhabe an bezahlter und unbezahlter Arbeit bei Männern und Frauen fördern.

Die stärkere Beteiligung von Männern an der Betreuung und der frühe Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben werden von äußeren Bedingungen auf verschiedenen Ebenen beeinflusst. Diese werden in der Bedingungsmatrix von Strauss & Corbin (1996) beschrieben. Sie strukturiert die Darstellung in dieser Studie und bildet den Interpretationsrahmen.

Abb. (1) **Bedingungsmatrix**



Quelle: Strauss & Corbin, 1996: 136

- Im Zentrum dieser Matrix steht die *Wahl-Handlung* bzw. Entscheidung für eine Alternative, also in diesem Fall die Übernahme von Betreuungsarbeit durch Männer und Frauen, bzw. deren Umgang damit (z.B. Karenz oder nicht Karenz).
- Auf der *interaktionalen Ebene* wird vor allem auf Aushandlung, Reflexion, Abstimmung bzw. gemeinsames Tun Bezug genommen. Hier stehen Aushandlungsprozesse mit PartnerInnen bzw. anderen relevanten Bezugspersonen im Mittelpunkt der Analyse.
- Die Ebene *Kollektiv, Gruppe, Individuum* beinhaltet (biografische) Erfahrungen, sowie Wissen und Erfahrungen von Einzelpersonen, Familien bzw. auch Interessensverbänden.
- Die *organisatorische/ institutionelle Ebene* umfasst besondere Bedingungen, Merkmale und betriebliche Strukturen, die eine geschlechtergerechte Teilhabe fördern bzw. dieser hinderlich im Wege stehen.
- Auf *Gemeinde-Ebene* fließen insbesondere rurale bzw. urbane Besonderheiten in die Analyse mit ein.
- Die *nationale Ebene* gewährt Einblick in nationale Politiken und Gesetzeslagen (Karenzregelungen etc.) sowie Auswirkungen derzeitiger familien- und arbeitsmarktpolitischer Regelungen auf eine gerechte Aufteilung von Familien- und Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen.

- Auf der Ebene *internationaler Politiken* werden progressive Modelle aufgezeigt und mit entsprechenden Regelungen/ Programmen/ Gesetzeslagen auf nationaler Ebene in Bezug gesetzt.

1.1 Auf einen Blick

- Wie die vorliegenden vergleichenden Analysen unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Politiken in Europa zeigen, ist von staatlichen Regelungen ein deutlicher Einfluss auf die Verteilung von Arbeit sowie auf individuelle Entscheidungsprozesse zu erwarten. Während bei Regelungen, die das Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem mit Blick auf die Aufwertung der Familienarbeit (Stichwort *Betreuungsgeld*) unterstützen, mit Wirkungen in Richtung Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen (*Ernährermodell*) zu rechnen ist, wirken progressive Modelle, die v.a. auf die ‚Umverteilung‘ von Erwerbs- und Familienarbeit ausgerichtet sind, stärker in Richtung geschlechtergerechte Teilhabe (*gender-equal share*).
- Bislang wurden in vielen Ländern Europas mit dem Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem Maßnahmen gesetzt, die auf eine Bezuschussung elterlicher Betreuungsarbeit zielen und damit traditionelle Arbeitsteilungsmodelle unterstützen. Eine vereinfachende Anwendung des Konzepts der *Wahlfreiheit* birgt die Gefahr, dass real durch ungleiche Marktgewichte, ökonomische sowie soziale Abhängigkeiten begrenzte Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern übersehen werden. Damit wird die *Wahlfreiheit* zur Wahlunfreiheit, nämlich zur Entscheidung für die (ökonomisch und sozial) naheliegende Alternative.
- Dem traditionellen Konzept der *Wahlfreiheit* liegen zumeist *familial-institutionelle* Motive sowie *Kindeswohlmotive* zugrunde. Dabei wird i.d.R. die Ansicht vertreten, dass die Kinderbetreuung der unter 3-jährigen Kinder am besten durch die Mutter gewährleistet würde. Progressive wohlfahrtsstaatliche Politiken in Europa verbanden mit diesem Konzept hingegen eher *geschlechterpolitische* Motive, beispielsweise die Möglichkeit, dass beide PartnerInnen Familien- und Erwerbsarbeit möglichst gleichzeitig miteinander verbinden können und der potentiellen Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit dadurch möglichst kurz gehalten werden kann (Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, Väterquote, etc.).
- Betreuungsprämien (‚Herdprämien‘) werden von KritikerInnen des Wahlfreiheitskonzepts als kostengünstige Möglichkeit der Kinderbetreuung im Vergleich zu öffentlich (mit)finanzierten Betreuungsplätzen betrachtet. Dabei

handle es sich um eine Möglichkeit der Kinderbetreuung – so lautet die Kritik - die den Ausbau öffentlicher Betreuungsplätze verhindere.

- Ein EU-Vergleich geschlechterkultureller Familienmodelle (vgl. Pfau-Effinger, 2000a; 2000b) zeigt, dass *DoppelpersorgerInnenmodelle* vor allem in nordeuropäischen Ländern vertreten sind, während in zentraleuropäischen Ländern wie bspw. Österreich oder Deutschland das *ZuverdienerInnenmodell* stärker dominiert (zumeist männlicher Ernährer und weibliche Zuverdienerin). In diesen Ländern sind Männer durch- bzw. unterdurchschnittlich an Familienarbeit beteiligt. Länder, in denen *DoppelpersorgerInnenmodelle* gut vertreten sind, weisen hohe Zufriedenheitswerte mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie auf (Ausnahme post-sozialistische Länder), insbesondere mit Blick auf die geschlechtergerechte Aufteilung von Familienarbeit und die institutionelle Kinderbetreuung.
- Kinder im gemeinsamen Haushalt führen in Ländern wie Österreich, Deutschland oder Holland zur Verschiebung der Arbeitsteilung in Richtung *ZuverdienerInnenmodell*, während in einzelnen südeuropäischen Ländern (und in Luxemburg) das *Ernährermodell* an Bedeutung gewinnt. Auffallend stabil bleiben die *DoppelpersorgerInnenmodelle* in post-sozialistischen Ländern, in denen Teilzeiterwerbsarbeit bei Frauen keine Tradition hat (zumeist eine ökonomische Notwendigkeit).
- Vorherrschende gesellschaftliche Normen und Leitbilder, die Frauen den größten Teil der Reproduktionsarbeit und Männern vorrangig Erwerbsarbeit zuschreiben, erschweren eine tatsächliche *Wahlfreiheit* der Eltern, ein Umstand, der durch Ergebnisse aktueller Einstellungsbefragungen in Österreich bestätigt wird. Dennoch scheinen sich die Erwerbsentscheidungen von Frauen im Laufe ihres Lebens stark zu verändern, was auf geänderte Präferenzen und Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Viele Frauen favorisieren Beruf und Familie und erwarten, dass sich Männer verstärkt an Betreuungsarbeit beteiligen. Ein Umstand, der sich durchaus in neuen Handlungsmustern und neuen sozialen Praktiken von Männern zeigt und im Konzept der *(für)sorgenden Männlichkeit (Caring Masculinity)* beschrieben wird (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).
- Studien der letzten zehn Jahre zeigen eine Verschiebung der Einstellungen von traditionellen zu partnerschaftlichen, egalitären Modellen der Verteilung von Berufs- und Betreuungsarbeit. Diese Einstellungen werden vor allem von jüngeren Altersgruppen, bildungsnahen Milieus und häufiger von Frauen als von Männern vertreten. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung ist das mit Abstand bevorzugte Modell. Allerdings gibt es in der Realität deutlich weniger Paare, die diesen Wunsch tatsächlich verwirklichen. Der verbalen

Aufgeschlossenheit steht eine ‚Verhaltensstarre‘ gegenüber, die nicht nur auf fehlendem Willen oder fehlenden Rollenbildern fußt, vielmehr müssen auch wohlfahrtsstaatliche Regelungen und betriebliche Bedingungen berücksichtigt werden, die einer partnerschaftlichen Aufteilung hinderlich im Wege stehen können. Während auf der Einstellungsebene deutliche Signale hin zu aktiver Vaterschaft bei gleichzeitiger Abkehr vom *Ernährermodell* festzustellen sind, ändern sich Verhältnisse in Betrieben und Unternehmen nur sehr schleppend und häufig ausschließlich auf Basis gesetzlicher Regelungen (Bsp. Väterkarenz).

- Väter in Karenz oder *Elternteilzeit* halten flexible Arbeitszeiten, die Akzeptanz der Väterkarenz durch ArbeitgeberInnen sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Eltern für unerlässlich auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Dazu müssen die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden: flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte und adäquate Betreuungseinrichtungen (vgl. Kapella & Rille-Pfeiffer, 2011). Aktuelle Studien zur Arbeitszufriedenheit zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei männlichen Beschäftigten in Ländern mit niedrigen durchschnittlichen Arbeitszeiten am höchsten ist und vice versa. Dies kann durchaus als Hinweis in Richtung Wunsch nach Abkehr vom Diktat der männlichen Vollzeitwerbsarbeitskultur interpretiert werden.
- Sowohl traditionelle Haltungen als auch strukturelle Bedingungen (fehlende Einkommensgerechtigkeit, vertikale Segregation, ‚*Gläserne Decke*‘) stehen einer stärkeren Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit hinderlich im Wege. Im internationalen Vergleich war der Männeranteil an unbezahlter Arbeit in nordischen Ländern im Jahr 2010 etwa doppelt so hoch (40%) wie in einigen südeuropäischen und post-sozialistischen Ländern (ca. 20%) und in Österreich (ca. 25%). Studien zur geschlechtergerechten Teilhabe an Familienarbeit zeigen, dass der Männeranteil an Familienarbeit positiv mit dem Ausbildungsniveau und negativ mit hohem Einkommen (bei Männern) korreliert. Ausgewogene Ressourcenverteilung (Einkommen, etc.) und gleichstellungspolitische Überzeugungen sind weitere relevante Einflussfaktoren auf ‚*gender-equal share*‘.
- Europaweit lässt sich ein Trend zur Vollzeitarbeit bei Paarhaushalten ohne Kinder feststellen. Dieses relativ gleichstellungsorientierte Erwerbsverhalten von Frauen und Männern ändert sich jedoch grundlegend, wenn das erste Kind geboren wird. Wie sieht die Situation in Österreich aus?
 - In den letzten 20 Jahren stieg die Frauenerwerbsquote, es kam zu einer deutlichen Annäherung der Erwerbsquote kinderloser Frauen mit jener von Männern. Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren weisen jedoch eine um 20% niedrigere Erwerbsquote auf.

- Elternschaft reduziert die Erwerbsarbeitszeit von Frauen und erhöht die Erwerbsarbeitszeit von Männern: 87% aller Frauen mit Kindern unter 8 Jahren unterbrachen 2010 ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung, aber nur 6% aller Männer mit Kindern unter 8 Jahren.
 - Im Jahr 2012 waren 9% der Männer und 45% der Frauen in Teilzeitarbeit; ‚Betreuungspflichten‘ ist der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit bei Frauen.
 - Mehr als zwei Drittel aller Eltern nahmen im Jahr 2011 keine institutionelle Kinderbetreuung für ihr jüngstes Kind in Anspruch. Dabei gilt: Je höher die Bildung der Eltern, umso stärker werden institutionelle Betreuungsangebote in Anspruch genommen.
 - Befragt nach der Zufriedenheit mit Betreuungsangeboten verweisen insbesondere Personen mit tertiärem Bildungsabschluss auf einen Mangel an Betreuungsangeboten, während Personen mit Pflichtschulabschluss beklagen, dass die Betreuungsangebote zu teuer seien.
 - Kinderbetreuung wird zu 69% von Frauen und zu 31% von Männern geleistet; allerdings steigt die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung langsam an. Im Durchschnitt verbringen Frauen doppelt so viel Zeit mit ihren Kindern als Männer.
- Angesichts des beschränkten Angebots an institutioneller Kinderbetreuung in Österreich erweist sich die Rede von der *Wahlfreiheit* für manche Eltern (rural) als leere Worthülse. Aktuelle Daten zeigen vor allem Handlungsbedarf bei den Öffnungszeiten in Kindergärten und bei der Betreuung der unter 3-Jährigen. Darin spiegelt sich die soziale Norm einer möglichst familiennahen Betreuung von kleinen Kindern wider. Wohlfahrtsstaatliche Regelungen wie beispielsweise die zeitlich langen Varianten des Kinderbetreuungsgelds stützen und stabilisieren die Norm der innerfamiliären Betreuung bei unter 3-Jährigen.
 - Die Entwicklungen der wohlfahrtsstaatlichen Regelungen in den letzten zehn Jahren in Österreich werden u.a. als *Paradigmenwechsel auf halbem Weg* beschrieben: Die Änderungen des Kinderbetreuungsgelds (v.a. das Monate-Splitting, Kurzzeitvarianten und einkommensabhängige Transferzahlung) scheinen stärkere Anreize für Männer zu schaffen. Längsschnittuntersuchungen zeigen allerdings, dass Frauen deutlich mehr Zeit in der Karenz verbringen als Männer und deshalb von stärkeren Wiedereinstiegshemmnissen betroffen sind. Ähnlich wie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld weist auch die im Jahr 2004 eingeführte *Elternteilzeit* in Richtung einer höheren Väterbeteiligung. Vom unbezahlten *Papamonat* ist hingegen aufgrund der fehlenden finanziellen Absicherung und der Beschränkung auf den öffentlichen Dienst eher *Signalcharakter* zu erwarten.

- Gegenwärtig verstärkt die Wahl des Kinderbetreuungsgelds häufig bestehende Benachteiligungen (z.B. die Einkommenskluft): Gerade Personen aus einkommensschwächeren Milieus wählen eher die längere Kinderbetreuungsgeld-Variante, haben dadurch längere Unterbrechungszeiten in der Erwerbsarbeit, schaffen den beruflichen Wiedereinstieg schwerer und haben dann erst recht einen größeren Einkommensnachteil.
- Ähnlich wie in ganz Österreich wird auch in der Steiermark eine Teilung der Karenz zwischen den Eltern als optimales Modell betrachtet. Dieses Ergebnis zeigt sich deutlicher in Graz als in Kleingemeinden (unter 1500 EinwohnerInnen) und wird von ca. einem Drittel der Eltern tatsächlich gelebt (finanzielle und berufliche Motive werden als Hemmnisse genannt). Kurze Kinderbetreuungsgeld-Varianten werden in Graz favorisiert, längere Modelle in ländlichen Gebieten. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden finanzielle Unterstützungsleistungen, aber vor allem ausreichende, qualitätsvolle und flexible Kinderbetreuungsangebote gefordert.
- Im internationalen Vergleich ist vor allem die Entwicklung in skandinavischen Ländern interessant, die sich i.d.R. schon sehr früh zur Geschlechterdemokratie bekannten und in den letzten 40 Jahren mehrere Reformprozesse mit unterschiedlichen Effekten durchlaufen haben. Die erste Reformwelle in den 70er Jahren – ausgelöst durch den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit – zielte mit Maßnahmen wie der Einführung einer bezahlten Elternzeit für beide Geschlechter (inkl. *Papa-Tage*) und einem Ausbau der Kinderbetreuung, auf Veränderungen der Geschlechterarrangements. Die zweite Reformwelle in den 90er Jahren war durch den Ausbau des Betreuungsgelds, die Installierung der Väterquote und den bedarfsgerechten Ausbau des Kinderbetreuungsangebots gekennzeichnet. Mit dem Ausbau des elterlichen Rechts auf Betreuungsgeld (für die häusliche Betreuung) wurde das Konzept der *Wahlfreiheit* gestärkt, was vor allem in Norwegen von Beginn an heftig umstritten war, weil das gleichstellungspolitische Ziel einer Stärkung der Berufstätigkeit von Frauen im Widerspruch zu dieser Regelung stand. Nach Einführung dieser Regelung wurde in Norwegen ein Rückgang der Arbeitsstunden bei jungen Frauen verzeichnet. Parallel zum Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung haben sich die Arbeitsstunden bei jungen Frauen jedoch wieder deutlich erhöht. In Schweden wurde das Kinderbetreuungsgeld mittlerweile wieder abgeschafft, mit der Begründung, es fördere die häusliche Kinderbetreuung und damit hauptsächlich den Hausfrauenstatus von Frauen und es unterminiere die Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt. Das vermeintlich geschlechtsneutrale Konzept der *Wahlfreiheit* hat sowohl in Norwegen als auch in Schweden geschlechterrelevante Effekte (Neubelebung traditioneller

Geschlechterrollen) nach sich gezogen hat. Im Unterschied zum Betreuungsgeld hat mit Einführung der Väterquoten, einer Vätern vorbehaltenen Elternzeit, in den 90er Jahren ein Paradigmenwechsel stattgefunden, der zur Stärkung der familiären Rolle von Vätern und damit zu einer gerechteren Aufteilung der Familien und Erwerbsarbeit beigetragen hat.

2 Was steckt hinter dem Konzept der *Wahlfreiheit*?

Unter dem Motto *Wahlfreiheit* wurden in verschiedenen europäischen Ländern Betreuungsgeldsysteme eingeführt, die in vielen Fällen traditionelle Arbeitsteilungsmodelle unterstützt haben (vgl. Ellingsæter & Leira, 2007). In nordischen Staaten Europas stehen einander zwei Modelle gegenüber:

- Das Konzept einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter an der Erwerbs- und Familienarbeit (inkl. Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung) und
- das Modell der ‚Wahlfreiheit der Eltern‘, das auf Bezuschussung elterlicher Betreuungsarbeit zielt und vermeintlich geschlechtsneutral formuliert wurde.

Die in der Familienpolitik postulierte *Wahlfreiheit* für Familien bezieht sich *"grundsätzlich auf die freie Wahl der Lebensform, auf die Entscheidung für oder gegen Kinder, auf die Art und Weise der Erziehung, auf die familiäre Arbeitsteilung sowie auf die Gestaltung des Familienlebens allgemein."* (Eckstein, 2009: 42)

Unter *Wahlfreiheit* wird also mit Blick auf die Betreuung von Kindern *"die Möglichkeit verstanden, das Ausmaß der Berufstätigkeit und der häuslichen bzw. außerhäuslichen Kinderbetreuung selbst bestimmen zu können."* (Riesenfelder et al., 2007: 7) Kritisch merken die AutorInnen dazu an, dass eine leichtfertige Anwendung dieses Begriffs Gefahr laufe, die Sicht auf den Status Quo der in der Praxis nur sehr begrenzten Wahlmöglichkeiten und häufig unterschätzten Berufsrisiken zu verstellen. Von tatsächlicher *Wahlfreiheit* kann erst gesprochen werden, wenn eine breite Palette an Handlungsoptionen zur Verfügung steht, wobei die in der Bedingungsmatrix von Strauss & Corbin (1996) genannten Ebenen allesamt einen relevanten Rahmen dieser Optionen darstellen.

Bezogen auf die Frage der Elternkarenz geht das Konzept der *Wahlfreiheit* davon aus, dass Eltern auf Basis individueller Vorlieben und Wünsche die Entscheidung für Aufteilung, Art und Dauer der Elternkarenz treffen können. Studien zur *Wahlfreiheit* (bspw. Ellingsæter & Leira, 2007) stellen fest, dass dort, wo Betreuungsgeldsysteme (z.B. die sogenannte ‚Herdprämie‘) eingeführt wurden, in der Hauptsache Frauen die familiennahen Betreuungsaufgaben übernehmen. So haben sich beispielsweise in

Norwegen die Erwerbsarbeitsstunden junger Frauen nach Einführung des Betreuungsgelds („Kontantstøtte“) in den 90er Jahren deutlich reduziert. Mit dem daran anschließenden Ausbau der institutionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder konnte dieser Trend allerdings wieder gestoppt bzw. rückgängig gemacht werden. In dem Maße, in dem der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen voranschritt, erhöhte sich die Erwerbsarbeitszeit junger Frauen. Dieses Beispiel zeigt einerseits, dass von politischen Maßnahmen und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen deutliche Effekte in Richtung ‚(un)equal share‘ ausgehen, es zeigt aber auch, dass sich hinter dem Konzept der *Wahlfreiheit* möglicherweise unzutreffende Annahmen verbergen, z.B. die Annahme, dass autonome AkteurInnen in unterschiedlichen Lebenssituationen freie Entscheidungen treffen können. Tatsächlich sind die ‚freien Entscheidungen‘ aber an soziale und sozio-ökonomische Zwänge gebunden, von denen einschränkende Wirkungen für die individuellen AkteurInnen zu erwarten sind (vgl. Scambor & Scambor, 2012).

Hinter dem Leitbild der *Wahlfreiheit* verbergen sich also bestimmte Vorstellungen und politische Konzepte von der idealen Arbeitsteilung in der Familie. In der familienpolitischen Diskussion zeigen sich dabei deutliche inhaltliche Unterschiede. Grundsätzlich können sechs Teilmotive familienpolitischen Handelns differenziert werden:

- **„familial-institutionelle Motive:** *Förderung und Bewahrung der Familie als Institution, oft in Verbindung mit konservativen Policies und einem traditionellen Familienbild;*
- **demografische Motive:** *Bedeutungszuwachs angesichts demografischer Veränderungen, z.B. Maßnahmen zur Steigerung der Geburtenrate;*
- **ökonomische Motive:** *Anerkennung der familialen Bedeutung für die Humanvermögensbildung und Ausgleich der von Familien erbrachten Leistungen; in jüngster Zeit auch Betonung der ökonomischen Funktionalität familienpolitischer Maßnahmen (z.B. Erhöhung des Arbeitskräftepotentials durch institutionelle Kinderbetreuung),*
- **sozialpolitische Motive:** *Ausgleich der durch familiäre Verantwortung entstehenden direkten Kosten und Opportunitätskosten sowie Armutsbekämpfung;*
- **geschlechterpolitische Motive:** *Abbau ökonomischer und sozialer Benachteiligungen insbesondere von Frauen; in jüngerer Zeit auch Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechtergerechteren Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit;*
- **Kindeswohlfahrtsmotive:** *Bereitstellung öffentlicher Maßnahmen für die Bedürfnisse von Kindern (z.B. Sozialisierung in und außerhalb der Familie).“*

(Blum 2012: 57 f., vgl. Kaufmann 2000: 426-428, Blum & Rille-Pfeiffer 2010: 16; Hervorhebung der Autorinnen)

Zum Teil widersprechen sich diese familienpolitischen Motive, zum Teil überschneiden sie einander und können gleichzeitig verfolgt werden. Insbesondere traditionelle Familienpolitiken propagieren das Konzept der *Wahlfreiheit* für Familien bei der Betreuung ihrer Kinder, worauf familienpolitische Maßnahmen wie das jüngst in Deutschland eingeführte Betreuungsgeld¹ oder die in einigen österreichischen Gemeinden eingeführten Prämien für die Betreuung der Kinder zuhause² zeigen.

Wahlfreiheit bezieht sich in diesen Konzepten vor allem auf die Wahl von Müttern zwischen Familien- und Erwerbsarbeit. Mit diesen politischen Maßnahmen soll das Festhalten an traditionellen Geschlechterrollen gefördert werden (*familial-institutionelle Motive*). Ein weiteres Motiv ist das *Kindeswohlfortschrittsmotiv*, wobei hier die Ansicht vertreten wird, dass ein Kind in den ersten drei Lebensjahren am besten durch die Mutter betreut würde (vgl. auch Eckstein, 2009). In den 1980er Jahren wurden erstmals auch Väter in Wahlfreiheitskonzepte aufgenommen. Während beispielsweise im Wahlfreiheitskonzept der CDU und CSU in Deutschland beiden Elternteilen die Möglichkeit geboten werden sollten, Familie und Beruf nicht mehr nur sukzessiv, sondern auch simultan miteinander zu verbinden, orientierte sich die Regierungspraxis der christlich-liberalen Koalition am Leitbild der ‚Neuen Mütterlichkeit‘: Familienarbeit soll demnach für Frauen als gleichwertige Alternative zur Erwerbsarbeit wählbar sein. Argumentiert wurde dabei vor allem mit dem Kindeswohl, das die politischen VertreterInnen in der Hauptsache durch mütterliche Betreuung innerhalb der Familie gewährleistet sahen (vgl. Eckstein, 2009).

Andere politische Parteien in Deutschland haben ihr Konzept der *Wahlfreiheit* in den 1980er Jahren ebenfalls um Väter erweitert. Das Konzept wurde allerdings an andere Motive (z.B. in stärkerem Maße an *geschlechterpolitische Motive*) geknüpft. Tatsächliche *Wahlfreiheit* wurde an Bedingungen gebunden, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ermöglichen, gleichzeitig und miteinander (vgl. Eckstein 2009). Die VertreterInnen dieser Zugänge lehnten Prämien für die Betreuung von Kindern im privaten Umfeld ab und waren der Meinung, dass das von ihnen als ‚Herdprämie‘ bezeichnete öffentliche Fördergeld

¹ Seit dem 1. August 2013 gibt es in Deutschland für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Eltern, die ihre Kleinkinder im privaten Umfeld betreuen, erhalten seit dem 1. August 2013 Betreuungsgeld (zunächst 100, später 150 Euro je Monat). Zwar war diese Regelung auch innerhalb der CDU/CSU-FDP-Koalition umstritten, schlussendlich zeigte sich die deutsche Bundesregierung aber stolz darauf, mit diesen Maßnahmen „echte Wahlfreiheit zu schaffen, die Eltern dabei unterstützen, ihre Kinder so großzuziehen, wie sie es für richtig halten.“ (vgl. <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Kinderbetreuung/2013-07-19-betreuungsgeld.html?nn=749276> [7.3.2014])

² Zu den in Österreich in manchen Gemeinden und Ländern eingeführten Prämien für die innerfamiliäre Betreuung der Kinder siehe z.B. Kerstin Scheller in [derstandard.at](http://derstandard.at/1379291643847/Die-Herdpraemie-macht-Schule) vom 23.9.2013: <http://derstandard.at/1379291643847/Die-Herdpraemie-macht-Schule> [7.3.2014]

(wobei der Link ‚doing gender while doing housework‘ hergestellt wurde) bei weitem nicht ausreichte, um Frauen und Männern wirkliche Entscheidungsfreiheit bei der Wahl der Arbeitsteilung in der Familie und bei der Wahl der Kinderbetreuung zu ermöglichen. Betreuungsprämien wurden vielmehr als eine für die öffentliche Hand kostengünstige Möglichkeit der Kinderbetreuung betrachtet, denn jeder öffentlich (mit)finanzierte Betreuungsplatz war um vieles teurer als die ‚Herdprämie‘. Das Betreuungsgeld wurde damit zum Hemmschuh, der den Ausbau öffentlicher Betreuungsplätze verhinderte.³

Um gleichzeitige Erwerbs- und Familienarbeit zu ermöglichen, wurden z.B. in Deutschland ab 1998 von der rot-grünen Koalition Maßnahmen wie der geförderte Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, flexible Regelungen des Erziehungsgelds und der Elternzeit gesetzt, mit Anreizwirkungen für Väter. Eckstein (2009) zufolge war in der Praxis aber gerade beim Erziehungsgeld durch geschlechtsspezifische Lohndifferenzen keine echte *Wahlfreiheit* möglich. Eckstein (2009) fasst die grundsätzlich unterschiedlichen Auffassungen von *Wahlfreiheit* in den politischen Lagern wie folgt zusammen:

„Anders als die CDU/CSU versteht sie [die rot-grüne Koalition] Wahlfreiheit jedoch nicht als Möglichkeit von Müttern bzw. Vätern, sich längerfristig, mindestens jedoch bis zum dritten Lebensjahr, ausschließlich der Kindererziehung widmen zu können. Vielmehr bedeutet Wahlfreiheit für die SPD-geführte Regierung die Option von Frauen und Männern, Familien- und Erwerbsarbeit möglichst gleichzeitig miteinander verbinden und den potenziellen Ausstieg aus der Erwerbsarbeit möglichst auf ein Jahr begrenzen zu können. Dahinter stehen demographische, arbeitsmarktpolitische, bildungspolitische und nicht zuletzt gleichstellungspolitische Motive.“
(Eckstein, 2009: 47)

2.1 Volkswirtschaftliche Grundlagen der *Wahlfreiheit*

Welche Kriterien liegen den Entscheidungen von Frauen und Männern für bestimmte Formen bzw. Kombinationen von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zugrunde? Ein mögliches Entscheidungskriterium, das aus volkswirtschaftlicher Sicht dominiert, ist die Frage, ob aus spezifischen Handlungsoptionen rationale Vorteile für die sich entscheidenden Individuen erwachsen. Nach der von Becker (1964 und 1965) begründeten Theorie der rationalen Entscheidung (*Rational-Choice-Ansatz*) versuchen die AkteurInnen, aufgrund gewisser Präferenzen ihren Nutzen zu maximieren.

³ Vgl. z.B. den Kommentar von Barbara Galaktionow zum Betreuungsgeld, das in Deutschland im August 2013 eingeführt wurde, in Sueddeutsche.de vom 1.8.2013, <http://www.sueddeutsche.de/leben/krippenplatzgarantie-und-betreuungsgeld-gebt-eltern-echte-wahlfreiheit-1.1735133> [6.3.2014]

Die Entscheidung von Frauen, erwerbstätig zu sein oder nicht, konnte aus Sicht von Mincer (1962) und Becker (1964 und 1965) und im Kontext des *Rational-Choice*-Ansatzes mit Bezugnahme auf geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen erklärt werden. Demnach investieren Frauen in Erwartung von Berufsunterbrechungen infolge der Kindererziehung weniger in ihr Humankapital, und sind dann, wenn der Fall eintritt, mit geringeren Opportunitätskosten eines Ausstiegs im Vergleich zu Männern konfrontiert. Diesem Ansatz zufolge unterbrechen Frauen ihre Berufstätigkeit aufgrund eines haushaltsbezogenen Optimierungskalküls. Die Familienmitglieder maximieren eine gemeinsame Haushaltsnutzenfunktion (die von Becker schließlich als Nutzenfunktion des altruistischen Haushaltsvorstands definiert wird) unter Einhaltung von Budget- und Zeitrestriktionen. Die Mitglieder der ‚Zwei-Personen-Firma‘ Familie entscheiden dabei nicht nur zwischen Arbeit und Freizeit, wie in der traditionellen Mikroökonomik, sondern auch zwischen Haus- und Marktarbeit. Da Frauen komparative Vorteile in der Haushaltsproduktion haben, ist es für die Familienmitglieder rational, sich vollständig auf die Markt- (Männer) bzw. auf Hausarbeit (Frauen) zu spezialisieren. Diese Entscheidung erfolgt selbst bei gleichen Marktbedingungen für Männer und Frauen, d.h. ohne Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Die Einbeziehung de facto bestehender Lohndiskriminierungen von Frauen erhöht deren komparativen Vorteil bei der Hausarbeit und verstärkt damit die Spezialisierung (vgl. Kreimer, 2009).

Innerhalb des neoklassischen Modells wurde der *New Home Economics*-Ansatz weiterentwickelt. So wurde bspw. in stärkerem Maße berücksichtigt, was in der Familie passiert, Altruismus wurde dabei genauer definiert. Aus feministischer Sicht lautet ein zentraler Kritikpunkt an den Kernannahmen des ‚homo oeconomicus‘, dass ein auf sich selbst reduziertes, autonomes Individuum, das geschichts- und traditions-, kultur- und körperlos ohne soziale Verortung auskommt und keiner sozialen Gruppe angehört, nicht existiere (vgl. Kreimer, 2009). Der ‚homo oeconomicus‘ durchlebt im neoklassischen Modell keine Phasen der Abhängigkeit (Kindheit, Alter, Krankheit) und ist für niemanden außer für sich selbst verantwortlich. In diesem ökonomischen Ansatz werden systematisch Lebensphasen ausgeblendet, in denen Individuen i.d.R. Betreuung in Anspruch nehmen (müssen). Und diese gesellschaftlich erforderliche Arbeit muss von Individuen geleistet werden, sofern sie nicht von staatlichen Institutionen vollzogen wird.

„Im Kontext der Arbeitsangebotsentscheidung tritt uns der Bias dergestalt entgegen, dass Individuen sich zwischen zwei Alternativen (Erwerbs- oder Reproduktionsarbeit) entscheiden sollen, die de facto weder unabhängig voneinander noch in ihren Konsequenzen auf die weitere (Erwerbs)Karriere vergleichbar sind.“ (Kreimer, 2009: 62)

Kreimer (2009) beschreibt neuere Entwicklungen in der Modellierung des Arbeitsangebots, die deutlich über Beckers *New Home Economics*-Ansatz hinausgehen, unter anderem soziologische Ansätze, die diese Entscheidung primär

aus der Perspektive der Einbettung in den familiären Zusammenhang analysieren. Aus Gender-Perspektive sehr interessant sind dabei Forschungen zur Geschlechtlichkeit von Organisationen (vgl. Acker, 1991; 1992; 2006; Wilz, 2002),

„...in denen Prozesse innerhalb des Erwerbsarbeitsmarktes, wie Aufstiegsbarrieren infolge sozialer Schließungsprozesse, Diskriminierung infolge von gendered substructures u.ä.m. analysiert werden können. Im Kontext der Partizipationsentscheidung sind diese Prozesse insofern relevant, als sie über Erfahrungen und Sozialisationsprozesse auf Neu- und Wiedereinsteigerinnen in den Erwerbsarbeitsmarkt zurückwirken.“ (Kreimer, 2009: 65 f.)

Der *Rational-Choice*-Ansatz wurde auch durch das *Subjectively Expected Utility*-Modell weiterentwickelt: Demnach erleben Handelnde einen zweistufigen Entscheidungsprozess, in dem Handlungsroutinen (*habits*) und Leitbilder (*frames*) eine Rolle spielen (vgl. Kreimer, 2009). In Hinblick auf das übergeordnete Ziel der Handlung (*frame*) wird in einem ersten Schritt entschieden, welches Leitbild in der aktuellen Situation dominant ist (z.B. Leitbilder in Bezug auf die Ausübung der Mutterschaft). Erst dann werden Handlungsmöglichkeiten erfasst, evaluiert und reflektiert. Dabei sind Gewohnheiten (*habits*) eine Alternative zur wesentlich ‚teureren‘ Kosten-Nutzenkalkulation. *Habits* können sehr zählebig sein und wirken im Entscheidungsprozess wie ein Filter, durch welchen entschieden wird, ob sich die Suche nach Alternativen lohnt (Kosten der Informationsbeschaffung) oder ob die Handlungsroutinen (*habits*) beibehalten werden sollen.

Ein weiterer Kritikpunkt am Modell der rationalen individuellen Entscheidung nach dem *Rational-Choice*-Ansatz zielt darauf, dass Familienmitglieder entweder als unabhängige, autonome Individuen betrachtet werden oder sie werden wie ‚langlebige Konsumgüter‘ modelliert (z.B. Kinder). Verantwortlichkeiten (*responsibilities*) und Abhängigkeiten (*dependencies*) werden dabei nicht adäquat berücksichtigt. Feministische Identitätskonzepte versuchen, diese Beziehung besser zu erfassen (vgl. z.B. Nelson, 1996).

Das Konzept der *Wahlfreiheit* geht von der Annahme der freien rationalen Entscheidung aus. Schon die hier nur in kurzer Form angerissene Diskussion um das *Rational-Choice*-Modell zeigt, dass nicht einfach von einer freien Entscheidungsmöglichkeit Einzelner gesprochen werden kann. Zu berücksichtigen sind zumindest mehrere Ebenen und Aspekte. Einige Fragen, die sich daraus ergeben, sind zum Beispiel: Welche Alternativen nehmen Frauen und Männer hinsichtlich der Übernahme von Betreuungsaufgaben und der Vereinbarkeit mit Erwerbsarbeit überhaupt als solche wahr? Welche Gestaltungsspielräume und Zwänge sehen sie dabei? Können Entscheidungen für eine bestimmte Alternative überhaupt rational getroffen werden?

2.2 Arbeitsteilungsmodelle und *Wahlfreiheit*

2.2.1 Geschlechterarrangements im internationalen Vergleich

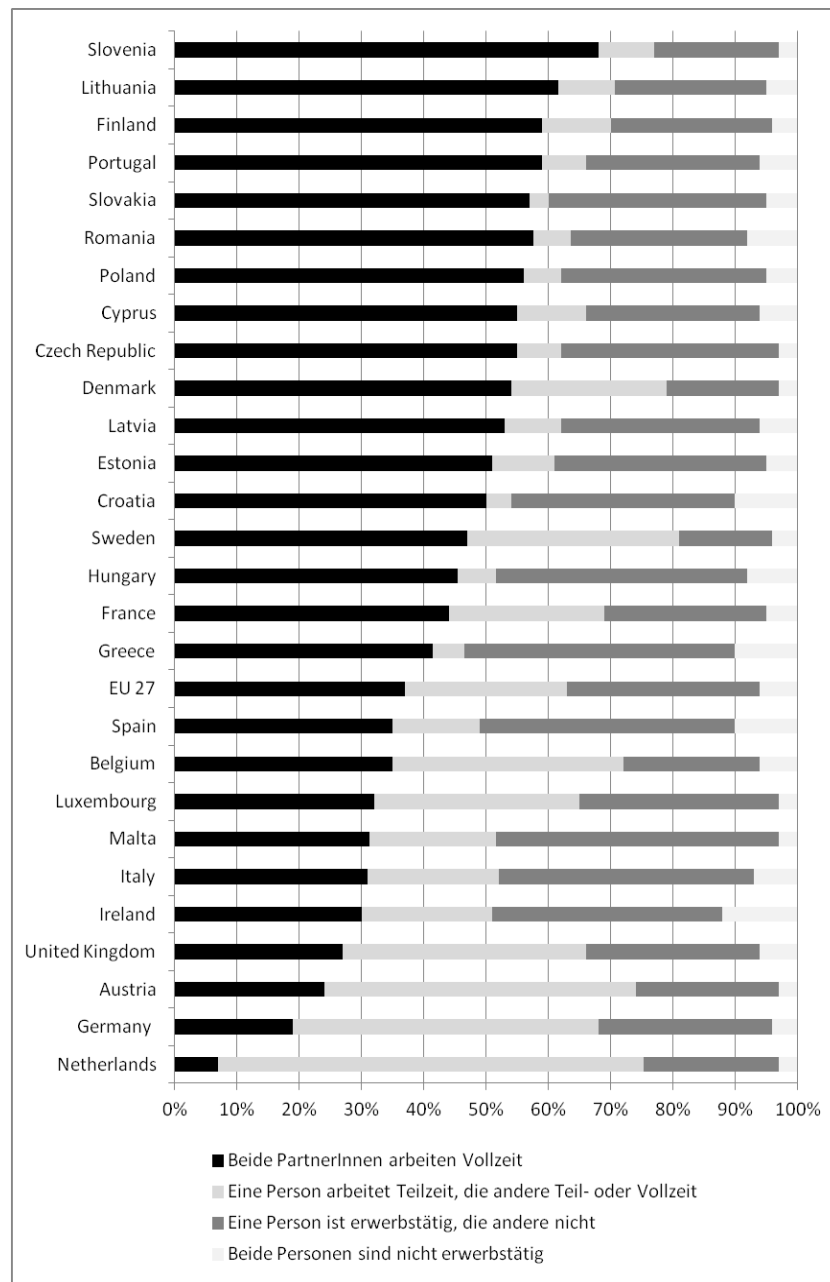
Wahlfreiheit setzt voraus, dass die Entscheidung für eine Form der Arbeitsteilung aus einem Pool an unterschiedlichen Arbeitsteilungsmodellen möglich ist.

Im Folgenden werden idealtypisch verschiedene Muster der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit unterschieden. Diese unterschiedlichen Muster der Arbeitsteilung sind sowohl in der historischen Entwicklung als auch im internationalen Vergleich allesamt vertreten (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013) und variieren auf Basis von wohlfahrtsstaatlichen Regelungen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen. Ein grundlegendes Entscheidungsmoment dabei ist die Frage nach der geschlechtsabhängigen Erwerbsunterbrechung bzw. -reduzierung für die Wahrnehmung von Kinderbetreuungsaufgaben. Pfau-Effinger (2000a; 2000b) hat *geschlechterkultureller Familienmodelle* entwickelt, die auf der Rolle und Partizipation von Frauen und Männern in den Sphären der unbezahlten und bezahlten Arbeit basieren:

- das *familienökonomische Modell*, das darauf basiert, dass beide Elternteile im eigenen (landwirtschaftlichen oder kleingewerblichen) Betrieb tätig sind,
- das *traditionell-bürgerliche Modell oder männliche Ernährermodell* (auch *Hausfrauenehe, Versorgerehe, Einverdienermodell*), bei dem die Frau die Verantwortung für die Familienarbeit inne hat und der Mann in Vollzeit berufstätig ist,
- das *modernisiert-bürgerliche Modell oder ZuverdienerInnenmodell* (auch *Vereinbarkeitsmodell, Versorgerehe, modernisiertes Ernährermodell*), das auf einer Rollenverteilung basiert, bei der die Frau in Teilzeit erwerbstätig ist und zugleich die Verantwortung für die Familienarbeit inne hat, während der Mann in Vollzeit berufstätig ist,
- das *egalitär-erwerbsbezogene Modell oder DoppelversorgerInnenmodell*, bei dem beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig sind, während die Kinderbetreuung vorwiegend extern erfolgt, und
- das *egalitär-familienbezogene Modell oder DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*, bei dem sich die beiden Elternteile die Erwerbsarbeit (zu annähernd gleichen Teilen) und die Familienarbeit partnerschaftlich teilen.

Die folgende Abbildung 2 zeigt unterschiedliche Erwerbsmodelle bei Paaren mit Kindern im gemeinsamen Haushalt im EU-Ländervergleich (basierend auf Eurostat-Daten aus dem Jahr 2012) und gewährt damit Einblick in *geschlechterkulturelle Familienmodelle* in der EU und in Österreich.

Abb. (2) Anteil unterschiedlicher Erwerbsmodelle bei Paaren mit Kindern im gemeinsamen Haushalt, EU-Länder 2012



Quelle: Eurostat, LFS; lfst_hhnhwhc; Download am 10. Februar 2014; vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014;

- In einigen post-sozialistischen Ländern (Slowenien, Slowakei, Rumänien), in den baltischen Ländern (Estland, Lettland & Litauen) sowie süd- (Portugal, Zypern) und nordeuropäischen Ländern (Finnland, Dänemark) scheint das *DoppelversorgerInnenmodell* vorherrschend zu sein. Hierbei darf jedoch nicht fälschlicherweise von denselben Bedingungsfaktoren ausgegangen werden: ähnliche Muster der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern fußen nicht in allen Fällen auf gleichstellungsorientierten Motiven. Vor allem in südeuropäischen und post-sozialistischen Ländern, Länder in den *DoppelversorgerInnen-Haushalte* in der Vollzeitvariante lange Traditionen aufweisen, ist davon auszugehen, dass es i.d.R. wirtschaftliche Gründe sind, die Vollzeitarbeit beider PartnerInnen

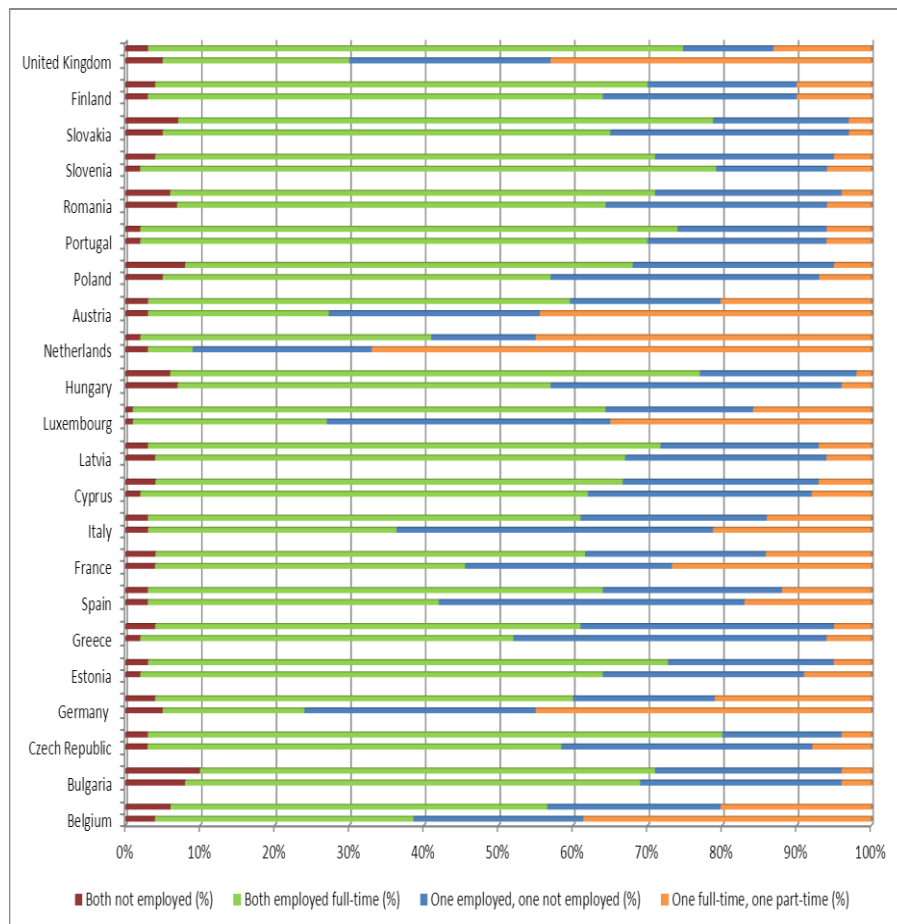
notwendig machen. Wie noch zu zeigen sein wird, handelt es sich beim Großteil der *DoppelversorgerInnen-Länder* auch um Länder mit hohen Partizipationsraten von Männern an der Kinderbetreuung. Die Vollzeiterwerbstätigkeit beider Elternteile kann gerechtere Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben bedingen, muss aber nicht.

- Insbesondere in zentraleuropäischen Ländern (Österreich, Luxemburg, Holland, Deutschland, Belgien, England, aber auch Schweden) ist das sogenannte *ZuverdienerInnenmodell* (eine Person in Teilzeit, zumeist die Frau; eine Person in Vollzeit, zumeist der Mann) gut vertreten. Abgesehen von Schweden und Holland, weisen alle diese Länder durch- bzw. unterdurchschnittliche Beteiligungsraten von Männern an Kinderbetreuung und Hausarbeit auf.
- In südeuropäischen Ländern (Spanien, Malta Griechenland, Italien; aber auch Irland) ist vor allem das männliche *Ernährermodell* vertreten. Die niedrige Beteiligungsquote der Männer an Haus- und Familienarbeit – auch bei Erwerbstätigkeit beide PartnerInnen – ist ein starker Hinweis für traditionelle Geschlechterkulturen (männliche Erwerbs- und weibliche Reproduktionsarbeit).

Die Frage nach den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wird insbesondere in jenen Ländern positiv beantwortet, in denen *DoppelversorgerInnen-Haushalte* dominieren (Ausnahmen: Portugal, Slowenien). Aber auch in nordischen Ländern wie Holland, Dänemark und Schweden finden sich hohe Zufriedenheitswerte hinsichtlich einer geschlechtergerechten Aufteilung unbezahlter Arbeit, sowie hinsichtlich der Möglichkeiten der Vereinbarkeit und der Angebote institutioneller Kinderbetreuung. In Ländern wie Ungarn, Polen und Spanien werden die Vereinbarkeitmöglichkeiten am schlechtesten eingestuft (vgl. Gallup Organization, 2008).

Die folgende Abbildung 3 zeigt die Effekte der Generativität auf Erwerbsmodelle und Arbeitsteilungsmodelle von Paaren. Die 'Kosten' von Kindern, ausgedrückt in einem Ungleichgewicht in der Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern, variieren stark in unterschiedlichen europäischen Ländern.

Abb. (3) Arbeitsteilungsmodelle (Erwerbsarbeit) von Personen im Alter von 25-49 Jahren, im gemeinsamen Haushalt lebend, mit und ohne Kinder, Ländervergleich 2006. Erklärung: Balken oben = ohne Kinder; Balken unten = mit Kinder im gemeinsamen Haushalt



Quelle: Labour Force Survey, Eurostat; In: Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxembourg. Notes: Malta and Lithuania: extremely unreliable data/no data available, Denmark, Ireland and Sweden: No data available. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013.

Länder wie Österreich, Deutschland, Belgien, England und Holland weisen deutliche Unterschiede in den Arbeitsteilungsmodellen in Abhängigkeit vom Merkmal ‚Kinder im gemeinsamen Haushalt‘ auf. Während es in diesen Ländern vor allem zu Verschiebungen in Richtung *ZuverdienerInnenmodell* kommt, verschieben sich Arbeitsteilungsmodelle der Eltern in einzelnen südeuropäischen Ländern (auch Luxemburg) stärker in Richtung *Ernährermodell*. Auffallend stabil bleiben die Arbeitsteilungsmodelle in post-sozialistischen Ländern wie Estland, Litauen, Rumänien, Bulgarien und Slowenien (aber auch in Finnland). In diesen Ländern kommt es kaum zu Veränderungen der Arbeitsarrangements. Modelle wie das *Ernährermodell* oder das *ZuverdienerInnenmodell* bleiben auf einem niedrigen Niveau. In post-sozialistischen Ländern hat die Teilzeit-Erwerbsarbeit bei Frauen kaum Verbreitung gefunden, vielmehr handelt es sich dabei um ein traditionell westliches Muster der Arbeitsteilung, das sich in den vorliegenden Ergebnissen widerspiegelt.

Der Anteil der doppelverdienenden Paare mit Kinder (beide Eltern voll berufstätig) variiert in ganz Europa, mit höheren Raten in post-sozialistischen Ländern, in denen die duale Vollzeitwerbstätigkeit zumeist eine ökonomische Notwendigkeit darstellt. Dies bedeutet gleichzeitig, dass auf Basis des Anteils der doppelverdienenden Paare mit Kindern keine Aussagen über Geschlechtergleichstellung zulässig sind. Obwohl die aktuelle EU-Studie *The Study on the Role of Men in Gender Equality* deutlich feststellt, dass Einkommensgleichheit einen wichtigen Indikator für Geschlechtergerechtigkeit im Haushalt darstellt, lässt sich dennoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Vollzeitwerbstätigkeit beider Elternteile und Geschlechtergerechtigkeit herstellen, weil Faktoren wie Politik, Kultur und Familientraditionen eine entscheidende Rolle spielen. Eine Vollzeitwerbstätigkeit beider Elternteile wirkt sich nur dann positiv auf Geschlechtergleichstellung aus, wenn gleichzeitig kulturelle, soziale und politische patriarchale Normen abgebaut werden (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).

2.2.2 Arbeitsteilungsmodelle und *Wahlfreiheit*

Nancy Fraser (1994; 1996a; 1996b) unterscheidet zwei mögliche Wege hin zu einem postindustriellen Wohlfahrtsstaat: das Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit (*Universal Breadwinner* Modell), in dem die Gleichstellung über eine nachholende Arbeitsmarktintegration der Frauen in Analogie zu Männern hergestellt werden soll, und das *Betreuungsmodell* oder *Caregiving Parity* Modell, in dem Frauen verstärkt soziale Rechte auf Basis der Pflege- und Betreuungsarbeit in der Familie und am informellen Arbeitsmarkt zugestanden werden sollen. Dabei ist nicht wie bei der Arbeitsmarktintegration die Angleichung der Frauen an die jeweilige (männliche) Norm der Erwerbsarbeit das Ziel, sondern die Verringerung der Kosten der Differenz (im Idealfall wären die Kosten Null) bei Gleichstellung von Betreuungsarbeit mit Erwerbsarbeit. Weil aber Betreuungsarbeit nur selten die gesamte Erwerbsphase ausfüllt, bedarf es als Ergänzung einer Durchlässigkeit zum Arbeitsmarkt, insbesondere in der Form von Teilzeitjobs (vgl. Kreimer, 2009).

Das *Caregiving Parity* Modell habe, so Kreimer (2009), zwar den Vorteil, dass Frauen eine vergleichsweise geringere Gesamtbelastung haben und dass von einer überhöhten männlichen Norm abgerückt werde, weil die von Frauen geleistete Arbeit im informellen Sektor der Ökonomie mehr ins Zentrum gerückt werde, allerdings seien mit diesem Modell auch Nachteile verbunden. Der größte Nachteil ist die damit verbundene Festschreibung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Es könnte zu einer Differenzierung zwischen (weiblich dominierten) *mommy-tracks* und (männlich dominierten) *breadwinner-track-jobs* statt zu einer partnerschaftlichen Teilung beider Arbeitsbereiche kommen. Fraser (1994) kommt daher zum Schluss, dass „weder

Caregiving Parity noch *Universal Breadwinner* die vollständige, gleichberechtigte Teilnahme von Frauen am wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Leben fördert und keines der Modelle Veränderungen von den Männern im Sinne der Übernahme bislang weiblicher Tätigkeitsbereiche“ unterstützt (Kreimer, 2009: 220). Fraser (1994) schlägt deshalb mit dem Modell der *universellen Betreuungsarbeit* einen dritten Weg vor:

„A third possibility is to include men to become more like most women are now – that is, people who do primary care work ... The key ... is to make women’s current life patterns the norm“ (Fraser, 1994: 611).

Soll es nun *Caregiving Parity* für alle geben? Kreimer (2009) stellt in diesem Zusammenhang Überlegungen zur Wahlfreiheitsdebatte an. Wenn es ein Recht zu betreiben gibt, dann solle es auch ein Recht geben, nicht zu betreiben.

„Im Sinne eines umfassend definierten citizenship-Konzepts dürften vom Wohlfahrtsstaat keine Anreize in die Richtung nur eines Care-Modells ausgehen. Ein neues Care-Arrangement für Österreich könnte zwar infolge der großen Bedeutung informeller Betreuungsarbeit einen Schwerpunkt auf *Caregiving Parity* legen, um insbesondere die mangelnde soziale Absicherung und die knappe Einkommenssituation derzeit Betreuender deutlich zu verbessern. Aber es kann sich nicht darauf beschränken, sondern müsste auch Rahmenbedingungen für jene verbessern, die das Recht nicht zu betreiben in Anspruch nehmen wollen. Der Wohlfahrtsstaat sieht sich einer doppelten Herausforderung gegenüber, als er zum einen den Individuen nicht ein bestimmtes Care-Modell aufzwingen soll, zum anderen adäquate Bedingungen für mehrere Modelle sicherstellen soll.“ (Kreimer, 2009: 222)

Dominante Modelle von Männlichkeit, wie das Modell der *Hegemonialen Männlichkeit*, bei dem Männlichkeit auf ungleichen Machtrelation (der ‚patriarchalen Dividende‘ gegenüber Frauen, aber auch auf binnengeschlechtlichen Mustern der Über- und Unterordnung) fußt (vgl. Connell, 1995), haben sich als nachteilig für Gleichstellung und Inklusion erwiesen (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013), zumal diese Modelle i.d.R. mit geschlechtertypischen Arbeitsteilungsmodellen einhergehen. Gleichzeitig sei aber darauf hingewiesen, dass eine hegemoniale Version von Männlichkeit immer auch vor der Aufgabe steht, Spannungen im Geschlechterverhältnis zu integrieren und verarbeiten zu müssen („... *tending to stabilize patriarchal power or reconstitute it in new conditions.*“, Connell & Messerschmidt, 2005: 853). Jede Veränderung auf Seiten der Frauen (Erhöhung der Erwerbsquote, Erhöhung der tertiären Bildungsquote, etc.) zieht Effekte für Männer im Geschlechtersystem nach sich. Was früher funktioniert hat, muss heute nicht mehr funktionieren. *Hegemoniale Männlichkeit* wird herausgefordert,

„... *through the efforts of the women’s movement ... among generations in immigrant communities, between models of*

managerial masculinities, among rivals for political authority, among claimants for attention in the entertainment industry, and so on. The contestation is real, and gender theory does not predict which will prevail – the process is historically open. Accordingly, hegemony may fail. The concept of hegemonic masculinity does not rely on a theory of social reproduction.“ (Connell & Messerschmidt, 2005: 853)

Connell und Messerschmidt zufolge ist es theoretisch auch denkbar, dass sich eine *Hegemoniale Männlichkeit* herausbildet, die aus der Notwendigkeit der Situation heraus die Geschlechterverhältnisse demokratisiert, das Machtungleichgewicht abbaut und offen ist für Geschlechtergleichstellung, anstatt Hierarchie zu reproduzieren. Eine solche ‚positive‘ *Hegemoniale Männlichkeit* würde sich selbst letztendlich abschaffen, so die optimistische Implikation der Darstellungen von Connell und Messerschmidt. Und in der Tat zeichnen sich insbesondere die Arbeiten Connells durch einen grundlegenden Optimismus in Bezug auf mögliche konstruktive Veränderungen des Geschlechterverhältnisses und entsprechende politische Handlungsmöglichkeiten aus (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014).

Neue Handlungsmuster und neue soziale Praktiken von Männern und Frauen verändern Geschlechterbeziehungen, Geschlechterordnungen und -hierarchien: das Modell der ‚(für)sorgenden Männlichkeit‘ entwickelt sich dabei als ein Alternativmodell zur *Hegemonialen Männlichkeit*. Im Englischen hat sich dafür der Begriff ‚Caring Masculinity‘ etabliert.⁴ Diese Männlichkeit schließt betreuende, sorgende, kümmernde Komponenten mit ein und ist bereits Alltag vieler Männer, wenn sie Pflege- und Betreuungstätigkeiten, vorrangig in der Familie, aber auch im Rahmen von weiblich-konnotierten Berufsfeldern (z.B. Kindergarten) übernehmen. Die Übernahme dieser unterschiedlichen Rollen kann Scambor, Wojnicka & Bergmann (2013) zufolge als Beitrag zur Geschlechtergleichstellung betrachtet werden. Betreuungsaufgaben für Kinder umfassen dabei nur einen Teil des breiten Spektrums, für das sich der englische Begriff ‚Care‘ etabliert hat. Dieser Begriff schließt auch die ‚Sorge um sich selbst‘ (Bewusstsein für Gesundheit, emotionale Themen, tiefere Freundschaften, weniger Risikobereitschaft, etc.) ein, woraus sich ein direkter Nutzen für Männer (und Frauen) ergibt.

In den folgenden Kapiteln wird nun untersucht, was auf unterschiedlichen Ebenen (siehe Bedingungsmatrix von Strauss & Corbin 1996) die *Wahlfreiheit* von Männern und Frauen bei Familien- und Erwerbsarbeit erschwert oder fördert. Dabei konzentriert sich die vorliegende Studie vor allem auf jene Faktoren, die eine

⁴Für den englische Begriff ‚caring masculinity‘ gibt es keine adäquate Übersetzung, welche die Breite dieses Begriffs tatsächlich abdeckt. Im Englischen bezieht sich dieser Begriff auf unterschiedliche Dimensionen: sich sorgen/kümmern um Kinder, ältere Menschen, Kollegen/Kolleginnen, sich selbst, die Umwelt etc., es geht auch um die Dimension des grundsätzlichen Bezogen-Seins auf andere. Als Annäherung an diese vielfältigen Bedeutungen im Englischen verwenden wir den deutschen Begriff ‚(für)sorgende Männlichkeit‘ (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013)

gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Betreuungsarbeit von Kindern ermöglichen.

3 Aktueller Stand, fördernde und hemmende Bedingungen – eine Analyse auf mehreren Ebenen

3.1 Einstellungen zu Betreuung und Erwerbstätigkeit

3.1.1 Erwerbsentscheidungen von Frauen

Dominierende gesellschaftliche Normen und Leitbilder, die Frauen noch immer den überwiegenden Teil der Reproduktionsarbeit und eine damit verbundene zumindest phasenweise Nichterwerbstätigkeit und Männern vorrangig Erwerbsarbeit zuschreiben, erschweren eine tatsächliche freie Wahlmöglichkeit zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit. Durch Internalisierungsprozesse im Verlauf der Sozialisation verinnerlichen Männer und Frauen diese Normen und Leitbilder ganz oder teilweise (vgl. Kreimer, 2009). Antworten auf Einstellungsfragen zur Kinderbetreuung und Arbeitsteilung in der Familie zeigen nach Beham & Haller (2005) weiterhin eine deutliche Präferenz für die Betreuung der Kinder durch die Mutter – und zwar stärker als dies in anderen europäischen Ländern gegeben ist. Am häufigsten wurden beispielsweise im Mikrozensus-Sonderprogramm ‚Haushaltsführung–Kinderbetreuung‘ in den 90er Jahren familiäre Gründe als ursächliche Motive für den Berufsausstieg angegeben (vgl. Kapeller, Kreimer & Leitner, 1999).

Weibliche Erwerbsentscheidungen sind sehr komplex: anhand des fiktiven Lebenslaufs einer Frau und dazu geführten Gruppendiskussionen mit Frauen konnten Kapeller, Kreimer & Leitner (1999) zeigen, dass Frauen oft nicht zu Beginn ihrer Karriere *die* Erwerbsentscheidung treffen, die sie dann durch ihre Erwerbs- oder auch familiäre Karriere hindurch verfolgen, sondern dass sie immer wieder neue Entscheidungen treffen, unter jeweils geänderten Rahmenbedingungen und auch unter geänderten eigenen Präferenzen. Es gibt nicht *die* Erwerbsentscheidung, sondern eine ganze Sequenz davon.

Das oftmals irrationale Ergebnis aus alltagspraktischer Sicht – Frauen übernehmen mehr anfallende Familienarbeit auch dann, wenn sie selbst ohnehin schon ähnlich ausgelastet sind wie ihre Partner – wird nach Kreimer (2009; vgl. auch Wetterer, 2002) von den Beteiligten nicht automatisch als unfair empfunden und daher neu verhandelt, obwohl die objektive Belastung dies nahelegen würde:

„Die Gleichzeitigkeit von doing gender und doing housework bewirkt, dass die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung von den Beteiligten nach einem eigenen Maßstab als fair oder unfair wahrgenommen wird, der mit der Logik beispielsweise von

Zeitbudgetmessungen nicht erfasst werden kann.“ (Kreimer, 2009: 187)

Die Vereinbarkeitsdebatte (vgl. Kortendiek, 2008) zeigt, dass viele Frauen nicht mehr entweder Berufstätigkeit oder Kinderbetreuung, sondern beides wollen und dass Männer verstärkt Care-Aufgaben übernehmen oder zumindest übernehmen wollen. Vor allem durch die zunehmende Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen geriet das *Ernährermodell* in Österreich und Deutschland ab den 1960er Jahren ins Wanken und wurde durch deren ‚Doppelorientierung‘ abgelöst (vgl. Eckstein, 2009).

3.1.2 Einstellungsänderungen: Von traditionellen Vorstellungen zu progressiven Modellen und zurück

Einen Trend weg von traditionellen Rollenvorstellungen konnten Volz & Zulehner (2009) im letzten Jahrzehnt in Deutschland beobachten (vgl. auch Zulehner & Volz, 1998; auch Zulehner & Slama, 1994). Nach wie vor steht Familie als wichtigster Lebensbereich bei Männern und Frauen an erster Stelle (Volz & Zulehner, 2009; vgl. auch internationale Studien wie z.B. die Europäische Wertestudie). Erwerbsarbeit hat aber besonders bei Männern zugunsten der privaten Lebenswelt (Familie und Freunde) und zugunsten der Freizeit an Stellenwert verloren. Bei ‚modernen‘ Männern, die aktive Vaterschaft in ihr Lebensprogramm integriert haben, ist die hohe Bewertung der Familie kein Widerspruch zur hohen Bewertung der Arbeit. Die Verantwortlichkeiten haben sich hingegen kaum geändert. Frauen leisten nach wie vor den Großteil der Betreuungs- und Erziehungsaufgaben. Männer haben im Vergleich zu 1998 aber ihre Einstellungen und Haltungen in Richtung ‚weniger traditionell‘ verändert, vor allem aber auch ihre Position zur Berufstätigkeit von Frauen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der ‚modernen‘ Männer und Frauen bei den 20- bis 49-Jährigen (Volz & Zulehner, 2009⁵).

Zugenommen hat bei Männern die Wertschätzung der Frauenemanzipation (46% der Männer stimmten 2008 der Aussage zu, dass Frauenemanzipation eine sehr notwendige und gute Entwicklung sei). Verringert haben sich bei Männern und Frauen die Zustimmungswerte bei der Aussage, dass Frauen von Natur aus besser

⁵ Clusteranalyse mit 15 Items. Teiltraditionelle Männer/ Frauen stimmen z.B. folgenden Aussagen stark zu „Wenn ein Mann und eine Frau sich begegnen, soll der Mann den ersten Schritt tun“, „Ein Kleinkind wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn die Mutter berufstätig ist“, „Eine Frau muss ein Kind haben, um ein erfülltes Leben zu haben“ und „Die Frau soll für den Haushalt und die Kinder da sein, der Mann ist für den Beruf und für die Versorgung zuständig“. Moderne Männer/ Frauen stimmen z.B. folgenden Aussagen stark zu: „Eine berufstätige Frau kann ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit geben wie eine Mutter, die nicht arbeitet“, „Beide, Mann und Frau, sollten zum Haushaltseinkommen beitragen“ und „Frauenemanzipation ist eine sehr notwendige und gute Entwicklung“. Dazwischen gibt es noch die Cluster der als ‚balancierend‘ und ‚suchend‘ bezeichneten Typen (vgl. Volz & Zulehner, 2009: 32).

geeignet seien, Kinder aufzuziehen (Männer - 1998: 65%, 2008: 54%, Frauen - 1998: 65%, 2008: 57%). Am stärksten zurückgegangen ist die Zustimmung der Männer zur Aussage, dass ein Kleinkind unter der Berufstätigkeit der Mutter leide (1998: 56%, 2008: 38%) (vgl. Volz & Zulehner, 2009).

Sinus (2008), Volz & Zulehner (2009) oder Kapella & Rille-Pfeiffer (2011) beschreiben anhand empirischer Einstellungsbefragungen für Deutschland und Österreich, welche unterschiedlichen Einstellungen Männer zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung bzw. Geschlechterrollen haben. Kapella & Rille-Pfeiffer (2011) unterscheiden drei Gruppen von Vätern, die sich in ihrem beruflichen Verhalten nach der Geburt ihres jüngsten Kindes unterscheiden. Zwei von drei Vätern mit einem unter 3-jährigen Kind nahmen die Geburt ihres Kindes zum Anlass, zumindest rund um die Geburt kurzfristig ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu setzen. Die von Kapella & Rille-Pfeiffer (2011) als ‚Mutige‘ bezeichneten Männer, ca. 21% aller Väter, gingen in Karenz oder *Elternteilzeit*. Zirka ein Drittel der Männer änderte nach der Geburt ihres jüngsten Kindes nichts an ihrem Erwerbsverhalten. ‚Mutige‘ fühlten sich insgesamt weniger belastet, waren zufriedener mit ihrer Erwerbssituation als andere Männer und brachten sich überdurchschnittlich stark in der Kinderbetreuung ein. Sie waren häufiger als andere Männer selbständig erwerbstätig und gehörten eher höheren Bildungsschichten an; auch ihre Partnerinnen hatten überdurchschnittlich häufig ein Studium abgeschlossen. Flexible Arbeitszeiten, größere Akzeptanz der Väterkarenz durch die ArbeitgeberInnen und eine stärkere Rücksichtnahme auf Eltern in der Erwerbsarbeit werden von diesen Männern häufiger als von den beiden anderen Männertypen als sehr wichtig beurteilt.

Auch in den Österreichischen Männerstudien 1992 und 2002 (siehe Zulehner & Slama, 1994; Zulehner, 2003) und in der im Jahr 2012 durchgeführten Geschlechterstudie (Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014) wurden traditionelle und moderne Rollenverständnisse einander gegenübergestellt. Traditionelle Aussagen wurden dabei bspw. durch die Zustimmung zu folgenden Items erhoben: *„Die Frau soll für den Haushalt und für die Kinder da sein, der Mann ist für den Beruf und für die finanzielle Versorgung zuständig“*, *„Eine Frau muss ein Kind haben, um ein erfülltes Leben zu haben“*, *„Frauen sind von Natur aus besser dazu geeignet, Kinder aufzuziehen“*. Moderne Rollenvorstellungen wurden anhand der Zustimmung zu den Aussagen wie *„Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide ihre Erwerbsarbeit einschränken und sich beide gleich um Haushalt und Kinder kümmern“*, *„Frauenemanzipation ist eine notwendige und gute Entwicklung“*, *„Eine berufstätige Frau kann ihrem Kind genauso viel Wärme und Sicherheit geben wie eine Mutter, die nicht arbeitet“* erhoben (siehe Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014: 48 ff.).

Aus diesen zwölf Items (sieben traditionelle, fünf moderne) wurden Typen von Geschlechterrollen gebildet:

- Der *traditionelle Typ* stimmt den sieben traditionellen Aussagen zu und lehnt alle fünf modernen ab.
- Der *moderne Typ* hat genau entgegengesetzte Einstellungen; dieser Typ lehnt die traditionellen Items ab und stimmt den modernen zu.
- Der *pragmatische Mischtyp* kann beiden Items-Sets etwas abgewinnen, sowohl traditionellen wie modernen Aussagen.
- Der *suchende Typ* stimmt sowohl modernen als auch traditionellen Items nur sehr schwach zu (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014).

Während der Anteil des *modernen Typs* von 1992 auf 2002 von 20% auf 32% stieg, sank er von 2002 auf 2012 von 32% auf 17%. Der Anteil des *traditionellen Typs* sank zunächst und stieg zwischen 2002 und 2012 wieder auf 17% an. Auch der Anteil des *pragmatischen Typs* sank zwischen 1992 auf 2002 (von 20% auf 16%); von 2002 auf 2012 stieg dieser Anteil jedoch sehr stark an (auf 32%). Nach wie vor sehr hoch ist der Anteil des *suchenden Typs* (2012: 34%) (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014).

Pragmatische Männer versuchen, sich auf beide Lebensfelder zu konzentrieren: sie wollen Kinder und Beruf. Sie wollen, dass sich beide PartnerInnen an familialen Aufgaben (Kinder, alte Menschen, Haushalt, Einkommen) beteiligen (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014):

„Typisch für die Pragmatischen ist der Versuch, einer einseitigen Überbewertung des beruflichen Bereichs und damit einer Ökonomisierung ihres Lebens zu entrinnen. Sie akzeptieren nicht, dass die Wirtschaft von den Familien eine wirtschaftsfreundliche Flexibilität verlangt. Vielmehr verlangen sie aus der Sicht der Familie von der Wirtschaft eine familienfreundliche Flexibilisierung. Ähnliches gilt für die Kindertagesstätten und die Schulen.“ (Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014: 199 ff.)

Moderne Geschlechterrollen werden von jenen, die diese Rolle befürworten, als befreiend erlebt, zwar als herausfordernd, aber auch durchaus als befriedigend. Von *Traditionellen* und *Pragmatischen* hingegen werden moderne Geschlechterrollen überdurchschnittlich häufig als „anstrengend“ empfunden (2012: 53% der Männer, 47% der Frauen). Als anstrengend wird empfunden, dass Geschlechterrollen immer wieder neu verhandelt werden müssen, dass (vor allem Frauen) durch Familie und Beruf mehrfachbelastet sind, dass außerfamiliäre Betreuung z.B. zu unflexibel ist und dass die Freizeit schrumpft (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014).

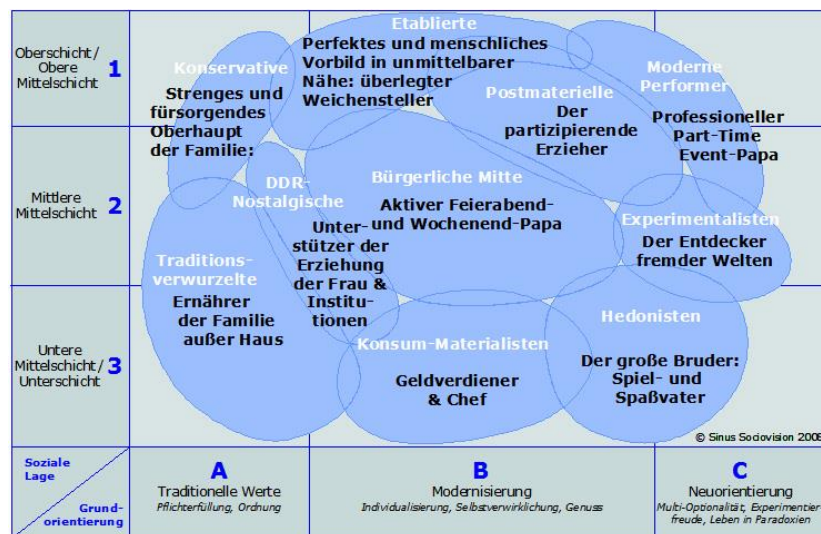
Die Schlussfolgerung der *Traditionellen* oder *Pragmatischen* ist nicht, Veränderungen einzufordern, sondern nach Entlastungen zu suchen. Ihrer Meinung

nach verringert sich der sogenannte ‚Modernitätsstress‘, wenn ein Elternteil zumindest zeitweise nicht erwerbstätig ist (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014). 43% der Männer und 50% der Frauen gaben an, dass sie sich das Familienleben finanziell nicht leisten könnten, wenn nur ein Elternteil einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen würde. Entlastungen erwarten sich diese Gruppen vor allem durch niedrigere Wohnungskosten, *ein* Einkommen, das für eine Familie ausreicht sowie durch ein Familien- bzw. Erziehungsgehalt (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014).

Frauen des *modernen Typs* sind häufiger kinderlos als *traditionelle* oder *pragmatische* Frauen (vgl. Zulehner & Steinmair-Pösl, 2014). 43% der *modernen* Frauen, allerdings auch 40% der *traditionellen* Frauen wollen ihre Berufszeit zugunsten von familialer Pflegezeit nicht verringern, weil solche Aufgaben institutionell (Kindergärten, Pflegeheime, etc.) besser erfüllt werden könnten.

Auch den Studienergebnissen von Sinus (2008) zufolge verliert das klassische *Ernährermodell* an Legitimation. 20% der befragten deutschen Bevölkerung war der Meinung, dass Männer in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes zu Hause bleiben sollten, 34% meinten, dass Männer ihre Berufstätigkeit reduzieren sollten, solange die Kinder noch klein sind. Frauen und Männer weisen sehr ähnliche Antwortmuster auf, jüngere Altersgruppen vertreten diese Meinungen häufiger als ältere. Werte-Differenzierungen und Milieuunterschiede zeigen eine große Vielfalt an unterschiedlichen Männertypen im Familienverband (siehe Abbildung 4).

Abb. (4) Dominante Gender-Orientierungen in den Sinus-Milieus



Quelle: Fegert et al., 2011; vgl. auch Sinus, 2008.

Die Forderungen der für Gleichstellung aufgeschlossenen Milieus gehen dieser Studie zufolge in zwei Richtungen:

- Eine Forderung betrifft das Vertrauen in das individuelle Arrangement von Familien. Gleichstellungspolitik dürfe keine formalistische Gleichstellung verordnen, sondern geeignete Rahmenbedingungen für individuelle Arrangements von Gleichstellung in der Partnerschaft schaffen.
- Die zweite Forderung betrifft die Forderung nach flexiblen Arbeitsstrukturen, wie flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte und Betreuungseinrichtungen.

3.1.3 Egalitäre Modelle - Wunsch oder Wirklichkeit?

Neuere Studien stellen eine Verschiebung der Werte und Einstellungen von traditionellen zu partnerschaftlichen Vorstellungen zwischen den Geschlechtern fest. In der Realität werden diese Einstellungen allerdings kaum manifest. Vor allem in nordischen Ländern und bei bildungshomogenen Paaren scheint sich das sogenannte *Egalitarian-Values-Modell* in Europa weitgehend durchgesetzt zu haben (vgl. van Berkel & de Graaf, 1999). Diese Feststellung betrifft allerdings hauptsächlich die normative Ebene, denn auch wenn die Einstellungsebene bei Paaren egalitär ausgeprägt ist, klafft dennoch ein Unterschied zwischen Wunsch und Realität.

Intersektionale Analysen zeigen, dass eine Abkehr von traditionellen Rollenzuschreibungen vor allem für jüngere Alterskohorten in verschiedenen europäischen Ländern (insbesondere nordische aber auch einzelne zentraleuropäische Länder) festgestellt werden kann (vgl. Lange & Zerler, 2008; Jurczyk & Lange, 2009). So kommt beispielsweise eine Befragung junger Erwachsener (21-34 Jahre) in Deutschland zum Ergebnis, dass sich ein Großteil der befragten Männer und Frauen für ein egalitäres Modell partnerschaftlicher Arbeitsteilung ausspricht, ein Modell das für beide Geschlechter einen gelungenen Ausgleich zwischen Beruf und Familie ermöglicht. Trotzdem geben immer noch 20% der befragten Männer an, für die Existenzsicherung der Familie zuständig sein zu wollen, während die Partnerin die Verantwortung für die Familienarbeit übernehmen soll (vgl. Allmendinger, Haarbrücker & Fliegner, 2013).

Eine Studie mit jungen Erwachsenen in Österreich (18-25 Jahre) kommt zu vergleichbaren Ergebnissen.

„Ein Umdenken hat stattgefunden, die junge Generation versteht unter einem gelungenen und befriedigenden Familienleben etwas anderes als ihre Eltern – Väter und Mütter sind verantwortlich für die Kindererziehung.“ (Schlaffer et al., 2004: 45)

Dieser Studie von Schlaffer et al. (2004) zufolge, stellen Jugendliche geschlechtertypische Arbeitsteilungen in Frage und präferieren größtenteils das egalitäre Modell einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Trotzdem sei angemerkt, dass etwa ein Viertel der befragten Männer das *Ernährermodell* bevorzugt, während ca. 20% der befragten Männer das

ZuverdienerInnenmodell präferieren. Die befragten Frauen erscheinen progressiver: etwa zwei Drittel der befragten Frauen (und ca. die Hälfte der Männer) spricht sich für das Modell der partnerschaftlichen Aufteilung von Familienarbeit aus, ein Sechstel präferiert ein Karriere-Modell für beide Elternteile bei gleichzeitiger Auslagerung der Reproduktionsarbeit und ein weiteres Sechstel bevorzugt das *ZuverdienerInnenmodell* (vgl. Schlaffer et al., 2004).

EU-Studien kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die partnerschaftliche Arbeitsteilung das mit Abstand bevorzugte Modell ist. Sie kommen aber auch zu der Erkenntnis, dass sich das bevorzugte Modell in der Realität häufig nicht manifestiert (vgl. Lück, 2009). Dechant & Schulz (2013) verweisen beispielsweise auf den Gap zwischen der gelebten Realität und dem Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufteilung:

„Ein Vergleich von Einstellungen, Familienwerten und -normen mit der gelebten Alltagspraxis deutet in vielen Fällen zudem auf die bekannte ‚verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre‘ hin.“ (Dechant & Schulz, 2013: 1)

Die ‚Verhaltensstarre‘ ist dabei allerdings nicht nur auf fehlenden Willen oder fehlende Rollenbilder zurückzuführen, vielmehr müssen auch andere Bedingungen (wohlfahrtsstaatliche Regelungen, betriebliche Bedingungen, etc.) berücksichtigt werden, die einer partnerschaftlichen Aufteilung hinderlich im Wege stehen können. Holter, Svare & Egeland (2009) konnten für Norwegen zeigen, dass Einstellungen zu Geschlechterrollen und die tatsächlich gelebte geschlechtergerechte Praxis stark zusammenhängen, wenn unterstützende Bedingungen auf struktureller Ebene vorhanden sind (vgl. Holter, Svare & Egeland, 2009).

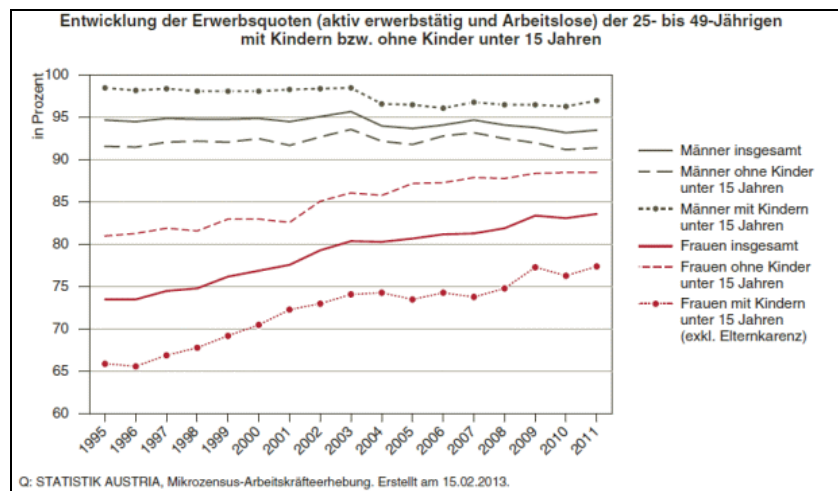
3.2 Arbeitsteilung in Österreich: Erwerbstätigkeit, Betreuung und Hausarbeit

Europaweit lässt sich ein Trend zur Vollzeitarbeit bei Paarhaushalten ohne Kinder sowie bei Frauen und Männern in anderen Lebenskonstellationen (beispielsweise Single-Haushalten) feststellen. Dieses relativ gleichstellungsorientierte Erwerbsverhalten von Frauen und Männern ändert sich jedoch grundlegend, wenn das erste Kind geboren wird. Unter umgekehrtem Vorzeichen lässt sich dasselbe für die Aufteilung der unbezahlten Arbeit konstatieren. EU-Studien und Studien in Österreich kommen dabei zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013; Bergmann, Scambor & Scambor, 2014; Buchebner-Ferstl & Rille-Pfeiffer, 2008).

Beruf und Familie zu vereinbaren, stellt für Eltern in Österreich nach wie vor eine große Herausforderung dar. Die Erwerbsquote von Frauen ist seit 1995 deutlich angestiegen. Die Erwerbsquote von Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder betrug 2011 88,5%, bei Männern lag sie bei 91,4%, die Differenz betrug nur mehr 2,9

Prozentpunkte. 1995 lag der Unterschied noch bei 10,7%. Lebt aber mindestens ein Betreuungspflichtiges Kind (unter 15 Jahren) im Haushalt, führt dies zu deutlich größeren Unterschieden bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern: Die entsprechende männliche Erwerbsquote lag 2011 bei 97%, die weibliche bei 77,4%. Das bedeutet einen Unterschied von 19,7 Prozentpunkten, die Differenz sank in den letzten 15 Jahren, 1995 betrug sie noch 32,5 Prozentpunkte. Bei Frauen geht mit Elternschaft nach wie vor meist eine Reduzierung der Arbeitszeit einher, bei Männern ist ein umgekehrter Trend beobachtbar, der Umfang der Erwerbstätigkeit nimmt zu (siehe Abbildung 5).

Abb. (5) Entwicklung der Erwerbsquoten in Österreich, nach Geschlecht, mit und ohne Kinder unter 15 Jahren, 1995 bis 2011



http://www.statistik-austria.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html, Download 13.12.2013. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014.

Die Aufteilung bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Versorgungsarbeit zwischen Männern und Frauen entspricht also immer noch eher einem *Ernährermodell* oder einem *ZuverdienerInnenmodell* in der Variante männlicher *Familienernährer* und weibliche *Zuverdienerin* (teilzeiterwerbstätig). Für den überwiegenden Teil der Frauen heißt Elternschaft Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und nach dem Wiedereinstieg oftmals eine deutlich reduzierte Erwerbsarbeit: 87,3% aller Frauen mit Kindern unter 8 Jahren unterbrachen 2010 ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung ihres jüngsten Kindes, aber nur 6,4% aller Männer. Frauen übernahmen auch häufiger unbezahlte Hilfs- und Pflegeleistungen für hilfsbedürftige Erwachsene als Männer (jede zehnte Frau, aber nur knapp jeder zwanzigste Mann (vgl. Statistik Austria, 2011)).

Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kindern konnte die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit auf den in der gemeinsamen Wohnung lebenden Partner (30,8%) bzw. die Partnerin (78,1%) abgeben, knapp ein Fünftel ließ Kinder

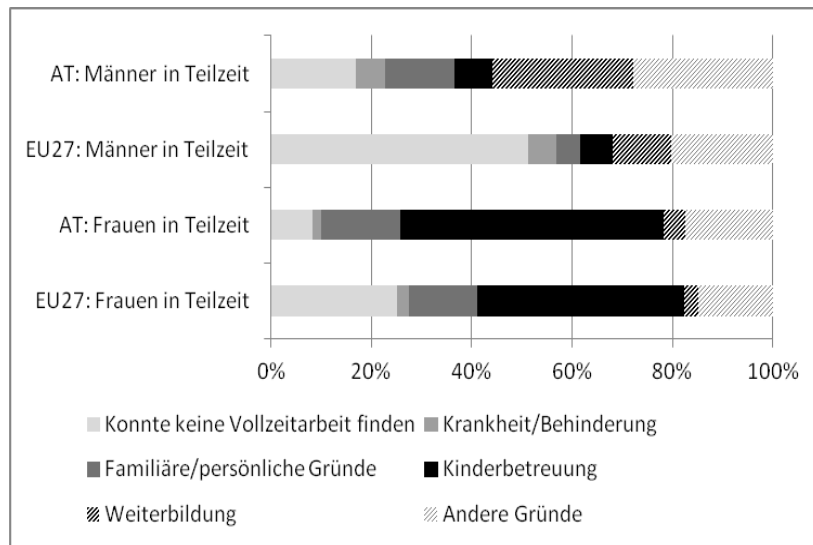
überwiegend von Verwandten, Bekannten oder FreundInnen betreuen, Großeltern übernahmen den Großteil der Betreuungsarbeit (79,8%). Ein Anteil von 29,5% nahm generell - also auch außerhalb der Arbeitszeit - eine institutionelle Kinderbetreuung in Anspruch (Kinderkrippe, Kindergarten, Vorschule, Hort), nur ca. 2,2% brachten die Kinder bei Tagesmüttern/-vätern oder BabysitterInnen unter. Umgekehrt bedeutet das, dass mehr als zwei Drittel (68,8%) der Eltern im Jahr 2010 für ihr jüngstes Kind kein Betreuungsangebot in Anspruch nahm (vgl. Statistik Austria, 2011).

Der Anteil der Eltern, die Einrichtungen wie Kindergarten, Hort, etc. für ihr jüngstes unter 15-jähriges Kind in Anspruch nahm, ist im Bundesländervergleich in der Steiermark am geringsten (23,3%) und in Wien am höchsten mit einem Anteil von 42,5% (vgl. Statistik Austria, 2011). Je höher die Bildung der Eltern, desto eher werden institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen wie Krippe, Kindergarten, Vorschule, Hort oder Nachmittagsbetreuung für Ihre Kinder in Anspruch (vgl. Statistik Austria, 2011).

19,8% aller Nicht-Erwerbstätigen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren in der Steiermark gibt an, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen, wenn es geeignete Kinderbetreuungsangebote gäbe, österreichweit sind es 22,4% (vgl. Statistik Austria, 2011). Von allen Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder unter 15 Jahren gab der Großteil (74%) auch Betreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitarbeit an. 13,8% der teilzeitbeschäftigten Frauen würden mehr arbeiten, wenn es geeignete Kinderbetreuungsangebote gäbe. Für zwei Drittel der Frauen und Männer sind Elternschaft und Vollzeitberufstätigkeit (eher) leicht zu vereinbaren. Fehlende, zu teure oder mangelhafte Kinderbetreuungsangebote waren für 12,9% der vollzeitbeschäftigten Mütter und 5,2% der vollzeitbeschäftigten Väter Grund für eine schlechte Vereinbarkeit mit den Betreuungsverpflichtungen. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Betreuungsangeboten sagten Akademikerinnen und Akademiker am häufigsten, dass Betreuungsangebote fehlen. Personen mit Pflichtschulabschluss beklagten eher, dass die Betreuungsangebote zu teuer seien (vgl. Statistik Austria, 2011).

Im EU-Vergleich (Abbildung 6) zeigt sich, dass familiäre/persönliche Gründe und Kinderbetreuung von Frauen in Österreich deutlich häufiger als Motive für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung genannt werden, als von Frauen in anderen Ländern Europas. Bei Männern sieht das Bild im EU-Vergleich etwas anders aus: Etwa die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer gibt an, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Für Männer in Österreich spielen hingegen Aus- und Weiterbildungsmotive eine entscheidende Rolle (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).

Abb. (6) Hauptgründe für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung in Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen zwischen 25 und 49 Jahren, EU 27 und Österreich, 2012



Quelle: Eurostat, LFS; ifsa_epgar; extracted: 4. September 2013 ; AT: Österreich, EU 27: die 27 Mitgliedsländer der EU. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014.

Die relativ niedrige Teilzeitquote von Männern in Österreich (2012: 9% bei Männern und 45% bei Frauen) ist dabei nicht unbedingt (nur) Ergebnis individueller Präferenzen, sondern auch Resultat des in Österreich deutlich geteilten geschlechtssegregierten Voll- und Teilzeitarbeitsmarkts und betrieblicher Präferenzen (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014). Bergmann et al. (2004) heben auf Basis einer Betriebsbefragung hervor: „... im Gegensatz zu zahlreichen Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen, die bereits als solche eingerichtet sind, gibt es für Männerberufe bzw. Berufsfelder, wo Männer tätig sind, kaum Arbeitsplätze, die per se als Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden.“ (Bergmann et al., 2004: 84)

Insgesamt zeigt sich, dass die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung in Österreich langsam ansteigt. Im Jahr 2011 betrug der Männeranteil an Kinderbetreuungsgeldbeziehenden 8,4%; im selben Jahr haben Männer aber nur 4,2% der Kinderbetreuungstage in Anspruch genommen (2002: 1,7%) (vgl. Reidl & Schiffbänker, 2013). Eine zuletzt im Jahr 2008/2009 durchgeführte Zeitverwendungserhebung (vgl. Statistik Austria, 2009) bietet tiefere Einblicke in die Aufteilung der unbezahlten (wie auch bezahlten) Arbeit:

- Demnach stehen einem wöchentlichen Gesamtvolumen von 186,5 Mio. Stunden unbezahlte Arbeit aller in Österreich lebenden Personen 182,4 Mio. bezahlte Arbeitsstunden gegenüber.
- Frauen leisten ca. 66% und Männer 34% der unbezahlten Arbeit.
- Frauen leisten 39% und Männer 61% der bezahlten Arbeit.
- Der Vergleich über drei Erhebungszeitpunkte (1981, 1992 und 2008/09) zeigt einen Anstieg des Männeranteils an der Hausarbeit (40%, 68% und 78%).

- Gleichzeitig ist die durchschnittliche Zeitdauer für Hausarbeit bei Männern und bei Frauen rückläufig und beträgt in den Jahren 2008/09 2:46 Stunden bei Männern und 4:12 Stunden bei Frauen.
- Die Freiwilligenarbeit (ein Teil der unbezahlten Arbeit) verteilt sich annähernd gleichmäßig auf Frauen (49%) und Männer (51%). Der größte Anteil an unbezahlter Arbeit (Hausarbeit) wird jedoch von Frauen geleistet (s.o.). Kinderbetreuung wird zu 69% von Frauen und rund 31% von Männern geleistet. Die Betreuung Erwachsener wird zu 65% von Frauen geleistet.
- Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich der größte Gender Gap in der Hausarbeit bei den 40- bis 59-Jährigen, der geringste bei den 20- und 39-Jährigen.
- Im ländlichen Raum ist das traditionelle Rollenbild stärker ausgeprägt als im urbanen Raum, was sich nicht zuletzt in einem deutlicheren Gender Gap manifestiert.
- Alleinerziehende Frauen sind fast 1 3/4 Stunden täglich länger erwerbstätig als Frauen in Paarhaushalten (vgl. Statistik Austria, 2009).

Grundsätzlich gilt: *„Leben zwei erwachsene Personen mit zumindest einem Kind unter 16 Jahren zusammen, so ergeben sich kontrastreiche Geschlechterunterschiede in den verschiedenen Lebensbereichen“* (Statistik Austria, 2009: 73). Frauen verbringen deutlich mehr Zeit mit den Kindern (2:21 Stunden) als Männer (1:09 Stunden), wobei bestimmte Tätigkeiten (Begleitung/Wege, Füttern/Stillen, Körperpflege, Lernen/Sprechen/Vorlesen sowie Beaufsichtigen/Kuscheln) überwiegend von Frauen erledigt werden (vgl. Statistik Austria, 2009; Bergmann, Scambor & Scambor, 2014).

Zur Frage der Beteiligung von Männern an der Pflege erwachsener Personen (bspw. pflegebedürftige Eltern, Angehörige, PartnerIn) existieren derzeit kaum Daten und Studien. Zulehner & Steinmair-Pösel (2014), die diesen Bereich der Pflege im Rahmen ihrer Befragungen erhoben haben, kommen zu folgenden Ergebnissen:

- 42% der befragten Männer (und 21% der Frauen) können sich nicht vorstellen, ihre Arbeitszeit dafür zu reduzieren,
- 9% der Männer geben an, unter diesen Umständen mit der Erwerbsarbeit aufhören zu wollen (dies können sich 25% der Frauen vorstellen),
- die anderen Männer und Frauen können sich ein Teilzeitmodell vorstellen.

Zulehner & Steinmair-Pösel (2014) zufolge präferieren Männer vor allem einen ‚Mix‘ an unterschiedlichen Pflegeoptionen und -personen. Die Bereitschaft, PartnerInnen zu pflegen ist bei den befragten Männern deutlich höher, als die Bereitschaft, andere Angehörige zu pflegen:

„Im Unterschied zu Frauen, die Pflege als eine Art innerer moralischer Verpflichtung in sich tragen, sehen Männer darin eher eine – zu ihrem Selbstbild nicht zwingend dazugehörige – ‚freiwillige Verpflichtung‘“ (Zulehner & Steinmair-Pösel, 2014: 118).

Den Ergebnissen zufolge leisten Männer mehr Sorge- als Pflegearbeit, weniger informelle Unterstützung als Frauen, werden von zu Pflegenden weniger beansprucht und sind emotional weniger stark involviert als Frauen (,männerspezifische Pflegezugänge').

Für Deutschland zeigen Zeitbudget-Studien, dass Frauen mehr Zeit für den Haushalt verwenden. Durch die Geburt des ersten Kindes übernehmen Frauen verstärkt Haus- und Familienarbeit, Väter konzentrieren sich verstärkt auf den Beruf. Diese Umverteilung wird als ‚Traditionalisierungseffekt‘ bezeichnet (siehe BMFSFJ/ Statistisches Bundesamt, 2003; vgl. Fthenakis, Kalicki & Peitz, 2002; Eckstein, 2009). Die Beteiligung von Vätern an Versorgungsaufgaben hängt nach Fthenakis, Kalicki & Peitz (2002) jedoch nicht nur von ihren zeitlichen Möglichkeiten und beruflichen Belastungen ab, sondern auch von ihrer Haltung zur Elternschaft.

Im internationalen Vergleich zeigt sich bei Zeitverwendungsstudien, dass sowohl die Partizipationsquoten von Vätern bei Kinderbetreuung und Haushalt, als auch die durchschnittlich dafür verwendete Zeit kontinuierlich angestiegen ist (vgl. Boll & Leppin, 2011; Boll, 2012).

Als Einflussfaktoren auf die familiäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zählen nach Eckstein (2009) der Institutionalisierungsgrad der Partnerschaft, die Dauer der Beziehung, die Geschlechterrolleneinstellung, die Anzahl und das Alter der Kinder, das Ausmaß der Erwerbstätigkeit, das Einkommen und das Bildungsniveau. Diese Einflussgrößen sind aber nicht isoliert zu betrachten, sondern wirken gleichzeitig und sind zum Teil unmittelbar miteinander verknüpft.

3.3 Arbeitsteilung in der Steiermark – Wunsch und Realität auf regionaler Ebene

Die Zahl der unter 15-jährigen Kinder hat sich in der Steiermark innerhalb der letzten 40 Jahre fast halbiert. Durch den steigenden Bildungsgrad und die damit verbundene längere Ausbildungsdauer von Frauen ist gleichzeitig das Durchschnittsalter der Mütter bei der Erstgeburt gestiegen (in der Steiermark von 25,9 Jahren 1990 auf 28,5 Jahre im Jahr 2011). Die Erwerbstätigkeit der Frauen hat stark zugenommen. Die steirische Zeitverwendungsstatistik 2008/09 zeigt, dass Frauen im Schnitt rund 52 Wochenstunden arbeiten, davon 63,5% unbezahlt (Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Betreuung Erwachsener und ehrenamtliche Arbeit). Bei Männern hingegen liegt das durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeitausmaß bei 48 Stunden, davon rund 37% unbezahlt. Bei 20- bis unter 40-Jährigen ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsbelastung mit über 60 Stunden am höchsten (vgl. LASTAT, 2012a).

Kinderwunsch und tatsächliche Kinderanzahl klaffen österreichweit, aber auch in der Steiermark deutlich auseinander. Während die durchschnittlich gewünschte Kinderzahl sowohl für Männer als auch für Frauen bei zirka 1,9 Kindern liegt, liegt die tatsächliche Kinderzahl je Frau (Fertilitätsziffer) in der Steiermark bei rund 1,32. (Vgl.

GGs, 2008/09; Buber & Neuwirth, 2009, Bearbeitung Landesstatistik Steiermark, siehe LASTAT, 2012a)

LASTAT (2012) zeigt auch, dass in der Steiermark eine Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater als Ideal angesehen wird. Deutlich wird dabei der große Unterschied zwischen städtischen und ländlichen BewohnerInnen: Während in Graz fast drei Viertel die Teilung der Karenz als optimal ansehen, sieht in Kleingemeinden mit weniger als 1500 EinwohnerInnen weiterhin mehr als die Hälfte der Befragten die Mutter als ideale Person für die Elternkarenz. Das Idealbild der geteilten Karenz wird de facto aber nur bei rund einem Drittel wirklich gelebt, bei einem Viertel teilweise. Als Grund für das Nichtleben der Idealvorstellung der Elternkarenz werden zum Großteil finanzielle (rund 72%) und berufliche Gründe (rund 46%) angegeben.

Die kürzeren Kinderbetreuungsgeld-Varianten werden vor allem in Graz in Anspruch genommen, die längste Kinderbetreuungsgeld-Variante (30+6) wird überdurchschnittlich oft in ländlichen Gebieten (mit weniger als 1500 EinwohnerInnen) beansprucht.

Hauptanliegen der Eltern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nach LASTAT (2012) nicht nur finanzielle Unterstützungsleistungen, sondern vor allem bessere Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung (ausreichende, qualitativvolle und flexible Angebote) und Informationen zu Fragen des Familienalltags (vor allem zu den Themen Schule und Bildung, Gesundheit und Erziehung).

Die Umfrage von LASTAT 2012 unter Familien mit Kindern unter 19 Jahren ist zwar nicht repräsentativ (z.B. sind in dieser Umfrage mehr als drei Viertel der Befragten weiblich, Personen mit höherem Bildungslevel sind überrepräsentiert), allerdings ist die Stichprobe mit 4624 Personen sehr hoch. Die Ergebnisse dieser steirischen Umfrage decken sich mit jenen anderer Umfragen, wie z.B. jener von Kapella & Rille-Pfeiffer (2011) oder der von Statistik Austria (2011): eine Mehrheit der Befragten befürwortet die geteilte Karenz, stärkere Zustimmung dazu gibt es vor allem im städtischen Raum; auffallend ist der deutliche Gap zwischen dem Wunsch nach geteilter Karenz und der tatsächlich in Anspruch genommenen Karenz, begleitet von Forderungen nach besseren Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung.

Nach Einschätzung potenzieller Eltern sind persönliche Aspekte ausschlaggebender bei der Entscheidung für oder gegen ein Kind als ökonomische Aspekte. Das geht aus der empirischen österreichweiten Umfrage der *Generations and Gender Survey* (GGs) 2008/09 hervor, in der 18-45 jährige ÖsterreicherInnen befragt wurden, die in Partnerschaften mit Kinderwunsch leben. Die Befragten nennen verschiedene Faktoren, die zur Divergenz von Kinderwunsch und dessen Realisierung beitragen (vgl. Buber & Neuwirth, 2012): „Der passende Partner“ bzw. „die passende Partnerin“ werden als ganz wesentlich angesehen. Für die Entscheidung von Frauen, Kinder zu haben, sind auch die praktische Mithilfe des Partners bei der Kinderbetreuung und die Zufriedenheit mit der Aufteilung der Aufgaben, die im Zusammenhang mit

Kindern anfallen, von Bedeutung. Religiosität wirkt positiv, hohes Bildungsniveau wirkt negativ auf die Anzahl der gewünschten Kinder. Im internationalen Vergleich zeigen Buber & Neuwirth (2012), dass in Staaten mit weitläufigen Familientransfers Menschen in prekären Situationen einen relativ hohen Kinderwunsch angeben, während die in anderen Staaten empfundene Armut den Kinderwunsch reduziert.

Nach Neuwirth & Wernhart (2013) zeigen die Ergebnisse dieser GGS 2008/09-Umfrage deutlich, dass die Erwartungen, die mit einem (weiteren) Kind verbunden sind, prägend für die gefühlte Sicherheit in der Umsetzung des Kinderwunschs sind. Dieses Ergebnis bestätigt, dass die Ausweitungen vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wesentlich zur Realisierungserwartung beitragen.

In 39 steirische Gemeinden werden seit den Jahr 2006 im Rahmen des Audits *Familienfreundliche Gemeinde* gezielt Maßnahmen auf lokaler bzw. regionaler Ebene entwickelt, die Familien mehr Betreuungsmöglichkeiten bieten.⁶ Angeregt wurde dieses Audit in der Steiermark von der Fachabteilung *Gesellschaft und Diversität* des Referats *Gesellschaft und Generationen* des Landes Steiermark. Eine der Best-Practice-Gemeinden ist die steirische Gemeinde Stattegg. Sie errichtete u.a. eine zweigruppige Kinderkrippe für bis zu 3-jährige Kinder, die in Verbindung mit ‚Betreutem Wohnen‘ in einem ‚Generationenhaus‘ realisiert wurde.⁷ Andere Beispiel sind die Gemeinden Judenburg und Zeltweg, die familienfreundliche Betriebe im Murtal fördern, damit diese Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region unterstützen und entwickeln.⁸

3.4 Men's Share

3.4.1 Internationaler Vergleich

Im gesamteuropäischen Vergleich zeigt sich, dass die Beteiligungsrate von Männern an Erziehungsarbeit und Hausarbeit in den letzten Dekaden zugenommen hat. Dieses Ergebnis erschließt sich in seiner Bedeutung erst dann, wenn es in Verknüpfung mit der Erwerbsbeteiligung von Frauen diskutiert wird. Eine Zunahme der Beteiligungsrate von Männern an Erziehungsarbeit und Hausarbeit wurde erstmals in den Zeitverwendungsstudien der 80er und 90er Jahre sichtbar, vor allem in nord- und zentraleuropäischen Ländern. Diese Befundlage spiegelte i.d.R. jedoch nicht reale Veränderungen der Beteiligungsrate von Männern wider, vielmehr stieg der relationale Anteil bei Männern im Vergleich zu Frauen (vgl. Puchert, Gärtner & Höyng, 2005). Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung bei Frauen hingegen, die mit einer leichten Reduktion der Beteiligungsrate an Erziehungsarbeit und Hausarbeit einherging, basierte auf Veränderungen realer Gegebenheiten. Eine repräsentative

⁶ <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74838315/DE>

⁷ http://www.familieundberuf.at/uploads/tx_dixbestpractices/BP_Stattegg.pdf

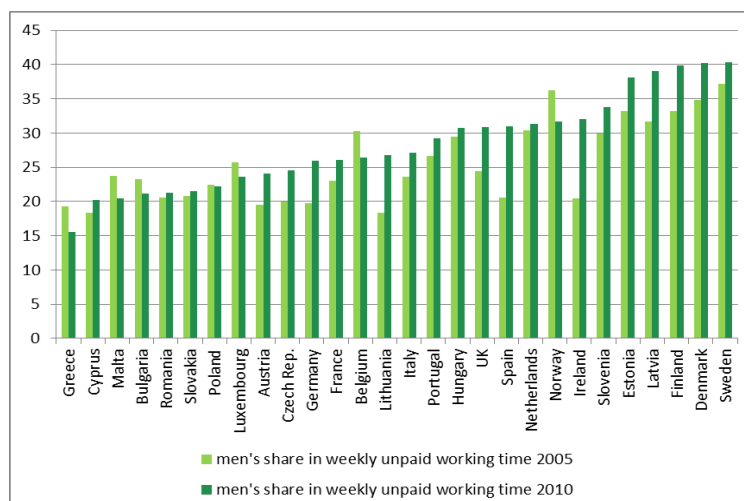
⁸ http://www.familieundberuf.at/uploads/tx_dixcal/Einladung_03.pdf

Studie in Norwegen (2009) konnte zeigen, dass die Beteiligungsraten von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit mit den Erwerbsbeteiligungen von Frauen eng verknüpft sind: „... *in households where men share the domestic work, women work 14% more hours in paid work, compared to households with little sharing*“ (Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013; Holter, Svare & Egeland, 2009) Wie noch zu zeigen sein wird, stellen Faktoren wie beispielsweise Einkommensgerechtigkeit oder Geschlechternormen relevante Bedingungen für gerechte Arbeitsteilungsmodelle im Geschlechterarrangement dar.

Andererseits stehen traditionelle Haltungen und Geschlechterrollen einer stärkeren Beteiligung von Männern nach wie vor im Wege, denn obwohl sich patriarchale Muster in europäischen Gesellschaften zunehmend verflüssigen, bleiben hegemoniale Strukturen und Machtungleichgewichte in vielen gesellschaftlichen Bereichen aufrecht. Strukturelle Ungleichheiten (*Gender Pay Gap*, Vertikale Segregation, *Gläserne Decke*, etc.) tragen dazu bei, dass traditionelle *Ernährermodelle* Bestand haben, selbst dann, wenn geschlechtergerechte Haltungen und Ideale von Paaren andere Wege und Modelle nahe legen würden.

Die Ergebnisse der *Role of Men in Gender Equality* Studie (Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013) zeigen: ‚*Men do care*‘. Während bei Männern ein zunehmender Wunsch nach Beteiligung an Familienleben und Kinderbetreuung offensichtlich wird, was sich nicht zuletzt in veränderten Haushalten und Familienrollen abbildet, zeigen sich zugleich große Unterschiede in europäischen Gesellschaften (siehe Abbildung 7).

Abb. (7) Beteiligung von Männern an unbezahlter Arbeitszeit, Ländervergleich, in Prozent, 2005 und 2010



Quelle: Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013.

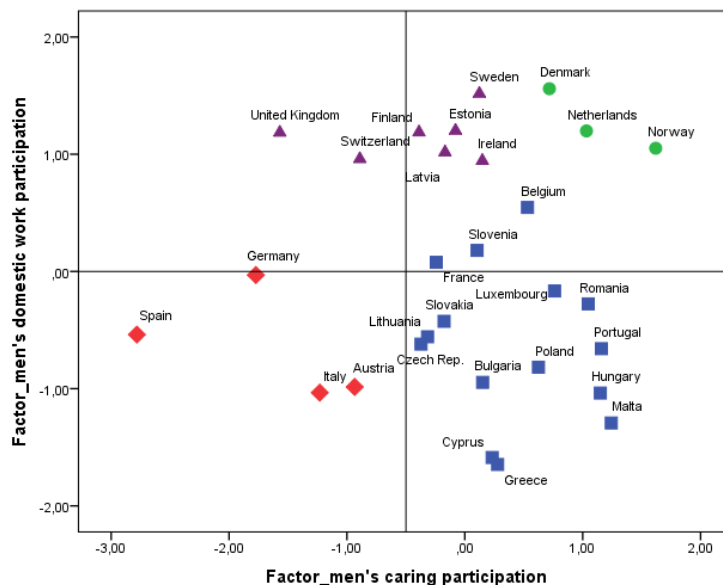
In skandinavischen Ländern wie Finnland, Dänemark und Schweden stieg der Männeranteil an unbezahlter Arbeit zwischen 2005 und 2010 auf ca. 40%; im gleichen Zeitraum sank die Beteiligungsrate in einigen südeuropäischen und post-sozialistischen Ländern (bspw. Griechenland, Bulgarien) und lag im Jahr 2010 bei

rund 20%. Österreich teilte sich mit einer Beteiligungsrate von knapp 20% im Jahr 2005 die letzten Plätze mit Griechenland, Litauen, Spanien, Zypern, Irland und Deutschland, konnte aber im Jahr 2010 mit einer leicht erhöhten Beteiligungsrate von knapp 25% ins untere Mittelfeld aufholen.

Wenden wir uns im speziellen der Hausarbeit zu, dann zeigen sich im EU-Vergleich deutliche Unterschiede in den Beteiligungsraten bei Frauen und Männern. In nördlichen und zentraleuropäischen Ländern Europas ist der Anteil der Männer, die Hausarbeit übernehmen, doppelt so hoch wie jener in südlichen und post-sozialistischen Ländern. Gleichzeitig zeigen sich große Unterschiede hinsichtlich der Art der Tätigkeit: Während es sich beim Putzen und Reparieren immer noch um stark von Frauen bzw. Männern ausgeführte Tätigkeiten handelt, haben Tätigkeiten wie das Kochen oder Einkaufen ein ‚De-Gendering‘ erfahren (vgl. Aliaga, 2006; Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).

Im folgenden Streudiagramm (Abbildung 8) wird die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit und an der Erziehungs- und Betreuungsarbeit in verknüpfter Weise dargestellt, woraus sich unterschiedliche Gruppen im Ländervergleich ergeben.

Abb. (8) Streudiagramm, Ländervergleich, Beteiligung von Männern an der Hausarbeit und an der Erziehungs- und Betreuungsarbeit, 2005



Quelle: EWCS 2005; combination of two variables; ef4c,ef4d; The underlying questions were: "How often are you involved in caring for and educating your children?" and "How often are you involved in cooking and housework?" Answers have been classified in the three categories "Every day for 1 hour or more", "Never", and all answers in between (every second day until one or twice a year) were classified as "In-between-participation"; EWCS includes only persons in employment/self-employment; a factor analysis was conducted with the answers "never" and "everyday" and two factors were extracted: factor men's caring/educating participation and factor men's domestic work participation. A cluster analysis was conducted with these two factors: method used: linkage between groups, 4 solutions. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013.

Österreich liegt bezogen auf beide Indikatoren unterhalb des europäischen Durchschnitts und wurde deshalb gemeinsam mit einzelnen südeuropäischen Ländern und Deutschland der ‚low integrated‘ Ländergruppe zugeordnet. Im Vergleich dazu weisen Länder wie Norwegen, Dänemark und die Niederlande die höchsten Beteiligungsraten auf („most integrated“).

3.4.2 Ist Hausarbeit in Österreich nach wie vor Frauensache?

Die dritte Zeitverwendungsstudie in Österreich (Statistik Austria, 2009), eine Tagebuchehebung mit rund 8.000 Personen, durchgeführt von März 2008 bis April 2009 im Rahmen der Mikrozensus-Befragung, kommt zu folgenden Ergebnissen: Seit Anfang der 80er Jahre hat sich der Anteil von Männern, die sich an Hausarbeiten beteiligen von einem Viertel auf drei Viertel (74%) erhöht. Trotzdem gilt nach wie vor: Hausarbeit ist Frauensache (92%) und eine geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit ist vorherrschend (Frauen kümmern sich um die Wäsche, Männer eher um Heizung, Wasser und Garten, etc.).

Der Zeitaufwand für Hausarbeit hat sich bei beiden Geschlechtern seit den 80er Jahren verringert, bei Frauen etwas deutlicher (von 05:25 auf 04:12 Stunden) als bei Männern (von 03:27 auf 02:46 Stunden).

„Sind Frau und Mann erwerbstätig, so verringert sich die Beteiligung bei beiden Geschlechtern, jedoch bei Frauen weitaus mehr als bei Männern. Dieser Effekt ist allerdings nicht der höheren Beteiligung der erwerbstätigen Männer zuzuschreiben, sondern liegt eher daran, dass erwerbstätige Frauen seltener Zeit finden diese Tätigkeiten auszuüben.“ (Statistik Austria, 2009: 16)

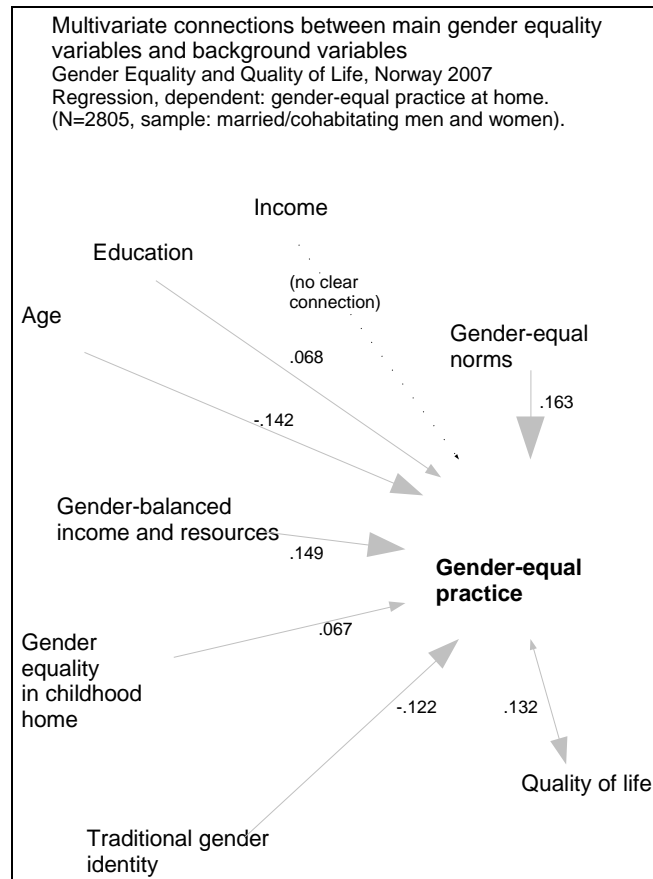
Der Zeitaufwand für Haushaltstätigkeiten steigt mit zunehmendem Alter. Allerdings investieren Frauen in allen Altersgruppen mehr Zeit in die Hausarbeit als Männer. Dabei ist der *Gender Gap* in ländlichen Regionen deutlich größer als im Städten, was von den StudienautorInnen auf traditionelle Geschlechterrollenbilder zurückgeführt wird (vgl. Statistik Austria, 2009).

3.4.3 Günstige Bedingungen für ‚Men’s Share‘

Mittlerweile ist klar geworden, dass einzelne Faktoren nicht ausreichen, um das Engagement von Männern in der Familie ursächlich erklären zu können. Geschlechternormen, familienpolitische Reformen, Arbeitsmarktbedingungen, institutionelle Kinderbetreuung u.a. Faktoren beeinflussen Arbeitsteilungsmodelle in entscheidender Weise. Eine im Jahr 2007 in Norwegen durchgeführte Studie mit 2805 Männern und Frauen (verheiratet, in Partnerschaft) machte die wichtigsten Prädiktoren für geschlechtergerechte Arbeitsteilungsmodelle in Partnerschaften sichtbar (vgl. Holter, Svare & Egeland, 2009). Die folgende Abbildung 9 zeigt relevante Bedingungen für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Hausarbeit,

Erziehungs- und Betreuungsarbeit sowie gerechte Teilhabe an Entscheidungsprozessen in Partnerschaften ('gender-equal practices'), basierend auf den Ergebnissen der norwegischen Studie.

Abb. (9) Bedingungsfaktoren für 'gender-equal practice'



Quelle: Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013.

- Ungeachtet nationaler und kultureller Besonderheiten korreliert der Männeranteil an Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten positiv mit dem Ausbildungsniveau und negativ mit der Höhe des Einkommens: Männer mit höherem Bildungsniveau übernehmen (ca. 40%) eher einen größeren Teil an Versorgungsarbeit, verglichen mit Männern mit niedrigerer Bildung. Bei Männern mit hohem Einkommen sinkt die Beteiligungsrate (ca. 15%), vor allem wenn ihre Partnerinnen über ein geringeres Einkommen verfügen.
- Darüber hinaus spielen Normen und Überzeugungen eine Rolle: Männer mit gleichstellungspolitischen Überzeugungen (beispielsweise der Überzeugung, dass die Aufgaben im Haushalt gerecht verteilt werden sollten) beteiligen sich stärker an Hausarbeit und Kinderbetreuung, während Männer mit traditionellen Einstellungen eine geringere Beteiligungsrate aufweisen.

- Junge Männer orientieren sich eher an geschlechtergerechten Normen und Überzeugungen, was zu einer höheren Beteiligung an Pflege- und Haushaltstätigkeiten führt.
- Hinzu kommt, dass gut ausbalancierte und gerechte Arbeitsteilungsmodelle von Paaren (gemeinsame Entscheidungsfindung, ausgewogene Ressourcenverteilung) den Anteil der in Betreuung und Hausarbeit aktiven Männer erhöhen (vgl. Holter, Svare & Egeland, 2009; Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).

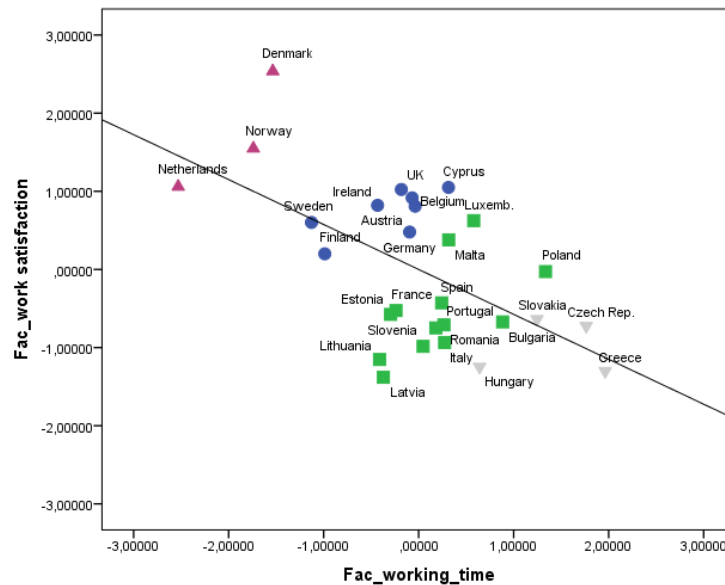
Obwohl der Anteil von Männern an Kinderbetreuung und Hausarbeit in vielen Ländern unbestreitbar zunimmt, hat Europa noch keine ausgeglichene Verteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen erreicht. Ein genauerer Blick auf die nördlichen Länder in Europa – mit höheren Männerbeteiligungsraten – zeigt das klassische Muster der Frau, die für die Familienorganisation zuständig ist, und – etwas abgeschwächt – den Mann in der *Ernährerrolle*.

3.5 Gute Bedingungen in Organisationen

3.5.1 Vereinbarkeitwünsche und neue Erwerbsmuster – ein Widerspruch?

Ergebnisse aktueller Studien zu Arbeitszeit und Zufriedenheit männlicher Beschäftigter zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation in Ländern mit niedrigen durchschnittlichen Arbeitszeiten (v.a. skandinavischer Raum) am höchsten und in (v.a. süd- und osteuropäischen) Ländern mit langen durchschnittlichen Arbeitszeiten am geringsten ist (siehe Abbildung 10; vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).

Abb. (10) Streudiagramm, Arbeitszufriedenheit und Arbeitszeit, Männer, Ländervergleich, 2010



Quelle: Eurostat, LFS (online data code: lfsa_eggais and lfsa_ewhais); extracted on Sept. 19th, 2011 and EWCS 2010; extracted on Dec. 9th, 2011; two factors have been calculated: factor 'work satisfaction' has been calculated with the variables men's satisfaction with working conditions and payments as well as working time fitting with family and social commitments (all EWCS 2010) and factor 'working time' has been calculated with men's average working hours, part time participation (both LFS) and share in long working hours (EWCS 2010). With these two factors a cluster analysis has been calculated to receive related country groups; method used: Ward, 4 solutions, own calculations. Scambor, Wojnicjka & Bergmann, 2013.

Dies kann als Hinweis in Richtung Wunsch nach Abkehr vom Diktat der männlichen Vollzeitwerbsarbeitskultur interpretiert werden, ein Aspekt der v.a. von VertreterInnen der kritischen Männer- und Geschlechterforschung zunehmend aufgegriffen und diskutiert wird. Ist die Vollzeitwerbsarbeit das, was ‚die Männer‘ wirklich wollen?

Vergleichende EU-Studien zeigen eine zunehmende Konvergenz der Arbeitszeitwünsche bei Männern und Frauen und „*dass die geschlechtsspezifische Ausprägung von Arbeitszeiten eher Ausdruck nicht mehr zeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Eigenheiten (...) sind, als dass sie den Wünschen von Beschäftigten entsprechen.*“ (Kümmerling, 2013: 15) Aktuelle Studien in Österreich und Deutschland weisen dabei in zwei Richtungen:

Viele Männer scheinen mittlerweile eine einseitige Erwerbsausrichtung abzulehnen und ihre Identitätskonzepte in zunehmendem Maße auch auf andere Lebensrealitäten (bspw. Familien- und Betreuungsarbeit) auszurichten (vgl. Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014; Gärtner, 2012; Kapella, Rille-Pfeiffer et al., 2011; Kirchengast, 2013; Scambor & Scambor, 2006).

Zugleich weisen Entwicklungen von Erwerbsmustern (insb. in ‚dynamisch-modernen‘ Beschäftigungsbereichen) in Richtung einer zunehmenden ‚Entgrenzung‘ der

Lohnarbeit. Das sogenannte *Flexible Time Regime*⁹ erschwert die Vereinbarkeit von Lohn- und Reproduktionsarbeit für Männer und Frauen und birgt die Gefahr einer Intensivierung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen:

„Die Intensivierung der Arbeit und die im Lebenszuschnitt von Männern verankerte höhere Arbeitsverfügbarkeit wirken meist in der Richtung, dass sich in den Familien die herkömmliche Rollenaufteilung der Geschlechter wieder neu einstellt“ (Böhnisch 2004: 124)

Eine aktuelle Studie in Österreich, die Möglichkeiten der *Work-Family-Balance* vor dem Hintergrund betrieblicher Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Kindern unter 12 Jahren erfasst (vgl. Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014), kommt zu folgenden Ergebnissen:

Mit Blick auf Arbeitszeitpräferenzen, Arbeitszeit- und Vereinbarkeitskulturen in Betrieben verdeutlichen die Ergebnisse enorme arbeitszeitliche Anforderungen bei vollzeiterwerbstätigen Vätern. Knapp die Hälfte der befragten Väter (Vollzeit) gibt an, regelmäßig Mehr- und Überstunden zu leisten (diese beruhen vorwiegend auf *All-in-Klauseln* oder Überstundenpauschalen), bei Vätern in Teilzeit sind dies 27%, bei Müttern in Teilzeit 21% und bei Müttern in Vollzeit 28%. Überlange Arbeitszeiten resultieren in deutlichen Unzufriedenheiten mit Vereinbarkeitsmöglichkeiten. In männerdominierten Produktionsbranchen wird dabei der höchste Veränderungsbedarf angemeldet.

Gleichzeitig zeigt die Studie den Wunsch vieler Väter, Arbeitszeit und Kinderbetreuung gut aufeinander abstimmen zu wollen, ein Wunsch der in manchen Bereichen (Pflegeurlaub, Arbeitszeitflexibilität bei spontanen Anforderungen der Kinderbetreuung) realisiert wird.

„Hier lässt sich (...) mit den Ergebnissen der Befragung doch die in vor allem neueren Studien geäußerte Beobachtung untermauern, dass es weniger die (männlichen) Beschäftigten sind, die angeblich nicht vereinbaren wollen, sondern oft die traditionellen branchenspezifischen Strukturen sind, die dies verhindern.“ (Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014: 74)

3.5.2 Work Changes Gender – oder die Rolle der Betriebe

In den Jahren 2001-2004 beschäftigte sich ein interdisziplinäres europäisches Männerforschungsprojekt (*Work Changes Gender*) mit Auswirkungen des Umbruchs männlicher Erwerbsverhältnisse und dabei insbesondere mit der Frage, ob daraus

⁹ Der Begriff bezieht sich auf die Flexibilisierung der Arbeitszeitformen (Länge, Lage, Planbarkeit, Bezahlung) (vgl. Brandth & Kvande, 2007).

Effekte für geschlechtergerechte Teilhabe und damit Potentiale für die Gleichstellung der Geschlechter abzuleiten sind. Ausgangspunkt dieser Studie

„waren weitreichende Veränderungen am europäischen Arbeitsmarkt und die Überlegung, dass sich damit die Erwerbsbiographien der einzelnen Menschen verändern. Neue, flexiblere Formen von Arbeit und mehrfach unterbrochene Erwerbsverläufe werden häufiger. Diese Entwicklung betrifft Männer in besonderer Weise. Wenn das bislang unhinterfragte Normalarbeitsverhältnis erodiert, verliert die Basis und zentrale Definition männlicher Identität ihre Grundlage.“
(Scambor & Scambor, 2006)

Im Fokus dieser Studie, die mit Beteiligung einer steirischen Partnerorganisation¹⁰ in Deutschland, Spanien, Norwegen, Israel und Bulgarien durchgeführt wurde, standen Männer, deren Beschäftigungsverhältnis nicht einem sogenannten *Normalarbeitsverhältnis*¹¹ entsprach (bspw. aufgrund von Teilzeitarbeit, Arbeitszeitreduzierung, Karenz, etc.). Dabei waren insbesondere jene Männer interessant, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Betreuungsaufgaben (Kinder, Kranke, etc.) reduzierten, weil sie traditionelle Verteilungsmuster aufbrechen (Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern; Arbeitsmarktsegregation) und damit einen wesentlichen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung leisten (vgl. Holter, Riesenfeld & Scambor, 2005).

Im Fokus dieser Studie standen aber auch Unternehmen, insbesondere jene Unternehmen, die den befragten Männern („Models of Good Practice“) günstige betriebliche Strukturen boten. Zu diesem Zwecke wurde strategisch ein Sample interessanter Betriebe in allen beteiligten Ländern gebildet. Österreich konzentrierte sich regional vor allem auf Betriebe in der Steiermark.

Gleich vorweg zu einem bedeutsamen Ergebnis dieser Studie. Bereits bei der Suche nach sogenannten Best-Practice Unternehmen, also Unternehmen in denen innovative Arbeits(zeit)formen und Gleichstellungsstrategien mit einem Fokus auf beide Geschlechter kombiniert wurden, waren die ForschungspartnerInnen mit einer ‚Women-only‘ Barriere konfrontiert. Gleichstellungs- und Vereinbarungsmaßnahmen in den Unternehmen wurden mit Blick auf Frauen entwickelt und bedeuteten hauptsächlich Frauenförderung, Männer fanden kaum Erwähnung. Die Norm und ideologische Regel dazu lautet: ‚Gender means women‘.

Folgende Ausgangssituationen stellten im Rahmen dieser Studie unternehmensseitig gute Bedingungen für Männer dar, die sich aktiv an der Betreuungsarbeit in Familien beteiligten:

¹⁰Institut für Männer- und Geschlechterforschung (www.genderforschung.at)

¹¹„Stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind“ (G. Bosch 2001: 220)

- Arbeitszeitreduktionen und Karenzierungen lassen sich leichter durchsetzen, wenn schlechte Auftragslagen Restrukturierungsmaßnahmen erforderlich machen und diese v.a. mittels Reduktion von Arbeitszeit erfolgen, um Engpässe überwinden und gleichzeitig die Beschäftigten im Betrieb halten zu können.
- Andererseits wird einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften häufig mit günstigen Arbeitsbedingungen begegnet, im Sinn einer erhöhten ‚bargaining power‘ auf Seiten der Beschäftigten.
- Personen in Entscheidungspositionen (insbesondere Männer), die selbst über Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verfügen, stellen relevante *Role Models* in Unternehmen dar.
- Aber auch feministische und gleichstellungspolitische Diskurse können personalpolitische Überlegungen dahingehend beeinflussen, dass Väterkarenz und Teilzeitarbeit bei Männern als Chance für Geschlechtergleichstellung wahrgenommen und gefördert werden.
- Die Überzeugung, dass die Übernahme von Betreuungsarbeit zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen führe, war deutlich häufiger in der Unternehmensberatung als in den Unternehmen selbst anzutreffen. Es zeigte sich allerdings, dass unternehmensseitig vor allem Überlegungen im Bereich der MitarbeiterInnenzufriedenheit eine gewisse Überzeugungskraft entwickelten.

Die Reaktionen auf Männer, die Arbeitszeiten reduzieren oder Karenzzeiten für sich in Anspruch nehmen, können auf verschiedenen Ebenen einer Organisation durchaus unterschiedlich ausfallen. Dort wo Arbeitszeitreduktionen zu einem erhöhten Organisationsaufwand beitragen, entfalten negative Reaktionen die größte Wirkung. Männer im Betreuungszusammenhang sind davon in stärkerem Maße betroffen als Frauen, weil sie i.d.R. gegen die Normen ‚doing gender while doing work‘ verstoßen. Kurz: Von Männern wird keine Arbeitszeitreduktion aufgrund von Betreuungsarbeit erwartet. Während in einigen Unternehmen erste unübliche Arbeitsarrangements für Männer eine ‚Ausnahme vom Normalfall Vollzeitarbeit‘ darstellen, gehören sie in anderen Unternehmen zum Alltagsbild. Diesen Variationen wurde im Rahmen der Studie *Work Changes Gender* mit der Entwicklung eines Drei-Phasen-Modells der Geschlechtergleichstellung Rechnung getragen, in welchem proaktive Trends und Potentiale verschiedener Gleichstellungsphasen voneinander unterschieden wurden.

- **Die frühe Phase.** Unternehmen, die der frühen Phase zugeordnet wurden, zeigen erste Schritte in Richtung Geschlechtergleichstellung. Die Situation männlicher ‚Pioniere‘ in weiblich assoziierten Feldern (Teilzeitbeschäftigung, Karenz, nichttraditionelle Berufe) ist zumeist unsicher, weil die Organisation nicht über die adäquaten Unterstützungsstrukturen verfügt. Die geschlechtliche Substruktur (vgl. Acker 1991; 1992) im Unternehmen ist durch horizontale und vertikale Segregation gekennzeichnet, mit den

entsprechenden Karrierenachteilen für Frauen. Aus Unternehmensperspektive vollzieht sich Erwerbsarbeit unabhängig von privaten und familiären Verpflichtungen. In erste Überlegungen zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen werden Männer i.d.R. nicht einbezogen. Geschlechtergleichstellung bedeutet Frauenförderung in Unternehmen der frühen Phase.

- **Die mittlere Phase.** Charakteristisch für Unternehmen die der mittleren Phase zugeordnet wurden ist der Umstand, dass diese zumeist mit dem Geschlechterkampf (vgl. Ohlendieck, 2003) konfrontiert sind. Im Unterschied zu Unternehmen der frühen Phase werden in diesen Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen konkretisiert und umgesetzt, was letztlich zur Geschlechterkonkurrenz führt. Diesem Konkurrenzverhältnis kommt Ohlendieck (2003) zufolge im Prozess der Gleichstellung eine wichtige Rolle zu. Einerseits manifestieren sich im Geschlechterkampf Bruchlinien im Unternehmen (bspw. Hinweise auf (un)mittelbare Diskriminierungen), andererseits ist der ‚gender trouble‘ (Ohlendieck, 2003) ein Garant dafür, dass an Gleichstellung gearbeitet wird, dass der Prozess ins Rollen gekommen ist. Gleichstellungsmaßnahmen – in dieser Phase bereits konkretisiert und in Umsetzung begriffen – fokussieren zumeist die Verbesserung der Situation von Frauen, für Männer – häufig nicht adressiert - sind sekundäre Effekte erkennbar (im Sinne der Unterstützung der Karrierepläne von Mitarbeiterinnen könnten betriebliche Strukturen geschaffen werden, die Männern die Vereinbarkeit erleichtern). In Unternehmen der mittleren Phase kommt Männern die Rolle der ‚Unterstützer‘ weiblicher Karrierewege zu, weil ihre aktive Vaterrolle einen frühen Wiedereinstieg der Partnerin ermöglicht. Gleichstellungsmaßnahmen dieser Art formulieren den Nutzen einseitig: thematisiert wird die ‚Win-Situation‘ für Frauen, nicht die ‚Win-Win-Situation‘ für beide Geschlechter.
- **Die fortgeschrittene Phase.** Proaktive Maßnahmen nehmen in Unternehmen der fortgeschrittenen Phase in Bezug auf beide Geschlechter konkrete Gestalt an. Die geschlechterrelevante Substruktur (Acker, 1991; 1992), gekennzeichnet durch eine integrierte Perspektive auf Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit (*Work-Life-Balance*), ist u.a. darauf ausgerichtet, adäquate Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Einerseits sind Maßnahmen auf die Stärkung der Position von Frauen in Führungspositionen ausgerichtet, andererseits finden wir Gleichstellungsstrategien zur Reduktion der ‚overwork culture‘ und männlichen Dominanz im Unternehmen. Die Abkehr von der männlichen *Familienernährer*-Logik und Stärkung der männlichen Rolle in der Familien- und Betreuungsarbeit (vgl. Lehner, 2003) soll dabei zur Verbesserung der Lebenschancen für Männer beitragen. Auffallend ist an Unternehmen der fortgeschrittenen Phase, dass wesentliche Organisationsprozesse sowie die Praxis der alltäglichen sozialen Interaktion deutlich reflektierter betrachtet als

in anderen Organisationen. Neue und alternative Formen von Männlichkeit finden Beachtung.

Insgesamt kommen die AutorInnen zum Schluss, dass Entwicklungen in Unternehmen den realen Veränderungen aus Seiten der befragten Männer hinterherhinken. Während auf der einen Seite deutliche Entwicklungen hin zu einer veränderten Familienrolle, zu aktiver Vaterschaft bei gleichzeitiger Abkehr vom *Familienernährermodell* festzustellen sind, ändern sich Verhältnisse in Betrieben und Unternehmen nur sehr schleppend und häufig auf Basis gesetzlicher Regelungen (Bsp. Väterkarenz) (vgl. Holter, Riesenfeld & Scambor, 2005). Es sind aber gerade die betrieblichen Rahmenbedingungen (Unternehmenskultur, Leitbild, Vereinbarkeitsstrukturen, Gleichstellungsstrukturen), die letztlich entscheidende Wirkungen in Richtung geschlechtergerechte Teilhabeprozesse entfalten. Dazu bedarf es adäquater rechtlicher Rahmenbedingungen (vgl. Gärtner, 2012; Langvasbråten & Teigen, 2006; Puchert, Gärtner & Höyng, 2005), damit progressive Ansätze nicht im Keim erstickt werden.

3.6 Die institutionelle Kinderbetreuung in Österreich

Einstellungen zu institutioneller Kinderbetreuung

Nehmen Menschen in Österreich Kinderbetreuung tendenziell als Aufgabe des Staates oder als Aufgabe von Familien wahr?

Die *Generations and Gender Survey* (GGG; 2009; 3.000 Frauen und 2.000 Männer; 18-45 Jahre; Wohnsitz in Österreich) gewährt Einblick in Einstellungsmuster zum Thema Kinderbetreuung und lässt deutliche Unterschiede im Bundesländervergleich erkennen. Hinsichtlich der Frage „*Sind Sie der Meinung, dass sich eher die Familie oder der Staat um die Betreuung von unter 3-Jährigen, von Vorschulkindern (3 Jahre oder älter) und die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern kümmern soll?*“ ist beispielsweise ein deutliches ‚West-Ost-Gefälle‘ zu erkennen: unabhängig von der Altersgruppe, betrachten Menschen in Vorarlberg die Kinderbetreuung am häufigsten (39,6%) als Familienaufgabe; WienerInnen am wenigsten häufig (9%). Differenziert nach Altersgruppen der Kinder sind es halb so viele WienerInnen (35%) wie VorarlbergerInnen (73%), die die Betreuung der unter 3-Jährigen als Familienangelegenheit betrachten (Steiermark 60,4%). Bei Schulkindern sind es immer noch 26% der VorarlbergerInnen, die meinen, die Nachmittagsbetreuung sollte Aufgabe der Familien sein (4% WienerInnen; 17,2% SteirerInnen) (vgl. Baiertl & Kaindl, 2011).

Die Betreuungssituation – Entwicklung der Betreuungsquote

Auf Basis der Kindertagesheimstatistik¹² haben Baierl & Kaindl (2011) im Rahmen einer Studie die Entwicklungen der Betreuungsquoten (1995-2009) in Österreich recherchiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse der beiden Autoren kurz skizziert und teilweise mit aktuellen Statistiken zur institutionellen Kinderbetreuung 2012/13 ergänzt.

Bei den unter 3-Jährigen hat sich Betreuungsquote¹³ österreichweit deutlich erhöht (1995: 4,6%; 2009: 15,8%). Leichte Rückgänge der Betreuungsquote im Jahr 2003 führen die Autoren unmittelbar auf die Einführung des Kinderbetreuungsgelds und den damit einhergehenden längeren Erwerbsunterbrechungen (insb. bei Frauen) zurück.

Im Beobachtungszeitraum zeigen sich

- deutliche Zuwächse der Betreuungsquoten vor allem in Bundesländern mit niedrigen Ausgangslagen (Burgenland 7,2% - 23,5%/ Tirol 2,2% - 15,1%/ Vorarlberg 1,3% - 15,1%),
- deutliche Unterschiede im Bundesländervergleich: mehr als ein Viertel der unter 3-Jährigen wird in Wien institutionell betreut; in Oberösterreich und der Steiermark lagen die Betreuungsquoten im Jahr 2009 unter 10%. In der Steiermark wird die niedrige Betreuungsquote mit einem hohen Tageselternanteil¹⁴ begründet; ca. ein Drittel der unter 3-Jährigen wurde von Tageseltern betreut (vgl. Baierl & Kaindl, 2011).

Bei den 3- bis 6-Jährigen liegt die Betreuungsquote im Beobachtungszeitraum deutlich höher (1995: 70,6%; 2009: 89,3%). Im Bundesländervergleich weist Kärnten mit einer Quote von 81,3% (2009) eine deutlich niedrigere Betreuungsquote auf als das Burgenland (2009: 99,5%), Oberösterreich bzw. Niederösterreich (beide über 90%) (vgl. Baierl & Kaindl, 2011).

Auch innerhalb der Alterskategorien ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen 2002 und 2012/13:

„Betrachtet man die Entwicklung der Betreuungsquoten der 3-, 4- und 5-jährigen Kinder (den Anteil der in Kindertagesheimen betreuten Kinder, bezogen auf die gleichaltrige Wohnbevölkerung) in den letzten zehn Jahren, zeigt sich, dass bei allen drei Alterskategorien beträchtliche Anstiege zu erkennen sind. So erhöhte sich die Betreuungsquote der 3-Jährigen von 60,8 Prozent im Jahr

¹²Der Begriff ‚Kindertagesheim‘ inkludiert Kinderkrippen, Krabbelstunde, Kindergärten, Horte und altersgemischte Tageseinrichtungen (Kindergruppe, etc.), die regelmäßig auf Basis öffentlicher Förderungen Kinderbetreuung anbieten.

¹³Die ‚Betreuungsquote‘ bezeichnet den Anteil betreuter Kinder an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung.

¹⁴Tageseltern werden in der Betreuungsquote nicht erfasst.

2002 auf mittlerweile 81,5 Prozent. Bei den 4-Jährigen wurde in den letzten zehn Jahren eine Steigerung von 88,0 auf 94,3 Prozent verzeichnet, bei den 5-Jährigen von 92,0 auf 95,9 Prozent.“¹⁵

Sowohl das Vorhandensein als auch die Ausgestaltung der institutionellen Kinderbetreuung (Öffnungs- und Schließzeiten, Kosten, etc.) sind relevante Indikatoren im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen stellen dabei häufig das ‚Zünglein an der Waage‘ dar. Aktuelle Daten zeigen hier vor allem Handlungsbedarf bei Kindergärten (im Jahr 2012/13 sperrten mehr als 25% aller Kindergärten in Österreich vor 14:00 zu)¹⁶; dies gilt in besonderer Weise für Kindergärten in ruralen Gebieten. Mit Blick auf die Öffnungszeiten zeigen sich große Unterschiede im Bundesländervergleich. Hier zeigt sich das vorab bereits erwähnt West-Ost-Gefälle mit langen Öffnungszeiten in Wien und vergleichsweise kurzen Öffnungszeiten in Tirol und Vorarlberg. Auch in der Steiermark sperrten 60% aller Kindergärten im Jahr 2009 vor 14:00 zu.

Die betriebliche Kinderbetreuung stellt mancherorts eine Alternative zu öffentlichen Betreuungseinrichtungen dar, wenngleich diese Form der Kinderbetreuung quantitativ eine eher untergeordnete Stellung einnimmt (ca. 2% aller Betreuungsangebote). Die Öffnungszeiten der betrieblichen Kinderbetreuung kommen der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit eher entgegen, weil sie insbesondere nachmittags und abends länger geöffnet haben als herkömmliche Einrichtungen (vgl. Kaindl, 2011). Als Motive betrieblicher Kinderbetreuungsangebote werden v.a. die Verbesserung der Vereinbarkeit sowie ein früherer Wiedereinstieg in das Unternehmen genannt. Mangelnde außerbetriebliche Betreuungsangebote sowie die Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens stellen wesentliche Motive für die betriebliche Kinderbetreuung aus ArbeitnehmerInnensicht dar (vgl. Kaindl, 2011).

Wahlfreiheit und institutionelle Kinderbetreuung

Die *Wahlfreiheit* reduziere sich, so Kreimer (2009), in der österreichischen Sozialpolitik auf eine leere Worthülse, die keinesfalls in Richtung einer neuen sozialpolitischen Orientierung ginge:

„Die Wahlfreiheit der Eltern in der Kleinkindphase, in der sie Kinderbetreuungsgeld beziehen können, ist angesichts der (...) Daten zum Angebot von Krabbelstuben und Kinderkrippen für Kinder bis drei Jahren klar beschränkt. Hinsichtlich der Realisierung von Alternativen durch die Nachfrage der Eltern kommt in diesem Betreuungsbereich den sozialen Normen in Bezug auf die Kinderbetreuung relativ große Bedeutung zu: Für Kinder bis drei

¹⁵ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html [12.3.2014]

¹⁶ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html [12.3.2014]

Jahren gilt eine möglichst familiennahe Betreuung als Norm, die von den externen Formen am ehesten noch durch Tageseltern erfüllt werden kann. Das Kinderbetreuungsgeld selbst bzw. die politische Rhetorik seiner Einführung stützt und stabilisiert diese Norm. Für die Nachfragenden nach Betreuungsdienstleistungen würde ein Konzept von Wahlfreiheit, das ihnen die Wahl zwischen Geld- und Sachleistungen lässt, weitaus eher die Möglichkeit geben, mit ihrer Nachfrage den Markt zu gestalten.“ (Kreimer, 2009: 228)

Die österreichische Sozialpolitik baut Kreimer (2009: 229 f.) zufolge „*immer noch auf dem Breadwinner-Modell auf, obwohl gleichzeitig ökonomische, soziale und kulturelle Trends dieses Arbeitsteilungsmodell immer mehr auflösen*“ und sich Familienstrukturen und Arbeitsmarktanforderungen ändern (siehe dazu auch Wörister, 2001; Mairhuber, 2000a; 2000b; Mühlberger, 2000).

3.7 Wohlfahrtsstaatliche Regelungen auf nationaler Ebene – Kinderbetreuungsgeld, Karenz und andere Regelungen

Familien können als gesellschaftliche Subsysteme betrachtet werden, von denen Einfluss auf soziale Wandlungsprozesse zu erwarten ist, insbesondere aufgrund von Werthaltungen und Entscheidungen für bestimmte Formen der Arbeitsteilung zwischen Paaren. Gleichzeitig bilden wohlfahrtsstaatliche Regelungen relevante Bedingungen für Entscheidungsprozesse in Familien, indem sie beispielsweise Anreize für Männer schaffen, sich an der Familienarbeit zu beteiligen oder aber einer geschlechtergerechten Teilhabe hinderlich im Wege stehen.

Um den familienpolitischen Einfluss auf die *Wahlfreiheit* in Österreich untersuchen zu können, ist zu beachten, dass es innerhalb von 10 Jahren größere Änderungen bei der öffentlichen Unterstützung der elterlichen Betreuung von Kleinkindern gab. Insbesondere Entwicklungen im Bereich Karenz, Kinderbetreuungsgeld und Vereinbarkeit werden u.a. als „*Paradigmenwechsel auf halbem Weg*“ (Kreimer, 2011: 83) beschrieben.

Mit Übergangsbestimmungen zwischen 1.7.2000 und 31.12.2001 wurde das vorher geltende ‚Karenzgeld‘ ab 1.1.2002 vom ‚Kinderbetreuungsgeld‘ abgelöst. Durch das Kinderbetreuungsgeld wurde der BezieherInnenkreis ausgeweitet, eine Erwerbstätigkeit vor der Geburt war nun nicht mehr erforderlich. Auch die Dauer des Leistungsbezugs wurde bis zum 30. Lebensmonat des Kindes ausgeweitet, im Falle eines geteilten Leistungsbezugs sogar bis zum dritten Geburtstag des Kindes (monatlich 436 Euro). Allerdings bestand der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz nur für 24 Monate, weshalb es infolge der Karenz vermehrt zu Arbeitsplatzwechsel und Arbeitslosenepisoden kam (vgl. Riesenfelder et al., 2007). Die jährliche

Zuverdienstgrenze wurde auf 14.600 Euro erhöht, was einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1.133 Euro entsprach (vorher maximal 296 Euro).

Hinsichtlich der Betreuungszeiten durch Eltern sind Karenz und Kinderbetreuungsgeld zu unterscheiden: Karenz ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch, eine Freistellung von der Erwerbsarbeit, die längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes gegeben ist. Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Familienleistung des österreichischen Staates, eine Geldleistung, die je nach Variante unterschiedlich lang ausbezahlt wird, längstens jedoch bis zum Ende des 30. bzw. 36. Lebensmonats des Kindes (vgl. z.B. BMWFJ, 2013).

Seit 1.1.2010 gibt es verschiedene Varianten des Kinderbetreuungsgelds, es kann entweder pauschal oder einkommensabhängig bezogen werden. Typischerweise gibt es eine um ca. 20% längere Anspruchsberechtigung, wenn beide Elternteile das Kinderbetreuungsgeld beziehen bzw. in Karenz gehen. Es gibt vier Formen des pauschalen Kinderbetreuungsgelds: die Variante ‚30 plus 6‘ Monate mit ca. 436 Euro pro Monat, ‚20 plus 4‘ mit monatlich ca. 624 Euro, ‚15 plus 3‘ mit ca. 800 Euro oder ‚12 plus 2‘ mit monatlich ca. 1000 Euro Kinderbetreuungsgeld. Die Eltern können auch ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld wählen (ebenfalls 12 plus 2 Monate, wenn es von beiden Elternteilen beansprucht wird, mit 80% der Letzteinkünfte, maximal jedoch 2000 Euro pro Monat) (vgl. BMWFJ, 2013).

Die Änderungen des Kinderbetreuungsgelds, vor allem das Monate-Splitting, wurden u.a. mit dem Ziel eingeführt, stärkere Anreize für Männer zu schaffen. Aktuelle Studien gehen davon aus, dass v.a. die einkommensabhängige Variante Potential in diese Richtung in sich birgt (vgl. Kreimer, 2011; Reidl & Schiffbänker, 2013; Riesenfelder, 2013). Die anderen Varianten bieten – nicht zuletzt aufgrund der relativ niedrigen Lohnersatzrate – wenig Anreiz zur Erhöhung des Männeranteils.

Die Einführung der unterschiedlichen Kinderbetreuungsgeld-Varianten mit kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung im Jahr 2008 hat einen sprunghaften Anstieg der Anzahl der Karenzväter bewirkt (vgl. Reidl & Schiffbänker, 2013). Von Reidl & Schiffbänker (2013) wurden speziell die Karenzzeiten von Akademikern untersucht.

„Über die Jahre gehen immer mehr Akademiker in Karenz, tendenziell jedoch kürzer als früher. Dies ist auf die Einführung von Kinderbetreuungsgeld-Varianten mit kürzeren Bezugszeiten und höheren Geldleistungen zurückzuführen.“ (Reidl & Schiffbänker, 2013: 1)

Karenz bedeutet für den Großteil der Akademiker keine Einkommensbuße. Im Vergleich zu Akademikern ohne Karenzunterbrechung verdienen Karenzväter zwei Jahre nach der Karenz durchschnittlich sogar etwas besser, allerdings hat diese Gruppe ein etwas größeres Arbeitslosigkeitsrisiko. Die Sorge von Männern, dass sie zwar gern in Karenz gehen würden, jedoch nicht können, weil Einkommens- und/oder Jobverlust drohen, ist aufgrund der statistischen Analyse von Daten des österreichischen Hauptverbandes der Sozialversicherungen zumindest für Akademiker nicht begründet (vgl. Reidl & Schiffbänker, 2013). Allerdings sagen diese

statistischen Daten nichts darüber aus, ob es sich um eine positive Selektion handelt, dass also eher Männer in Karenz gehen, die keine Karrierenachteile befürchten (vgl. Reidl & Schiffbänker, 2013).

Auch Riesenfelder et al. (2007) stellten in ihrer Längsschnittuntersuchung fest, dass Männer im Gegensatz zu einem Teil der Frauen beim Wiedereinstieg keine positionsmäßigen Abstiegsprozesse erleben (vgl. Riesenfelder et al., 2007). Von Frauen hingegen wurden die folgenden hemmenden Faktoren identifiziert:

- die Arbeitszeitlänge konnte nicht verändert werden (59%),
- die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passten nicht (30%) und
- private Betreuungspersonen waren nicht vorhanden (33%).

Als fördernd für die eigene Erwerbstätigkeit nannten die Frauen:

- das Entgegenkommen der ArbeitgeberInnen (82%),
- die Unterstützung durch den Partner (77%),
- die außerhäusliche bzw. bezahlte Kinderbetreuung (68%) und
- die Betreuung durch die Großeltern (64%).

Männliche Kinderbetreuungsgeldempfänger haben die Faktoren deutlich anders gereiht als Frauen. Der Stellenwert der Partnerin wird von ihnen (89%) deutlich wichtiger eingeschätzt, das Entgegenkommen der ArbeitgeberInnen wird nur zu 48% als wesentlich erachtet (Riesenfelder et al., 2007).

Im Jahr 2004 wurde in Österreich die *Elternteilzeit* eingeführt. Diese Regelung ist an Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer geknüpft: Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer von drei Jahren haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der Arbeitszeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit) bis zur Vollendung des siebten Lebensjahrs des Kindes. Andere Beschäftigte können auf freiwilliger Basis eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betrieb anstreben. Der Anteil der Männer an *Elternteilzeit* ist mit 16% (vgl. Bergmann, Danzer & Schmatz, 2014) vergleichsweise ‚hoch‘ gegenüber anderen Regelungen. Zudem wird die Möglichkeit der *Elternteilzeit* seitens derer, die sie in Anspruch nehmen, als effiziente Vereinbarkeitsmaßnahme erlebt (vgl. Dörfner et al., 2009). Ähnlich wie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld weist diese Maßnahme in Richtung einer höheren Väterbeteiligung.

Nach wie vor gibt es in Österreich keinen bezahlten *Papamonat* nach dem ‚use-it-or-loose-it‘ Prinzip. Der öffentliche Sektor gewährt seit 1. Jänner 2011 innerhalb der ersten zwei Monate nach Geburt des Kindes einen unbezahlten *Papamonat*. Aufgrund der fehlenden finanziellen Absicherung und der Beschränkung auf den öffentlichen Dienst wird von diesem Instrumentarium aber eher ‚Signalcharakter‘ erwartet (vgl. Kreimer, 2011). Derzeit nimmt jeder achte Vater den *Papamonat* in Anspruch (seit Einführung im Jahr 2011 bis Anfang 2014 waren dies 600 Väter).

Einige private Sektoren gewähren zusätzlich zwei freie Tage für Väter rund um die Geburt des Kindes. Im Gegensatz dazu können Väter z.B. in Norwegen zwölf vollbezahlte Karenzwochen in Anspruch nehmen (siehe Kap. 3.8.2).

3.8 Wohlfahrtsstaatliche Regelungen – ein internationaler Vergleich

Gleichstellungspolitik und wohlfahrtsstaatliche Regelungen beeinflussen die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Paaren: Karenzregelungen, Arbeitszeitbestimmungen, Steuersysteme und staatliche Kinderbetreuungseinrichtungen können zur Erhöhung der Beteiligung von Männern an Betreuungsaufgaben beitragen und eine geschlechtergerechte Aufteilung der Arbeit unterstützen. Wenn diese Unterstützung ausbleibt, und wenn Staat und/oder Wirtschaft ungleiche Familienmodelle favorisieren, verzögert sich der Prozess hin zur mehr Geschlechtergerechtigkeit. Zugleich werden diesbezügliche Fortschritte kostspieliger, sowohl für das Individuum als auch für Familien und die gesamte Gesellschaft.

Karenzregelungen variieren europaweit sehr stark und einige Reformen sind wirkungsvoller als andere (so ist beispielsweise in Island die Elternkarenz als ein dreistufiges Modell geregelt, mit dem Recht auf eine jeweils nicht übertragbare bezahlte Zeit für Mütter und für Väter).

Der allgemeine Stand der Geschlechtergleichstellung sowie die Familienpolitik haben großen Einfluss auf die Entscheidung von Männern, Betreuungs- und Versorgungsaufgaben in der Familie zu übernehmen. Erfahrungen in nordischen Ländern Europas zeigen, dass spezifische politische Regelungen zur stärkeren Beteiligung von Männern in Pflege- und Betreuungsaufgaben Änderungen an den realen Verhältnissen bewirken können. Solche Politiken müssen mit Strategien zur Förderung der Geschlechterparität in wirtschaftlichen und politischen Bereichen abgestimmt sein, wollen sie zur Beseitigung von Ungleichheiten beitragen, die nicht nur zu Diskriminierung von Frauen im öffentlichen Leben führen, sondern auch zu mangelnder Geschlechtergerechtigkeit innerhalb von Familien.

Daraus kann nicht einfach die Schlussfolgerung gezogen werden, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen in jedem Fall zu einer höheren männlichen Beteiligungsrate an unbezahlter Arbeit führt. Klar ist jedoch, dass die Erwerbsarbeit einen Schlüsselfaktor der Geschlechtergleichstellung darstellt. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein klarer europaweiter Trend, und damit stellt sich die Frage, wer die dadurch freigewordenen Kapazitäten in den Familien und Haushalten füllen wird. Die Frauen selbst? Andere Familienmitglieder, bezahlte Hilfen – oder Männer?

Im zeitlichen und internationalen Vergleich zeigt sich, dass sich die jeweils vorherrschenden Arbeitsteilungsmodelle stark verändern (vgl. Pfau-Effinger, 1998, 2000b; Eurostat, 2002; Braun & Scott, 2009) (siehe Kap. 2.2). Ist das *Ernährermodell* ein Auslaufmodell? (Vgl. Leitner, Ostner & Schratzenstaller, 2004; Lewis, 2001)

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass wohlfahrtsstaatliche Regelungen großen Einfluss auf die Erwerbsmodelle von Paaren haben können. Hier ist vor allem die Entwicklung skandinavischer Länder sehr interessant, die sich i.d.R. schon sehr früh zu Geschlechterdemokratie (und den entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen) bekannten. Dies hatte u.a. zur Folge, dass diese Länder bereits mehrere gleichstellungsrelevante Reformprozesse durchlaufen haben, die jeweils unterschiedliche Effekte nach sich gezogen haben.

3.8.1 Geschlechtergleichstellung und *Wahlfreiheit* – ein Vergleich familienpolitischer Reformen in Nordeuropa

Im Mittelpunkt von Reformen moderner europäischer Wohlfahrtsstaaten stehen Fragen der institutionellen Kinderbetreuung, sowie Fragen der Verschiebung von privater und öffentlicher Sphäre zwischen Familie, Elternschaft und Staat (vgl. Ellingsæter & Leira, 2006). In die Familienpolitik sind dabei sowohl Ansprüche und Erwartungen an Familien als auch konkrete Bilder über die familiäre- und Erwerbsrollen von Frauen und Männern eingelassen. Diskussionen darüber, welche Familienformen gefördert werden sollen, spiegeln i.d.R. Normen über Familien wider (Wer gehört dazu? Wer nicht? Wer trägt was dazu bei?).

Familie und Elternschaft sind in der Regel Gegenstand politischer Debatten und die nordischen Länder, die von Beck und Giddens als „*die egalitärsten und solidarischsten Gesellschaften Europas*“ bezeichnet werden, haben viele Reformen durchlaufen, von deren bewährten Verfahrensweisen andere Länder durchaus profitieren können (vgl. Beck & Giddens, 2005).

Im Zuge familienpolitischer Reformwellen der 90er Jahre hat sich in nordischen Ländern (Schweden, Dänemark, Finnland und Norwegen) v.a. ein Trend in Richtung *Wahlfreiheit der Eltern* herausgebildet. Ellingsæter & Leira (2007) diskutieren im Artikel *Familienpolitische Reformen in Skandinavien – Gleichberechtigung der Geschlechter und Wahlfreiheit der Eltern* die wichtigsten Bestandteile und Ergebnisse dieses Reformprozesses mit Blick auf das Ziel der Gleichberechtigung und kommen dabei zu interessanten Ergebnissen.

Zwei große Reformen

Zwei große Reformwellen (70er und 90er Jahre) haben deutliche Spuren in der nordischen Familienpolitik hinterlassen. Der Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen in den 70er Jahren war Auslöser für politische Reformen, für den Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Angebote (vgl. Huber & Stephens, 2000) und für die ‚Politisierung von Elternschaft‘ (vgl. Ellingsæter & Leira, 2007). Die Reformen umfassten im Wesentlichen die Einführung einer bezahlten Elternzeit (nach Geburt oder Adoption) für den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektor, der spezielle Rechte für Mütter und Väter vorsah (*Papa-Tage*), sowie gesetzliche Regelungen für eine flächendeckende Versorgung von Kindern in der Vorschulzeit. Diese Reformen betrafen vor allen Geschlechter- und Familienarrangements und wurden Großteils

von Regierungen getragen, die auf Egalität ausgerichtet waren. In Staaten liberaler und konservativer Prägung stießen diese Reformen auf geringe Akzeptanz (vgl. Leira, 2002). Egalitarismus und Universalismus – zentrale Werte des ‚nordischen Wohlfahrtsstaatenmodells‘ (vgl. Esping-Andersen, 1990) – waren die Grundpfeiler arbeits- und familienpolitischer Reformen der 70er Jahre und prägten in enger Verknüpfung mit der Gleichberechtigung der Geschlechter (vgl. Dackweiler, 2010) die Politisierung der Elternschaft.

In der zweiten Reformwelle der 90er Jahre – eine Zeit des Ausbaus globalisierter Ökonomien, ökonomischer Turbulenzen und zunehmender Arbeitslosigkeit – wurden vor allem Investitionen in den Ausbau des Kinderbetreuungsgelds getätigt und die Möglichkeiten für aktive Väter wurde verbessert.

Der bedarfsgerechte Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in nordischen Ländern manifestierte sich bereits im Jahr 2004 in hohen Deckungsraten der institutionellen Betreuung von 3- bis 5-jährigen Kindern in Schweden und Dänemark (beide 95%). In diesen Ländern mussten Kinderbetreuungsplätze bereits in den 90er Jahren „ohne unangemessene Verzögerung“ (Ellingsæter & Leira, 2007: 548) zur Verfügung gestellt werden. In Finnland wurde 1990 ein Recht für unter 3-jährige Kinder auf öffentlich geförderte Betreuung verankert, entweder in Form von institutioneller Betreuung oder in Form eines Kinderbetreuungsgelds. Auch in Schweden und Norwegen wurde mit dem Ausbau des elterlichen Rechts auf das Kinderbetreuungsgeld das Konzept der *Wahlfreiheit* gestärkt.

In Norwegen wurde das Kinderbetreuungsgeld („Kontantstøtte“) im Jahr 1998 eingeführt und war von Beginn an heftig umstritten, weil das gleichstellungspolitische Ziel einer Stärkung der Berufstätigkeit von Frauen im Widerspruch zu dieser Regelung stand. Obwohl nach Einführung dieser Regelung ein Rückgang der Erwerbsarbeitsstunden bei jungen Frauen verzeichnet wurde, hat die Rate der BezieherInnen mittlerweile parallel zum Ausbau der Kinderbetreuung wieder stark abgenommen. Im Jahr 2010 betrug der Deckungsgrad für institutionelle Betreuung von Kindern im Alter von 1-5 Jahren ca. 89% (vgl. Lindén, 2012).

In Schweden wurde das Kinderbetreuungsgeld mittlerweile wieder abgeschafft, mit der Begründung, es fördere die häusliche Kinderbetreuung und damit hauptsächlich den Hausfrauenstatus von Frauen und es unterminiere die Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt (vgl. Leira 2002; 2006).

Die Einführung der sogenannten ‚Väterquote‘, einer Väter vorbehaltenen Elternzeit, stellt nach Ansicht von Ellingsæter & Leira (2007) eine ‚echte Innovation‘ dar. Die Väterquote wurde vor allem aufgrund der geringen Väterbeteiligung bis Mitte der 90er Jahre eingeführt, wobei Bedenken in Bezug auf Geschlechtergleichstellung vor allem mit Blick auf die gesetzliche Regelung der Elternzeit geäußert wurden. In der Ausgestaltung der Väterquote unterscheiden sich die nordischen Länder stark voneinander. Während in Dänemark die zweiwöchige Quote für Väter gleich wieder abgeschafft wurde, haben Länder wie Schweden und Norwegen 60 Tage bzw. 12 Wochen für die Väter reserviert, bei großzügigen Lohnersatzraten von bis zu 100% (vgl. Lindén, 2012).

Die unterschiedlichen Regelungen, da Kinderbetreuungsgeld, dort Väterquote, entfalten durchaus unterschiedliche Wirkungen auf die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern:

„So erwies sich die Väterquote als wirksameres Mittel zur Veränderung des geschlechtsspezifischen Verhaltens bei der Kinderbetreuung als die Förderung der elterlichen Wahlfreiheit. Schweden und Norwegen, wo die Quote bereits lange Realität ist, sind die Länder, in denen der von Vätern beanspruchte Anteil an der Elternurlaubszeit am höchsten ausfällt.“ (Ellingsæter & Leira, 2007: 549)

An dieser Stelle sollte in besonderer Weise auf das Karenzmodell in Island hingewiesen werden, das sich hinsichtlich der Beteiligungsrate von Vätern an der Kinderbetreuung als äußerst erfolgreich erwiesen hat (vgl. Gresy, 2011).

Good Practice: 3 3 3 – Elternkarenz in Island

Das Elternkarenzmodell in Island stellt Eltern neun bezahlte Monate für die gemeinsame Zeit mit ihrem Kind zur Verfügung: Drei nicht übertragbare Monate sind für die Mutter reserviert, drei nicht übertragbare Monate für den Vater und drei weitere Monate können von den Eltern in beliebiger Weise geteilt oder auch zur Gänze von einem/er Partner/in in Anspruch genommen werden.

Bis zum Jahr 1997 war das Karenzmodell in Island als sechsmonatiges Modell gestaltet, mit einer fixen monetären Kompensation (Flat-Rate) auf niedrigem Niveau. Obwohl die Karenzzeit zwischen den PartnerInnen aufgeteilt werden konnte, machten im Jahr 1997 nur 0.3% aller anspruchsberechtigten Männer davon Gebrauch.

Im Jahr 1997 wurde erstmals ein eigenständiges Recht auf eine zweiwöchige, nicht übertragbare Zeit der Väternkarenz formuliert, von dem in der Folge ca. ein Drittel der anspruchsberechtigten Männer Gebrauch machten.

Aber erst der *Parental Leave Act* im Jahr 2000 brachte die entscheidende Wende. Diese gesetzliche Grundlage war darauf ausgerichtet, Kindern zu Beginn ihres Lebens den Kontakt zu beiden Eltern zu gewähren und gleichzeitig Eltern eine gute Balance zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu ermöglichen. Für die monetäre Kompensation wurde ein spezieller Fond eingerichtet (*Maternity/Paternity Leave Fund*). Im Jahr 2001, nach Einführung der gesetzlichen Regelung, nutzten bereits 82.4% aller anspruchsberechtigten Väter ihr Recht auf Väternkarenz, im Jahr 2008 waren es 90.9% (vgl. Parrukoski & Lammi-Taskula, 2012). Durchschnittlich waren Väter im Jahr 2007 101 Tage in Karenz, Mütter waren im selben Jahr 181 Tage in Karenz. D.h., Karenzzeiten über die die Elternpaare frei verfügen konnten (*Wahlfreiheit der Eltern*) wurden in der Regel von Frauen in Anspruch genommen, implizite ‚Verpflichtungen‘, wie sie in ‚use it or loose it‘-Modellen eingeschrieben sind, dürften auch in Island zu einer eklatanten Erhöhung der Beteiligungsrate von Vätern geführt haben.

Eine Evaluierung dieses 3-3-3-Modells zeigte im Wesentlichen zwei Effekte: einerseits gelang es Vätern mithilfe dieser Regelung, intensivere Beziehungen zu ihren Kindern aufzubauen, andererseits wurde von Gleichstellungseffekten am Arbeitsplatz berichtet.

Die wirtschaftliche Rezession in Island war mit der Herausforderung verbunden, die Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung weiterhin sicherzustellen und Männer zu ermutigen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen (vgl. Gíslason, 2012).

Familienpolitische Reformen der 90er Jahre sind im Wesentlichen durch zwei Strömungen gekennzeichnet:

1. Neoliberale Strömungen, VerfechterInnen des Individualismus und traditionelle Kräfte traten in den 90er Jahren für ein formal ‚geschlechtsneutrales‘ Modell wohlfahrtsstaatlicher Leistungen ein, das der Aufwertung unbezahlter Familienarbeit dienen sollte und eine monetäre Kompensation der Betreuungsarbeit vorsah: das Betreuungsgeld. Die BefürworterInnen dieses Modells stützen ihre Argumente auf das Konzept der *Wahlfreiheit* der Eltern.
2. Das Modell geschlechtergerechter Teilhabe, das eine gerechte elterliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Erwerbs- und Familienarbeit vorsieht (*DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*) und das dominante Modell in Skandinavien darstellt, wurde vor allem von politischen Kräften favorisiert, die auf Egalität und Solidarität ausgerichtet waren. Der Grundsatz der Geschlechtergleichheit (gemeint ist die *Ergebnisgleichheit*, nicht die *Chancengleichheit*), ein zentrales Element der nordischen Wohlfahrtsstaatenpolitik, fokussiert die Erwerbsrolle von Frauen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt, aber auch Geschlechterarrangements in der Familie. Der *Nordic Council of Ministers* legte deshalb den Schwerpunkt auf die ‚Umverteilungswirkung‘, die beispielsweise von Maßnahmen wie der Väterquote zu erwarten sei, denn der Grundsatz der Geschlechtergleichheit würde beeinträchtigt, „... wenn die Gleichberechtigung der Geschlechter an der Haustür ende.“ (Ellingsæter & Leira, 2007: 550)

Erfolge in der Gleichstellungspolitik nordischer Länder

Im europäischen Vergleich weisen Norwegen, Schweden, Dänemark und Island im Jahr 2010 die höchsten Beschäftigungsquoten auf. Zugleich liegen die Fertilitätsraten in diesen Ländern oberhalb des europäischen Durchschnitts (Island: 2.02; Schweden: 1.90; Norwegen: 1.88¹⁷)

„Diese Kombination wird oft als Indikator für den Erfolg der familienpolitischen Reformen gewertet, die sowohl Müttern als auch Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (Sønsen/Skrede 2006) und verhindern, dass Frauen sich zwischen Kinderwunsch und Karriere entscheiden müssen.“ (Ellingsæter & Leira, 2007: 550)

Darüber hinaus hat mit der Einführung der Väterquoten in den 90er Jahren eine Paradigmenwechsel stattgefunden, der zur Stärkung der familiären Rolle von Vätern

¹⁷ <http://wko.at/statistik/eu/europa-geburtenrate.pdf>

und damit zu einer gerechteren Aufteilung der Familien und Erwerbsarbeit beigetragen hat.

Die relevantesten Veränderungen der letzten 30-40 Jahre sind jedoch mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen und deren Beitrag am Familieneinkommen verbunden. Ein detaillierter Blick auf Arbeitsmarkt und Familie zeigt jedoch, dass sich geschlechtstypische Muster auch in den europäischen Vorzeigstaaten hartnäckig gehalten haben: Frauen leisten nach wie vor einen größeren Teil der Familienarbeit, sind häufiger in Teilzeitjobs anzutreffen und haben ein geringeres Einkommen als Männer (vgl. Skrede 2004; Bergqvist et al., 1999).

Wahlfreiheit der Eltern

Bereits mit den Reformen der 70er Jahre hatten die Eltern die Wahl, den größten Teil der Elternzeit aufzuteilen. Auf diese Weise sollte u.a. die Gleichberechtigung der Geschlechter gestärkt werden. An den geschlechtertypischen Mustern änderte sich aber vorerst noch nichts. Die Eltern machten von der Möglichkeit, sich die Familienarbeit gerecht aufzuteilen, kaum Gebrauch.

Die Reformen der 90er Jahre (insb. das Betreuungsgeld) trugen dazu bei, dass die individuelle und freie Wahl als politisches Paradigma etabliert wurde: Die Eltern entschieden nun ‚frei‘ darüber, welche Art der Zuwendung sie als eigenständige Leistung beziehen wollten („Verbraucherrecht“ der Familie). Das Konzept der *Wahlfreiheit* scheint dabei die politische Antwort auf eine zunehmende Pluralisierung der Lebensformen und Familienarrangements zu sein. Zugleich impliziert dieses Modell, dass individuelle AkteurInnen in der Lage sind, zu jeder Zeit und unter allen Umständen Entscheidungen treffen zu können. Ellingsæter & Leira (2007) zufolge ist das Konzept damit zu eng gefasst, weil es soziale Beziehungen und gesellschaftliche Strukturen nicht berücksichtigt, die von gegenseitigen Abhängigkeiten sowie Machtungleichgewichten gekennzeichnet sein können.

Angesichts der politischen Reformen der 90er Jahre stellt sich die Frage: Wird das Betreuungsgeld gewählt, die institutionelle Kinderbetreuung oder die Väterkarenz? Und wer wählt was zuerst? Sind die Effekte der Wahl mit Blick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter, Zugang zu Ressourcen und Erfolgsaussichten bekannt?

Bislang ist bekannt, dass das vermeintlich geschlechtsneutrale Konzept der *Wahlfreiheit* starke geschlechterrelevante Effekte nach sich gezogen hat: es kam zu einer Neubelebung traditioneller Geschlechterrollen, die die Mutter als primäre Bezugsperson vorsieht und das *Ernährermodell* unterstützt (vgl. Lammi-Taskula, 2006).

Basis dafür ist der Umstand, dass die Bedingungen der freien Wahl zumeist sehr unfrei sind. Väter und Mütter entscheiden sich für eine Alternative auf Grundlage ökonomischer und sozialer Abhängigkeiten; dabei sind die Marktgewichte der Elternteile zumeist sehr ungleich verteilt. Auch in nordischen Ländern bietet das Einkommen vieler Frauen keine existenzsichernde Grundlage für die Familie.

„Entscheidungen über die Anzahl der Kinder, die Form der Kinderbetreuung, Konsum und Erwerbstätigkeit oder Trennungen dürfen daher nicht losgelöst vom Machtgefüge der Familie betrachtet werden.“ (Ellingsæter & Leira, 2007: 551)

Eine weiter gefasste ‚Politik der Wahlfreiheit‘ (z.B. im *DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*) ist nach Ansicht der Autorinnen durchaus realisierbar. Aber es gilt, den kontextuellen Rahmen der *Wahlfreiheit* zu berücksichtigen, d.h. die jeweiligen Bedingungen unter denen faktische *Wahlfreiheit* überhaupt möglich ist. Die Frage müsste lauten: „Unter welchen Bedingungen führt die ‚Wahlfreiheit der Eltern‘ tatsächlich zur erfolgreichen Gleichstellung der Geschlechter?“ (Ellingsæter & Leira, 2007: 552)

3.8.2 Väterkarenz und *Papamonate* im internationalen Vergleich

Wohlfahrtsstaatliche Regelungen können eine geschlechtergerechte Aufteilung der unbezahlten und bezahlten Arbeit fördern und eine eigenständigen ökonomischen Absicherung sicherstellen (siehe dazu ‚De-kommodifizierung bei Esping-Andersen, 1990), sie können aber auch *Ernährermodelle* bzw. *ZuverdienerInnenmodelle* stärken (vgl. Jurczyk & Lange, 2009) und abgeleitete Ansprüche auf staatliche Transferleistungen bzw. konservative Modelle festigen. Ein Beispiel dazu: In Litauen wurde im Jahr 2005 eine wohlfahrtsstaatliche Regelung erlassen, die für Väter neugeborener Kinder eine nicht übertragbare voll bezahlte einmonatige Väterkarenz vorsieht. Dieser Anspruch kann allerdings nur dann geltend gemacht werden, wenn das Paar verheiratet ist. Konservative Kräfte rechtfertigten diese Regelung mit Bezugnahme auf traditionelle Werte und der Stärkung traditioneller Familienformen (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).

Eine vergleichende Analyse der Beteiligung von Männern an Betreuungs- und Hausarbeit zeigt große Unterschiede in verschiedenen europäischen Ländern (vgl. Kap. 2.2.1). Dabei zeigt sich, dass die Diversität unterschiedlicher Geschlechterregime auf einem Zusammenwirken von geschlechterpolitischen und -kulturellen Leitbildern sowie wohlfahrtsstaatlichen und familienpolitischen Maßnahmen beruht. Diese strukturellen Rahmenbedingungen können geschlechtergerechte Arbeitsteilungsmodelle begünstigen oder diesen hinderlich im Wege stehen (vgl. Jurczyk & Lange, 2009).

Die Geschlechterregimeforschung hat sich lange Zeit mit Bedingungen der Frauenerwerbstätigkeit, der Ausgestaltung sozialer Sicherungsleistungen und der Organisation von Pflege- und Betreuungsarbeit (staatlich oder individuell) beschäftigt (vgl. Lewis & Ostner, 1994). Männer wurden in der Hauptsache als ‚männliche Ernährer‘ (Lewis & Ostner, 1994) wahrgenommen, in der traditionellen Variante als alleinige Erwerbstätige, in progressiveren Varianten als partnerschaftlich Erwerbstätige. Diskurse über die Aufteilung von Familienarbeit sind jedoch in den letzten beiden Dekaden zunehmend um die Frage gekreist, welche Rolle Männern im Bereich der unbezahlten Arbeit zukommt. Dies hat nicht zuletzt große systematische

Studien wie die *Study on the Role of Men in Gender Equality* (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013) auf den Plan gerufen, in denen u.a. Karenzregelungen in europäischen Ländern daraufhin untersucht wurden, inwieweit diese die Partizipation der Männer an der Familienarbeit unterstützen. Laut EU-Richtlinie (vgl. *Council of the European Union*, 2010) sollen in allen EU-Ländern Karenzregelungen erstellt werden (Elternkarenz mindestens vier Monate), wobei das sogenannte *Framework Agreement on Parental Leave* eine Anpassung der Karenzregelungen an die zunehmende Diversität der Familienstrukturen nahe legt. Maßnahmen zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Teilung der Familienarbeit (vgl. *Council of the European Union*, 2010) reichen von der ‚Erlaubnis‘, dass Männer Karenzzeiten in Anspruch nehmen können, bis zu Väterquoten. Die folgende Tabelle 1 bietet einen Überblick expliziter Regelungen zur Förderung der Väterbeteiligung im europäischen Vergleich (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013). Die Möglichkeit geteilter Karenz (Bsp. Österreich) wird im Anschluss diskutiert.

Tab. (1) **Väterkarenz, Väterquoten und Papamonate in EU- und EFTA-Ländern, Stand: 2012**

Land	Väterkarenz, Väterquoten und Papamonate (Stand 2012)
Österreich	Keine Väterkarenz, aber bezahlte Elternkarenz , wobei Väter ermutigt werden, von einer bestimmte Anzahl an Monaten – unterschiedlich je nach Modell – Gebrauch zu machen. Im privaten Sektor sind oft bis zu zwei Papatage möglich; im öffentlichen Bereich ein Monat als unbezahlter Papamonat .
Belgien	10 Tage . Die ersten drei Tage werden zu 100% von Unternehmen bezahlt, für die restlichen Tage gilt eine Ausgleichsrate von 82% mit einer entsprechenden Obergrenze. Die Inanspruchnahme soll bis zum vierten Monat nach Geburt des Kindes erfolgen.
Tschechien	Keine Väterkarenz .
Dänemark	Bis vier Wochen nach Geburt des Kindes gilt ein Anspruch von zwei Wochen Väterkarenz. Die Ausgleichsrate beträgt 100%. Jede/r ist anspruchsberechtigt, inklusive homosexuelle PartnerInnen.
Estland	Zwei Wochen unbezahlt .
Finnland	18 Tage + 24 Bonustage bei Inanspruchnahme der ersten zwei Wochen der Elternkarenz durch den Vater. Die ersten 18 Tage können in vier Perioden unterteilt werden; die Bonustage müssen auf einmal konsumiert werden. Es gilt eine Ausgleichsrate von 70% mit einer entsprechenden Obergrenze.
Frankreich	Väterkarenz ist nicht verpflichtend. Anspruchsberechtigt sind alle Väter für 3 + 11 Tage (zwei Wochen) bis zum vierten Monat nach Geburt des Kindes. Die Ausgleichsrate beträgt wie für den Mutterschaftsurlaub zwischen 8,72 € und 77,24 €/Tag (= Obergrenze).
Deutschland	Keine Väterkarenz, aber bezahlte Elternkarenz , wobei Väter ermutigt werden, für mindestens zwei Monate davon Gebrauch zu machen. Das Elterngeld beträgt 67% Ausgleichsrate (Nettoverdienst; sinkt mit zunehmendem Einkommen).
Griechenland	Zwei Tage nach Geburt des Kindes. Im privaten Sektor durch das Unternehmen bezahlt. Im öffentlichen Bereich besteht für Väter die Möglichkeit einer außerordentlichen Familienkarenz in der Länge von fünf Tagen nach Geburt des Kindes.
Ungarn	Fünf Tage innerhalb der ersten zwei Monate nach Geburt des Kindes. 100% Ausgleichsrate ohne Obergrenze.
Island	Vom Gesetz her keine Unterscheidung zwischen Väter-, Mütter- oder Elternkarenz. Es gibt lediglich die Möglichkeit von geburtsbedingten Karenzen : ein Drittel davon für Mütter, ein Drittel für Väter und ein Drittel selbst wählbar. 12 Wochen werden für Väter mit einer Ausgleichsrate von 80% bezahlt.
Irland	Keine Väterkarenz .
Italien	Keine Väterkarenz .

Land	Väterkarenz, Väterquoten und Papamonate (Stand 2012)
Lettland	Väter können 10 vollständig bezahlte Kalendertage (100% Ausgleichsrate) innerhalb der ersten zwei Monate nach Geburt des Kindes als Väterkarenz in Anspruch nehmen.
Liechtenstein	Keine Väterkarenz.
Litauen	Vier Wochen und 100% Ausgleichsrate mit Obergrenze.
Luxemburg	Keine Väterkarenz.
Malta	Väterkarenz ist im Ausmaß von bis zu zwei vollständig bezahlten Werktagen möglich. Diese müssen innerhalb von 15 Tagen nach Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden.
Norwegen	12 Wochen mit 100% Ausgleichsrate. Zusätzlich zu diesen 12 Wochen stehen Vätern 10 Tage zu, die sie rund um den Geburtstermin in Anspruch nehmen können. Jedoch besteht eine Garantie der Ausgleichsrate nur für Personen aus dem öffentlichen Bereich.
Niederlande	Zwei Tage , die vom Unternehmen bezahlt werden. Eine Inanspruchnahme muss innerhalb der ersten vier Wochen nach Geburt des Kindes erfolgen.
Polen	Zwei Wochen bezahlter Urlaub.
Portugal	Elternkarenz für Väter vorgesehen. 10 verpflichtende Tage innerhalb des ersten Monats nach Geburt des Kindes. Fünf Tage der Väterkarenz müssen sofort nach Geburt des Kindes erfolgen, die restlichen Tage sind optional und können gleichzeitig mit dem Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen werden. Die Ausgleichsrate beträgt 100% ohne Obergrenze.
Rumänien	A) max. 5 Tage, b) max. 15 Tage (5 und 10) bei Erhalt eines Zertifikats nach Absolvierung eines entsprechenden Kinderbetreuungskurses und c) max. 7 Tage für Väter im Militärdienst. Der Anspruch auf alle Formen muss innerhalb von acht Wochen nach Geburt des Kindes geltend gemacht werden. Bezahlung: 25% (für 5 Tage) und 75% (für 15 Tage), basierend auf einem Durchschnitt von 20 Arbeitstagen
Slowakei	Keine Väterkarenz.
Slowenien	90 Tage Väterkarenz (63 Werktag). Die ersten 15 Tage davon müssen am Stück in Anspruch genommen werden (keine Aufteilung möglich) und zwar innerhalb der ersten sechs Monate nach Geburt des Kindes. Die restlichen 75 Tage sind unbezahlt bei einer Inanspruchnahme von bis zu drei Jahren nach Geburt des Kindes. Für die ersten 15 Tage gilt eine Ausgleichsrate von 100% mit Obergrenze.
Spanien	15 Tage (vier Wochen im Jahr 2012) mit einer Ausgleichsrate von 100% bei einer Obergrenze von 3.198 €/Monat. Die ersten zwei Tage müssen direkt nach Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden, um sozialversicherungsrechtlich abgesichert zu sein (außerdem muss eine bestimmte Anzahl von Erwerbtagen nachgewiesen werden).
Schweiz	Keine Väterkarenz.

Land	Väterkarenz, Väterquoten und Papamonate (Stand 2012)
Schweden	Seit 1974 besteht die Möglichkeit für Väter, sowohl Väterkarenz als auch Elternkarenz in Anspruch zu nehmen (beides mit einer Ausgleichsrate von jeweils 80%). 60 Tage der insgesamt 480 Tage sind für Väter reserviert (60 weitere für Mütter). Väter können zusätzlich 10 Tage geburtsnah in Anspruch nehmen. Eltern erhalten darüber hinaus einen Bonus bei exakter Aufteilung aller Elternschaftstage.
Großbritannien	Zwei Wochen können bis zum 56. Tag nach Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden, bei £ 135,45/Woche bzw. einer entsprechenden Ausgleichsrate von 90% (inkl. Obergrenze). Optional besteht die Möglichkeit, Tage der Karenzzeit der Mutter (bis zu sechs Monaten) auf den Vater zu übertragen, wenn die Mutter bereits in die Erwerbstätigkeit zurückkehren möchte. Diese Zeit ist allerdings unbezahlt.

Quelle: Bergmann, Scambor & Scambor, 2014: 99ff.; übernommen und adaptiert von Scambor, Wojnicka & Bergmann (2013) sowie Gresy (2011).

Wie Tabelle 1 zeigt, stellt sich die Situation für Väter in Europa sehr unterschiedlich dar: In einzelnen (v.a. nordischen, aber auch zentral- und südeuropäischen Ländern) sind exklusiv Karenzzeiten für Väter vorgesehen. Die Rahmenbedingungen unterscheiden sich allerdings hinsichtlich der Höhe der Transferzahlungen (0-100% Ausgleichsraten), der Verpflichtung (Bsp.: ‚use-it-or-loose-it‘), der Lage der Karenzzeiten (flexibel, unmittelbar nach Geburt des Kindes, etc.), der Teilbarkeit und dem Sektor (privat/öffentlich).

Die für Väter reservierten Zeiten sind i.d.R. kurz (Ausnahme Island mit dem 3-3-3-Karenzmodell) und weisen eher auf ein Anreizsystem (Väter sollen nach den ‚verbindlichen‘ Karenzzeiten einen Teil der Elternkarenz übernehmen).

Eine vergleichende Analyse der Karenzregelungen in europäischen Ländern (vgl. Moss, 2012) zeigt Unterschiede in der Anspruchsberechtigung, Dauer der Karenz und Ausgestaltung der Transferleistungen. Hinsichtlich der Dauer der Karenz unterscheidet Moss (2012) Länder mit bis zu 15 Monaten Elternkarenz von Ländern mit bis zu drei Jahren Karenz (u.a. Österreich), die mit langen durchschnittlichen Karenzzeiten (v.a. bei Frauen) einhergehen. Boll, Leppin & Reich (2011) konnten zeigen, dass lange Karenzzeiten die traditionelle Geschlechterrollen eher verstärken – dies umso mehr, je niedriger die Transferzahlungen bemessen sind. Hinsichtlich der Transferleistungen zeigt sich eine große Variation in Europa (von ‚unbezahlt‘ bis zu 100% Ausgleichszahlung) (vgl. Moss, 2012).

Moss (2012) differenziert darüber hinaus unterschiedliche Formen der Anspruchsberechtigung:

- Zum einen identifiziert er Regelungen, die eine weitgehend eigenständige Aufteilung der Karenz zwischen den Anspruchsberechtigten vorsehen (*family entitlement*); Beispiele findet er in Österreich, Deutschland und Frankreich, sowie in einigen nordischen und post-sozialistischen Ländern.
- Karenzregelungen, die von der Intention her an einen Elternteil (zumeist die Mutter) gebunden sind, bezeichnet Moss (2012) als *individual entitlement*.

Beispiel finden sich v.a. in Südeuropa, aber auch in den Benelux-Staaten, England und Irland.

- Regelungen, die dem sogenannten *mixed entitlements* zugeordnet werden, bieten einen *Mix* aus beiden skizzierten Modellen (*family entitlement & individual entitlement*). Beispiele finden sich v.a. in nordischen Ländern (Island, Norwegen, Schweden) und Portugal (vgl. Moss, 2012).

Tendenziell ist die Inanspruchnahme der Karenz durch Männer in Ländern mit *mixed entitlement* (Island, Schweden und Norwegen) deutlich höher als in Ländern mit *individual entitlement* bzw. *family entitlement* (vgl. Moss, 2012). Darüber hinaus konnte Moss (2012) zeigen, dass die Inanspruchnahme von Karenztagen bei Männern vor allem in jenen Ländern anstieg (Bsp. Norwegen, Schweden, Deutschland), in denen exklusive Regelungen für Väter entwickelt und politisch implementiert wurden. Dies zeigt, dass Maßnahmen zur Stärkung der Anspruchsberechtigung für Väter (Bsp. Papamonate) durchaus Wirkung entfalten, wenngleich es sich dabei zumeist nicht um schlagartige Veränderungen sondern um langfristige Veränderungsprozesse handeln dürfte. Nordische Länder wie Norwegen, in denen entsprechende Regelungen bereits in den 70er Jahren geschaffen wurden, weisen die höchsten Beteiligungsraten von Vätern auf.

Im Sinne einer gerechten Teilhabe der Geschlechter an Reproduktions- und Produktionsarbeit werden im internationalen Vergleich vor allem jene Karenzmodelle favorisiert, die mit Lohnkompensationen auf vergleichsweise hohem Niveau (80-100%) und vergleichsweise kurzen aber flexiblen Karenzzeit (vier bis sechs Monate) verknüpft sind. Kurz und flexible Karenzzeiten werden als optimal betrachtet, weil dadurch relevante Brüche und nachhaltige Veränderungen der Erwerbsverläufe und -einkommen verhindert werden können (vgl. Boll, Leppin & Reich, 2011; Leitner, 2011). Interessante Ansatzpunkte und gute Beispiele für die Erhöhung der Väterbeteiligung bei gleichzeitiger Umverteilung (un)bezahlter Arbeit finden sich in Island, Norwegen, Schweden und seit kurzem auch in Deutschland:

„Good Practice: Neue Karenzregelungen in Deutschland

In Deutschland wurde mit dem 1. Januar 2007 ein Elterngeld für die ersten 14 Lebensmonate eingeführt, welches vorsieht, dass ein Elternteil mindestens für zwei Monate (Mindestbezugszeit) und höchstens für zwölf Monate Elterngeld in Anspruch nehmen kann. Das heißt: Sollen 14 Monate Elterngeld bezogen werden, muss der zweite Elternteil davon mindestens zwei Monate in Anspruch nehmen (sogenannte PartnerInnenmonate). Das Elterngeld orientiert sich an der Höhe des monatlich verfügbaren bereinigten Nettoeinkommens, welches der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes erzielt hat und welches nach der Geburt wegfällt. Das Elterngeld gleicht dieses entfallende Einkommen mit einer Ersatzrate aus, die nach der Höhe des Einkommens vor der Geburt des Kindes gestaffelt ist. Das entfallende Einkommen wird je nach Höhe des Einkommens zu 65% bis 67% ersetzt. Das Elterngeld beträgt mindestens 300€ und höchstens 1.800€ (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit, die 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Bezugsmonats nicht übersteigt, ist

während des Elterngeldbezuges möglich. Wer mehr als 30 Stunden pro Woche arbeitet, gilt als voll erwerbstätig und hat keinen Anspruch auf Elterngeld.

Während vor der Reform nur 5% der Väter in Elternzeit gingen, waren es nach der Einführung 20%, mit steigender Tendenz. 2011 nahm mehr als jeder vierte Vater diese Leistung in Anspruch und 2012 waren es bereits 27%. Allerdings bezogen drei von vier Vätern das Geld nur für maximal zwei Monate, nur knapp sieben Prozent nahmen die Leistung für zwölf Monate in Anspruch. Zum Vergleich: Neun von zehn Müttern bezogen das Elterngeld für zwölf Monate (vgl. Statistisches Bundesamt, 2013).

Wenn damit auch noch zahlreiche traditionelle Muster der Aufteilung der Kinderbetreuungszeiten bestehen bleiben, wird das Modell doch generell eher positiv diskutiert, da sich zeigt, dass institutionelle Regelungen durchaus Auswirkungen auf das Erwerbs- und Care-Verhalten der Männer haben (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012; Gärtner, 2012; Leitner, 2011; Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013).“ (Bergmann, Scambor & Scambor, 2014: 103)

Bei der Analyse zentraler familienpolitischer Maßnahmen in Deutschland kam Eckstein (2009) allerdings zum Schluss, dass Paare keine echte Wahlmöglichkeiten haben, Familie und Beruf sukzessiv oder simultan miteinander zu vereinbaren. Es gibt nach wie vor kein ausreichendes Angebot an institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, geringverdienende Paare können sich eine Zeit der ausschließlichen Kinderbetreuung aus finanziellen Gründen nicht leisten und versorgungsrechtliche Nachteile bei der Rente oder bei einer Scheidung, die mit der sukzessiven Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen, werden nur bedingt ausgeglichen. Mit einem zeitweisen (Teil-)Ausstieg aus der Erwerbsarbeit ist für Frauen immer noch ein Karriereknick und damit geringeres Einkommen und eine niedrigere Rente verbunden.

Die Einführung des Elterngelds und der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen haben dazu beigetragen, dass sich Väter in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes stärker an der Betreuung beteiligen und Frauen eine kürzere Erwerbsunterbrechung planen. Allerdings nehmen immer noch Frauen die mit der Übernahme der Familienarbeit einhergehenden beruflichen, finanziellen und sozialen Nachteile in Kauf. Es gibt nach wie vor ein doppeltes Anerkennungsdefizit: Familienarbeit wird durch Eltern- und Pflegegeld nur in einer Höhe anerkannt, die unter dem normalen Erwerbseinkommen liegt. Darüber hinaus erfahren diejenigen, die Familienarbeit leisten, geringe soziale Wertschätzung (vgl. Eckstein, 2009; zur geringen Wertschätzung vgl. z.B. Artmann, 2007). Eckstein (2009) fordert für Deutschland eine Umgestaltung des Elterngelds, um Väter zu motivieren, länger Betreuungsarbeit zu übernehmen. Möglich wäre dieser Anreiz durch eine Erhöhung des Elterngelds von 67% auf 100% des Nettoeinkommens eines Elternteils und durch eine Erhöhung oder Aufhebung des Maximalbetrags.

Das seit August 2013 in Deutschland eingeführte Betreuungsgeld schafft Eckstein zufolge kaum Anreize für Väter, sich stärker an der Betreuungsarbeit zu beteiligen, sie fordert deshalb, dass die dafür vorgesehenen Gelder für die Elterngeldreform eingesetzt werden. Um echte *Wahlfreiheit* zu schaffen, müsse vor allem der Erhöhung der Zahl der Betreuungsplätze in Kindertagesstätten und der Tagespflege familienpolitisch oberste Priorität eingeräumt werden. Außerdem müssten für das Kindeswohl deutschlandweit spezifische Qualitätsstandards und ein niedriger Betreuungsschlüssel in den institutionellen Tagesbetreuungen etabliert werden. Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung der *Wahlfreiheit* werden für Deutschland genannt: Ablösung des Ehegattensplittings durch eine Individualbesteuerung mit übertragbarem Basisfreibetrag und über die staatliche Familienpolitik hinausgehende gesellschaftliche Maßnahmen, insbesondere von Arbeitgeberseite, wie z.B. die Einrichtung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze oder flexible Arbeitszeiten, Auditierungsbegleitung zur praktischen Umsetzung von Familienorientierung in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, Tarifvereinbarungen und Bildungsmaßnahmen (vgl. Eckstein, 2009).

Es wurde bereits daraufhin gewiesen, dass von politischen Reformen deutliche Effekte für familiäre Arbeitsteilungsmodelle und die damit eng verknüpften Entscheidungsfindungsprozesse zu erwarten sind. Politische Regelungen können die Beteiligung von Vätern an Karenzzeiten und Kinderbetreuung unterstützen oder verhindern.

Allerdings reicht es nicht, Karenzmodelle von einem Land in das andere zu übertragen. Leitner und Wroblewski (2005) empfehlen auf Basis vergleichender Analysen von Vereinbarkeitspolitiken eine breite politische Ausrichtung, die durch einen ‚Policy Mix‘ gekennzeichnet ist.

„Charakteristisch für den Policy Mix der nordischen Länder ist die übergeordnete Zielsetzung, eine möglichst hohe Erwerbsquote von Männern und Frauen zu erreichen, der alle anderen Politikbereiche untergeordnet sind ... Demgegenüber ist für den Policy Mix in den konservativen Wohlfahrtsstaaten eine Ambivalenz der Zielsetzungen charakteristisch, die schlussendlich dazu führt, dass sich Frauen für einen der beiden Bereiche entscheiden müssen oder mit massiven Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind.“ (Leitner & Wroblewski, 2005: 13)

Dies bedeutet, dass ein Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen – beispielsweise die Unterstützung aktiver Vaterschaft bei gleichzeitigem Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung und Stärkung eines frühen Wiedereinstiegs von Frauen in die Erwerbsarbeit – auf ein übergeordnetes politisches Ziel (bspw. der Stärkung der *Work-Family-Balance*) ausgerichtet sein muss, damit sich Vereinbarkeitsfragen nicht in Diskussionen über flexible Beschäftigungsverhältnisse erschöpfen. Es gilt, auf politischer Ebene jene strukturellen Bedingungen zu schaffen, die Individuen reale Entscheidungsmöglichkeiten bieten und nicht zu

Entscheidungen zwischen unliebsamen Alternativen auf vorgezeichneten traditionellen Geschlechterwegen zwingen.

4 Zusammenfassung

Eine gleichwertige Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ist eines der zentralen Themen europäischer Gleichstellungspolitik. Wie die vergleichende Analyse unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Politiken in Europa zeigt, können staatliche Regelungen durchaus Einfluss haben auf individuelle Entscheidungsprozesse.

In der vorliegenden Studie wurden auf Basis sekundäranalytischer Auswertungen nationaler Daten, sowie aktueller internationale und nationaler Studien jene Faktoren herausgearbeitet, die eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Kinderbetreuung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Untersucht wurden, welche Bedingungen relevant sind, damit von tatsächlicher *Wahlfreiheit* der Eltern gesprochen werden kann. Während konservative politische Kräfte i.d.R. für vermeintlich ‚geschlechtsneutrale‘ Modelle wohlfahrtsstaatlicher Leistungen eintreten und dabei das Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem mit Blick auf die Aufwertung der Familienarbeit (Stichwort *Betreuungsgeld*) befürworten, favorisieren andere politische Kräfte in Europa jene Modelle geschlechtergerechter Teilhabe, die eine elterliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen und dabei konkrete Maßnahmen in Richtung ‚Umverteilung‘ setzen (Stichwort Väterkarenz), Maßnahmen die ‚*nicht an der Haustüre enden*‘.

Eine vereinfachende Anwendung des Konzepts der *Wahlfreiheit* führt dazu, dass die in der Praxis häufig begrenzten Wahlmöglichkeiten, die oftmals ungleichen Marktgewichte von Männern und Frauen und ökonomische sowie soziale Abhängigkeiten übersehen werden. Bislang wurden in vielen Ländern Europas mit dem Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem Maßnahmen gesetzt, die auf eine Bezuschussung elterlicher Betreuungsarbeit zielen, traditionelle Arbeitsteilungsmodelle unterstützen und ungleiche Bedingungen außer Acht lassen. Das Festhalten an traditionellen Geschlechterrollen wird dadurch gefördert. Ein häufig genanntes Motiv ist das des Kindeswohls, wobei zumeist die Ansicht vertreten wird, dass ein Kind in den ersten drei Lebensjahren am besten durch die Mutter betreut würde. Hinter dem Konzept der *Wahlfreiheit* verbergen sich zumeist unzutreffende Annahmen über autonome AkteurInnen, die in unterschiedlichen Lebenssituationen freie Entscheidungen treffen können.

Ab den 1980er Jahren wurden erstmals auch Väter in Wahlfreiheitskonzepte aufgenommen. Aber auch hier wurde *Wahlfreiheit* unterschiedlich beschrieben. Für die deutsche CDU/CSU bedeutete sie die Möglichkeit von Müttern und Vätern, sich mindestens bis zum dritten Lebensjahr des Kindes ausschließlich der Kindererziehung widmen zu können. Andere politische Parteien in Deutschland

verstanden darunter eher die Option von Frauen und Männern, Familien- und Erwerbsarbeit möglichst gleichzeitig miteinander verbinden und den potentiellen Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit möglichst kurz halten zu können. Maßnahmen wie der geförderte Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, flexible Regelungen des Erziehungsgelds und der Elternzeit mit Anreizwirkungen für Väter sollten dies fördern. De facto verhinderten aber gerade beim Erziehungsgeld geschlechtsspezifische Lohndifferenzen eine echte *Wahlfreiheit* für beide Elternteile.

Betreuungsprämien („Herdprämien“) werden von KritikerInnen des Wahlfreiheitskonzepts als kostengünstige Möglichkeit der Kinderbetreuung im Vergleich zu öffentlich (mit)finanzierten Betreuungsplätzen betrachtet. Dabei handle es sich um eine Möglichkeit der Kinderbetreuung – so lautet die Kritik - die den Ausbau öffentlicher Betreuungsplätze verhindere.

Volkswirtschaftliche Konzepte

Der *homo oeconomicus*, der Mensch als nutzenmaximierendes Subjekt, stellt eine relevante volkswirtschaftliche Grundlage des Wahlfreiheitskonzepts dar. Aus feministischer Sicht existiert ein auf sich selbst reduziertes, autonomes Individuum nicht, das geschichts- und traditionslos, kultur- und körperlos und ohne soziale Gruppenzugehörigkeit auskommt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen Betreuung benötigen; dies würde aber im neoklassischen *homo oeconomicus* systematisch ausgeblendet. Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sind de facto nicht unabhängig voneinander. Aus Sicht der *Rational-Choice*-Theorie ist das wesentlichste Entscheidungskriterium für eine Handlungsoption, ob daraus rationale Vorteile erwachsen oder nicht. Nach Beckers *New Home Economics*-Ansatz hätten Frauen komparative Vorteile in der Haushaltsproduktion, die durch bestehende Lohndiskriminierung und andere Nachteile, die Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt erwachsen noch erhöht würden. Im Bestreben, den gemeinsamen Haushaltsnutzen zu maximieren, würden Frauen in Erwartung von Berufsunterbrechungen infolge der Kindererziehung weniger in ihr Humankapital investieren. Frauen seien demnach mit geringeren Opportunitätskosten eines Ausstiegs im Vergleich zu Männern konfrontiert und würden aus einem haushaltsbezogenen Optimierungskalkül heraus ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Heute ist es angesichts hoher Bildungsabschlüsse bei Frauen allerdings fraglich, ob die genannten komparativen Vorteile überhaupt noch bestehen, wenngleich eklatante Einkommensunterschiede weiterhin bestehen. In neueren erweiterten *Rational-Choice*-Modellen werden Entscheidungsprozesse in zwei Stufen gefasst: zuerst wird entschieden, welches Leitbild in der aktuellen Situation dominant ist (z.B. in Bezug auf die Ausübung der Mutterschaft), erst dann würden Handlungsmöglichkeiten erfasst. Gewohnheiten sind dabei eine Alternative zur Kosten-Nutzenkalkulation. Gewohnheiten können sehr zählebig sein. Ein weiterer Kritikpunkt am *Rational-Choice*-Modell und seiner Grundannahme, dass rationale individuelle Entscheidungen getroffen werden, betrifft den Umstand, dass Verantwortlichkeiten und Abhängigkeiten nicht adäquat berücksichtigt würden. Es

stellt sich die Frage, welche Alternativen Frauen und Männer in Bezug auf die Übernahme von Betreuungsaufgaben und auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit überhaupt wahrnehmen und welche Gestaltungsspielräume und Zwänge sie sehen. Unklar ist, ob eine rationale Entscheidung für eine bestimmte Alternative, eine *Wahlfreiheit* in diesem Sinne, also überhaupt möglich ist.

Arbeitsteilungsmodelle

Das Konzept der *Wahlfreiheit* setzt voraus, dass die Entscheidung für die Form der Arbeitsteilung aus einem Pool verschiedener Arbeitsteilungsmodelle möglich ist. Pfau-Effinger (2000a; 2000b) unterscheidet verschiedene geschlechterkulturelle Familienmodelle:

- das *familienökonomische Modell*, bei dem beide Elternteile im eigenen Betrieb tätig sind;
- das *männliche Ernährermodell*, bei dem die Frau Familienarbeit leistet während der Mann in Vollzeit berufstätig ist;
- das *ZuverdienerInnenmodell*, bei dem eine Person, meist der Mann, in Vollzeit berufstätig ist; die Partnerin oder der Partner ist in Teilzeit erwerbstätig und leistet Familienarbeit;
- das *DoppelversorgerInnenmodell*, bei dem beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig sind und Kinderbetreuung vorwiegend extern erfolgt;
- das *DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*, bei dem sich beide Elternteile Erwerbsarbeit zu annähernd gleichen Teilen und Familienarbeit partnerschaftlich teilen.

Ein EU-Vergleich der geschlechterkulturellen Familienmodelle zeigt eine gewisse Bedeutung des *DoppelversorgerInnenmodells* vor allem in den nordeuropäischen Ländern Finnland und Dänemark sowie in einigen südeuropäischen (Portugal, Zypern), post-sozialistischen und baltischen Ländern. Nicht überall fußt dies auf gleichstellungsorientierten Motiven. Insbesondere in post-sozialistischen Ländern sind es v.a. wirtschaftliche Gründe, die die Vollzeitarbeit beider PartnerInnen notwendig machen. Eine Vollzeiterwerbstätigkeit beider Elternteile kann eine gerechtere Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben bedingen, muss es aber nicht. Insbesondere in zentraleuropäischen Ländern (z.B. Österreich, Deutschland, Holland) und Schweden ist das *ZuverdienerInnenmodell* stärker vertreten, wobei meist der Mann einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht und die Frau einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Abgesehen von Schweden und Holland weisen diese Länder durch- bzw. unterdurchschnittliche Beteiligungsrate von Männern an Kinderbetreuung und Haushalt auf. In südeuropäischen Ländern (z.B. Spanien, Italien) und in Irland ist vor allem das männliche *Ernährermodell* vertreten, mit niedrigen Beteiligungsrate von Männern an Haus- und Familienarbeit (ein starker Hinweis auf traditionelle Geschlechterkulturen). In Ländern, in denen *DoppelversorgerInnen*-Haushalte dominieren, wird die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie i.d.R. positiv eingeschätzt. Insbesondere nordische

Länder weisen hohe Zufriedenheitswerte mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit auf, vor allem mit Blick auf die geschlechtergerechte Aufteilung unbezahlter Arbeit und auf institutionelle Einflussfaktoren wie Kinderbetreuungsangebote.

Kinder im gemeinsamen Haushalt führen in Ländern wie Österreich, Deutschland oder Holland zur Verschiebung der Arbeitsteilung in Richtung *ZuverdienerInnenmodell*. In einzelnen südeuropäischen Ländern und in Luxemburg gewinnt im Fall von Kindern im Haushalt hingegen das *Ernährermodell* an Bedeutung. Auffallend stabil bleiben die Arbeitsteilungsmodelle in post-sozialistischen Ländern. Dort hat Teilzeiterwerbsarbeit bei Frauen traditionell kaum Verbreitung gefunden. Der Anteil der doppelverdienenden Paare mit Kindern, in denen beide Eltern voll berufstätig sind, variiert in ganz Europa. Am höchsten ist er in post-sozialistischen Ländern, wo dieses Arbeitsteilungsmodell zumeist eine ökonomische Notwendigkeit darstellt.

Auf dem Weg hin zu einem postindustriellen Wohlfahrtsstaat hat Fraser (1994) vor längerer Zeit auf drei mögliche Wege der Verteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit hingewiesen:

- Das *Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit (Universal Breadwinner Model)*, in dem die Gleichstellung von Frauen und Männern über eine nachholende Arbeitsmarktintegration von Frauen in Analogie zu Männern hergestellt werden soll.
- Das *Betreuungsmodell (Caregiving Parity Model)*, in dem Frauen verstärkt soziale Rechte auf Basis der Pflege- und Betreuungsarbeit in der Familie und am informellen Arbeitsmarkt zugestanden werden sollten. Frauen hätten hier zwar eine geringere Gesamtbelastung, allerdings bleibt damit die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung festgeschrieben und eine partnerschaftliche Teilung beider Arbeitsbereiche wird verhindert.
- Das *Modell der universellen Betreuungsarbeit*, in dem Männer und Frauen Betreuungsarbeit leisten.

Um *Wahlfreiheit* zu ermöglichen, dürften vom Wohlfahrtsstaat keine Anreize in Richtung nur eines Betreuungsmodells gesetzt werden, vielmehr müssten Zugangsmöglichkeiten zu allen drei Alternativen gegeben sein (vgl. Kreimer, 2009).

Wandel der Einstellungen und zugrunde liegende Konzepte

Dominante gesellschaftliche Normen und Leitbilder, die Frauen den größten Teil der Reproduktionsarbeit und eine damit verbundene, zumindest phasenweise Nichterwerbstätigkeit und Männern vorrangig Erwerbsarbeit zuschreiben, erschweren eine tatsächliche *Wahlfreiheit* der Eltern. Normen und Leitbilder werden durch Internalisierungsprozesse im Verlauf der Sozialisation verinnerlicht. Einstellungsbefragungen in Österreich zeigen eine deutliche Präferenz für die Betreuung der Kinder durch die Mutter. Frauen treffen nach Kapeller, Kreimer & Leitner (1999) nicht zu Beginn ihrer Karriere *die* Erwerbsentscheidung, sondern

ändern ihre Erwerbsentscheidungen im Laufe ihres Lebens. Das ist auf geänderte Präferenzen, aber auch auf geänderte Rahmenbedingungen zurückzuführen. Viele Frauen wollen sich nicht mehr zwischen Berufstätigkeit und Kinderbetreuung entscheiden müssen, sondern favorisieren beide Lebensbereiche. Und sie wollen, dass Männer verstärkt Betreuungsarbeit übernehmen.

Hegemoniale Männlichkeit, die auf ungleichen Machtrelationen fußt, wird von Connell (1985) als Hindernis für Gleichstellung und Inklusion beschrieben. Wenn neue Handlungsmuster und neue soziale Praktiken von Männern und Frauen entstehen, verändern sich Geschlechterbeziehungen: das Modell der (*für*)*sorgenden Männlichkeit* (*Caring Masculinity*) entwickelt sich dabei als ein mögliches Alternativmodell zur *Hegemonialen Männlichkeit*. Der Begriff *Care* umfasst dabei nicht nur Betreuungsaufgaben für Kinder, sondern er schließt auch die Sorge um andere (PartnerInnen, FreundInnen, KollegInnen, etc.) und um sich selbst mit ein (z.B. stärkeres Verantwortungsbewusstsein für die eigene Gesundheit). Daraus ergibt sich ein direkter Nutzen für alle Beteiligten.

Für Deutschland zeigen Volz & Zulehner (2009), dass die Familie nach wie vor den wichtigsten Lebensbereich bei Männern und Frauen darstellt. Zwar hat bei Männern die Wertschätzung der Frauenemanzipation zugenommen, den Großteil der Betreuungsaufgaben leisten aber nach wie vor Frauen. Kapella & Rille-Pfeiffer (2011) unterscheiden in Deutschland und Österreich drei Gruppen von jungen Vätern:

- Väter, die nach der Geburt ihres jüngsten Kindes nichts an ihrem Erwerbsverhalten ändern (jeder dritte Vater),
- Väter, die rund um die Geburt ihres Kindes ihre Erwerbsarbeit reduzieren (die größte Gruppe),
- Väter, die Karenz oder *Elternteilzeit* in Anspruch nehmen – häufiger selbständig erwerbstätige oder höher gebildete Männer mit hoch gebildeten Partnerinnen (die kleinste Gruppe).

Insbesondere die letzte Gruppe hält flexible Arbeitszeiten, stärkere Rücksichtnahme auf Eltern in der Erwerbsarbeit und die Akzeptanz der Väterkarenz durch ArbeitgeberInnen für unerlässlich auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Milieus, die für Gleichstellung aufgeschlossen sind, fordern Rahmenbedingungen, die Familien ein individuelles Arrangement von Gleichstellung in der Partnerschaft ermöglichen, und sie fordern flexible Arbeitsstrukturen, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte und adäquate Betreuungseinrichtungen.

Studien in den letzten 10 Jahren zeigen eine Verschiebung der Einstellungen von traditionellen zu partnerschaftlichen, egalitären Vorstellungen von Berufs- und Betreuungsarbeit. Diese Einstellungen werden vor allem von jüngeren Altersgruppen, bildungsnahen Milieus und häufiger von Frauen als von Männern vertreten. Zwei Drittel der Frauen und etwa die Hälfte der Männer sprachen sich Schläffer et al. (2004) zufolge für das Modell der partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit aus. Auch EU-Studien zeigen, dass die partnerschaftliche Arbeitsteilung das mit Abstand bevorzugte Modell ist. Allerdings gibt es in der Realität deutlich weniger

Paare, die diesen Wunsch auch verwirklichen. Der verbalen Aufgeschlossenheit steht eine ‚Verhaltensstarre‘ gegenüber, die nicht nur auf fehlendem Willen oder fehlenden Rollenbildern fußt, vielmehr müssen v.a. wohlfahrtsstaatliche Regelungen und auch betriebliche Bedingungen berücksichtigt werden, die einer partnerschaftlichen Aufteilung oft hinderlich im Wege stehen.

Arbeitsteilung in Österreich: Daten und Fakten

Europaweit lässt sich ein Trend zur Vollzeitarbeit bei Paarhaushalten ohne Kinder feststellen. Dieses relativ gleichstellungsorientierte Erwerbsverhalten ändert sich jedoch grundlegend, wenn das erste Kind geboren wird. Unter umgekehrtem Vorzeichen lässt sich dasselbe für die Aufteilung der unbezahlten Arbeit konstatieren. EU-Studien und Studien in Österreich kommen dabei zu ähnlichen Ergebnissen.

Erwerbsarbeit und Familie zu vereinbaren, ist für österreichische Eltern eine große Herausforderung. In den letzten 20 Jahren stieg die Frauenerwerbsquote deutlich an, sodass sie sich im Fall kinderloser Frauen an jene von Männern annäherte. Bei Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren ist sie allerdings um 20% niedriger als bei Männern. Grundsätzlich gilt: Elternschaft reduziert die Erwerbsarbeitszeit von Frauen und erhöht die Erwerbsarbeitszeit von Männern. 87% der Frauen mit Kindern unter 8 Jahren unterbrachen 2010 ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung, aber nur 6% der Männer. Jede zehnte Frau, aber nur jeder zwanzigste Mann übernimmt unbezahlte Betreuungs- und Pflegeleistungen für hilfsbedürftige Erwachsene im Haushalt (vgl. Statistik Austria 2011).

30% aller Eltern nahmen im Jahr 2011 in Österreich institutionelle Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Vorschule oder Hort) für ihr jüngstes Kind in Anspruch, 2% beanspruchten Tageseltern oder BabysitterInnen – mehr als zwei Drittel nahm kein institutionelles Betreuungsangebot in Anspruch. In der Steiermark ist der Anteil der institutionellen Betreuung im Bundesländervergleich am geringsten (23%), in Wien ist er am höchsten (43%). Je höher die Bildung der Eltern, desto stärker werden institutionelle Betreuungsangebote in Anspruch genommen. Ca. 20% aller Nicht-Erwerbstätigen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren in der Steiermark geben an, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen, wenn es geeignete Kinderbetreuungsangebote gäbe, österreichweit sind es 22,4%. ‚Betreuungspflichten‘ sind nach wie vor der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit (74%). Befragt nach der Zufriedenheit mit Betreuungsangeboten verweisen insbesondere AkademikerInnen auf einen Mangel an Betreuungsangeboten, während Personen mit Pflichtschulabschluss bemängeln, dass die Betreuungsangebote zu teuer seien (vgl. Statistik Austria 2011).

In Österreich gingen 9% der Männer, aber 45% der Frauen im Jahr 2012 eine Teilzeitbeschäftigung nach (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014). Im EU-Vergleich nennen österreichische Frauen häufiger familiäre bzw. persönliche Gründe als Motiv für Teilzeitarbeit als Frauen anderer europäischer Länder. EU-weit nennen

teilzeitbeschäftigte Männer als Motiv für Teilzeitarbeit vor allem, dass sie keine Vollzeitstelle finden konnten, österreichische teilzeitbeschäftigte Männer nennen vor allem Aus- und Weiterbildungswünsche als Grund für niedrige Erwerbsarbeitszeiten.

Der Männeranteil an der Hausarbeit stieg in den letzten 20 Jahren, die durchschnittliche Zeitdauer für Hausarbeit sank, allerdings war sie 2008/09 bei Frauen mit 4:12 Stunden deutlich höher als bei Männern (2:46 Stunden). Kinderbetreuung wird zu 69% von Frauen, zu 31% von Männern geleistet. Die Beteiligung von Männern an Kinderbetreuungszeiten steigt in Österreich langsam an. Allerdings verbringen Frauen im Durchschnitt fast doppelt so viel Zeit (2:21 Stunden) mit Kindern als Männer (1:09 Stunden). (Vgl. Statistik Austria 2009)

Arbeitsteilung und Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Steiermark

Die Anzahl der Kinder unter 15 Jahren hat sich in der Steiermark im Lauf der letzten 40 Jahre fast halbiert. Gleichzeitig stieg das Durchschnittsalter der Mütter bei der Erstgeburt. Die Erwerbsarbeit der Frauen nahm stark zu. Die gewünschte Kinderzahl ist deutlich höher als die tatsächliche (1,9 Kinder zu 1,32 Kinder je Frau). Aktuelle Studien zeigen, dass persönliche Aspekte bei der Entscheidung für oder gegen ein Kind wichtiger sind als ökonomische Aspekte.

Österreichweit aber auch in der Steiermark wird eine Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater als Ideal angesehen, in Graz deutlich häufiger als in Kleingemeinden unter 1500 EinwohnerInnen. Geteilte Karenz wird aber nur von rund einem Drittel tatsächlich gelebt – als Gründe für die Nicht-Verwirklichung der geteilten Karenz werden finanzielle und berufliche Motive genannt (vgl. LASTAT 2012a). Kürzere Kinderbetreuungsgeld-Varianten werden vor allem in Graz beansprucht, in ländlichen Gebieten wird die längste Kinderbetreuungsgeld-Variante (30+6) überdurchschnittlich oft beansprucht. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden nach LASTAT (2012) nicht nur finanzielle Unterstützungsleistungen, sondern vor allem ausreichende, qualitätsvolle und flexible Kinderbetreuungsangebote gefordert. In einzelnen steirischen Gemeinden werden deshalb gezielt Maßnahmen zur Erhöhung der Betreuungsmöglichkeiten gesetzt (z.B. Audit Familienfreundliche Gemeinde in 39 steirischen Gemeinden).

Günstige Bedingungen für die Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit

Traditionelle Haltungen und Geschlechterrollen sowie strukturelle Ungleichheiten (wie fehlende Einkommensgerechtigkeit, vertikale Segregation, die *Gläserne Decke*) stehen einer stärkeren Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit im Weg. Es gibt starke internationale Unterschiede. Während der Männeranteil an unbezahlter Arbeit zwischen 2005 und 2010 in nordischen Ländern auf etwa 40% stieg, sank er in einigen südeuropäischen und post-sozialistischen Ländern, dort lag er 2010 bei etwa 20%. In Österreich lag der Anteil 2010 bei knapp 25% (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013). Frauen investieren in Österreich in allen

Altersgruppen deutlich mehr Zeit in Hausarbeit als Männer. In ländlichen Regionen ist der Geschlechterunterschied deutlich größer als in Städten.

Studien, die sich den Bedingungsfaktoren von *gender-equal balance* widmen, zeigen, dass einzelne Faktoren nicht ausreichen, um das Engagement von Männern in der Familie ursächlich erklären zu können. Eine im Jahr 2007 in Norwegen durchgeführte Studie zeigt, dass der Männeranteil an Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten positiv mit dem Ausbildungsniveau und negativ mit der Höhe des Einkommens korreliert: Je höher das Bildungsniveau umso eher übernehmen Männer Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten, je höher das Einkommen der Männer, umso geringer ist deren Anteil an diesen Tätigkeiten. Zudem erhöhen ausgewogene Ressourcenverteilungen (Einkommen, etc.), gleichstellungspolitische Überzeugungen und junges Alter die Wahrscheinlichkeit, dass sich Männer an Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten beteiligen.

Ergebnisse aktueller Studien zur Arbeitszeit und Zufriedenheit zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei männlichen Beschäftigten in Ländern mit niedrigen durchschnittlichen Arbeitszeiten am höchsten und in Ländern mit langen durchschnittlichen Arbeitszeiten am geringsten ist, was durchaus als Hinweis in Richtung Wunsch nach Abkehr vom Diktat der männlichen Vollzeitwerbsarbeitskultur interpretiert werden kann. Gleichzeitig zeigen Organisationsanalysen, dass Entwicklungen in Unternehmen hinterherhinken. Während auf der Einstellungsebene deutliche Signale hin zu einer veränderten Familienrolle, zu aktiver Vaterschaft bei gleichzeitiger Abkehr vom *Ernährermodell* festzustellen sind, ändern sich Verhältnisse in Betrieben und Unternehmen nur sehr schleppend und häufig ausschließlich auf Basis gesetzlicher Regelungen (Bsp. Väterkarenz).

Die institutionelle Kinderbetreuung in Österreich

Sowohl das Vorhandensein als auch die Ausgestaltung der institutionellen Kinderbetreuung (Öffnungs- und Schließzeiten, Kosten, etc.) sind relevante Aspekte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen stellen dabei häufig das ‚Zünglein an der Waage‘ dar. Aktuelle Daten zeigen hier vor allem Handlungsbedarf bei den Öffnungszeiten in Kindergärten und bei der Betreuung der unter 3-Jährigen. Die Situation ist in ruralen Gebieten deutlich schlechter als im urbanen Raum. Im Bundesländervergleich zeigt sich darüber hinaus ein deutliches West-Ost-Gefälle.

Angesichts des beschränkten Angebots an institutioneller Kinderbetreuung erweist sich die Rede von der *Wahlfreiheit* der Eltern unter bestimmten Bedingungen als leere Worthülse. Insbesondere in ruralen Gebieten ist das Angebot nicht oder nur mangelhaft vorhanden. Darin spiegelt sich die soziale Norm einer möglichst familiennahen Betreuung von insbesondere kleinen Kindern wider. Wohlfahrtsstaatliche Regelungen wie beispielsweise die Ausgestaltung des Kinderbetreuungsgelds stützen und stabilisieren die Norm der innerfamiliären Betreuung bei den unter 3-Jährigen. Obwohl sich traditionelle Familienstrukturen

immer mehr auflösen und einer Pluralisierung von Lebensformen Platz machen, obwohl sich Arbeitsmarktanforderungen ändern und Frauen in zunehmendem Maße im Erwerbsarbeitsmarkt integriert sind, scheinen sich konservative Politiken nach wie vor am männlichen *Ernährermodell* – und damit an einem Auslaufmodell - zu orientieren.

Wohlfahrtsstaatliche Regelungen in Österreich: Karenz, *Elternteilzeit*, Papamonat

Wohlfahrtsstaatliche Regelungen bilden relevante Bedingungen für Entscheidungsprozesse in Familien. Entsprechende Entwicklungen in den letzten 10 Jahren in Österreich (öffentliche Unterstützung der Kinderbetreuung, Entwicklungen im Bereich Karenz, Kinderbetreuungsgeld, etc.) werden u.a. als ‚*Paradigmenwechsel auf halbem Weg*‘ beschrieben. So scheinen beispielsweise Änderungen des Kinderbetreuungsgelds (v.a. das Monate-Splitting, kürzer Dauer und einkommensabhängige Transferzahlungen) stärkere Anreize für Männer zu schaffen. Die Einführung der Kinderbetreuungsgeld-Varianten mit kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung im Jahr 2008 hat einen sprunghaften Anstieg der Anzahl der Karenzväter bewirkt. Längsschnittuntersuchungen zeigen allerdings, dass Männer im Gegensatz zu Frauen beim Wiedereinstieg keine positionsmäßigen und einkommensrelevanten Abstiegsprozesse erleben, was vor allem auf die Dauer der Karenz zurückgeführt wird. Frauen verbringen deutlich mehr Zeit in der Karenz als Männer und sind deshalb von stärkeren Hemmnissen beim Wiedereinstieg betroffen.

Ähnlich wie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld weist auch die im Jahr 2004 eingeführte *Elternteilzeit* in Richtung einer höheren Väterbeteiligung. Der Anteil von Männern an der *Elternteilzeit* ist vergleichsweise hoch gegenüber anderen Regelungen. Zudem wird die Möglichkeit der *Elternteilzeit* seitens derer, die sie in Anspruch nehmen, als effiziente Vereinbarkeitsmaßnahme erlebt.

Von dem im öffentlichen Sektor seit 2011 gewährten unbezahlten *Papamonat* innerhalb der ersten zwei Monate nach Geburt des Kindes ist aufgrund der fehlenden finanziellen Absicherung und der Beschränkung auf den öffentlichen Dienst eher *Signalcharakter* zu erwarten.

Wohlfahrtsstaatliche Regelungen im internationalen Vergleich

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass wohlfahrtsstaatliche Regelungen großen Einfluss auf die Erwerbsmodelle von Paaren haben können. Hier ist vor allem die Entwicklung skandinavischer Länder sehr interessant, die sich i.d.R. schon sehr früh zur Geschlechterdemokratie (und den entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen) bekannten. Dies hatte u.a. zur Folge, dass diese Länder bereits mehrere gleichstellungsrelevante Reformprozesse durchlaufen haben, die jeweils unterschiedliche Effekte nach sich gezogen haben.

Der Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen war Auslöser für die erste Reformwelle (70er Jahre) in Skandinavien, wobei die Reformen die Einführung einer bezahlten

Elternzeit mit speziellen Rechten für Mütter und Väter (*Papa-Tage*), sowie eine flächendeckende Versorgung von Kindern in der Vorschulzeit vorsahen. Diese Reformen zielten auf eine *Politisierung von Elternschaft* und auf Veränderungen der Geschlechterarrangements. Sie wurden von Regierungen getragen, die auf Egalität und Solidarität ausgerichtet waren, von liberal-konservativen Lagern jedoch abgelehnt. In der zweiten Reformwelle (90er Jahre) wurden Investitionen in den Ausbau des Kinderbetreuungsgelds getätigt und die Möglichkeiten für aktive Väter verbessert. Gleichzeitig wurde der bedarfsgerechte Ausbau des Kinderbetreuungsangebots vorangetrieben.

Mit dem Ausbau des elterlichen Rechts auf Kinderbetreuungsgeld wurde das Konzept der *Wahlfreiheit* gestärkt, was vor allem in Norwegen von Beginn an heftig umstritten war, weil das gleichstellungspolitische Ziel einer Stärkung der Berufstätigkeit von Frauen im Widerspruch zu dieser Regelung stand. Nach Einführung dieser Regelung wurde in Norwegen ein Rückgang der Erwerbsarbeitsstunden bei jungen Frauen verzeichnet. Parallel zum Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung haben sich die Arbeitsstunden bei jungen Frauen jedoch wieder deutlich erhöht. In Schweden wurde das Kinderbetreuungsgeld mittlerweile wieder abgeschafft, mit der Begründung, es fördere die häusliche Kinderbetreuung und damit hauptsächlich den Hausfrauenstatus von Frauen und es unterminiere die Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt.

Das vermeintlich geschlechtsneutrale Konzept der *Wahlfreiheit* hat sowohl in Norwegen als auch in Schweden geschlechterrelevante Effekte (Neubelebung traditioneller Geschlechterrollen) nach sich gezogen hat. ExpertInnen zufolge ist das Konzept der *Wahlfreiheit* zu eng gefasst, weil es soziale Beziehungen und gesellschaftliche Strukturen nicht berücksichtigt, die von gegenseitigen Abhängigkeiten sowie Machtungleichgewichten gekennzeichnet sein können. Die Bedingungen der freien Wahl sind zumeist sehr unfrei: Väter und Mütter entscheiden sich für eine Alternative auf Basis ungleicher Marktgewichte, ökonomischer und sozialer Abhängigkeiten. Auch in nordischen Ländern bietet das Einkommen vieler Frauen keine existenzsichernde Grundlage für die Familie.

Im Unterschied zum Betreuungsgeld hat mit Einführung der Väterquoten, einer Vätern vorbehaltenen Elternzeit, in den 90er Jahren ein Paradigmenwechsel stattgefunden, der zur Stärkung der familiären Rolle von Vätern und damit zu einer gerechteren Aufteilung der Familien und Erwerbsarbeit beigetragen hat.

5 Empfehlungen

Welche Empfehlungen lassen sich aus den vorliegenden Analyseergebnissen für eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Betreuungsarbeit ableiten?

Unterstützung von *Caring Masculinities*

Die vergleichenden Analysen wohlfahrtsstaatlicher Regelungen in unterschiedlichen europäischen Ländern zeigen, dass von Väterquoten, *Papa-Tagen* und anderen Regelungen, die auf eine Erhöhung des Männeranteils an Betreuungsarbeit ausgerichtet sind, wesentliche Effekte in Richtung Umverteilung von Familienarbeit (*gender-equal balance*) zu erwarten sind.

Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine höhere Beteiligung von Männern an Familienarbeit gleichsam ‚von selbst‘ stattfindet, dass Einstellungsänderungen übergangslos zu Verhaltensänderungen führen, vielmehr bedarf es entsprechender politischer Zielsetzungen und Maßnahmen. *Use-it-or-lose-it Konzepte* (für Väter reservierte Zeiten, die bei Nichtinanspruchnahme verfallen) stellen dabei Best-Practice Modelle dar, die in nordischen Ländern wie Island, Norwegen und Schweden zu mehr als 80%igen Beteiligungsraten von Männern geführt haben und letztlich in geschlechtergerechten Teilhabemodellen münden. Flexible, lohnkompensierte Karenzmodelle mit möglichen Teilzeit-Varianten stellen wesentliche Aspekte dieser Regelungen dar. Auch in Österreich zeigt sich, dass jene Karenzvariante von Vätern am häufigsten in Anspruch genommen wird, die diese Aspekte annähernd gewährleistet (während lange Karenzzeiten mit einem relativ niedrigen Kindergeldbezug weder die Erwerbsorientierung der Mütter noch eine höhere Betreuungsorientierung der Väter fördern).

Nach der Elternkarenz

Kinder werden älter. Während in Österreich in den letzten zehn Jahren auf politischer Ebene Anstrengungen unternommen wurden, Männer stärker in ihrem Betreuungsvorhaben zu unterstützen (Väterkarenz, einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld, *Elternteilzeit*, *Papa-Monat* im öffentlichen Bereich) und Frauen einen früheren Wiedereinstieg zu ermöglichen, stecken Überlegungen zur Betreuungsarbeit ab dem 7. Lebensjahr der Kinder noch ‚in den Kinderschuhen‘. Hier gilt es, über Arbeitszeitangebote nachzudenken, die es beiden Elternteilen erlauben, sich in der Familie zu engagieren und gleichzeitig als vollwertige, wenn auch zeitlich etwas weniger im Betrieb präsente Arbeitskräfte tätig zu sein. Es gilt über Modelle der Arbeitszeitreduktion nachzudenken, wie sie derzeit etwa im Nachbarland Deutschland diskutiert werden: Eine 20%ige Arbeitszeitreduktion bei voller Lohnkompensation für beide Elternteile (zugleich) würde *DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodelle* fördern und damit das Spektrum an Alternativen für die Wahl des Betreuungsmodells deutlich erweitern.

Schaffung relevanter Bedingungen für das Recht zu betreiben und das Recht, nicht zu betreiben

Wenn es ein Recht zu betreiben gibt, dann soll es auch ein Recht geben, nicht zu betreiben. Vom Wohlfahrtsstaat dürften nicht nur Anreize in Richtung Kinderbetreuung zu Hause ausgehen, sondern es müssen auch

Rahmenbedingungen für jene verbessert werden, die das *Recht nicht zu betreuen* in Anspruch nehmen wollen. Länder wie Finnland, die u.a. das persönliche Recht des Kindes auf öffentlich geförderte Betreuung eingeführt haben, formulierten dabei den Nutzen auf Seiten des Kindes. Worin könnte dieser Nutzen liegen?

Beispielsweise in der Möglichkeit des frühen sozialen Lernens, also im Umgang mit anderen Kindern, der in Kinderbetreuungseinrichtungen gut möglich ist. Oder im Recht der Kinder auf Bildung und gleiche Bildungschancen, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen als Bildungseinrichtungen verstanden werden (Sprache lernen, Defizite ausgleichen, Stärken fördern, etc.).

Bei der Analyse zentraler familienpolitischer Maßnahmen in unterschiedlichen Ländern Europas zeigt sich, dass Paare keine echte Wahlmöglichkeiten haben, Familie und Beruf sukzessiv oder simultan miteinander zu vereinbaren, solange beispielsweise kein ausreichendes Angebot an institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten gegeben ist. Die Einführung des Betreuungsgelds in Norwegen hat unmittelbar zur Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden bei jungen Frauen geführt und damit einer traditionellen Arbeitsteilung zugearbeitet. Erst infolge des Ausbaus der institutionellen Kinderbetreuung hat sich dieser Trend wieder umgekehrt.

Um echte *Wahlfreiheit* zu schaffen, muss deshalb der Erhöhung der Zahl qualitativ hochwertiger Betreuungsplätze in der institutionellen Kinderbetreuung familienpolitisch oberste Priorität eingeräumt werden. In Österreich bedeutet dies, dass Investitionen in den Ausbau der Kinderbetreuung bei unter 3-Jährigen aber auch in die Öffnungszeiten, insbesondere bei Kindergärten in ruralen Gebieten, vonnöten sind.

Für die Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen gilt es, jene Bedingungen zu schaffen, die den Nachfragenden eine echte Wahl lassen zwischen Geld- und Sachleistungen. *Wahlfreiheit* bedeutet, dass unterschiedliche Alternativen für die Wahl der Kinderbetreuung gegeben sein müssen, was den Ort, die Form, den Umfang und den Zeitpunkt der Betreuung anlangt. Dazu muss die institutionelle Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden.

Gender-Equal Balance in der Arbeitszeitkultur

Wie die vorliegende Analyse zeigt, unterscheiden sich erwerbsbezogene Arbeitsstrukturen von Männern und Frauen deutlich voneinander, wenn betreuungspflichtige Kinder im Haushalt leben. Die Situation ist bekannt: Frauen gehen – wenn überhaupt – einer Teilzeiterwerbsarbeit nach, häufig niedrig entlohnt und prekär beschäftigt. Deshalb liegt österreichweit der frauenpolitische Schwerpunkt seit langer Zeit in der Forderung nach einer Erhöhung der Erwerbsarbeitszeiten für Frauen und in der Diskussion negativer Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere der Unmöglichkeit, aus Teilzeitbeschäftigung ein existenzsicherndes Einkommen zu lukrieren.

Demgemäß wird die Vollzeitbeschäftigung auch für Frauen gefordert. Stimmen rund um die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit – eine traditionell gewerkschaftliche Forderung aus den 70er Jahren – sind leiser geworden.

Die vorliegenden Befundlagen zeigen, dass Modelle geschlechtergerechter Teilhabe (*gender-equal balance*) in der Familienarbeit vor allem in jenen Ländern anzutreffen sind, in denen sich die Arbeitszeitverhältnisse von Männern und Frauen einander annähern und insgesamt auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau einpendeln. Zudem zeigen die Analysen, dass die Zufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen (Einkommen, *Work-Life-Balance*, etc.) bei Männern in dem Maße steigt, in dem die Erwerbsarbeitszeiten sinken. Dies sind deutliche Hinweise darauf, dass gleichstellungspolitische Zielsetzungen stärker als bisher auf eine Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern ausgerichtet sein sollten, eine Angleichung, die auf ein ‚weniger‘ an Erwerbsarbeitszeit ausgerichtet ist, sodass für beide Elternteile die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit möglich sein sollte. Es gilt, das Normalarbeitsverhältnis kritisch zu reflektieren und Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung voranzutreiben, insbesondere in Branchen, wo die entgrenzte Vollzeitarbeitskultur eine bislang unhinterfragte Realität darstellt. Dazu sollten Anreizsysteme auf sozialstaatlicher Ebene geschaffen werden, wie beispielsweise finanzielle Anreize für Paare mit Betreuungsaufgaben, wenn beide gleichermaßen die Arbeitszeit verkürzen oder ähnliche Anreize für eine gleichstellungsorientierte Aufteilung der Erwerbsarbeit und Familienarbeit.

Förderung von Studien, die geschlechtergerechte Arbeitsteilungsmodelle aus einer auf Diversität ausgerichteten Perspektive betrachten.

In der Erforschung geschlechterrelevanter Arbeitsteilungsmodelle wird deutlich, dass sich die Datengrundlagen sowohl nationaler als auch internationaler Studien sehr deutlich auf ein heteronormatives Konzept von Partnerschaft beziehen. Gleichgeschlechtliche Paarbeziehungen kommen in den gängigen Studien kaum vor. Zugleich fällt auf, dass Modelle zur Unterstützung geschlechtergerechter Teilhabe ebenfalls zumeist von einer heterosexuellen Matrix geprägt und hauptsächlich auf Angehörige der Mittelschicht ausgerichtet sind. Unterschiedliche Maßnahmen setzen an Gleichstellungsorientierungen gut gebildeter Paare an, obwohl sich andererseits da und dort durchaus pragmatische Modernisierungen in Richtung Arbeitsteilung zeigen (insbesondere in post-sozialistischen Ländern, aber auch in einer phasenweisen Zunahme der Väterkarenzrate bei Männern mit niedrigem Bildungslevel in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation). Es gilt, intersektionale Forschungen in Österreich zu fördern, die neue Zugangswege zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung aufzeigen, Wege, die in der derzeitigen Diskussion häufig übersehen werden (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014).

Unterstützende Bedingungen in Organisationen

Die Implementierung von Gender Mainstreaming bzw. Geschlechtergleichstellung auf betrieblicher Ebene ist zumeist noch von einer ‚Women-only‘ Barriere gekennzeichnet. Gemeint ist der Umstand, dass Gleichstellungs- und Vereinbarungsmaßnahmen in Unternehmen häufig noch mit Blick auf Frauen entwickelt und umgesetzt werden (Frauenförderung), während Männer kaum Erwähnung finden. Die Norm und ideologische Regel dazu lautet: ‚Gender means women‘. Damit hinken Entwicklungen in Unternehmen den realen Veränderungen (Stichwort aktive Vaterschaft; Vereinbarkeit als Thema, das Männer und Frauen angeht, etc.) hinterher. Betriebliche Verhältnisse ändern sich schleppend und häufig auf Basis gesetzlicher Regelungen.

Aber es sind gerade die betrieblichen Rahmenbedingungen (Unternehmenskultur, Leitbild, Vereinbarkeitsstrukturen, Gleichstellungsstrukturen), die entscheidenden Einfluss auf geschlechtergerechte Teilhabeprozesse entfalten. Deshalb gilt es, verstärkt über Unterstützungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene nachzudenken:

- Da wäre die Notwendigkeit, Organisationsanalysen voranzutreiben, um den betrieblichen Nutzen von Gleichstellungsstrategien adäquat erfassen zu können. Bislang existieren beispielsweise Studien, die einen positiven Zusammenhang (wenngleich keinen Kausalzusammenhang) zwischen dem Anteil von Frauen im Management und ökonomischer Nutzenmaximierung auf numerischer Ebene nachweisen (vgl. Desvaux, Devillard-Hoellinger & Baumgarten 2007). Die Frage, inwieweit Unternehmensvorteile aus der Unterstützung der Vereinbarkeit resultieren, wurde bislang kaum erforscht.
- Im Bestreben, traditionelle Arbeitsteilungsmodelle in betrieblichen Normalitätskulturen zu hinterfragen, erscheint es sinnvoll, betriebliche Kampagnen zu lancieren, die beispielsweise auf die Stärkung der aktiven Vaterrolle, auf einen frühen Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern und auf den Nutzen geschlechtergerechter Strukturen ausgerichtet sind. Damit positionieren sich Betriebe öffentlichkeitswirksam nach außen sowie unternehmensintern und tragen damit dazu bei, dass Einstellungsänderungen von den einzelnen AkteurInnen auch umgesetzt werden können.
- Darüber hinaus sollten Informationsoffensiven, Workshops in Unternehmen und Unternehmensberatungen verstärkt auf gleichstellungsstrategische Überlegungen und betreuungsnahe Arbeitsplatzstrukturen und Unternehmenskulturen ausgerichtet sein.
- Das Thema *Care* (Betreuung) sollte eine Schlüsselkompetenz in Organisationen darstellen – ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Geschlechtergleichstellung für Männer und Frauen. Dabei gilt es, das Thema *Care* von Frauen zu lösen und es zu einem allgemeinen Thema zu machen. D.h. einerseits, auch Männer als Mitarbeiter wahrzunehmen, die elementare Betreuungsarbeit leisten (vgl. Fraser, 1994), andererseits das Thema *Care* auch im Sinne von ‚sich-kümmern-um-andere‘ KollegInnen bzw. ‚sich-

kümmern-um-sich-selbst‘ zu einem Schlüsselfaktor der Unternehmenskultur zu machen.

Wenn von Betrieben – wie es die vorliegenden Analysen nahe legen – wesentliche Impulse für die gegenwärtigen Arbeitsteilungsmodelle ausgehen, sind von der Schaffung egalitärer Strukturen auf betrieblicher Ebene jedenfalls relevante Veränderungen in Richtung geschlechtergerechte Teilhabe an Familien- und Erwerbsarbeit zu erwarten.

Aufeinander abgestimmte Politiken

Unbezahlte Arbeit steht in einem engen Zusammenhang mit bezahlter Arbeit: Hier zeigt eine vergleichende Analyse zwar keinen über alle europäischen Länder hinweg *einheitlichen* Zusammenhang zwischen egalitärer Erwerbsarbeitsaufteilung und egalitärer Aufteilung der unbezahlten Arbeit, aber es lässt sich dennoch die Tendenz festhalten, dass der Männeranteil an Betreuungsarbeit in jenen Ländern höher ist, in denen beide PartnerInnen einer (reduzierten) Vollzeitarbeit nachgehen (*DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*). Es handelt sich dabei um (zumeist nordische) Länder, in denen wohlfahrtsstaatliche Reformen den Wandel der Geschlechterverhältnisse vorangetrieben haben. Ähnliches lässt sich auch hierzulande an Effekten von Maßnahmen zur Unterstützung des Erwerbseinstiegs von Frauen bzw. zur Stärkung der Väterkarenz erkennen. Politik kann zum Wandel der Geschlechterbeziehungen beitragen, wenn es ihr gelingt, die Entscheidungen der AkteurInnen in einem weiter gefassten Zusammenhang zu betrachten. Wie sehen die gegenwärtigen Arbeitsmarktstrukturen aus? Welche Erwerbsmuster resultieren daraus für Männer und Frauen und wie sind diese Muster mit Betreuungsmustern verbunden? Welche Angebote der institutionellen Kinderbetreuung sind vorhanden? Welche Arbeitszeitmodelle werden von den individuellen AkteurInnen favorisiert und welche von den Betrieben? Diese und viele andere Fragen gilt es zu berücksichtigen wenn wir uns dem Thema *geschlechtergerechte Teilhabe* stellen.

Auf Basis der vorliegenden Befunde sollte die Politik im Sinne einer geschlechtergerechten Teilhabe vor allem Prioritäten im Ausbau der Kinderbetreuung, Unterstützung aktiver Vaterschaft (*Papa-Monate*), Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit, Gewährleistung eines existenzsichernden Einkommens und Abbau der (steuerlichen u.a.) Anreizsysteme für männliche *Ernährermodelle* setzen.

Doch wie soll auf politischer Ebene dabei vorgegangen werden?

Leitner und Wroblewski (2005) konnten in einer Analyse wohlfahrtsstaatlicher Politiken nachweisen, dass politische Regelungen deutliche Wirkungen entfalten, wenn sie aufeinander abgestimmt sind, wenn es sich um einen *Policy Mix* handelt. Beispiele dazu finden die Autorinnen in nordischen Ländern, in denen die Politiken unterschiedlicher Bereiche einer übergeordneten Zielsetzung (bspw. der Erhöhung der Frauenerwerbsquote) dienen. Charakteristisch für konservative Wohlfahrtsstaaten ist hingegen eine Ambivalenz politischer Zielsetzungen, die dazu führt, dass sich individuelle AkteurInnen auf Basis ungleicher Marktgewichte zwischen (zuweilen unliebsamen) Alternativen entscheiden müssen. In Österreich fehlt es nicht nur an *einer* übergeordneten politischen Zielsetzung, vielmehr werden

aus unterschiedlichen Politikbereichen unterschiedliche und zum Teil widersprüchliche Signale gesandt: Geht es einerseits um die Erhöhung der Erwerbsquote bei Frauen, öffnet sich der Arbeitsmarkt gleichzeitig für dieselben Frauen im prekären Segment (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, niedriges Lohnsegment, etc.) mit allen Nebenfolgen (geringe Transferzahlungen, kaum Karrieremöglichkeiten, etc.) (vgl. Leitner & Wroblewski, 2005). Gleichzeitig orientieren sich familienpolitische Maßnahmen u.a. nach wie vor an der weiblichen Mutterrolle und dem männlichen *Ernährer* (wenngleich hier Entwicklungen im Gange sind).

Politische Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung gut ausbalancierter Teilhabemodelle (*gender-equal balance*) sollten deshalb aufeinander abgestimmt sein und die Verfolgung widersprüchliche Richtungen und Ziele vermeiden – erst ein konsistenter *Policy Mix* stellt eine gute Basis für ein gerechtes Miteinander dar. Und es ist Aufgabe der Politik, jene Basis zu schaffen, die Männern und Frauen eine faire und gerechte Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben ermöglichen. Denn nach wie vor gilt: Das Private ist politisch.

6 Literatur

- Acker, J. (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber J. & Farrell, S.A. (1991): *The Social Construction of Gender*. London: Sage, 162-179.
- Acker J. (1992). Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J. & Tancred P. (1992). *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage, 248-260.
- Acker, J. (2006). *Class Questions Feminist Answers*. The Gender Lens Series. Maryland: Rowman & Littlefield.
- Aliaga, C. (2006). How is the time of women and men distributed in Europe? Statistics in focus. Population and social conditions (4/2006). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF
- Allmendinger, J., Haarbrücker, J. & Fliegner, F. (2013). *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012* (Discussion Paper 2013-002). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Artmann, M. (2007). Wer verdient denn nun die Brötchen?! Jugendliche planen ihre Familienrollen. Bielefeld.
- Baierl, A. & Keindl, M. (2011). Kinderbetreuung in Österreich. Rechtliche Bestimmungen und die reale Betreuungssituation. ÖIF Working Paper Nr. 77. http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/WP-77-Kinderbetreuung-Juli2011.pdf [24.3.2014]
- Beck, U. & Giddens, A. (2005). *Discovering Real Europe: a Cosmopolitan Vision*. http://www.policy-network.net/php/print_preview.php?aid=471 [24.3.2014]
- Becker G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, Vol. 75, No 299 (Sep 1965), 493-517.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.) (2010). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beham, M. & Haller, R. (2005). Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In: Schulz et al. (2005), 401-430.
- Bergmann, N., Fink, M., Graf, N., Hermann, C., Mairhuber, I., Sorger, C. & Willsberger, B. (2004). *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale*. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien: Studie im Auftrag der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.

- Bergmann, N., Danzer, L. & Schmatz, S. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien: Studie im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer.
- Bergmann, N., Scambor, C. & Scambor, E. (2014). Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich, LIT Verlag.
- Bergqvist, C., Borchorst, A., Christensen, A., Ramstedt-Silén, V., Raaum, N. & Styrkársdóttir, A. (Hrsg.) (1999). Equal Democracies: Gender and Politics in the Nordic Countries, Oslo.
- Blum, S. (2012). Familienpolitik als Reformprozess. Deutschland und Österreich im Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blum, S. & Rille-Pfeiffer, C. (2010). Major Trends of State Family Policies in Europe. Report für die Europäische Kommission im Rahmen des FP-7 Projekt 'Familyplattform'. [URL: <https://eldorado.tu-dortmund.de/handle/2003/27692>] [14.1.2012]
- BMFSFJ/ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden.
- BMWFJ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (2013). Kinderbetreuungsgeld. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stand: Jänner 2014. http://bmwa.cms.apa.at/cms/content/attachments/1/9/5/CH0617/CMS1293100096418/kgb_jaenner_2014.pdf [24.3.2014]
- Böhnisch, L. (2004). Die Entgrenzung der Männlichkeit und der Wandel der männlichen Perspektive. In: Hartmann, J. (Hrsg.): Grenzverwischungen. Vielfältige Lebensweisen im Gender-, Sexualitäts- und Generationendiskurs. Innsbruck: Studia Universitätsverlag, 123-136.
- Boll, C. & Leppin, J. (2011). Zeitverwendung von Eltern auf Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Hamburg: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Boll, C., Leppin, J. S. & Reich, N. (2011). Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiäre Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, HWWI policy paper, No. 59.
- Boll, C. (2012). Zeitverwendung von Eltern im internationalen Vergleich. HWWI INSIGHTS 4/2012.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2007). Care politics for fathers in a flexible time culture. In: Perrons, D., Fagan C., McDowell L., Ray K. & Ward, K. (Hrsg.) (2007): Gender Division and Working Time in the New Economy, London: Edwar Elgar Publishing Limited, 148-161. <http://www.ggp-austria.at/fileadmin/ggp-austria/familienentwicklung.pdf>.
- Braun, M. & Scott, J. (2009). Changing public views of gender roles in seven nations. In: Haller, M., Roger J. & Smith T.W. (Eds.): The International Social Survey Programme 1984 – 2009. Charting the Globe, New York: Routledge, 358-377.

- Buchebner-Ferstl, S. & Rille-Pfeiffer, C. (2008). Hausarbeit in Partnerschaften. Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamilialen Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich. Wien: ÖIF-Working Paper 69.
- Buber, I. & Neuwirth, N. (Hrsg.) (2012). Familienentwicklung in Österreich. Erste Ergebnisse des „Generations and Gender Survey (GGG)“ 2008/09. 2. Überarb. Auflage (1. Aufl. Dez. 2009). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Cambridge, UK: Policy Press.
- Connell, R.W. & Messerschmidt, J.W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society* 19, 829-859.
- Dackweiler, R.M. (2010). Wohlfahrtsstaat: Institutionelle Regulierung und Transformation der Geschlechterverhältnisse. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 520-531.
- Dechant, A. & Schulz, F. (2013). Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S. & Baumgarten, P. (2007). *Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver* (McKinsey & Company-Bericht). Verfügbar unter: http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey_2007_gender_matters.pdf [24.3.2014]
- Dörfler, S., Rille-Pfeiffer, C., Buchegger-Traxler, A., Kaindl, M., Klepp, D. & Wernhart, G. (2009). *Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit*. Wien: Studie gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Eckstein, C. (2009). *Geschlechtergerechte Familienpolitik. Wahlfreiheit als Leitbild für die Arbeitsteilung in der Familie*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Ellingsæter, A.L. (2006). The Norwegian childcare regime and its paradoxes. In: Ellingsæter A.L. & Leira, A. (Hrsg.). *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol, 121-144.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2007). Familienpolitische Reformen in Skandinavien - Gleichberechtigung der Geschlechter und Wahlfreiheit der Eltern. *WSI Mitteilungen* 10/2007, 546-553. http://www.boeckler.de/wsimit_2007_10_ellingsaeter.pdf [24.3.2014]
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Princeton University Press.

- Europäische Kommission (2006). Der Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen (2006 – 2012)
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_de.htm [24.3.2014]
- Europäische Kommission (2010). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:de:PDF> [24.3.2014]
- Eurostat (2002). Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren. Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen, 9/2002. Download: <http://europa.eu.int/comm/eurostat> [23.5.2002]
- Fegert, J.M., Liebhardt, H., Althammer, J., Baronsky, A., Becker-Stoll, F., Besier, T., Dette-Hagemeyer, D., Eickhorst, A., Gerlach, I., Gloger-Tippelt, G., Kindler, H., Leyendecker, B., Limmer, R., Merkle, T., Reichle, B., Walter, H., Wöckel, A., von Bresinski, W. & Ziegenhain, U. (2011). Vaterschaft und Elternzeit. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [24.3.2014]
- Fthenakis, W., Kalicki, B. & Peitz, G. (2002). Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familienstudie. Opladen: Leske & Budrich.
- Fraser, N. (1994). After the Family Wage. *Gender Equity and the Welfare State. Political Theory*, Vol. 22 (4), 591-618.
- Fraser, N. (1996a). Gender equity and the welfare state: a postindustrial thought experiment. In S. Benhabib (Hrsg.), *Democracy and difference. Contesting the Boundaries of the Political* (pp. 218-242). Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Fraser, N. (1996b). Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, H. & Pauer-Studer, H. (Hrsg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 496-498.
- Galaktionow, B. (2013). Krippenplatzgarantie und Betreuungsgeld - gibt Eltern echte Wahlfreiheit! Kommentar.
<http://www.sueddeutsche.de/leben/krippenplatzgarantie-und-betreuungsgeld-geht-elternechte-wahlfreiheit-1.1735133> [24.3.2014]
- Gallup Organization (2008). Family life and the needs of an ageing population. O.O: Flash Eurobarometer 247.
- Gärtner, M. (2012). Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen: Budrich UniPress.
- Gíslason, I.V. (2012). Leave policies development in Iceland. In: Parrukoski, S. & Lammi-Taskula, J. (Hg. 2012): *Parental Leave Policies and the Economic*

- Crisis in the Nordic Countries. Helsinki: National Institute for Health and Welfare, 30-36.
- Holter, Ø.G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). Gender Equality and Quality of Life. A Norwegian Perspective. Oslo: Representralen, University of Oslo.
- Holter, Ø. G., Riesenfeld, V. & Scambor, E. (2005). "We don't have anything like that here!" – Organisations, men and gender equality. In R. Puchert, M. Gärtner & S. Höyng (Hrsg.), Work changes gender. Men and equality in the transition of labour forms (pp. 73-104). Opladen, Germany: Barbara Budrich Publishers.
- Huber, E. & Stephens, J.D. (2000). Partisan Governance, Women's Employment, and the Social Democratic Service State. In: American Sociological Review 65, 323-342.
- Jurczyk, K. & Lange, A. (2009). Vom „ewigen Praktikanten“ zum „reflexiven Vater“? Eine Einführung in aktuelle Debatten um Väter. In: Jurczyk, K. & Lange, A. (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Güterloh: Bertelsmann-Stiftung, 13-45.
- Kaindl, M. (2011). Betriebliche Kinderbetreuung in Österreich. Angebotsstruktur sowie Motive und Erfahrungen der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung. ÖIF Working Paper Nr. 75. http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Studien_und_Literatur/WP-75-Betriebliche_KIBE_in_OEsterreich_032011.pdf [24.3.2014]
- Kapella, O. & Rille-Pfeiffer, C. (2007). Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper 66/2007. <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Einstellungen%20und%20Werthaltungen%20zur%20Vereinbarkeit%20von%20Familie%20und%20Erwerb.pdf> [24.3.2014]
- Kapella, O. & Rille-Pfeiffer, C. (Hrsg.) (2011). Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Schriftenreihe 23. Opladen: Budrich UniPress Ltd. Kurzbeschreibung unter http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/beziehungsweise/2011/bzw_juni_2011.pdf [24.3.2014]
- Kapella, O., Rille-Pfeiffer, C., Baierl, A. & Schmidt, E.-M. (2011). Die Vereinbarkeitsfrage aus Sicht von Männern – Studienergebnisse im Detail. In: Kapella, O. & Rille-Pfeiffer, C. (2011): Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Wien: Budrich UniPress Ltd. Opladen & Farmington Hills, 85-190.
- Kapella, O., Buchebner-Ferst, S. & Geserick, C. (2012). Parenting Support in Austria. Country Report. Forschungsbericht 10/2012. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Forschungsbericht/FB10-Parenting_Support_Austria.pdf [24.3.2014]

- Kapeller, D., Kreimer, M. & Leitner, A. (1999). Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit. Forschungsberichte aus der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, hrsg. vom BM für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien.
- Kaufmann, F.X. (2000). Politics and Policies towards the Family in Europe: A Framework and an Inquiry into their Differences and convergences. In: Kaufmann F.-X., Kuijsten, A., Schulze, H.-J & Strohmeier, K.P. (Hrsg.): Family Life and Family Policies in Europe. Volume 2, Problems and Issues in Comparative Perspective. Oxford, 419-490.
- Kirchengast, A. (2013). Arbeitseinstellungen im internationalen Vergleich. Dissertation, Karl-Franzens-Universität Graz.
- Kortendiek, B. (2008). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Springer, 434-445.
- Kreimer, M. (2009). Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kreimer, M. (2011). Familienpolitische Maßnahmen in Österreich: Paradigmenwechsel auf halbem Weg. In: Kreimer, M., Sturn, R. & Dujmovits, R. (Hrsg.): Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, 83-110.
- Kümmerling, A. (2013). Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. Duisburg: IAQ-Report 02/2013.
- Lammi-Taskula, J. (2006). Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? In: Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (Hrsg.): Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states. Bristol, 79-100.
- Lange, A. & Zerle, C. (2008). Väter im Familienalltag. Die Kluft zwischen Einstellungen und Verhalten. In: FORUM Sexuaufklärung und Familienplanung Nr. 2/2008
- Langvasbråten, T. & Teigen, M. (2006). FOCUS – Fostering caring masculinities (European dimension report). Oslo, Norway: The Equality and Anti-Discrimination Ombud.
- [LASTAT 2012] Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabt. 1C – Landesstatistik (Hrsg.) (2012). Steiermark: Familienleben vereinbaren. Ergebnisse der Online-Umfrage 2011. Steirische Statistiken 3/2012, http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_78767818/5dd1510b/Publikation%203-2012%20Internet%20neu.pdf [24.3.2014]
- [LASTAT 2012a] Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abt. 7 Landes- und Gemeindeentwicklung. Referat Statistik und Geoinformation (Hg.) (2012a). Kindsein in der Steiermark 2012. Steirische Statistiken 12/2012, http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_78767818/2d4fd68c/Publikation%2012-2012%20Kindsein%20in%20der%20Steiermark%20Internet.pdf [24.3.2014]

- Lehner, E. (2003). Frauen-, Männer-, Geschlechterpolitik oder: Wer braucht Männerpolitik? In Zulehner, P.M. (Hrsg.): *Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung*. Ostfildern: Schwabenverlag, 225-235.
- Leira, A. (2002). *Working Parents and the Welfare State*, Cambridge.
- Leira, A. (2006). Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s. In: Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (Hrsg.): *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol, 27-52.
- Leitner, A. & Wroblewski, A. (2005). *Wohlfahrtsstaaten und Balance von Familie und Beruf: Politiken zur Förderung von WLB in internationaler Perspektive*. Manuskript – Oktober 2005. http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_manuskriptleitner.pdf [24.3.2014]
- Leitner, S., Ostner, I. & Schratzenstaller, M. (Hrsg.) (2004). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leitner, S. (2011). Das good practice Modell in der Familienpolitik. In: Kreimer, M., Sturn, R. & Dujmovits, R. (Hg.): *Paradigmenwechsel in der Familienpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, 185-200.
- Lewis, J. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: *Social Politics* 2, 152-169.
- Lewis, J. & Ostner, I. (1994). *Gender and the Evolution of European Social Policies: ZeS-Arbeitspapier Nr. 4/94*, Universität Bremen.
- Lindén, T.S. (2012). Vorbild Norwegen? Voneinander lernen in der Familienpolitik. Vortrag im Rahmen einer Konferenz der HUMBOLDTVIADRINA School of Governance, in Zusammenarbeit mit der Norwegisch-Deutschen Willy-Brandt-Stiftung. http://www.humboldt-viadrina.org/w/files/patnerschaftliche-familie/einfuehrung-workshop-3._tord-skogedal-linden.pdf [24.3.2014]
- Lück, D. (2009). *Der zögernde Abschied vom Patriarchat. Der Wandel von Geschlechterrollen im internationalen Vergleich*. Berlin: edition sigma.
- Mairhuber, I. (2000a). *Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich: Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen*. Frankfurt a. M. (u.a.): Peter Lang.
- Mairhuber, I. (2000b). *Frauenarmut – ein sozialpolitisches Problem?* FORBA-Schriftenreihe 3/2000, Wien.
- Moss, P. (Hrsg.) (2012). *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Mincer, Jacob. (1962). *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply*. <http://www.nber.org/books/univ62-2>.
- Mühlberger, U. (2000). Zur sozialen Konstruktion der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. *Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Jg. 29 (3), 357-371.

- Nelson, J. (1996). *Feminism, Objectivity & Economics*. London/ New York: Routledge.
- Neuwirth, N. & Wernhard, G. (2013). Zur Unsicherheit im generativen Verhalten. Auswertung des GGS – Welle 1. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper 80/2013. http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_80_generatives_verhalten.pdf [24.3.2014]
- Ohlendieck, L. (2003). Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero U./ Weinbach Ch. (Hrsg.): *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp, 171 - 185.
- Parrukoski, S. & Lammi-Taskula, J. (Hrsg.) (2012). *Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries*. Helsinki: National Institute for Health and Welfare.
- Peter, F. (2002). Wahlfreiheit versus Einwilligung – Legitimation in Markt und Staat. In: Held et al. (Hrsg.) *Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomie*, Band 1, Marburg: Metropolis Verlag, 153-172.
- Pfau-Effinger, B. (1996). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48 (3), 462-492.
- Pfau-Effinger, B. (1998). Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler et al. 1998, 177-194.
- Pfau-Effinger, B. (2000a). *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske+Budrich.
- Pfau-Effinger, B. (2000b). Wohlfahrtsstaatliche Politik und Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich - Plädoyer für eine Kontextualisierung des theoretischen Erklärungsrahmens. In: Lenz, I., Nickel, H. M. & Riegraf, B. (Hrsg.), *Geschlecht - Arbeit - Zukunft*. Münster: Westfälisches Dampfboot – Reihe Forum Frauenforschung, Bd. 12, 75-95.
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Hrsg.) (2005). *Work changes gender. Men and equality in the transition of labour forms*. Opladen, Germany: Barbara Budrich Publishers.
- Reich, N. (2010). *Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany*. Hamburg Institute for International Economics. Hamburg (HWWI Research Papers, 1-31).
- Reidl, S. & Schiffbänker, H. (2013). *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger*. Wien: Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH. http://files.sparklingscience.at/document/file/2157/Karenzvaeter_in_Zahlen.pdf [24.3.2014]

- Riesenfelder, A., Sorger, C., Wetzel, P. & Willsberger, B. (2007). Das Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit. Wien: LIT Verlag.
- Riesenfelder, A. (2013). Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien.
- Scambor, E., Wojnicka K. & Bergmann, N. (Hrsg.) (2013). The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights. AutorInnen: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Scambor, C. & Scambor, E. (2012). Men's Involvement in Gender Equality - Three Sides of a Coin, in C. Scambor, E. Scambor, N. Bergmann, A. White & G. Raine (2012), Study on the Role of Men in Gender Equality: Background and Discussion Papers for Workshop 3: Involving Men in Gender Equality.
- Scambor E. & Scambor C. (2006). Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft - Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 167-181). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Schlaffer, E., Benard, C. Brica, N., Handler, M., Kasbauer, E. & Smioski, A. (2004). Jugendliche Familienfähigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Väterthematik. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
- Sinus Sociovision (2008). Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/wege-zur-gleichstellung-heute-und-morgen-sinus-studie,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [24.3.2014]
- Skrede, K. (2004). Familiepolitikens grense – ved "likestilling light"? In: Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (Hrsg.): *Velferdsstaten og familier*, Oslo, S. 160–200.
- Statistik Austria (2009). Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede.
https://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html. [24.3.2014]
- Statistik Austria (Hrsg.) (2011). Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010. Wien: Statistik Austria. http://www.statistik-austria.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=059717 [24.3.2014]
- Strauss, A.L. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.
- van Berkel, M. & de Graaf, N. D. (1999). By virtue of pleasantness? Housework and the effects of education revisited. In: *Sociology* 33,4, 785-808.

- Volz, R. & Zulehner, P.M. (2009). Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Baden-Baden: Nomos. <http://www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf> [24.3.2014]
- Wetterer, A. (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. ‚Gender at Work‘ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Wilz, S. M. (2002). Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Koppelungen. Opladen: Leske + Budrich.
- Wörister, K. (2001). Eigenständige Absicherung von Frauen. Entwicklungen in Österreich und aktuelle Reformvorschläge. *Soziale Sicherheit*, 4/2001, 269-282.
- Zulehner, P.M. & Slama, A. (1994). Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann? Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen, Wien: Bundesministerium für Jugend und Familie.
- Zulehner, P.M. & Volz, R. (1998). Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Hrsg. von der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands, Ostfildern: Schwabenverlag.
- Zulehner, P.M. (2003). MannsBilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung. Ostfildern: Schwabenverlag.
- Zulehner, P.M. & Steinmair-Pösel, P. (2014). Gleichstellung in der Sackgasse? Frauen, Männer und die erschöpfte Familie von heute. Wien, Graz, Klagenfurt: Styria premium.

7 Autorinnen

Elli Scambor, Mag.^a, Soziologin. Geschäftsführerin im Institut für Männer- und Geschlechterforschung. Forschungsschwerpunkte: Männlichkeitsforschung, Geschlechterforschung, Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung. Scientific Expert und wissenschaftliche Koordination der Studie *The Role of Men in Gender Equality* (EU Progress). Lektorin an der Medizinischen Universität Graz, an der Universität Graz (Gender Studies) und an der Fachhochschule Kärnten. Mitglied der GenderWerkstätte Graz, Mitglied der OEGS, ÖGGF und der DeGEval. Managing Diversity Expertin.

Anna Kirchengast, Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Soziologin. Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Männer- und Geschlechterforschung. Forschungsschwerpunkte: Geschlechterforschung, empirische Sozialforschung mit quantitativen und qualitativen Methoden zu verschiedenen Themengebieten und Zielgruppen sowie Diversitätsforschung. Inter- und transdisziplinäre Forschung an der Universität Graz und freiberuflich für verschiedene Auftraggeber. Mitglied der OEGS.

Herausgeber:

Studie im Auftrag des Landes Steiermark
Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft
Referat Frauen, Gleichstellung und Integration
Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
Tel. 0316/877-6307
E-Mail: frau@stmk.gv.at
Web: www.frau.steiermark.at

Durchgeführt durch:

Institut für Männer- und Geschlechterforschung
Mag.^a Elli Scambor & Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anna Kirchengast
Web: www.genderforschung.at

Stand: Juni 2014

