

Elli Scambor (Forschungsstelle der Männerberatung Graz)
Markus Faßhauer (Österreichische Kinderfreunde - Bundesorganisation)¹

Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich

Beitrag zur Entwicklungspartnerschaft ‚karenz und karriere. unternehmen aktive karenz für männer und frauen‘².

Graz, März 2006

¹ Elli Scambor ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsstelle Männerberatung Graz, www.maennerberatung.at elli.scambor@gmx.net; Markus Faßhauer ist Referent für Recht und Projektmanagement bei den Österreichischen Kinderfreunden – Bundesorganisation, www.kinderfreunde.at; Für Durchsicht und Hinweise zur Manuskriptgestaltung bedanken wir uns bei **Christian Scambor**, Forschungsstelle der Männerberatung Graz.

² <http://www.karenzundkarriere.at>

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination



Programm Management GmbH



Operative PartnerInnen



Strategische PartnerInnen



Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich

Übersicht

1. Ausgangssituation	2
2. Rahmenbedingungen der Elternkarenz in Österreich	3
2.1. Karenzregelung ‚neu‘	3
2.2. Karenzregelung ‚alt‘ und ‚neu‘ im Vergleich	4
3. Väterkarenz in Österreich	5
Die Grenzen des Machbaren	7
4. Karenz und Teilzeit	9
4.1. Die alte Regelung zur Teilzeitkarenz	9
4.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Elternteilzeit	9
5. Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit in Österreich	13
5.1. Verbreitung von Teilzeitarbeit	14
5.2. Teilzeitarbeit im Gender System	14
5.3. Qualifizierte Teilzeitarbeit	15
6. Schlussbemerkung	17

Literaturliste	19
----------------	----

1. Ausgangssituation

Obwohl sich auf der Ebene des gesellschaftlichen Bewusstseins ein deutlicher Trend in Richtung Stärkung der Rolle von Männern im familiären Kontext abzeichnet,³ lassen sich auf der Ebene quantitativer Disparitätsverläufe keine nennenswerten Entwicklungen feststellen. Nach wie vor sind wir in Österreich mit einem geschlechterbezogenen Arbeitsteilungsmodell vertraut, das Frauen den unbezahlten oder den niedrig bezahlten („outgesourcten“) Reproduktionsbereich zuteilt, an dem Männer größtenteils nicht oder in sehr geringem Maße partizipieren. Männer bewegen sich selten im Feld der unbezahlten gesellschaftlichen Reproduktion, sie verbleiben zumeist in der sogenannten Breadwinner-Funktion. Gemeint ist jene Funktion monetärer Versorgungs- und Existenzsicherungsarbeit im Familienzusammenhang, die ausschließlich über bezahlte Vollerwerbsarbeit zu erreichen ist. Folgerichtig übernimmt die Partnerin im ‚Gender System‘ zumeist die unbezahlte Haus- und Familienarbeit, bzw. erfüllt die Funktion der Zuverdienerin am Erwerbsarbeitsmarkt (Co-Earner).⁴ Im Breadwinner-Modell lauten die Zuteilungsregeln *Mann → bezahlte Erwerbsarbeit* und *Frau → unbezahlte Haus- und Familienarbeit*.

Die starke Differenzierung der Geschlechterrollen hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern verschärft sich oft nach der Geburt eines Kindes. Diese neue Lebenssituation bedeutet für Frauen zumeist einen temporären Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, für Männer hingegen eine stärkere Konzentration auf die Ernährerrolle und oft beruflichen Aufstieg.

Eines der zentralen Anliegen dieses Beitrags ist es aufzuzeigen, in welcher Weise die gegenwärtigen strukturellen Rahmenbedingungen diesen Prozess unterstützen und verfestigen bzw. an der Verflüssigung fester Arbeitsteilungsstrukturen mitwirken.

Dieser Artikel wurde im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ‚*karenz und karriere. unternehmen aktive karenz für männer und frauen*‘ entwickelt.⁵ Ziel dieser Entwicklungspartnerschaft ist es, die Vision der Elternkarenz als Karrierechance für Frauen und Männer schrittweise zu realisieren. Die Förderung und Unterstützung beruflicher Karrierewege von Frauen ist dabei genauso wichtig wie die Unterstützung der Männer, in Karenz zu gehen. Eines der Gleichstellungsziele im Rahmen von *karenz und karriere* zielt auf die Verbesserung der Erwerbssituation für Frauen durch Schaffung eines betrieblichen Anreizsystems für Väterkarenz und damit für eine faire Aufteilung der Kinderbetreuungs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern.⁶

Auf der Mikroebene der individuellen Wünsche und Entscheidungen ist etwas in Bewegung geraten. Vor allem junge Väter beschäftigen sich zunehmend mit der Frage, ob und in welcher Weise die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten für sie möglich ist. Aushandlungsprozesse finden statt und betreffen vor allem die Arbeitsteilung mit der Partnerin und den betrieblichen Kontext. Diesen Mikrobewegungen müssen Äquivalente auf der Makroebene entsprechen, ansonsten verbleiben sie im Status von Einzelphänomenen und werden sich selbst überlassen. Wir beschäftigen uns daher im folgenden mit jenen institutionellen und

³ vgl. Puchert, Ralf/ Gärtner, Marc/ Höyng Stephan (eds.) (2005); vgl. Haas, Linda/ Allard, Karin/ Hwang Philip (2002)

⁴ vgl. Kreimer, Margareta (2003)

⁵ <http://www.karenzundkarriere.at>

⁶ http://www.karenzundkarriere.at/inhalte/modul_2.html

gesellschaftspolitischen Regelungen, von denen wir annehmen, dass sie wesentlich darüber ‚bestimmen‘, ob und wie lange Frauen und Männer die Betreuung ihrer Kinder übernehmen.

2. Rahmenbedingungen der Elternkarenz in Österreich

2.1. Karenzregelung ‚neu‘

Karenz als **arbeitsrechtlicher Anspruch** kann nur in einem aufrechten Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden und bedeutet die Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Das Arbeitsverhältnis an sich bleibt während der Karenz dem Grunde nach aufrecht⁷. Der arbeitsrechtliche Karenzanspruch ist von der staatlichen Familienleistung des Kinderbetreuungsgeldes (vormals Karenzgeld) zu unterscheiden.

Die Elternkarenz beginnt nach dem Mutterschutz und kann zweimal zwischen den Eltern gewechselt werden. Die Mindestkarenzdauer beträgt 3 Monate, die Maximaldauer reicht bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Ein zumindest drei Monate dauernder Teil der Karenz kann aufgehoben und bis zum 7. Lebensjahr des Kindes konsumiert werden (‚aufgeschobene Karenz‘).

Für Väter und Mütter besteht derselbe **Kündigungs- und Entlassungsschutz**. Dieser Schutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, Karenz in Anspruch zu nehmen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz und nicht vor der Geburt des Kindes. Er endet vier Wochen nach dem Ende der Karenz. Möchte der Vater unmittelbar nach der Schutzfrist in Karenz gehen, muss er seine Absicht spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes dem Unternehmen bekannt geben. Er sollte eine Bekanntgabe vor der Geburt des Kindes jedoch vermeiden, da in diesem Falle der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz noch nicht greift. Wünscht der Vater eine Karenzierung erst zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies spätestens drei Monate vor dem Ende des Karenzteiles der Mutter bekannt zu geben. In diesem Fall ist ihm zu raten, einerseits die 3-Monatsfrist zu wahren, aber andererseits seine Karenz nicht früher als vier Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben, da sonst wiederum der Kündigungs- und Entlassungsschutz noch nicht wirksam ist.

Mütter und Väter können während der Karenz eine geringfügige **Beschäftigung** sowohl zum/r ArbeitgeberIn, zu dem/r das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, als auch zu einem/r anderen ArbeitgeberIn ausüben. Bei dieser Beschäftigung darf das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze (2005: € 323,46.--) nicht übersteigen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für die Dauer von höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr (z.B. Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung) zu vereinbaren. Geringfügigkeits- und 13-Wochen-Grenze haben ausschließlich im Arbeitsrecht Bedeutung.⁸ Für die finanzielle Unterstützung seitens des Staates (Kinderbetreuungsgeld) gilt eine eigene Zuverdienstgrenze (s.u.).

⁷ vgl. Ercher, Gerda/ Stech, Edda/ Langer, Carmen (2005), § 15 MSchG, Rz. 3, 7

⁸ a.a.O. § 15e MSchG, Rz. 61

2.2. Karenzregelung ‚alt‘ und ‚neu‘ im Vergleich

Bis zum Jahr 2002 war der Bezug des **Karenzgeldes** – die Vorgängerleistung des Kinderbetreuungsgeldes – mit dem arbeitsrechtlichen Karenzanspruch verknüpft. Mit der Neuregelung kam es zu einer Entkoppelung beider Bereiche. Nachfolgend sei die Entwicklung kurz skizziert.⁹

Seit 1974 konnten Frauen im Anschluss an die Mutterschutzfrist für den denselben Zeitraum wie die arbeitsrechtliche Karenz ein pauschaliertes **Karenzgeld** (zuletzt ein Fixbetrag von € 407.-- monatlich) beziehen. Der Bezug war an die **Erwerbstätigkeit** gebunden. Vorausgesetzt wurde eine 52wöchige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten zwei Jahre bei erstmaliger Inanspruchnahme, bzw. eine 20wöchige im letzten Jahr bei erneuter Inanspruchnahme sowie bei Frauen unter 20 Jahren. Die erwerbsbiographische Ausrichtung des Karenzgeldes ergab sich auch aus der finanziellen Mittelaufbringung. 30 % der Kosten wurden von der Arbeitslosenversicherung getragen, 70 % vom Familienlastenausgleichfonds FLAF.

Mit der gesetzlichen Einführung der Elternkarenz am 1.1.1990 wurde erstmalig Vätern ein (zunächst abgeleiteter) Karenzanspruch – und damit verbunden die Möglichkeit des Karenzgeldbezuges – gewährt.

Im Zuge der **Strukturanpassungsgesetze** wurden ab dem Jahr 1997 6 Monate des Karenzgeldbezugs für den 2. Elternteil (in der Regel also den Vater) quotiert. Das heißt, die gesamte Bezugszeit von 2 Jahren konnte nur von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. Der Anreiz, der davon für Väterkarenz ausgehen sollte, spiegelt sich in den konkreten Zahlen nicht wieder.¹⁰ In den Jahren zwischen 1997 und 2001 stieg der Männeranteil an KarenzgeldbezieherInnen von knapp 1 % auf 2 %. Tatsächlich verkürzte sich mit dieser Regelung der Karenzgeldbezug auf eineinhalb Jahre: Die Väter verzichteten in der Regel auf die für sie vorgesehenen 6 Monate, der arbeitsrechtliche Schutz für die Mütter blieb für die gesamten zwei Jahre aufrecht, und Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren waren kaum vorhanden. Die Mütter nahmen die gesamte Karenzzeit in Anspruch, die für die Väter quotierte Zeit allerdings ohne Bezug. Der Anreiz für Väter bedeutete de facto eine Verschlechterung der Situation für Frauen.

Mit der Neuregelung im Jahr 2002 kam es zu einer Entkopplung des arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Karenz, der de facto unverändert blieb, und der finanziellen Unterstützungsleistung, die vom Karenzgeld zum **Kinderbetreuungsgeld** mutierte. Im Unterschied zum Karenzgeld handelt es sich beim Kinderbetreuungsgeld um eine von der Erwerbstätigkeit unabhängige Geldleistung für Familien, und damit nicht um eine Versicherungsleistung, sondern um eine ‚echte‘ Familienleistung. Das Kinderbetreuungsgeld ist eine fixe Geldleistung und beträgt € 436.—monatlich.¹¹ Die Finanzierung erfolgt zur Gänze aus den Mitteln des FLAF.

Bezogen werden kann die Leistung bis zum dritten Geburtstag des Kindes, wenn sie von beiden PartnerInnen in Anspruch genommen wird (ein Elternteil kann das Kinderbetreuungsgeld maximal zweieinhalb Jahre beziehen). Damit setzt sich die Quotierungsregelung des Karenzgeldes beim Kinderbetreuungsgeld fort.

⁹ vgl. Kreimer, Margareta (2002)

¹⁰ a.a.O.

¹¹ <http://www.help.gv.at/Content.Node/8/Seite.080600.html#Allgemein>

Anspruchsvoraussetzung ist das Nichtüberschreiten einer jährlichen **Zuverdienstgrenze** in Höhe von € 14.600.--. Laut ÖGB darf das monatliche Bruttoeinkommen den Durchschnittswert von € 1.140.-- nicht überschreiten. Faktisch bedeutet dies für die meisten Arbeitsverhältnisse die Notwendigkeit einer Karenzierung oder Teilzeitbeschäftigung. Wird die Einkommensgrenze überschritten, dann geht der Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld (auch rückwirkend) für das gesamte Kalenderjahr verloren.¹²

Im Rahmen einer Evaluierung der neuen finanziellen Regelung (Kinderbetreuungsgeld)¹³ durch das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) kommen die AutorInnen zu dem Ergebnis, dass die Komplexität der gesetzlichen Bestimmungen zu Missverständnissen und Verwirrung führt. Komplexe, wenig transparente, unklare gesetzliche Bestimmungen fungieren dabei als wesentliche Hemmnisse bei der Nutzung der (Väter)Karenz und der Zuverdienstmöglichkeiten.

3. Väterkarenz in Österreich

Den jüngsten Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger zufolge haben im Jänner 2006 5.375 Männer das Kindergeld in Österreich bezogen. Das sind 3,25 % von insgesamt 165.328 KindergeldbezieherInnen. Insgesamt ist die Zahl der Kindergeld- und KarenzgeldbezieherInnen weiterhin leicht rückläufig.¹⁴

Die Entwicklung der Karenz- und Geldleistungsregelungen in den letzten 15 Jahren in Österreich zielt auf eine stärkere Einbindung der Väter in die familiäre Arbeit, lässt aber wesentliche Rahmenbedingungen unverändert. Einer Diskussion zum ‚Väterkarenzurlaub‘ in den 80er Jahren folgte die Regelung zur wahlweisen Inanspruchnahme der Karenz durch Frauen und Männer im Familienpaket 1990. Allerdings handelte es sich dabei um Ansprüche, die von den Partnerinnen abgeleitet wurden. Das bedeutet, Väter konnten im Falle unselbständiger Erwerbstätigkeit beider Elternteile nur dann Karenz geltend machen, wenn ihre Partnerin auf ihren Karenzanspruch verzichtete oder die Betreuung des Kindes nicht wahrnehmen konnte. Mit dieser gesetzlichen Bestimmung wurde eine Vollzeitbetreuung des Kleinkindes eher durch die Mutter als durch den Vater gewährleistet.¹⁵ Der lediglich abgeleitete Karenzanspruch der Väter geriet in Konflikt mit der sogenannten ‚Elternurlaubsrichtlinie‘ des Rates der Europäischen Union vom 3.6.1996. Diese Richtlinie der EU sieht für erwerbstätige Männer und Frauen ein individuelles Recht auf ‚Elternurlaub‘ für die Dauer von mindestens drei Monaten vor.

Ein unabhängiger Anspruch auf Väterkarenz existiert seit dem Jahr 2000. Mit der Einführung eines eigenständigen Väterkarenzanspruchs ab 1. Jänner 2000 sollte seitens der Bundesregierung, der EU-Richtlinie genüge getan werden.¹⁶ Auf Druck der Europäischen Kommission, die gegen Österreich ein **Vertragsverletzungsverfahren** wegen Verstoß gegen die ‚Elternurlaubsrichtlinie‘ eingeleitet hatte, musste die karenzrechtliche Situation für Väter 2005 jedoch

¹² www.oegb.at

¹³ vgl. Hausegger, T./ Schrems, J./ Strobl, Mischa (2003)

¹⁴ vgl. Der Standard, 16. Februar 2006

¹⁵ vgl. Thenner, Monika (1999)

¹⁶ vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2000)

nochmals aufgewertet werden. So gab es zwar seit 2000 einen eigenständigen, aber keinen gleichrangigen Anspruch für Väter. Um gleichzeitige Karenz der Elternteile auszuschließen, ging nach wie vor der Anspruch der Mütter vor. Mit dieser Regelung sah die Europäische Kommission das Erfordernis eines individuellen Anspruchs für Väter nicht vollständig erfüllt. Daher wird seit 1.1.2005 keinem der Elternteile ein Vorrang eingeräumt. Die Eltern müssen sich einigen, wer von ihnen wann und wie lange Karenz in Anspruch nimmt. Gäbe es in Österreich – wie bereits in Deutschland – die Möglichkeit gleichzeitiger Karenz beider Elternteile, würde sich die Problematik der Vorrangigkeit / Gleichrangigkeit der elterlichen Karenzansprüche gar nicht erst stellen.

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht einen geringfügig ansteigenden Trend zur Inanspruchnahme der Väterkarenz. Insgesamt bleibt der prozentuale Anteil an Männern in Karenz auf einem niedrigen Niveau.

Tabelle (1)

Entwicklung des Männeranteils an Elternkarenz in Prozent (Österreich)¹⁷

Jahr	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Männeranteil%	0,83	0,86	0,90	0,93	1,34	1,54	1,72	1,88

Quelle: Jahresdurchschnitt, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die geringe Steigerungsrate der Väterkarenz dürfte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass Maßnahmen zur Unterstützung der Väterkarenz bislang hauptsächlich auf die Karenzzeit bezogen sind, an den Transferzahlungen änderte sich nur wenig (Ausnahme: Quotierung von 6 Monaten des Karenzgeldes / Kinderbetreuungsgeldes für den/die Partner/in). Abgesehen von einer leichten Erhöhung des Karenzgeldes hin zum Kinderbetreuungsgeld und einer Erhöhung der Zuverdienstgrenze haben keine nennenswerten Entwicklungen stattgefunden, die die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Väter im Rahmen der Väterkarenz in stärkerem Maße fördern als das bisher der Fall ist. Von nennenswerten Veränderungen ließe sich sprechen, wenn der Einkommens- und soziale Sicherheitsverlust in Zeiten der aktiven Kinderbetreuung so gering gehalten würde, dass beide PartnerInnen dieselben Möglichkeiten vorfinden, Kinderbetreuungszeiten für sich in Anspruch zu nehmen. Angesichts der hohen Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern in Österreich führen fixe Geldleistungen wie das derzeitige Kinderbetreuungsgeld letztlich dazu, dass Personen mit geringem Einkommen Karenzierungen in Anspruch nehmen. Im österreichischen ‚Standard‘-Haushalts handelt es sich bei Personen mit geringerem Einkommen zumeist um Frauen.

Die derzeitigen Rahmenbedingungen (Geldleistungen, Dauer der Karenz, Kündigungsschutz, etc.) der Karenz tragen wesentlich dazu bei, dass Väter den Schritt in die Karenzierung vermeiden (neuere Befunde aus dem Feld der Männerforschung zeigen, dass Väter zunehmend über den Schritt in die aktive Betreuerrolle nachdenken¹⁸).

Die Karenzregelung in Österreich fußt auf einem Arbeitsteilungsmodell, in welchem Männern die Ernährerrolle zukommt. Im Vergleich dazu ist die Rolle der Väter in der Sozial- und Familienpolitik Schwedens durch ihre aktive Beteiligung an der Familienarbeit gekennzeichnet.¹⁹ Die AutorInnen Haas et al.²⁰ verweisen auf eine

¹⁷ <http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf>

¹⁸ vgl. Puchert, Ralf/ Gärtner, Marc/ Höyng Stephan (eds.) (2005)

¹⁹ vgl. Kolbe, Wiebke (2000, 2001, 2002)

progressive Familienpolitik in Schweden: *...policy makers have been interested in promoting men's use of parental leave as a way of constructing a new, more nurturing role for men and to ensure children's emotional security and well being.*²¹

Die Karenzregelung in Schweden ist deshalb gekennzeichnet durch den gemeinsamen Anspruch auf eine 12monatige Karenzierung (bis zum achten Lebensjahr des Kindes), Teilzeit- oder Vollzeitkarenzierungsmöglichkeiten und einer 80 %igen Lohnkompensation. Männer nehmen die Möglichkeit der Karenzierung für sich in Anspruch (in Schweden 70 % im Jahr 2001²² – in Österreich 3,3 % im November 2005²³).

Einer auf beide Geschlechter bezogenen wohlfahrtsstaatlichen Politik in Schweden steht eine starke Differenzierung der Geschlechterrollen in der österreichischen Familienpolitik gegenüber. Erste Ansätze zur stärkeren Integration der Väter in die Familienarbeit werden im Rahmen von Diskussionen um die Gleichstellung von Frauen und Männern behandelt, wobei sie diese unterstützenden Ansätze zumeist aus arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungskontexten hervorgehen (Gender Mainstreaming). Männer werden dabei zunehmend in ihrer Rolle als aktive Väter angesprochen. Maßnahmen zur stärkeren Integration von Männern in die Familienarbeit fokussieren oft die Bewusstseinssebene, rütteln nicht an den relevanten Strukturen der ungleichen Verhältnisse und führen daher nicht zu nachhaltigen Veränderungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung von Frauen und Männern. Die derzeitigen Regelungen der Kinderbetreuung in Österreich – vor allem die zeitliche Verlängerung des Geldbezugs - resultieren letztlich in einer Vergrößerung der ‚Stillen Reserve‘, einer Verzögerung des Wiedereinstiegs und einem Abdriften in die Arbeitslosigkeit. All das betrifft in erster Linie Frauen. Männer verbleiben zumeist in ihrer Erwerbsarbeit bzw. kehren nach einer temporären Karenzepisode in ein Vollzeiterwerbsverhältnis zurück, in welchem sie die durch die Karenzierung entstandenen monetären Verluste mithilfe von Mehrarbeit (Überstunden) kompensieren.²⁴

Die Grenzen des Machbaren

Im Rahmen einer länderübergreifenden Studie alternativer männlicher Erwerbskarrieren und darin liegender Potentiale für den Prozess der Geschlechtergleichstellung (*„Work Changes Gender“ - EU Projekt im 5. Forschungsrahmenprogramm*²⁵) wurden Analysen institutioneller staatlicher Regelungen und betrieblicher Strukturen durchgeführt. Die Resultate zeigen jene Hürden auf, die der Entscheidung von Männern, in Karenz zu gehen oder Betreuungsaufgaben zu übernehmen, im Wege stehen können.

(1) Zu den wichtigsten intervenierenden Bedingungen zählen die *Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern*. Das höhere Einkommen der Partnerin fördert die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch den Mann. In einkommensschwachen Haushalten ist dieser ökonomische Zusammenhang massiv wirksam und führt unter anderem dazu, dass auch Männer in Betreuungssituationen

²⁰ vgl. Haas, Linda/ Allard, Karin/ Hwang Philip (2002)

²¹ a.a.O. S. 321

²² a.a.O. S. 321

²³ <http://www.wkw.at/docextern/ubit/Vaeterkarenz/Presstext221105.pdf>

²⁴ Vgl. Puchert, Ralf/ Gärtner, Marc/ Höyng Stephan (eds.) (2005)

²⁵ Diese EU-Studie wurde von der Forschungsstelle der Männerberatung Graz gemeinsam mit 5 Partnerorganisationen (in Israel, Spanien, Deutschland, Norwegen und Bulgarien) in den Jahren 2001-2004 durchgeführt (Thema Veränderung männlicher Erwerbskarrieren als Chance für Geschlechtergleichstellung).

anzutreffen sind, die dies eigentlich gar nicht anstreben. Im Gegensatz dazu kann in Haushalten mit höheren Einkommen (gekoppelt mit höherem Bildungsniveau) auch beobachtet werden, dass Männer, die besser verdienen als die Partnerin, für eine Zeit die Betreuung der Kinder übernehmen. In diesen Haushalten ist es problemlos "leistbar", befristet auf einen Teil des Gesamt-Einkommens zu verzichten.

(2) Karenzregelungen unterstützen oder hemmen den Prozess der Übernahme von Familienaufgaben durch beide Eltern. Unterstützende Modelle existieren in Nordeuropa, mit den zentralen Merkmalen kurzer Karenzzeiten, Quoten für beide Elternteile, Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mit hoher Qualität und einkommensabhängiger Lohnkompensation für Betreuungszeiten auf relativ hohem Niveau (im Bereich von 80 % und mehr).²⁶

(3) Die Tatsache, dass gesellschaftspolitische Strukturen in Österreich auf ein Gender System mit klar differenzierten Rollen- und Aufgabenverteilungen ausgerichtet sind, spiegelt sich auch auf institutioneller Ebene wider. Männern in Betreuungssituationen kommt auf institutioneller Ebene der Status "Ausnahmefall" zu. Unvorbereitete, ratlose Personen in Behörden und Institutionen vermitteln den Männern das Gefühl, ein "*nicht vorgesehener Fall*" zu sein. Solange die Integration aktiver Väter in institutionelle Standardabläufe nicht erfolgt, ist mit einer nachhaltigen Entwicklung nicht zu rechnen.

(4) Die institutionellen und betrieblichen Strukturen hemmen in vielen Fällen eine faire und partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Männer, die Betreuungsaufgaben übernehmen, repräsentieren eine neue Ausprägung des ‚*relationalen*‘, auf die Partnerschaft bezogenen Geschlechts, das der traditionellen dichotomen Ausformung des *Organisations-Geschlecht*²⁷ in Unternehmen gegenübersteht.²⁸ Diese Spannung innerhalb der Organisation drängt zur Veränderung der Strukturen, wobei der Prozess der Veränderung aber erst am Anfang steht. MitarbeiterInnen in Organisationen werden großteils immer noch ‚*geschlechtsneutral*‘ wahrgenommen. Das Management ist oftmals nicht gegen die Übernahme von Betreuungsaufgaben bei Männern, es kümmert sich vielmehr gar nicht um diese Angelegenheiten.

Angesichts der beschriebenen Barrieren müssen Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz auf mehreren Ebenen ansetzen.²⁹

- Die Erfahrungen in skandinavischen Ländern zeigen, dass kürzere Karenzzeiten von Vätern offenbar eher in Anspruch genommen werden als lange Karenzzeiten, wobei sich die Motive für Karenz nach der Karenzdauer unterscheiden: Kurze Karenzzeiten sind eher intrinsisch motiviert während langen Karenzen eher strukturelle Motive zugrunde liegen (beispielsweise ein höheres Einkommen der Partnerin).
- Kurze aber mehrfache Karenzphasen kommen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit eher entgegen.
- Einkommensabhängige Transferzahlungen motivieren auch besserverdienende Väter für die Übernahme aktiver Betreuungsaufgaben im Rahmen der Karenz.
- Elternteilzeit ohne Zuverdienstgrenzen ermöglicht aktive Vaterschaft über einen längeren Zeitraum hinweg, bei gleichzeitiger kontinuierlicher Beschäftigung.

²⁶ Vgl. Holter, Øystein Gullvåg (2003)

²⁷ Der Begriff Organisations-Geschlecht bezieht sich auf das innerhalb der Organisation konstruierte und zumeist stark dichotom ausgeformte Geschlecht auf der Basis organisationspezifischer Erwartungen

²⁸ vgl. Holter, Øystein Gullvåg/ Riesenfeld, Vera/ Scambor, Elli (2005)

²⁹ vgl. Kreimer, Margareta (2002)

- Die Integration von Karenzvätern in institutionelle Standardabläufe fördert den Aufbau kollektiver Muster im Umgang mit Karenzvätern, verhindert deren gesellschaftlichen Ausnahmestatus und trägt damit zur Normalisierung der sozialen Rolle von Männern mit Betreuungsaufgaben bei.

4. Karenz und Teilzeit

4.1. Die alte Regelung zur Teilzeitkarenz³⁰

Als Alternative zur Vollkarenz sah der Gesetzgeber bis 1.7.2004 die Möglichkeit einer mit dem Arbeitgeber auszuhandelnden Teilzeitkarenz vor. Teilzeitkarenz bedeutete, dass die Eltern ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel reduzierten. Die **Dauer der Teilzeitkarenz** wurde im Verhältnis zur Vollkarenz berechnet (1 Jahr Vollzeitkarenz bedeutete 2 Jahre Teilzeitkarenz). Teilzeitkarenz konnte gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden.

Das **Teilzeitkarenzgeldes** entsprach einem Teilzeitausgleich. Bis zum Jahr 2002 konnte im Falle der Teilzeitkarenz das halbe Karenzgeld unabhängig von der Einkommenshöhe bezogen werden. Mit der neuen Regelung des Kinderbetreuungsgeldes gilt auch für Teilzeitkarenzierte die Zuverdienstgrenze. Das heißt, die Einkommenseinbußen fallen deutlich höher aus.³¹ Die Einführung der Zuverdienstgrenze bei Teilzeitkarenz dürfte ab dem Jahr 2002 stark gegen eine gemeinschaftliche Organisation der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit bei Frauen und Männern gewirkt haben. Arbeitszeitreduktionen sind mit geschlechterspezifischen Einkommenseinbußen verbunden und Männer haben hierzulande als Besserverdienende mit stärkeren Einkommenseinbußen zu rechnen als ihre Partnerinnen. Kreimer (2002)³² verweist daher im Zusammenhang mit Teilzeittoffensiven für Männer auf die Notwendigkeit eines Teilzeitausgleichs, durch welchen größere Einkommenseinbußen abgedeckt werden können.

Die Einführung der Elternteilzeit (2004) hat vor allem arbeitsrechtliche Relevanz. Will der betreuende Elternteil zusätzlich zur Elternteilzeit das Kinderbetreuungsgeld beziehen, dann gelten die Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld, das heißt, die Zuverdienstgrenzen.

4.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Elternteilzeit

Mit Wirkung zum 1. Juli 2004 hat der österreichische Gesetzgeber das Recht elterlicher Teilzeitbeschäftigung grundlegend reformiert. Die bisherigen Normen wurden ersetzt durch zwei Regelungskomplexe, die in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit anzuwenden sind. Für Eltern, die in einem Betrieb mit mehr als zwanzig ArbeitnehmerInnen seit mindestens drei Jahren ununterbrochen beschäftigt sind, steht nun der weit reichende „Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“ zur Verfügung, der auch als „**großer Anspruch**“ bezeichnet werden kann. In vielerlei Hinsicht bringt er für Mütter und Väter im Vergleich zur alten Rechtslage substantielle Verbesserungen. So hat der/die

³⁰ www.akwien.or.at

³¹ vgl. Kreimer, Margareta (2002)

³² a.a.O.

ArbeitgeberIn erstmals nicht die Möglichkeit, ein zeitlich begrenztes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis unter Berufung auf entgegen stehende betriebliche Gründe zu verhindern. Er/sie kann lediglich auf die konkrete Ausgestaltung – das „Wie“ – Einfluss nehmen. Neben diesen und weiteren Verbesserungen gibt es allerdings nach wie vor ungelöste Probleme vor allem im Bereich der Anspruchsdurchsetzung.

Im Detail stellen sich die Regelungen folgendermaßen dar:

- Mutter und Vater haben jeweils ein eigenes Recht auf Teilzeitbeschäftigung und können dieses Recht auch für den gleichen Zeitraum geltend machen. Elternteilzeit neben der Karenz des anderen Elternteils ist allerdings nach wie vor ausgeschlossen.³³
- Im Bereich des Anspruchsinhalts sind die Flexibilisierungsbestrebungen zugunsten der Eltern klar erkennbar. So wurde die Anspruchsdauer erheblich ausgeweitet. Bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres bzw. einem späteren Schuleintritt des Kindes ist Elternteilzeit möglich. Vorgaben über das Ausmaß einer gewünschten Arbeitszeitreduzierung gibt es nicht.
- Wünschen Eltern lediglich eine bestimmte Arbeitszeitlage ohne Arbeitszeitverringerung – zum Beispiel die Aufteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage oder Tageszeiten – hilft ihnen der Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit, für den die Regelungen des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung analog gelten. Vor allem bei bereits bestehenden Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen gewinnt dieser Anspruch an Bedeutung.

Eine wesentliche Neuerung ist die Klageobliegenheit des/der Arbeitgebers/in, wenn er/sie dem form- und fristgerecht bekannt gegebenen Teilzeitwunsch nicht entsprechen möchte. Andernfalls darf der/die ArbeitnehmerIn die Elternteilzeit zu den bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Mit der Verschiebung der Prozessinitiative hin zur ArbeitgeberInnenseite erfährt die verfahrensmäßige Position der Eltern eine deutliche Aufwertung. Denn in der Regel wird das Unternehmen eher zu einem Entgegenkommen bereit sein, wenn es andernfalls die Eskalation eines Streites vor Gericht aktiv initiieren müsste.

Überdies – und damit ist ein weiterer wichtiger Eckpunkt der Reform angesprochen – ist es dem/der ArbeitgeberIn beim „großen Anspruch“ verwehrt, eine Teilzeitbeschäftigung rundweg aus betrieblichen Gründen abzulehnen. Vielmehr muss er/sie einen konkreten Gegenvorschlag einer Teilzeit, die mit den betrieblichen Bedingungen vereinbar ist, unterbreiten. Das Gericht entscheidet allerdings selbst unter dieser Voraussetzung nur dann zugunsten des Unternehmens, wenn die betrieblichen Erfordernisse³⁴ die Betreuungsinteressen des/der Arbeitnehmers/in überwiegen. Es findet somit zusätzlich eine Interessenabwägung statt.

Erste gerichtliche Entscheidungen deuten auf eine starke Gewichtung der familiären Interessen hin bzw. auf hohe Hürden für überwiegende betriebliche Interessen. In diesem Sinne hat das ASG Wien im Jahr 2005 die Klage einer Handelskette abgewiesen, die zwar mit der gewünschten Arbeitszeitreduzierung, aber nicht mit

³³ Den Parteien des Arbeitsverhältnisses bleibt es allerdings unbenommen, eine Teilzeitbeschäftigung auf vertraglicher Grundlage zu vereinbaren – auch neben der Karenz des anderen Elternteils. Nur besteht insofern kein Anspruch (der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, sich darauf einzulassen) und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kommt nicht in den Genuss des Kündigungs- und Entlassungsschutzes.

³⁴ Ein betriebliches Erfordernis liegt dann vor, wenn die von Beschäftigtenseite begehrte Teilzeitbeschäftigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und Maßnahmen zur Verhinderung dieser Beeinträchtigung nicht möglich sind oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursachen würden.

einer Arbeitszeitlege ausschließlich am Vormittag einverstanden war. Die Handelskette hatte argumentiert, während der gesamten Geschäftsöffnungszeiten ausreichend Personal zur Verfügung haben und eine Bevorzugung der Arbeitnehmerin gegenüber anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verhindern zu wollen. Das Gericht verwies demgegenüber auf Möglichkeiten, eine Ersatzkraft für die ausstehenden Zeiten einzusetzen. Ferner müssten die anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Einschränkungen ihrer Arbeitszeitflexibilität in Kauf nehmen, da der Schutz der Eltern insofern vorgehe.

Vor schwierige Probleme sind Unternehmen im Einzelfall dann gestellt, wenn eine Teilzeitbeschäftigung an sich – also in jeder denkbaren Ausgestaltung – mit den betrieblichen Erfordernissen kollidiert. Es geht um jene Fälle, in denen ein Arbeitsplatz nicht geteilt werden kann oder in denen ein geteilter Arbeitsplatz weder durch innerbetriebliche Maßnahmen noch mit Hilfe des Arbeitsmarktes nach besetzt werden kann. Diese Fallgruppen sind vor allem im hoch qualifizierten Führungskräftebereich sowie bei speziellen Berufsgruppen (OrchestermusikerInnen, PilotInnen, FernfahrerInnen) relevant. Nach der gesetzlichen Konzeption kann der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung als solche nicht verhindern.³⁵

An anderer Stelle hat es der Gesetzgeber versäumt, den Bogen zugunsten der Eltern straff genug zu spannen. Wird die gewünschte Teilzeitbeschäftigung in einem gerichtlichen Verfahren geklärt, verzögert sich nämlich das Antrittsdatum bis zum Abschluss des Verfahrens. Für die Dauer des Prozesses können die Eltern lediglich zwischen der Fortführung der bisherigen Arbeitszeiten oder einem Ausweichen eines Elternteils in die Karenz wählen – letzteres allerdings nur bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes. Fehlt es anschließend an Kinderbetreuungsalternativen, bleibt nur die Möglichkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Strukturell wirkt sich dies besonders nachteilig für Frauen aus, da sie es in der Regel sind, die – um den familiären Einkommensverlust möglichst gering zu halten – aus dem Erwerbsleben in die Kinderbetreuung wechseln. Eine Verfestigung traditioneller Modelle der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wird damit begünstigt. Dass es auch anders ginge, zeigen die Regelungen zur Familienhospizkarenz.³⁶ In diesem Bereich kann der/die ArbeitnehmerIn die gewünschte Teilzeitbeschäftigung bereits während des Prozesses antreten, es sei denn, der/die ArbeitgeberIn verhindert dies mittels einstweiliger Verfügung.

Für Eltern, die in Betrieben mit weniger als einundzwanzig ArbeitnehmerInnen oder noch nicht drei Jahre ununterbrochen beschäftigt sind, hat der Gesetzgeber die „Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ normiert. Im Gegensatz zum „Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“ hängt hier die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung von einer Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn ab. Da diese/r jedoch bei Fehlen entgegen stehender betrieblicher Gründe in einem Gerichtsprozess zur Zustimmung „gezwungen“ werden kann, hat auch die „Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ Anspruchsqualität. Insofern ist die Rede vom „**kleinen Anspruch**“. Zum Teil hat der Gesetzgeber für diesen Anspruch die vor dem 01.07.2004 geltende Rechtslage übernommen, zum Teil aber auch mit dem „großen Anspruch“ identische Regelungen vorgesehen.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

³⁵ Ausführlich zu dieser Problematik Faßhauer (2004); Kietaihl (2005); Wolfsgruber (2004)

³⁶ vgl. Faßhauer (2004); Lamplmayr (2004)

Der Regelungskomplex gewährt Mutter und Vater jeweils eigene Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes, wobei gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung möglich ist, aber keine Teilzeitbeschäftigung neben der Karenz des anderen Elternteils. Vorgaben zum Ausmaß einer Arbeitsreduzierung sind ebenso weggefallen wie Abhängigkeiten der Anspruchsdauer von Karenzen und weiteren Teilzeitbeschäftigungen der Eltern (Wegfall des gemeinsamen „Karenztopfes“). Wird keine Arbeitszeitreduzierung, sondern lediglich die Änderung der Lage der Arbeitszeit gewünscht, sind die dargestellten Regelungen analog anwendbar.

Die Anspruchsdurchsetzung entspricht weitgehend der bisherigen Rechtslage. Danach kann der/die ArbeitnehmerIn klagen (im Gegensatz zum großen Anspruch keine Klageobliegenheit des/der ArbeitgeberIn), wenn eine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nicht zu Stande kommt. Das Gericht entscheidet zu seinen/ihren Gunsten, wenn der/die ArbeitgeberIn die Einwilligung nicht aus sachlichen Gründen verweigert hat. Bei Vorliegen sachlicher Gründe darf das Unternehmen – im Unterschied zum großen Anspruch – die Teilzeitbeschäftigung an sich verweigern, ein Gegenvorschlag muss nicht vorgelegt werden. Damit soll den vergleichsweise gravierenden Schwierigkeiten von Kleinbetrieben Rechnung getragen werden, organisatorische Änderungen im Zusammenhang mit der Elternteilzeit vorzunehmen. Als sachliche Gründe werden seitens der Rechtsprechung nur betriebliche Erfordernisse akzeptiert. Die Hürden sind verhältnismäßig hoch gelegt, indem zumutbare Beeinträchtigungen des betrieblichen Effizienzziels als vom Unternehmen hinzunehmen betrachtet werden. Während des Prozesses ist es dem/der Beschäftigten verwehrt, die gewünschte Teilzeitbeschäftigung bereits anzutreten. In diesem Zeitraum kann lediglich zwischen der Weiterbeschäftigung zu den ursprünglichen Konditionen oder der Karenz eines Elternteils – allerdings längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes – gewählt werden. Damit setzt sich ein aus Elternsicht gravierender Nachteil des großen Anspruchs beim kleinen Anspruch fort.

Neben Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung liegt die Bedeutung der Elternteilzeit vor allem im **Kündigungs- und Entlassungsschutz**. Für den großen und kleinen Anspruch gilt gleichermaßen: Mit der Bekanntgabe der Elternteilzeit, allerdings frühestens vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz. Er endet vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens jedoch vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Kündigungs- und Entlassungsschutz meint, dass eine ausgesprochene Kündigung bzw. Entlassung rechtsunwirksam ist, es sei denn, die vorherige Zustimmung des Gerichts wurde eingeholt.³⁷ Wird Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum vierten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen, so besteht bis zum Ende dieser Teilzeitbeschäftigung ein so genannter Motivkündigungsschutz. Dieser – nur für den großen Anspruch relevante – Schutz ist ein abgeschwächter. Danach kann der/die ArbeitgeberIn eine Kündigung zwar rechtswirksam aussprechen. Gleichzeitig hat der betroffene Elternteil die Möglichkeit, die Kündigung mit dem Argument, sie sei wegen der Inanspruchnahme der Elternteilzeit ausgesprochen worden, anzufechten.

Insgesamt sind die seit 01.07.2004 geltenden Neuregelungen zur Elternteilzeit als Schritt in die richtige Richtung zu bewerten. Zahlreiche Kritikpunkte bleiben.

³⁷ Das Gericht erteilt seine Zustimmung nur in eng umschriebenen Ausnahmefällen, z.B. bei längerem ungerechtfertigten Fernbleiben von der Arbeit.

- So haben Analysen ergeben, dass wegen seines engen Anwendungsbereichs nur 49,6% der unselbständig beschäftigten Männer und 33,2 % der unselbständig beschäftigten Frauen in den fertilen Altersklassen³⁸ Berechtigte des großen Anspruchs sind³⁹. Durch die Wahl der beiden Kriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren“ und „Betriebsgröße von mindestens 21 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen“ werden nach Dörfner (2004) unselbständig beschäftigte Frauen benachteiligt⁴⁰. Sie sind in der Regel kürzer beim derzeitigen Arbeitgeber/Arbeitgeberin tätig und arbeiten in kleineren Betrieben.
- Die Wirtschaft⁴¹ beklagt die wesentlich erschwerte Personalplanung und den intensiven Kündigungs- und Entlassungsschutz von bis zu vier Jahren, der bereits bei geringfügigen Arbeitszeitänderungen (z.B. bei bloßer Änderung der Arbeitszeitlage) greift. Personalchefs würden dadurch bei der Einstellung junger Frauen „notgedrungen“ vorsichtig.
- Auf ArbeitnehmerInnenseite⁴² wird moniert, dass während eines etwaigen gerichtlichen Verfahrens, welches sich oft bis weit nach Karenzende hinzieht, Elternteilzeit noch nicht angetreten werden kann. Oft bleibe dem/der Beschäftigten nur die Kündigung, um die Kinderbetreuung sicherzustellen.
- Mittlerweile werden die Gerichte zur Klärung der Arbeitszeitregelungen immer stärker in Anspruch genommen. Männer sind davon bislang kaum tangiert. Nach wie vor ist Elternteilzeit kaum ein Thema für Väter.⁴³

5. Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit in Österreich

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit ist jedoch nicht allein und ausschließlich an die rechtliche Regelung der Elternteilzeit gebunden. Vielmehr gilt es in diesem Fall, die strukturellen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit in den Blick zu nehmen.

Die derzeitigen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit in Österreich unterstützen ein traditionelles Modell der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.⁴⁴ Die Ausübung der Teilzeitarbeit ist ohne substantielle Unterstützung durch andere nicht möglich.

- Die Gewährleistung der Existenzsicherung im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter ist unter den gegenwärtigen sozialrechtlichen Bedingungen nicht gegeben.
- Teilzeitarbeit findet vor allem im niedrig qualifizierten Niedriglohnbereich mit geringem sozialen Status Verbreitung. Häufig handelt es sich dabei um das Resultat personalstrategischer Überlegungen.⁴⁵ Teilzeitarbeit findet vor allem im Zuge von Restrukturierungen in Betrieben Beachtung, im Sinne der Kostenminimierung und des flexiblen Einsatzes von Arbeitskräften. Die mit der Teilzeitarbeit verbundene Arbeitsverdichtung⁴⁶ (reduzierte Arbeitszeit bei voller

³⁸ Männer 20 – 49 Jahre, Frauen 20 – 44 Jahre (Festlegung nach Dörfner (2004): Da sich der große Anspruch auf Kinder bis zum 7. Geburtstag erstreckt, werden auch Frauen, die nicht mehr im fertilen Alter sind, jedoch noch ein Kind unter 7 Jahren im Haushalt leben haben, erfasst, indem die fertilen Altersklassen von 20 auf bis zu 44 Jahre festgelegt werden. Für Männer werden die fertilen Altersklassen von 20 bis 49 Jahre festgelegt.)

³⁹ vgl. Dörfner (2004)

⁴⁰ vgl. Dörfner (2004)

⁴¹ vgl. Der Standard, 24.06.2005,

⁴² vgl. Der Standard, 14.11.2005,

⁴³ a.a.O.

⁴⁴ vgl. Scambor, Elli (2003); vgl. Scambor, Elli/ Scambor, Christian (2005)

⁴⁵ vgl. Maruani, Margaret (1997)

⁴⁶ vgl. Holter, Øytein Gullvag/ Riesenfeld, Vera/ Scambor, Elli (2005)

Arbeitsleistung) kann als positiver Nebeneffekt für das Unternehmen bewertet werden.

- Teilzeitarbeit wird zumeist von Frauen angestrebt, im Rahmen des Wiedereinstiegs und als adäquate Strategie zur Bewältigung der Familienarbeit. Angesichts der Verteilung der Teilzeitarbeit nach Branchen und Berufspositionen und der ihr zugrunde liegenden Unternehmensstrategie ist ein Übergang in ein Vollzeitverhältnis nur schwer möglich.⁴⁷

5.1. Verbreitung von Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit hat in den letzten 20 Jahren in allen westlichen Industriestaaten zugenommen. Österreich liegt dabei mit dem von Eurostat ausgewiesenen Wert von 17,7 % im europäischen Mittelfeld⁴⁸.

Wie in allen anderen europäischen Ländern wird Teilzeitarbeit auch in Österreich zu einem überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt (85 % im Jahr 2001). Männer in Österreich sind kaum in der Teilzeitbeschäftigung vertreten. Ähnliche geschlechterrelevante Ungleichverteilungen weisen nur noch Luxemburg, Deutschland und Belgien auf.

Die starken Zuwächse der Teilzeitbeschäftigung in Österreich sind vor allem auf die Integration von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in den Erwerbsarbeitsmarkt zurückzuführen⁴⁹. Die Teilzeitquote der Frauen stieg in den Jahren 1974 – 2001 von 14,6 % auf knapp 30 % (LUK)⁵⁰, bei Männern von 0,9 % auf 3 %⁵¹.

Während die Erwerbstätigkeit seit dem Jahr 1998 stagniert, die Vollzeitbeschäftigung sogar rückläufig ist, nimmt die Teilzeitbeschäftigung beständig zu. Die Erwerbstätigkeit der Männer ist leicht rückläufig, während die Erwerbstätigkeit bei Frauen ansteigt, was hauptsächlich auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist.⁵² Vollzeitarbeit verliert – quantitativ ausgedrückt - bei beiden Geschlechtern an Bedeutung und wird durch Teilzeitbeschäftigung ersetzt. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung betrifft kurze Arbeitszeiten (bis zu 11 Stunden) ebenso wie lange Arbeitszeiten (25-35 Wochenstunden). Die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 12 – 24 Wochenstunden.

5.2. Teilzeitarbeit im Gender System

Kreckel (1992) zufolge handelt es sich bei der systematischen Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit um ein entscheidendes strukturelles Merkmal moderner Arbeitsgesellschaften. Diese Trennung fußt auf jenen marktwirtschaftlichen Prinzipien, die da lauten, dass die Gütererzeugung und Erbringung von Dienstleistungen im marktwirtschaftlichen System nur dann Sinn macht, wenn die Chancen der Vermarktung gegeben sind. Reproduktionsarbeit hat in der Regel keine Vermarktungsziele und rangiert daher außerhalb des marktwirtschaftlichen Systems. Gleichzeitig ist das marktwirtschaftliche System aber in besonderer Weise an jene Personen gebunden (und von ihnen abhängig), die im Feld der Familienarbeit tätig sind. Die amerikanische Soziologin Joan Acker (1991) verweist in ihren organisationssoziologischen Betrachtungen darauf, dass Unternehmen nur deshalb bestehen können, weil es neben Beschäftigten unbezahlte Beschäftigte im privaten

⁴⁷ vgl. Wörgister, Karl (2001); vgl. Kreimer, Margareta (2002)

⁴⁸ vgl. Eurostat Erhebung über Arbeitskräfte 2001

⁴⁹ vgl. Leitner, Andrea/ Wroblewski, Angela (2000)

⁵⁰ Lebensunterhaltkonzept: 1974-1979: 14-36 Wochenstunden, 1980-1983: 14-35 Wochenstunden, 1984-1990: 13-35 Wochenstunden, Seit 1991: 12-35 Wochenstunden.

⁵¹ vgl. Bergmann, Nadja et al. (2004)

⁵² a.a.O. S. 40 f.

Bereich gibt, die der gesellschaftlich erforderlichen Familienarbeit nachkommen.⁵³ Diese zweiten Personen sind es, die die Beschäftigten des Unternehmens von der Reproduktionsarbeit entlasten.

Im Zusammenhang mit der gestiegenen Erwerbstätigkeit der Frauen hat sich an der geschlechtlichen Teilung des Arbeitsmarktes wenig geändert: Der Mann blieb Familienernährer, die Frau erwirtschaftet den Zuverdienst. Die gestiegene Erwerbstätigkeit der Frauen führte zu deren ‚doppelter Vergesellschaftung‘,⁵⁴ das heißt, Frauen sind über Familienarbeit und Erwerbsarbeit in die Gesellschaft eingebunden. Becker (1964) zufolge investieren Frauen aufgrund tatsächlicher oder antizipierter Diskontinuitäten weniger in ihr berufliches Fortkommen als Männer. Sie wählen in der Regel Frauenberufe mit niedrigen Löhnen, in denen die Verluste in Falle von Karenz bzw. Stundenreduzierungen nicht so deutlich spürbar werden.⁵⁵ Der Teilzeitarbeit kommt im Rahmen der Geschlechtergleichstellung eine ambivalente Funktion zu. Einerseits handelt es sich dabei um eine Vereinbarkeitsstrategie, die einen sanften Wiedereinstieg ermöglicht und der Erwerbsorientierung der betreuenden Person, zumeist Frauen, zuträglich ist. Andererseits handelt es sich um eine Beschäftigungsform, die keine Existenzsicherung zulässt, also an das Normalarbeitsverhältnis des/r Partners/in gebunden und mit starken sozialen Risiken verbunden ist. Auf diese Weise unterstützt und zementiert die Teilzeitarbeit die strukturelle Ungleichheit am Arbeitsmarkt.⁵⁶

Gleichzeitig liegt in der Teilzeitarbeit ein wesentliches Potential für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Bergmann et al. (2004) sprechen in diesem Zusammenhang von der sogenannten ‚qualifizierten Teilzeitarbeit‘ - gemeint sind Teilzeitarbeitsplätze, „... die eine bestimmte ‚Qualität‘ aufweisen“.⁵⁷ Mithilfe der Verbreitung qualifizierter Teilzeitarbeit und der Adaption sozialrechtlicher Regelungen ließe sich – so die AutorInnen – ein „Beitrag zur Lösung von gleichstellungspolitischen Problemlagen leisten“.⁵⁸ Auf diesem Wege könnten Anreize für Männer geschaffen werden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und stärker als bisher Aufgaben im Bereich familiärer Betreuung zu übernehmen.

5.3. Qualifizierte Teilzeitarbeit

Bergmann et al. (2004) beschreiben die Qualitätsmerkmale qualifizierte Teilzeitarbeit folgendermaßen:⁵⁹

- unbefristeter Vertrag (Arbeitsplatzsicherheit)
- Selbstbestimmtheit der Arbeitszeit bezogen auf Länge, Lage und Verteilung
- Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Existenzsicherndes Einkommen
- Ausbildungsadäquate Beschäftigung

⁵³ vgl. Acker, Joan (2001)

⁵⁴ vgl. Becker-Schmidt (1987)

⁵⁵ vgl. Becker, Gary S. (1964)

⁵⁶ vgl. Bergmann, Nadja (2004); vgl. Rosenberger (2000)

⁵⁷ Bergmann, Nadja et al (2004), S. 25

⁵⁸ a.a.O. S. 29

⁵⁹ a.a.O. S. 25

- Einbindung in formelle und informelle betriebliche Informationswege

Qualitätsmerkmale bezogen auf die Rahmenbedingungen sind:

- Recht auf Kinderbetreuungsplatz (qualitativ hochwertig, leistbar)
- Gerechte Verteilung der Reproduktionsarbeit
- Ausgebauter öffentlicher Sektor
- Existenzsichernde soziale Absicherung
- Recht auf Arbeitszeitreduzierung und Recht auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit
- Abbau der Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern
- Mitbestimmung im Betrieb und Interessensvertretung

Die im Rahmen der Evaluierung des NAP durchgeführte Erhebung zur qualifizierten Teilzeitbeschäftigung in Österreich zeigte konkreten Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsplatzqualität. Der Teilzeitarbeit kommt vorwiegend im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben bei Frauen große Bedeutung zu, dafür müssen aber auch Nachteile in Kauf genommen werden: Die Teilzeitbeschäftigung verbleibt im mittleren bis unteren berufshierarchischen Segment. „Lediglich 20 % der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in höheren oder hochqualifizierten / führenden Tätigkeiten (bei deutlich geschlechtsspezifischen Unterschieden: 45 % der befragten Männer versus 15 % der befragten Frauen), gegenüber 35 % der befragten Vollzeitbeschäftigten“.⁶⁰ Niedrige berufshierarchische Positionen sind bei Teilzeitbeschäftigten überrepräsentiert, und dies obwohl sich hinsichtlich des Bildungsniveaus von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten keine nennenswerten Unterschiede ausmachen lassen. Die knappe Einkommenssituation Teilzeitbeschäftigter unterstreicht deren marginalisierte Position am Erwerbsarbeitsmarkt und steht in krassem Widerspruch zur ‚qualifizierten Teilzeitarbeit‘. Desgleichen werden die Aufstiegschancen von den befragten teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sehr kritisch eingeschätzt. Auf betrieblicher Ebene werden die mit hochwertigen Tätigkeiten verbundenen Anforderungen – Führungskompetenz, Informationsschnittstelle und breites Tätigkeitsspektrum – oft mit langen Arbeitszeiten verbunden, wodurch die Verbindung von Teilzeitarbeit und Ausübung von Leitungspositionen ausgeschlossen scheint.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit den Befunden der länderübergreifenden Analyse alternativer männlicher Erwerbskarrieren (*Work Changes Gender*).⁶¹ Im Rahmen von qualitativen Interviews mit Männern in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wurden jene beruflichen Barrieren transparent, die diese Arbeitszeitform in der alltäglichen Praxis mit sich bringt:⁶²

- (1) Die befragten Männer waren zumeist in peripheren Arbeitsbereichen⁶³ der Organisation vertreten. Periphere Organisationsbereiche sind solche, die in ihrer Repräsentation und Wirkung auf das ‚Innere‘ der Organisation konzentriert sind und deutlich geringere Aufstiegsmöglichkeiten bieten als die zentralen, vorwiegend männlich besetzten Bereiche der Organisation (z.B. die zentralen Bereiche der Produktion, Marketing, Forschung und Entwicklung).
- (2) Die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter waren im Allgemeinen nicht auf Managementebene anzutreffen. Ihre Aufstiegschancen wurden von den befragten Männern als gering eingeschätzt. Auf Managementebene wurde die

⁶⁰ a.a.O. S. 167

⁶¹ vgl. Puchert, Ralf/ Gärtner, Marc/ Höyng Stephan (eds.) (2005)

⁶² vgl. Holter, Øystein Gullvag/ Riesenfeld, Vera/ Scambor, Elli (2005)

⁶³ vgl. Ohlendieck, Lutz (2003)

Verknüpfung ‚Ausübung einer Managementtätigkeit‘ und Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen nicht hergestellt. Hierzu sei noch erwähnt, dass ein Großteil der befragten Männer in Teilzeitbeschäftigung die Möglichkeit einer beruflichen Karriere weitaus seltener in Erwägung gezogen hatte als beispielsweise Männer mit temporären Berufsunterbrechungen (Karenz).

- (3) Stundenreduzierungen führen gerade im oberen Segment der Teilzeitbeschäftigung (70 – 80 %ige Beschäftigung) zu mangelnder Partizipation an formellen und informellen Informationswegen und damit zu mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten. Geringe Stundenreduzierungen führen zum Phänomen Arbeitsverdichtung⁶⁴ - gemeint ist die Erbringung einer Vollzeitarbeitsleistung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung. Die Verdichtung der Arbeitsleistung führt unter anderem zur Reduktion von Sozialkontakten in der Organisation (Pausen werden nicht mehr eingehalten, Zusammenkünfte mit KollegInnen werden der Erbringung der Arbeitsleistung nachgereiht) und damit zur mangelnden Partizipation an organisationsrelevanten Informationswegen (und MentorInnenstrukturen).

6.Schlussbemerkung

Ziel dieses Artikel ist es, jene strukturellen Rahmenbedingungen aufzuzeigen, die die Rolle aktiver Väter in Österreich grundsätzlich fördern bzw. der Ausbildung einer aktiven Vater- und Betreuerrolle hinderlich im Wege stehen. Kurz zusammengefasst kommen die AutorInnen zu dem Ergebniss, dass die gesellschaftspolitischen Strukturen in Österreich auf ein Gender System mit klar differenzierten Rollen- und Aufgabenverteilungen ausgerichtet sind, was sich auf unterschiedlichen Ebenen widerspiegelt:

Obwohl die Entwicklung der Karenzregelungen der letzten 15 Jahre nachdrücklich auf eine stärkere Einbindung der Väter in die familiäre Arbeit ausgerichtet ist, findet diese Entwicklung in den konkreten Zahlen keinen Niederschlag. Die Veränderungen auf legislativer Ebene sind notwendig als Basis und Ausgangspunkt für eine nachhaltige Entwicklung. Jetzt geht es darum an den relevanten Strukturen der ungleichen Verhältnisse zu rütteln, die gesetzlichen Regelungen neu zu überdenken und weitere Entwicklungen der Geschlechtergleichstellung voranzutreiben.

Klare transparente Karenzregelungen

Die Komplexität der seit 2002 geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu Karenz und Kinderbetreuungsgeld in Österreich tragen in ihrer mangelnden Transparenz und Unklarheit dazu bei, dass der Schritt in die Väterkarenz oft ungenutzt bleibt. Klare und transparente Karenzregelungen erleichtern die Teilhabe an der aktiven Betreuungsarbeit durch Väter.

Flexible Möglichkeiten der Karenzierung

Bisherige Erfahrungen in skandinavischen Ländern und Resultate neuerer Studien im Bereich Väterkarenz belegen, dass kürzere Karenzzeiten von Vätern offenbar eher in Anspruch genommen werden als lange Karenzzeiten. Ein höheres Maß an Flexibilität in der Dauer und im Wechsel der Karenzphasen zwischen den Eltern

⁶⁴ vgl. Peinelt-Jordan, Klaus (1996).

unterstützt eine stärkere Teilhabe der Männer in der aktiven Betreuungsarbeit und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit.

Einkommensabhängige Transferzahlungen

Fixe Geldleistungen wie das derzeitige Kinderbetreuungsgeld unterstützen das traditionelle Modell der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung. Besserverdienende PartnerInnen – hierzulande meist Männer – können über einkommensabhängige Transferzahlungen für die temporäre Übernahme aktiver Betreuungsaufgaben motiviert werden.

„Karencväter“ in institutionellen Standardabläufen

Die Integration von Karentvätern in institutionelle Standardabläufe wird als wesentlicher Schritt zur Normalisierung der sozialen Rolle von Männern mit Betreuungsaufgaben betrachtet.

Teilzeitarbeit und Elternteilzeit

Die Frage danach, ob die Teilzeitbeschäftigung ein wesentliches Potential für die Gleichstellung von Frauen und Männern darstellt, lässt sich unter den gegenwärtigen Bedingungen mit Nein beantworten. Wenngleich eine faire Aufteilung der Erwerbsarbeit und Familienarbeit zwischen den erziehenden Eltern mithilfe der Teilzeitbeschäftigung möglich wäre, zeigt sich deutlich ein zunehmender Trend zur Prekarisierung, der mit der reduzierter Teilnahme am Erwerbsarbeitsmarkt einhergeht. Mangelnde Aufstiegschancen, periphere Beschäftigungsfelder, mangelnde Partizipationsmöglichkeiten an informellen Netzwerken, geringe Einkommenssituationen und mangelhafte soziale Absicherung im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pension kennzeichnen das Feld der reduzierten Erwerbsarbeitszeit. Aktive Elternschaft über den Weg der Teilzeitbeschäftigung ist mit Risiken und konkreten Nachteilen verbunden. Teilzeitväter sind mit strukturellen Widerständen konfrontiert, die gesellschaftspolitisch wünschenswerten Vorstellungen einer fairen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern zuwider laufen.⁶⁵

Hier gilt es, die neue gesetzliche Regelung der Elternteilzeit einer eingehenden Analyse zu unterziehen. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Elternteilzeit im betrieblichen Kontext konkrete alltagspraktische Ausformung erfährt, bzw. in welchem Maße und in welchen inhaltlichen Bereichen mit Widerständen zu rechnen ist. Die gesetzliche Regelung formt den groben strukturellen Rahmen, der betriebliche Kontext und die konkrete Arbeitswelt stellen jenen Rahmen dar, in welchem alltägliche Aushandlungsprozesse stattfinden, die durch weiterführende Maßnahmen (z.B. konkrete Formen der Anerkennung von arbeitszeitbezogenen Vereinbarungspolitiken in Betrieben) unterstützt werden können.

⁶⁵ Vgl. Kreimer, Margareta (2002)

Literatur

Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber Judith / Farrell, Susan A. (1991): The Social Construction of Gender. London: Sage (162-179).

Becker, Gary S. (1964): Human Capital. National Bureau of Economic Research, New York.

Becker-Schmidt, Regine (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften; In: Unterkirchner, Lilo / Wagner, Ina (Hg. 1985): Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag 1985, Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung, Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2000): Umsetzungsbericht 2000 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung.

Dörfler, Sonja (2004): Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop?, ÖIF working papers Nr.38 / 2004

Faßhauer, Markus (2004): Neue Impulse zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ansprüche auf Arbeitszeitänderungen während der Kindererziehung im deutschen und österreichischen Recht, http://iprserv.jura.uni-leipzig.de/magister/downloads/Markus_Fasshauer.pdf

Haas, Linda / Allard, Karin / Hwang Philip (2002): The impact of organizational culture on men's use of parental leave. In: Community, Work & Family, Vol. 5, No. 3, Carfax Publishing

Halrynjo Sigtona / Holter Øystein Gullvåg / Riesenfeld Vera / Schwerma Klaus / Scambor Elli / Scambor Christian (2005). Male Job and Life Patterns: A Correspondence Analysis. In: Puchert, Ralph / Gärtner Marc / Höyng Stephan (2005) (Hrsg.). Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Verlag Barbara Budrich Publishers. S. 105 – 115.

Hausegger, T./ Schrems, J./ Strobl, Mischa (2003): Väterkarenz, Ergebnisse einer Recherche zu diesem Thema auf Basis vorhandener Literatur und Daten, Endbericht, Wien und Graz.

Holter, Øystein Gullvåg (2003): Can men do it? Men and Gender Equality – The Nordic Experience. TemaNord 2003:510.

Holter, Øystein Gullvåg / Riesenfeld, Vera / Scambor, Elli (2005). 'We don't have anything like that here!' – Organisations, Men and Gender Equality. In: Puchert Ralf / Gärtner Marc / Höyng Stephan (2005) (Hrsg.). Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Verlag Barbara Budrich Publishers. S. 73 – 104.

- Kietaibl, Christoph (2005): Elternteilzeit bei mangelnder Vereinbarkeit mit Tätigkeit und Aufgabenbereich des Arbeitnehmers, ZAS 2005, 165 – 170
- Kreckel, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/New York.
- Kolbe, Wiebke (2002): Elternschaft im Wohlfahrtsstaat. Schweden und die Bundesrepublik im Vergleich 1945-2000, Frankfurt/Main, New York 2002.
- Kolbe, Wiebke (2000): Vernachlässigte Väter? Vaterschaft in der Sozial- und Familienpolitik Schwedens und der Bundesrepublik Deutschland seit der Nachkriegszeit, Feministische Studien, 18, 2000, H. 2, 49-63;
- Kolbe, Wiebke (2001): Vaterschaftskonstruktionen im Wohlfahrtsstaat: Schweden und die Bundesrepublik in historischer Perspektive, in: Peter Döge, Michael Meuser (Hg.), Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung, Opladen 2001, 183-199.
- Kreimer, Margareta (2003). (Un-)Vollkommene Konkurrenz auf Arbeitsmärkten? Zur Bedeutung der Arbeitsteilung für Frauen- und Männerkarrieren. Work Changes Gender Arbeitspapier. Verfügbar unter http://www.maennerberatung.at/download/research_arbeitsteilung.pdf
- Kreimer, Margareta (2002): Väterkarenz in Österreich http://www.maennerberatung.at/download/research_vaeterkarenz.pdf
- Kreimer, Margareta (2003): Zur Arbeitsteilung der Geschlechter in Österreich. http://www.maennerberatung.at/download/research_arbeitsteilung.pdf
- Lamplmayr, Eveline (2004): Elternteilzeit – erster Schritt in die richtige Richtung, aber noch viele Hürden, WISO 2004, 79 – 91
- Leitner, Andrea. / Wroblewski, Angela. (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming, Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. IHS Wien.
- Maruani, Margaret (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Dölling, Irene/ Kraus, Beate (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt.
- Ohlendieck, Lutz (2003). Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero U./ Weinbach Ch. (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Frankfurt a. Main: Suhrkamp (S 171 - 185).
- Peinelt-Jordan, Klaus (1996). Männer zwischen Familie und Beruf – ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik, München: Rainer Hampp Verlag.
- Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng Stephan (eds.) (2005): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms.

Rosenberger, Sieglinde (2000): Frauenerwerbsarbeit – politische Kontextualisierungen im Wandel der Arbeitsgesellschaft; In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft; Jg. 29 (2000) Bd. 4; Wien.

Scambor, Christian / Scambor, Elli / Voitle, Joachim (2003): Men in Caring Situations. Report of the Austrian pre-study for the 3rd work package ("Towards a new positioning of men") within the European research project: "Work Changes Gender – New Forms of Work, New Orientations for Men's Lives, Opportunities for Gender Equality". http://www.maennerberatung.at/download/research_menincaringsituations.pdf [7.5.2005]

Scambor, Elli / Scambor, Christian (2005): Work Changes ... and Gender? Veränderungen des Selbstbildes bei Männern mit Betreuungsaufgaben. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit. Nr. 170. Juni/Juli 2005. ISSN 1433 3341.

Scambor, Elli (2003): Die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich – wesentliche Trends und Effekte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen. http://www.maennerberatung.at/download/forschung_dieArbeitsmarktentwicklungInOesterreich.pdf

Städtner, Karin (2002): Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz. ÖIF working papers. Nr. 25 - 2002

Thenner, Monika (1999): Gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: 4. Österreichischer Familienbericht. Band 2 (1999), Wien

Wolfsgruber, Claudia (2004): Elternteilzeit neu, ZAS 2004, 204 – 209

Wörgister, Karl (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Februar 2001. Wien.

Netzverweise

<http://www.akwien.or.at>

<http://www.help.gv.at/Content.Node/8/Seite.080600.html#Allgemein>

<http://www.karenzundkarriere.at>

http://www.karenzundkarriere.at/inhalte/modul_2.html

<http://www.oegb.at>

<http://www.wkw.at/docextern/ubit/Vaeterkarenz/Presstext221105.pdf>

<http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf>