

Mag^a. Sonja Dörfler (Projektleitung), Mag. Georg Wernhart

ELTERNTEILZEIT AUS DER SICHT BETROFFENER ARBEITNEHMERINNEN

Studie im Auftrag der AK Wien

April 2007



universität
wien



WIEN

Österreichisches Institut für Familienforschung – Universität Wien

Elternteilzeit aus der Sicht betroffener Arbeitnehmer/innen

03. 04. 2007

Autor/in:

Mag. Sonja Dörfler (Projektleitung), Mag. Georg Wernhart

Österreichisches Institut für Familienforschung – Universität Wien

A-1010 Wien | Gonzagagasse 19/8

Tel +43-1-535 14 54 | Fax +43-1-535 1455

team@oif.ac.at | www.oif.ac.at

Inhalt

1	Hintergrund	3
	1.1 Beschreibung der Maßnahme	3
	1.2 Fragestellungen	5
	1.3 Methodisches Vorgehen	6
2	Beschreibung der Stichprobe	7
3	Informiertheit	10
	3.1 Bekanntmachung der Maßnahme	10
	3.2 Persönliche Informiertheit	11
	3.3 Detailwissen zur Maßnahme	12
	3.4 Informationsquellen	14
	3.5 Zusammenfassung	14
4	Einstellungen	15
	4.1 Mögliche Folgen der Maßnahme	15
	4.2 Verbesserungsansätze	18
	4.3 Zusammenfassung	19
5	Erwerbsausmaß von Elternpaaren und die Aufteilung von unbezahlter Arbeit	20
	5.1 Zusammenfassung	25
6	Inanspruchnahme	26
	6.1 Unterschiede in der Inanspruchnahme	26
	6.2 Persönliche Charakteristika der Inanspruchnehmenden	30
	6.2.1 Allgemeines	30
	6.2.2 Charakteristika der Partnerin, wenn der Mann Elternteilzeit in Anspruch nimmt	32
	6.3 Art der Inanspruchnahme	33
	6.3.1 Ablauf der Durchsetzung	34
	6.3.2 Beginn, Ende und durchschnittliche Dauer der Elternteilzeit	36
	6.4 Zufriedenheit und Schwierigkeiten	41
	6.5 Auswirkungen auf persönliche Situation	46
	6.6 Zusammenfassung	49
7	Nicht-Inanspruchnahme	50
	7.1 Hemmnisse der Inanspruchnahme	50
	7.2 Auswirkungen auf die persönliche Situation	54
	7.3 Verbesserungsansätze aus der persönlichen Situation	56
	7.4 Zusammenfassung	57
8	Conclusio	59
9	Literaturverzeichnis	62
10	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	63

1 Hintergrund

Die Arbeiterkammer Wien, Abteilung Frauen und Familie (AK), beauftragte im Frühjahr 2006 das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) mit einer Studie zur Sichtweise von betroffenen Arbeitnehmer/innen bezüglich der neu eingeführten Maßnahme „Elternteilzeit“. Im Fokus des Interesses steht dabei, inwiefern unselbständig beschäftigte Eltern in Österreich durch diese Maßnahme zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb gelangen, und wo mögliche Verbesserungspotentiale hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahme liegen.

Im vorliegenden Bericht wird zuerst – im Rahmen des Kapitels 1 – die Maßnahme und ihre wichtigsten Eckpfeiler dargelegt. Weiters werden in Abschnitt 1.2 die zu untersuchenden Fragestellungen näher erläutert. Daran anschließend, in Abschnitt 1.3, wird das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung dargestellt.

In Kapitel 2 wird die Stichprobe der Erhebung anhand einiger wichtiger Eckdaten beschrieben. Daran folgend werden schließlich inhaltliche Fragestellungen anhand von Auswertungen der Erhebung bearbeitet. Kapitel 3 befasst sich vorerst mit der Informiertheit potentiell Anspruchsberechtigter bezüglich der Maßnahme und in Kapitel 4 werden die Einstellungen der befragten Eltern zur Wirkungsweise und den Verbesserungsmöglichkeiten der Maßnahme erläutert. Im Rahmen von Kapitel 5 werden geschlechtsspezifisch die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeitsausmaß von Paaren und der Aufteilung der unbezahlten Arbeiten in Familien analysiert. Mit Kapitel 6 rücken schließlich jene Personen näher in den Fokus der Analyse, die tatsächlich Elternteilzeit beanspruchen. Deren Charakteristika, die Art der Inanspruchnahme, deren Zufriedenheit und Schwierigkeiten sowie die Auswirkungen auf ihre persönliche Situation wird in unterschiedlichen Abschnitten behandelt. Kapitel 7 befasst sich danach mit den übrigen Personen. Das sind jene Befragten, die Elternteilzeit nicht beanspruchen konnten, bzw. die Partner der befragten Personen, die gar nicht in Erwägung gezogen haben, die Maßnahme zu nutzen. Im Fokus dieses Kapitels stehen die Hemmnisse der Inanspruchnahme sowie die Auswirkungen auf die persönliche Situation und Verbesserungsansätze aus der Sicht dieser Personen.

Abschließend werden in Kapitel 8 einerseits die wichtigsten Ergebnisse komprimiert dargestellt und andererseits Empfehlungen für eine Verbesserung der Wirksamkeit der Maßnahme aus Sicht der Arbeitnehmer/innen abgegeben.

1.1 Beschreibung der Maßnahme

Problematisch war bislang in Österreich im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf das Fehlen eines echten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit für Eltern sowohl im Arbeitszeitrecht als auch im Zusammenhang mit Betreuungspflichten. Das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern war bisher nur auf Vereinbarungsebene - mit einer Klagemöglichkeit für Arbeitnehmer/innen und gekoppelt an die Inanspruchnahme einer Karenz maximal bis zum Ende des 4. Lebensjahres des Kindes – möglich (Teilzeitkarenz). Darauf aufbauend wurde im Februar 2004 im Ministerrat die

Regierungsvorlage zum Recht auf Teilzeit für Eltern beschlossen, das mit dem Stichtag 1. Juli 2004 in Kraft trat.

Dieses Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern ist bis zum 7. Geburtstag des Kindes vorgesehen, sofern sie die Anspruchsvoraussetzung von einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 3 Jahren erfüllen und in einem Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen beschäftigt sind. Das Bundesgesetz gilt für Eltern, deren jüngstes Kind nach dem Inkrafttreten am 1.7.2004 geboren wurde. Ist dies nicht der Fall, muss sich zumindest ein Elternteil zum Zeitpunkt des Inkrafttretens in Karenz, Teilzeitkarenz oder in der Schutzfrist nach der Geburt befinden. Damit waren die jüngsten Kinder der Anspruchsberechtigten zum Erhebungszeitpunkt maximal 4 Jahre bzw. bei den - anteilmäßig geringen - Teilzeitkarenzfällen maximal 8 Jahre alt.

Die Ausgestaltung der Maßnahme im Detail beinhaltet ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung. Dabei kann jeder Elternteil jeweils nur einmal ohne Unterbrechung mit einer Mindestdauer von drei Monaten das Recht auf Teilzeit in Anspruch nehmen. Es besteht auch für jeden Elternteil die Möglichkeit, den Umfang bzw. die Lage der Arbeitszeit einmal zu verändern sowie einmalig eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit bekannt zu geben. Zudem können die Eltern auch gleichzeitig Elternteilzeit beanspruchen. Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht dabei bis zum 4. Geburtstag des Kindes; danach besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz, der vor einer ausdrücklichen Kündigung aufgrund der Ausübung der Teilzeitbeschäftigung schützt.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren. Es kann aber auch lediglich die Lage der Arbeitszeit verändert werden, ohne das Ausmaß zu reduzieren. Bei Nichteinigung kann der/die Arbeitgeber/in auf seine vorgeschlagenen Teilzeitbedingungen beim Arbeits- und Sozialgericht klagen und bekommt dann Recht, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Arbeitnehmer/in überwiegen. Der/die Beschäftigte muss mit dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung bis zum positiven Ausgang des Verfahrens abwarten und ist während des Verfahrens kündigungsgeschützt¹.

Wesentliche Verbesserung zur früheren Situation ist die Umkehrung der Klagerollen und die geforderte genaue Interessensabwägung bei der richterlichen Entscheidung.

Unabhängig von der Betriebsgröße besteht unverändert bis zum 4. Geburtstag des Kindes die Möglichkeit, Teilkarenz zu vereinbaren (vereinbarte Teilzeitbeschäftigung) auch für Beschäftigte von Betrieben bis 20 Mitarbeiter/innen, jedoch gibt es bei dieser Variante keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Bei Nichteinigung muss die Arbeitnehmer/in in diesen Fällen eine Klage auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung einbringen. Für Betriebe bis 20 Mitarbeiter/innen ist eine sogenannte „finanzielle Beihilfe für Kleinbetriebe“ vorgesehen. Diese Beihilfe dient der Abgeltung erhöhter Aufwendungen, die dem Betrieb durch die Einführung von Teilzeitarbeit für betreuende Eltern von Kleinkindern entstehen und soll Anreiz für Kleinunternehmen zur Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten für Eltern sein.

Besonders positiv an der Maßnahme ist - im Sinne einer geschlechtergerechten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit - die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme

¹ Allerdings ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts den bisherigen Arbeitsumfang zu leisten.

für beide Elternteile zu werten. Diese ist allerdings nur möglich, sofern sich keiner der beiden Elternteile in Karenz oder Mutterschutz befindet. Zudem ermöglicht die prinzipiell hohe Flexibilität des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeitreduktion eine im hohen Maße individuelle Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung unterschiedlichster struktureller und familiärer Rahmenbedingungen.

Problematisch – aus Sicht der Arbeitnehmer/innen – erscheint die Anspruchsvoraussetzung bezüglich der Betriebsgröße: Angesichts der österreichischen Unternehmensstruktur mit ihrer Vielzahl an Klein- und Kleinstbetrieben hat diese eine starke Einschränkung der Anzahl der Anspruchsberechtigten zur Folge. Die Betriebszugehörigkeitsdauer fungiert als weiterer Ausschlussgrund, der allerdings dadurch entschärft wird, dass eine Karenz und die 8 Wochenschutzfrist nach der Geburt auf die Dauer angerechnet wird. Im Rahmen einer Studie von Dörfler und Meichenitsch (2004) wurde das Potential für Elternteilzeit in den fertilen Altersklassen durch eine Kombination der beiden Anspruchskriterien „Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße“ errechnet: Dabei erwiesen sich lediglich rund ein Drittel (33,2%) der unselbständig erwerbstätigen Frauen und rund die Hälfte (49,2%) der unselbständig erwerbstätigen Männer der fertilen Altersklassen als anspruchsberechtigt². In dem Zusammenhang ist jedenfalls zu berücksichtigen, dass diese Zahlen nach unten verzerrt sind aufgrund der Selbstangaben der Betriebsgrößen durch die Beschäftigten, da die Größe des Filialbetriebs anstelle des Gesamtunternehmens angegeben wird.

1.2 Fragestellungen

Im Zentrum der Untersuchung steht die Fragestellung, inwiefern das Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und unselbständiger Erwerbstätigkeit ermöglicht und welche Schwierigkeiten mit der Inanspruchnahme verbunden sind. Im Fokus der Analyse stehen dabei Eltern, die auf Grund der Stichtagsregelung potentiell Anspruchsberechtigte der Regelung sind und zudem in Erwägung gezogen haben, den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder aber eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung zu nutzen.

Neben der oben genannten Hauptfragestellung sollen einige weitere Fragestellungen untersucht werden, die teilweise auch Ausdifferenzierungen der Hauptfragestellung darstellen:

- Wie informiert sind potentiell Anspruchsberechtigte bezüglich der Maßnahme und wie wird der Grad der Informationsarbeit dazu eingeschätzt?
- Welche Einstellungen haben die potentiell Anspruchsberechtigten gegenüber dem gesetzlichen Anspruch?
- Welche Auswirkungen werden der Maßnahme zugeschrieben und welchen Verbesserungsbedarf orten die betroffenen Eltern?
- Wie wirkt sich das Arbeitszeitausmaß von potentiell anspruchsberechtigten Elternpaaren generell auf die geschlechtsspezifische Aufteilung von Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben aus?

² Dörfler/Meichenitsch (2004): Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? ÖIF Working Paper 38. Wien. Die Datengrundlage der angeführten Berechnungen war die Arbeitskräfteerhebung 2001 der Statistik Austria.

- Welche Charakteristika haben jene Personen, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen?
- Wie und in welchem Zeitraum wird die Regelung tatsächlich genutzt?
- Welche Effekte hat die Nutzung der Regelung auf das Erwerbsleben und die Kinderbetreuung?
- Wie zufrieden sind jene Eltern, welche die Regelung beanspruchen mit ihren Arbeitszeitmodellen?
- Welche Hemmnisse bei der Inanspruchnahme der Regelung Elternteilzeit traten für jene Personen auf, die sie ursprünglich nutzen wollten und welche Hemmnisse gibt es diesbezüglich für Partner/innen der Befragten?
- Welche Konsequenzen hat die Nicht-Inanspruchnahme der Regelung Elternteilzeit für die Befragten?
- Welche generellen Verbesserungsansätze sehen diejenigen Personen, welche die Maßnahme in Anspruch nehmen und jene Personen, die dieses Vorhaben nicht umsetzen?

1.3 Methodisches Vorgehen

Auf Basis von Vorgesprächen mit Experten/innen der AK-Wien, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit der Maßnahme Elternteilzeit befasst sind, wurde vom Österreichischen Institut für Familienforschung ein standardisierter Fragebogen entwickelt, wobei die oben genannten Experten/innen durch Rückmeldungen in diesen Prozess laufend eingebunden waren.

Die Erhebung zur Sicht der betroffenen Arbeitnehmer/innen selbst wurde von der AK-Wien durchgeführt. Zielgruppe waren dabei Personen, die einerseits Interesse an der Inanspruchnahme Elternteilzeit haben – unabhängig davon, ob sie die Elternteilzeit tatsächlich beanspruchten – und die andererseits aufgrund der im Gesetz angeführten Stichtagsregelung anspruchsberechtigt sind.

Unter der Bedingung, den beiden oben angeführten Charakteristika zu entsprechen, wurden die befragten Personen von der AK-Wien auf unterschiedliche Arten für die Erhebung rekrutiert. Einerseits wurden 1.500 Fragebögen direkt an zu befragende Eltern ausgeschildet, die Mitglieder der AK-Wien sind und sich seit der Einführung der Maßnahme bei der Arbeiterkammer Wien zu einer möglichen Inanspruchnahme erkundigten. Weiters wurden elektronische Fragebögen über Email-Verteiler verschickt. Hier wurde vorwiegend versucht, über Betriebsräte, Interessensvertretungen und Beratungsstellen Eltern zu erreichen. Dabei wurden folgende Adressdatenbanken genutzt:

- AK-Wien: Adressen von rund 10.000 österreichischen Betriebsräten/innen.
- ÖGB- Frauen: Email-Verteiler
- Email-Adressen der Frauenreferentinnen der Fachgewerkschaften
- Email-Adressen der Frauenreferentinnen der Arbeiterkammern der Bundesländer

Durch den österreichweit grundsätzlich hohen Anteil an Wiener Arbeitnehmer/innen im Rahmen der Erhebungsstrategie, war von einem hohen Anteil an Befragten aus Ostösterreich auszugehen. Diese Annahme bestätigte sich auch, wie das folgende Kapitel - unter anderem - zeigen wird.

2 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurde - bei der in Kapitel 1.3 ausführlich beschriebenen Erhebung - von 764 Personen (Bruttostichprobe) ein ausgefüllter Fragebogen zurückgesandt. Als zweckmäßig für eine Auswertung erwiesen sich 684 Fragebögen (Nettostichprobe). Die Ursachen für die Ungültigkeit der 80 Fragebogen sind unterschiedlich: Das Sample wurde vorwiegend durch die Herausnahme jener Personen reduziert, die entweder aufgrund der Stichtagsregelung nicht anspruchsberechtigt sind, oder aber gar nicht in Erwägung gezogen haben, Elternteilzeit zu beanspruchen. Außerdem wurden Personen, welche aufgrund des angegebenen Alters des jüngsten Kindes nicht anspruchsberechtigt sein konnten (Bsp.: Geburtsjahr 1989), nicht in das Nettosample zur Auswertung mit einbezogen. Bei Letzteren handelte es sich jedoch nur um 8 Fälle.

Das Geschlecht der Befragten ist überwiegend weiblich (88,6%). Zwei Drittel der befragten Eltern waren zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig, rund ein Drittel in Karenz und etwa 3% arbeitslos. Die Befragten waren fast ausschließlich Angestellte (93,1%), die eine mittlere (47,5%) oder höhere (40,7%) Tätigkeit ausüben bzw. – im Rahmen einer vorangegangenen Erwerbstätigkeit – ausübten. Die Zugehörigkeit zu Berufsgruppen setzte sich überwiegend aus Verwaltungs-, Büro- und kaufmännischem Personal (61,9%), gefolgt von sonstigen Dienstleistungen (12,9%), Wissenschaft (7,1%), Gesundheit (5,4%) und Verkaufspersonal (5,2%) zusammen. Mit 42,8% war der Akademikeranteil hoch, gefolgt von 34,4% MaturantInnen, 11,1% Fachschule, 10,2% Lehre und 1,5% Pflichtschule.

Der überwiegende Anteil der Eltern hat seinen Wohnsitz in Wien (61,4%), gefolgt von Niederösterreich (23,6%). Befragte aus den übrigen Bundesländern sind jeweils nur marginal vertreten.

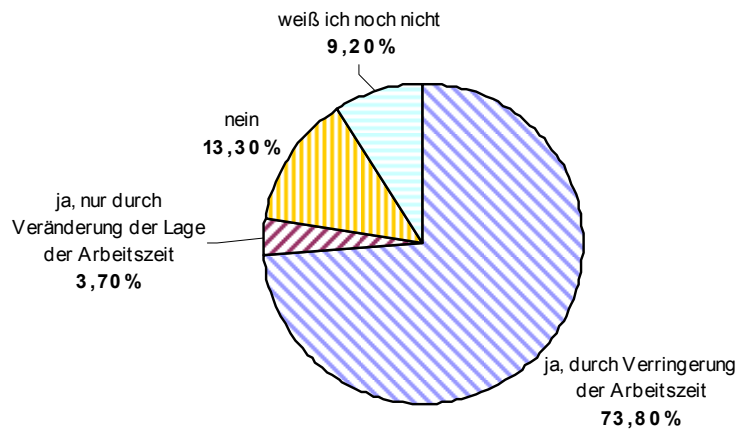
Rund zwei Drittel der Eltern lebte zum Befragungszeitpunkt mit nur einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt, weitere 28,9% lebten mit zwei Kindern zusammen. Mit mehr als zwei Kindern lebten nur 5,2% der befragten Personen zusammen (Tabelle 2-1).

Tabelle 2-1: Ausgewählte Merkmale der Stichprobe, in absoluten Zahlen und %

Stichprobe	
Brutto Stichprobe	N = 764
Netto Stichprobe	N = 684
Geschlecht	
Männer	11,4 %
Frauen	88,6 %
Erwerbsstatus	
Erwerbstätig	65,9 %
Karenz	31,0 %
Arbeitslos	3,1 %
Berufsstatus	
Arbeiter/in	2,9 %
Angestellte/r	93,1 %
Beamte/r	2,5 %
Vertragsbedienstete/r	1,5 %

Tätigkeit	
einfach	3,7 %
mittlere	47,5 %
höhere	40,7 %
führende	8,2 %
Berufsgruppe	
Verwaltungs-, Büro- und kfm. Personal	61,9 %
sonstige Dienstleistung	12,9 %
Wissenschaft	7,1 %
Gesundheit	5,4 %
Verkaufspersonal	5,2 %
Schulbildung	
Pflichtschule	1,5 %
Lehre	10,2 %
Fachschule	11,1 %
Matura	34,4 %
Studium	42,8 %
Bundesland	
Wien	61,4 %
NÖ	23,6 %
Vorarlberg	6,0 %
OÖ	8,2 %
Tirol	1,5 %
Burgenland	1,5 %
Steiermark	0,9 %
Salzburg	0,6 %
Kärnten	0,1 %
Betriebsgröße (nach Mitarbeiter/innen)	
0-5	1,8 %
6-20	7,1 %
21-50	13,4 %
51-100	11,2 %
101-500	26,6 %
501-~	38,8 %
Anzahl der Kinder unter 15 Jahre im Haushalt	
1	66,6%
2	28,9%
3 und mehrere	5,2%

Ein besonders wichtiger Aspekt der Stichprobenzusammensetzung für die Auswertungen ist die Inanspruchnahme der Elternteilzeit. In Abbildung 2-1 ist dargestellt, ob die befragten Eltern, die ja aufgrund der Stichtagsregelung anspruchsberechtigt waren und zudem in Erwägung gezogen haben Elternteilzeit auch zu beanspruchen, dies tatsächlich machten und wenn ja, in welcher Form.

Abbildung 2-1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit

Es zeigt sich schließlich, dass rund drei Viertel unserer befragten Personen Elternteilzeit beanspruchen (74,5%). Davon verändern 3,7% lediglich die Lage der Arbeitszeit ohne sie zu verringern. 13,3% der Befragten geben an, keine Elternteilzeit zu beanspruchen und 9,2% wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie Elternteilzeit tatsächlich beanspruchen.

Diese spezifische Zusammensetzung der Stichprobe - der hohe Anteil an Personen, die tatsächlich Erfahrung mit der Maßnahme haben - schlägt sich naturgemäß auf die Fokussierung bei den nun folgenden Auswertungen nieder.

3 Informiertheit

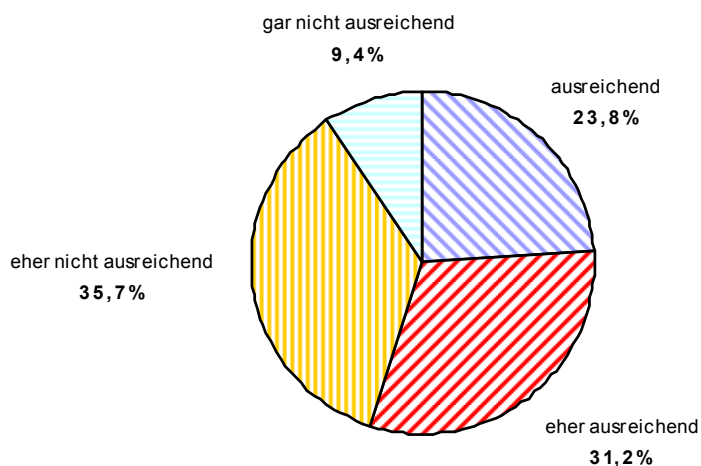
In diesem Kapitel soll dargelegt und analysiert werden, wie die Bekanntmachung der Maßnahme Elternteilzeit beurteilt wird und wie hoch die Informiertheit bei den potentiell Anspruchsberechtigten einzuschätzen ist. Dabei ist wiederum anzumerken, dass es sich hier um Eltern handelt, die sich für die Maßnahme persönlich interessiert und daher – aller Wahrscheinlichkeit nach – auch informiert haben. Es ist somit grundsätzlich davon auszugehen, dass diese Personen ein höheres Maß an Informiertheit aufweisen, als die übrigen, potentiell anspruchsberechtigten Eltern in Österreich.

In einem ersten Abschnitt wird die Beurteilung der befragten Eltern hinsichtlich einer ausreichenden Bekanntmachung der Maßnahme Elternteilzeit dargelegt. Weiters erfolgt eine Einschätzung der persönlichen Informiertheit. In einem dritten Abschnitt werden die Detailkenntnisse der Eltern dargelegt und Gegenstand des vierten Abschnitts sind die genutzten Informationsquellen der Befragten.

3.1 Bekanntmachung der Maßnahme

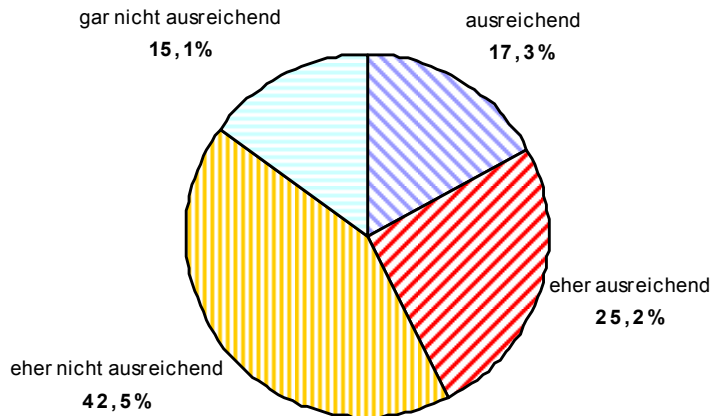
Abbildung 3-1 zeigt, wie die Befragten die Bekanntmachung des Anspruchs auf Arbeitszeitverringerung in der Öffentlichkeit einschätzen: Insgesamt meint der knapp überwiegende Teil (55%), dass der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (eher) ausreichend bekannt gemacht wird. Die größte Gruppe bildet allerdings jene, die meint, dass die Bekanntmachung eher nicht ausreichend sei (35,7%).

Abbildung 3-1: Ausreichende Bekanntmachung von Elternteilzeit: Anspruch auf Arbeitszeitverringerung



In Abbildung 3-2 wird die ausreichende Bekanntmachung des Anspruchs auf Arbeitszeitverlegung beurteilt: Hierbei fällt die Beurteilung weit weniger günstig aus: 67,6% der Befragten beurteilen deren Bekanntmachung als unzureichend.

Abbildung 3-2: Ausreichende Bekanntmachung von Elternteilzeit: Anspruch auf Arbeitszeitverlegung

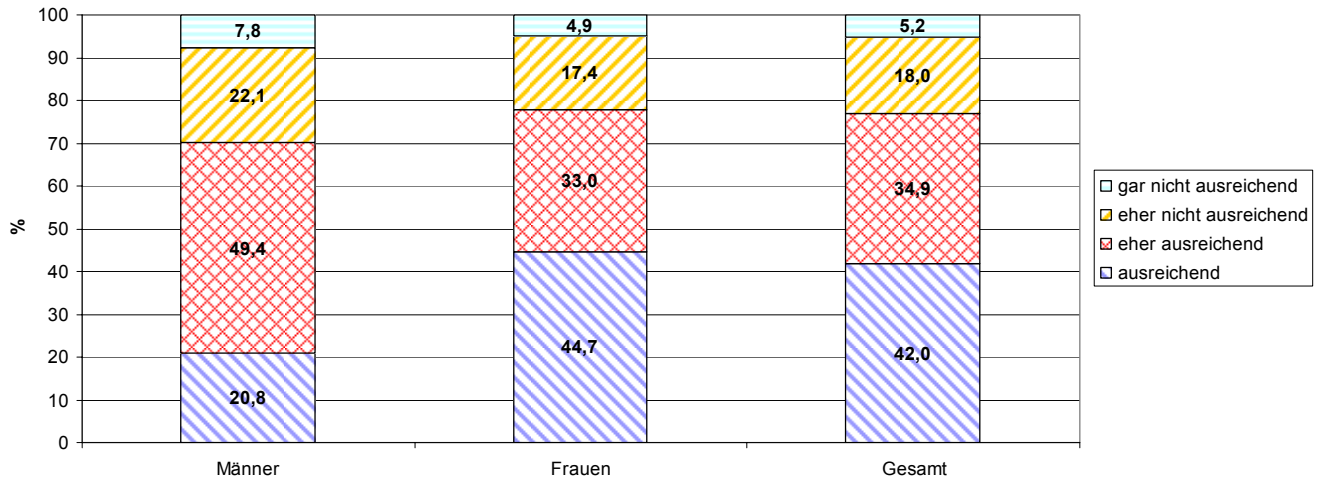


3.2 Persönliche Informiertheit

Wie gut sich die befragten Eltern bezüglich des Anspruchs auf Arbeitszeitverringerung und Arbeitszeitverlegung persönlich informiert fühlen, wird in den folgenden Abbildungen geschlechtsspezifisch dargestellt.

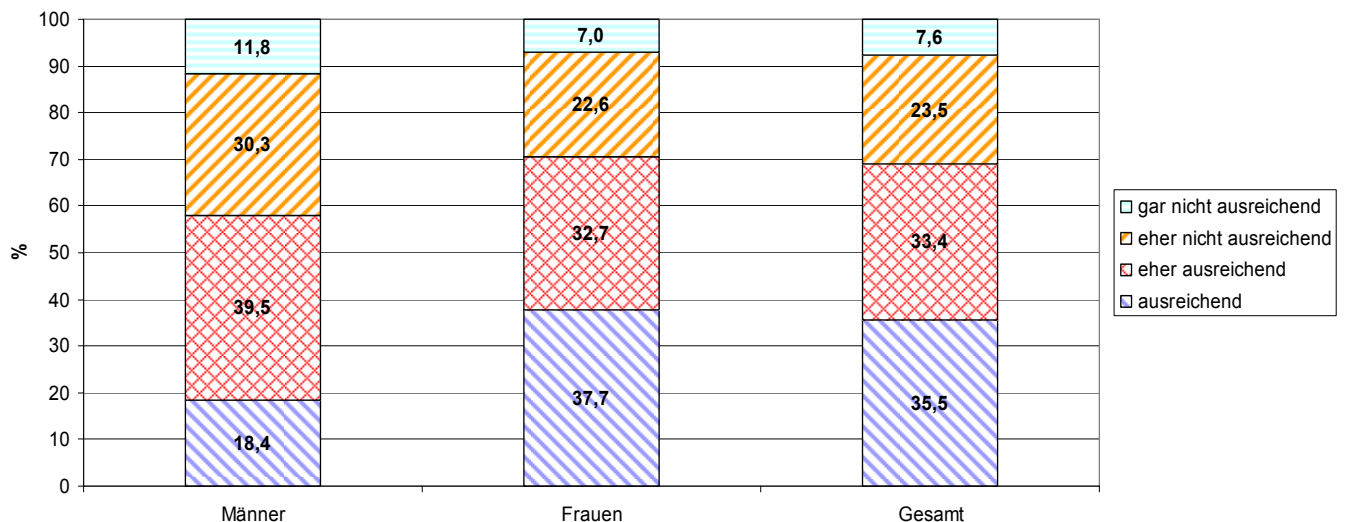
Abbildung 3-3 zeigt auf, dass sich drei Viertel (76,9%) aller Befragten ausreichend bzw. eher ausreichend hinsichtlich des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit informiert fühlen. 18% dieser ausgewählten Elterngruppe meinen aber immer noch, sich eher nicht ausreichend informiert zu fühlen und 5% geben an, sich gar nicht ausreichend informiert zu fühlen. Männer fühlen sich im Vergleich zu Frauen weniger gut informiert. Von ihnen geben immerhin 30% an, (eher) nicht ausreichend informiert zu sein; vergleichsweise dazu, sind nur 22% der Frauen dieser Ansicht.

Abbildung 3-3: Persönliche Informiertheit: Anspruch auf Arbeitszeitverringderung



In Abbildung 3-4 ist dargestellt, wie die Befragten ihre persönliche Informiertheit bezüglich der Arbeitszeitverlegung einschätzen. Insgesamt scheinen die Befragten hier etwas weniger gut informiert als bei der Frage der Arbeitszeitreduktion: Beinahe ein Drittel der Personen (32%) gibt an, sich (eher) nicht ausreichend informiert zu fühlen. Wiederum sind Männer weniger gut informiert als Frauen (42% vs. 30% (eher) nicht ausreichend informiert).

Abbildung 3-4: Persönliche Informiertheit: Anspruch auf Arbeitszeitverlegung

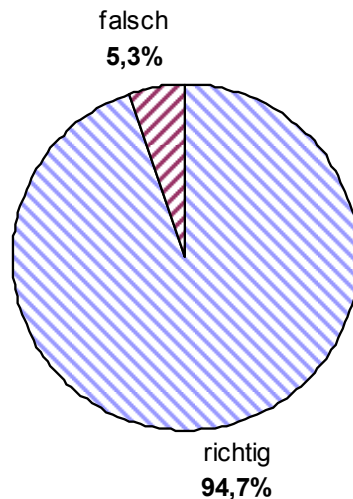


3.3 Detailwissen zur Maßnahme

Im Rahmen von zwei Nachfragen wurde versucht abzutesten, wie es um die Detailkenntnisse der Befragten zur Maßnahme Elternteilzeit steht. In Abbildung 3-5 zeigt

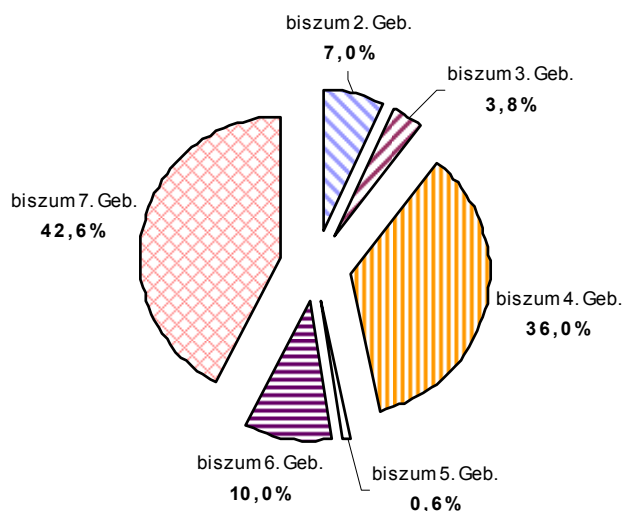
sich, dass die potentiell Anspruchsberechtigten sehr gut wussten, dass nach dem Ende der Elternteilzeit ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung besteht. Dieser Aspekt der Maßnahme ist den Befragten mit rund 95% richtiger Antworten fast durchwegs bekannt.

Abbildung 3-5: Nach der Inanspruchnahme von Elternteilzeit besteht ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung. Richtig oder Falsch?



Ein zweiter Detailaspekt der Maßnahme, der abgefragt wurde, war die Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für jene Personen, die Elternteilzeit beanspruchen. Dieser ist tatsächlich bis zum 4. Geburtstag des Kindes aufrecht, danach besteht - bis zum 7. Geburtstag - lediglich ein Motivkündigungsschutz. Diese Unterscheidung dürfte den meisten hier befragten Eltern nicht wirklich bewusst sein: 42,6% - und damit die größte Gruppe - gaben an, dass dieser bis zum 7. Geburtstag des Kindes besteht, also für die gesamte Dauer der Elternteilzeit. Eine korrekte Antwort wussten lediglich 36% der Befragten. Die übrigen Personen schätzen die Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes entweder etwas zu kurz oder zu lange ein.

Abbildung 3-6: Bis zu welchem Alter des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz?

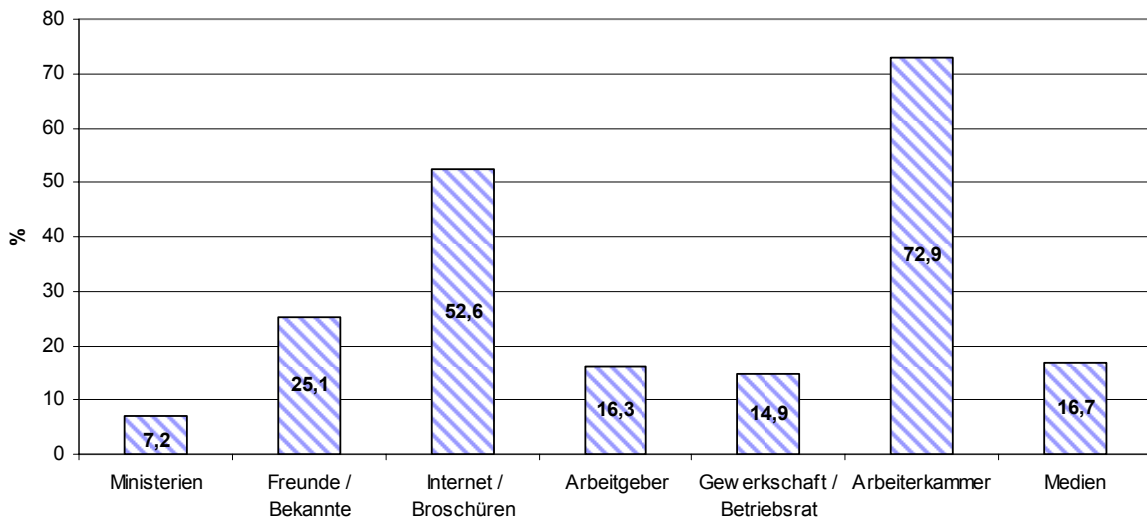


3.4 Informationsquellen

In diesem Abschnitt wird dargelegt, über welche unterschiedlichen Quellen die Befragten Informationen zur Maßnahme Elternteilzeit bezogen haben. In Abbildung 3-7 zeigt sich, dass - aufgrund der Erhebungsstrategie - erwartungsgemäß die Arbeiterkammer am häufigsten als Informationsquelle genannt wird (mehr als 70%). An zweiter Stelle rangieren das Internet und Broschüren (mehr als 50%) und schon an dritter Stelle soziale Netzwerke (Freunde und Bekannte) mit mehr als 20%. Die geringste Nennung weisen hier die Ministerien auf (7,2%).

Generell stellen diese Ergebnisse keinen Maßstab für die Qualität der Informationsarbeit dar, da im Rahmen dieser Studie nicht untersucht wurde, wie die Beratungsangebote jeweils tatsächlich zur Verfügung gestellt und auch beworben werden.

Abbildung 3-7: Informationsquellen zur Maßnahme Elternteilzeit



3.5 Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich, dass sowohl die Informiertheit als auch die Bekanntmachung der Maßnahmen Elternteilzeit verbesserungswürdig ist, wobei Männer schlechter informiert sind als Frauen. Es sollte insbesondere die Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit zu verändern, stärker bekannt gemacht werden.

Da es sich bei den Befragten um eine ausgewählte Elterngruppe handelt, die sich schon im Vorfeld über die Maßnahme informierten, war deren persönliche Informiertheit auf der allgemeinen Ebene gut. Beim Detailwissen zeigte sich aber eine große Lücke bezüglich der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes: Dies war überwiegend nicht bekannt. Anders verhielt es sich bezüglich des Rückkehrrechts zur Vollzeitbeschäftigung: Dies konnten nahezu alle Befragten richtig einschätzen.

4 Einstellungen

Dieser Abschnitt soll einerseits Einschätzungen der befragten Eltern zu möglichen Folgen der Maßnahme Elternteilzeit auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene darlegen und andererseits sollen mögliche Maßnahmen zur Erleichterung der Durchsetzung von Elternteilzeit aus Sicht der potentiell Anspruchsberechtigten erläutert werden.

4.1 Mögliche Folgen der Maßnahme

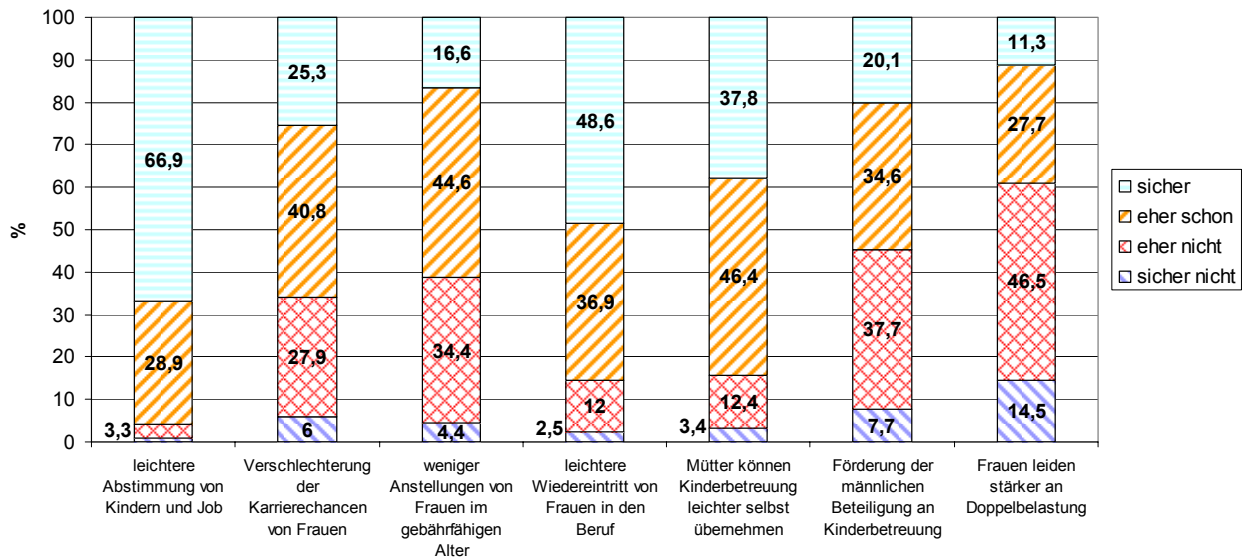
In Abbildung 4-1 ist das Ausmaß an Zustimmung der Befragten zu möglichen Folgen der Einführung der Elternteilzeit dargestellt.

Die einzelnen abgefragten Aussagen erhielten überwiegend Zustimmung mit Ausnahme von jener, dass Frauen durch Elternteilzeit verstärkt an einer Doppelbelastung leiden würden. Die höchste Zustimmung erhielt dabei jene Aussage, dass Elternteilzeit eine leichtere Abstimmung von Kindern und Job ermögliche. Dies bejahten rund 96% der Befragten. Die zweithöchste Zustimmung erhielt die mögliche Konsequenz, dass der Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf erleichtert wird (85,5%); gefolgt von einer ähnlich hohen Zustimmung, dass Elternteilzeit den Müttern erleichtern würde, die Kinderbetreuung selbst zu übernehmen (84,2%).

Aber auch negative Folgen von Elternteilzeit erhielten eine hohe Zustimmung: So meinten immerhin zwei Drittel (66,1%) der Befragten, dass sich durch Elternteilzeit die Karrierechancen von Frauen verschlechtern würden; zudem stimmten 61,2% der Befragten der Aussage zu, dass Frauen im gebärfähigen Alter durch Elternteilzeit weniger Chancen auf eine Anstellung hätten.

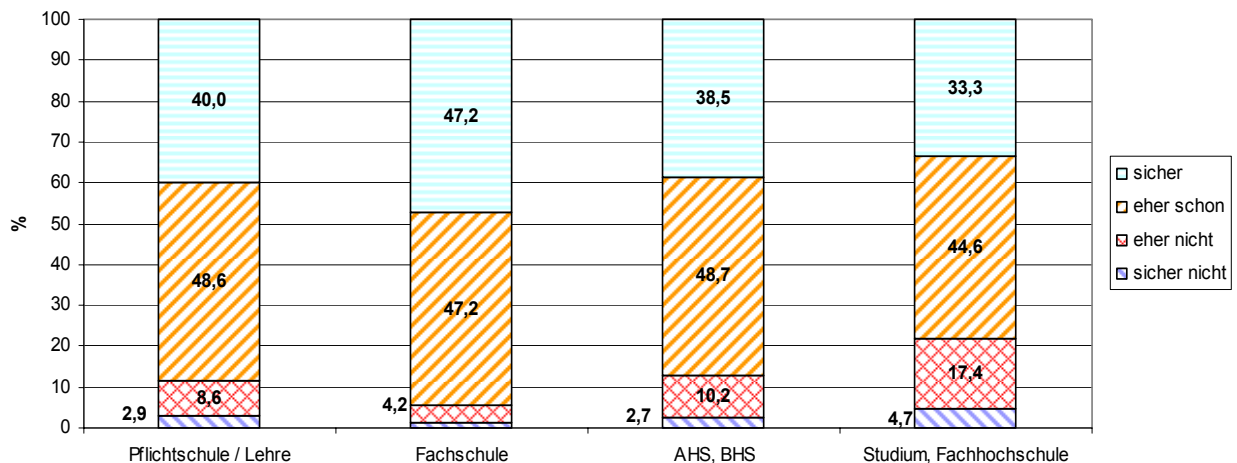
Eine vergleichsweise geringe Zustimmung gaben die Befragten der Aussage, dass durch die Maßnahme Elternteilzeit die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung gefördert werde; aber immerhin war etwas mehr als die Hälfte (54,7%) dieser Ansicht. Insgesamt abgelehnt wurde lediglich die Aussage, dass Frauen dadurch verstärkt an Doppelbelastung leiden würden; nur 39% stimmten hier zu.

Abbildung 4-1: Zustimmung zu möglichen Folgen von Elternteilzeit



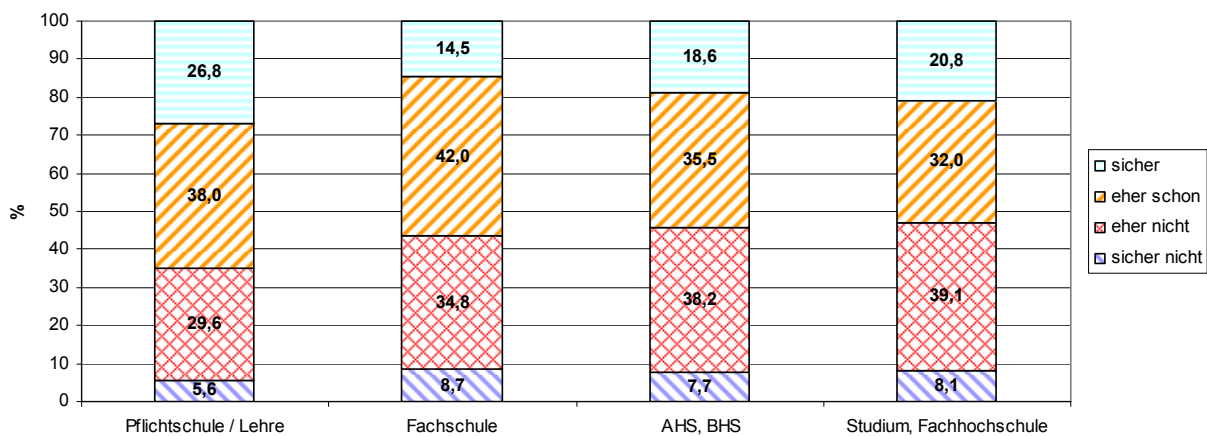
Bei der Auswertung einiger möglicher Folgen von Elternteilzeit nach Bildungsabschlüssen der befragten Personen, ergeben sich einige sichtbare Trends: In Abbildung 4-2 stimmen die Befragten tendenziell stärker der Aussage zu, dass Frauen durch Elternteilzeit die Kinderbetreuung leichter selbst übernehmen können, je niedriger ihr Bildungsabschluss ist. Die Extrempositionen „Pflichtschule/Lehre“ und „Studium/Fachhochschule“ weisen dabei hohe signifikante Unterschiede auf. Für höher gebildete Frauen steht vermutlich die Möglichkeit, überhaupt erwerbstätig zu sein, im Vordergrund der Maßnahme Elternteilzeit.

Abbildung 4-2: Zustimmung zur Folge von Elternteilzeit „Mütter können Kinderbetreuung leichter selbst übernehmen“, nach Bildungsabschluss



In Abbildung 4-3 wird die Aussage „Elternteilzeit fördere die Beteiligung der Männer an der Kinderbetreuung“ nach Bildungsabschlüssen analysiert. Hier zeigt sich ein ähnlicher Trend: Je höher die abgeschlossene Ausbildung der Befragten, desto geringer die Zustimmung zu dieser Aussage. Unter den Frauen mit einem akademischen Abschluss stimmt beinahe die Hälfte (47,2%) dieser Aussage nicht zu, während bei Pflichtschulabsolventen nur rund ein Drittel (35,2%) diese Aussage ablehnt.

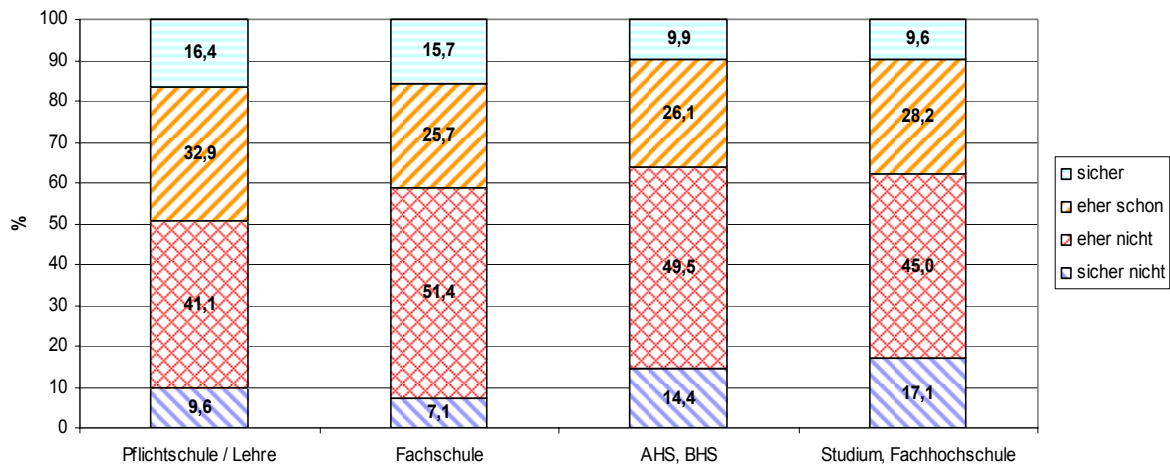
Abbildung 4-3: Zustimmung zur Folge von Elternteilzeit „Fördert die männliche Beteiligung an der Kinderbetreuung“, nach Bildungsabschluss



Zu der möglichen Konsequenz von Elternteilzeit, dass Frauen stärker an Doppelbelastung leiden würden, zeigt sich wieder ein bildungsabhängiger Trend mit hoher Signifikanz an den Extrempositionen. Dieser steht allerdings nicht ganz im Einklang mit dem eben erwähnten Einstellungen zur Väterbeteiligung: Abbildung 4-4 zeigt, dass Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, dieser Aussage wiederum eher zustimmen. Bei den Pflichtschulabsolventen bzw. Personen mit Lehrabschlüssen ist fast die Hälfte (49,3%) dieser Ansicht, während Personen mit akademischem Abschluss nur zu 37,8% dieser Aussage zustimmen.

Insgesamt erwarten sich damit Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen eher Auswirkungen der Maßnahme auf das Familienleben, als Personen mit höherer Bildung.

Abbildung 4-4: Zustimmung zur Folge von Elternteilzeit „Frauen leiden dadurch stärker an Doppelbelastung“, nach Bildungsabschluss



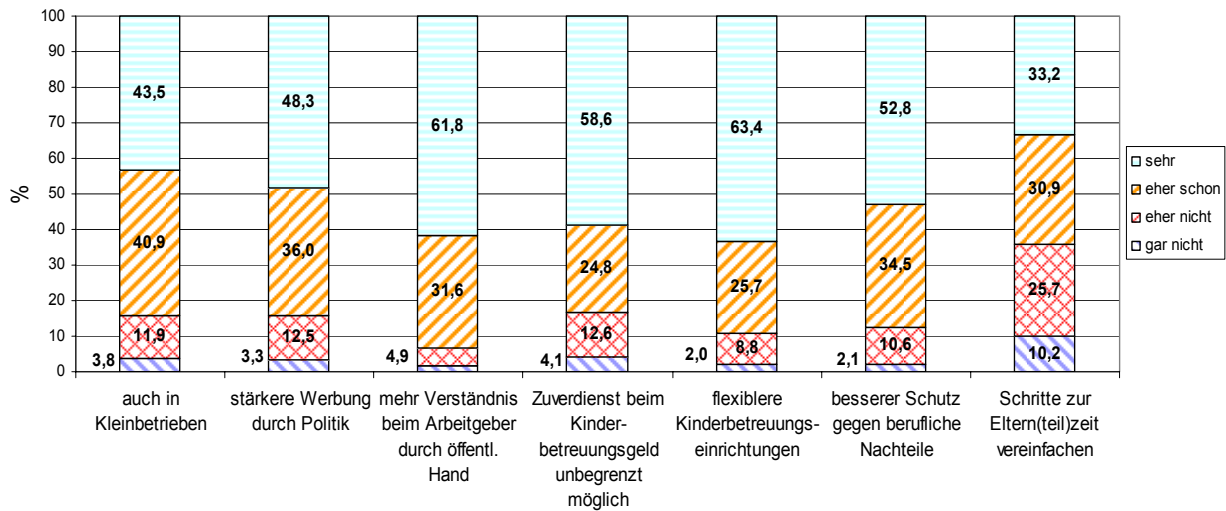
4.2 Verbesserungsansätze

In diesem Abschnitt wird angeführt, welche Möglichkeiten der Verbesserung bei der Durchsetzung von Elternteilzeit die befragten Arbeitnehmer/innen als wirkungsvoll erachten (Abbildung 4-5).

Die angebotenen Verbesserungsmöglichkeiten finden durchwegs eine hohe Zustimmung. Die stärkste Zustimmung erhielt dabei der Ansatz, durch die öffentliche Hand mehr Verständnis beim Arbeitgeber herzustellen. Dies betrachteten 93,3% der Befragten als eine hilfreiche Möglichkeit, Elternteilzeit leichter durchsetzbar zu machen. Die zweitwichtigste Variante war für die befragten Eltern die Bereitstellung flexiblerer Kinderbetreuungseinrichtungen (89,1%). An dritter Stelle der hilfreichen Maßnahmen stand schließlich der verstärkte Schutz gegen berufliche Nachteile (87,3%), gefolgt von der Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Kleinbetriebe mit bis zu 20 Mitarbeiter und einer stärkeren Bewerbung der Maßnahme durch die Politik (beides 84,3%) sowie eine Reform des Kinderbetreuungsgelds hin zu einer Wochenarbeitszeitgrenze von 24 Stunden anstelle der Einkommensgrenze³ (83,3%). Noch immer hohe Zustimmung - wenn auch vergleichsweise geringer - gab es für die Vereinfachung der Schritte zur Elternteilzeit (64,1%).

³ Im Rahmen dieses Items wurde die Einstellung zu dem von der AK vorgeschlagenen Reformmodell zum Kinderbetreuungsgeld im Zusammenhang mit Elternteilzeit abgetestet.

Abbildung 4-5: Was würde die Durchsetzung von Elternteilzeit erleichtern?



4.3 Zusammenfassung

Grundsätzlich erwarten sich die befragten Eltern durch die Einführung der Maßnahme insbesondere eine bessere Abstimmung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit, sodass der Wiedereinstieg für Frauen in den Erwerb erleichtert wird und Mütter die Kinderbetreuung leichter selbst übernehmen können. Allerdings wird auch im großen Ausmaß eine Verschlechterung der Karrierechancen von Frauen befürchtet. Eine stärkere Doppelbelastung für Frauen wird – mit Ausnahme von Befragten mit geringeren Bildungsabschlüssen – eher nicht erwartet.

Die Einschätzung, dass Elternteilzeit die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung fördert, sehen die Befragten eher gespalten. Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss stimmen dieser Aussage weit stärker zu, als Personen mit einem akademischen Abschluss. Verbesserungsmöglichkeiten für die Durchsetzung von Elternteilzeit sehen die Befragten zahlreiche. Am stärksten sehen sie diese darin, dass durch die öffentliche Hand mehr Verständnis beim Arbeitgeber hergestellt wird, aber auch in der Bereitstellung flexiblerer Kinderbetreuungseinrichtungen.

5 Erwerbsausmaß von Elternpaaren und die Aufteilung von unbezahlter Arbeit

In diesem Kapitel soll der Zusammenhang zwischen der Aufteilung unbezahlter Arbeit – der Hausarbeit und Kinderbetreuungsaufgaben – und dem Erwerbsausmaß der Partner/innen dargelegt werden. Dieser Aspekt ist durchaus bedeutsam in Hinblick auf Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die innerfamiliäre Arbeitsaufteilung und soll die bekannte These der stärkeren Doppelbelastung von Frauen durch Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit der Maßnahme Elternteilzeit bei der Gesamtanalyse berücksichtigen.

In diesem Themenbereich wurde die Verrichtung unterschiedlicher Aspekte der unbezahlten Arbeit einzeln abgefragt. Es wurde dabei zwischen Hausarbeit und verschiedenen Aspekten der Kinderbetreuung unterschieden. Leider ist im Rahmen der Erhebung bei der von der AK-Wien vorgenommenen Endformatierung des Fragebogens ein Fehler unterlaufen, der dazu führt, dass nicht alle abgefragten Aspekte korrekt erhoben und ausgewertet werden konnten. Daher fehlen hier drei Tätigkeiten der Kinderbetreuung, die eigentlich im Fragebogen vorgesehen waren, wie „mit den Kindern spielen“, „Kindern bei den Hausaufgaben helfen“ und „Kinder ins Bett bringen“.

Im Bereich der bezahlten Arbeit wurde das Erwerbsarbeitsausmaß nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden, wobei jene Personen als teilzeitbeschäftigt gelten, die maximal 35 Wochenstunden erwerbstätig sind. Es wird für die Analyse dieser Fragestellung nicht danach unterschieden, ob die Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternteilzeitregelung stattfindet. Eine höhere Wochenstundenanzahl als 35 wird als Vollzeitbeschäftigung gewertet. Miteinbezogen in diese Auswertungen sind all jene Personen, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und in einer Partnerschaft leben. Das sind somit insgesamt 343 Paare.

Insgesamt werden vier unterschiedliche Paartypen unterschieden:

1. beide Partner/innen sind Teilzeit erwerbstätig
2. beide Partner/innen sind Vollzeit erwerbstätig
3. der Mann arbeitet in Vollzeit und die Frau in Teilzeit
4. die Frau arbeitet in Vollzeit und der Mann in Teilzeit

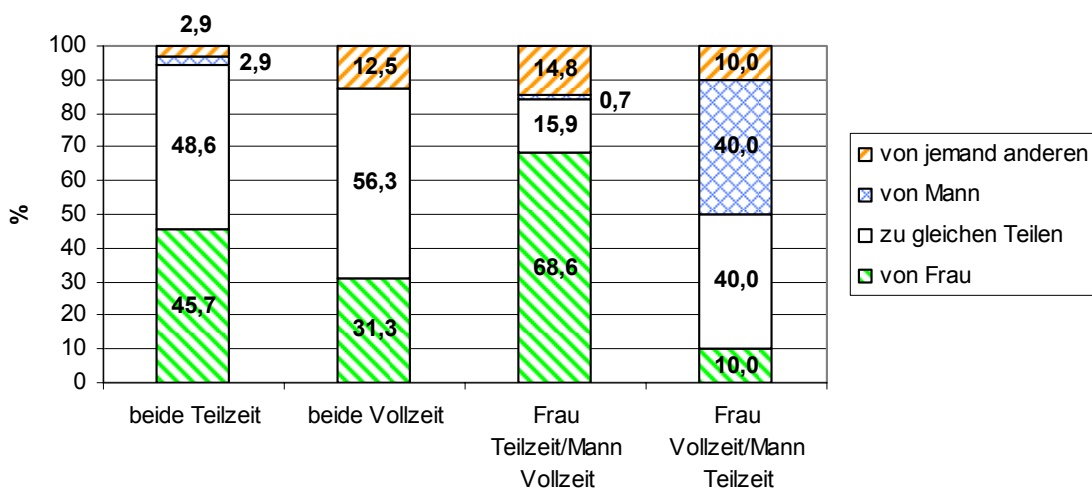
In Abbildung 5-1 wird die Aufteilung der Hausarbeiten – wie z.B.: Putzen – nach der Konstellation des Erwerbsarbeitsausmaßes in der Partnerschaft dargestellt: Deutlich zeigt sich, dass die Hausarbeit dann am partnerschaftlichsten aufgeteilt ist, wenn beide Elternteile in Vollzeit arbeiten: mehr als die Hälfte der Befragten (56,3%) gibt in dieser Gruppe an, dass die Hausarbeit von beiden Partner/innen zu gleichen Teilen verrichtet wird. Arbeiten beide im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung, ist dieser Anteil etwas geringer: 48,6% verrichten die Hausarbeit dann zu gleichen Teilen. Dies könnte allerdings auch mit einem unterschiedlichen Teilzeitausmaß zusammenhängen, das hier nicht ausgewiesen ist. In dieser Gruppe macht auch häufiger ausschließlich die Frau die unbezahlte Hausarbeit (45,7%) als in der Gruppe, in der beide Vollzeit arbeiten: Hier verrichtet bei fast einem Drittel der Paare (31,3%) die Frau die Hausarbeit alleine. Im Gegensatz dazu gibt es unter den „beide in Vollzeit-Paaren“ keines, wo ausschließlich der Mann die Hausarbeit erledigt. Arbeiten beide in Teilzeit, so übernimmt bei 2,9% der Elternpaare der Mann den Hauptteil der Hausarbeit.

Insgesamt am stärksten ist Hausarbeit „Sache der Frauen“ in den typischen „modified breadwinner-Familien“. Dieser Begriff bezeichnet Familien, in denen der männliche Partner einen Vollzeitjob ausführt, wohingegen die Partnerin in Teilzeit arbeitet. Hier wird Kinderbetreuung grundsätzlich als private Angelegenheit vorausgesetzt, auch wenn die erwerbstätigen Mütter andere Personen, wie z.B.: Verwandte als Hilfe bei der Kinderbetreuung heranziehen⁴. Arbeitet nun – von den befragten Personen – der Mann in Vollzeit und die Frau mit reduzierter Arbeitszeit, so geben mehr als zwei Drittel der Befragten (68,6%) an, dass die Frau den überwiegenden Teil der Hausarbeit erledigt. 15,9% geben hier an, die Hausarbeit zu gleichen Teilen durchzuführen, und bei 0,7% tut dies überwiegend der Mann.

Kehrt sich die Verteilung der Erwerbsarbeit um, d.h. der Mann arbeitet in Teilzeit und die Frau ist vollzeitbeschäftigt, so erfolgt die Aufteilung weit paritätischer: 40% der Befragten geben an, gleichermaßen Hausarbeit zu verrichten, bei weiteren 40% übernimmt überwiegend der Mann diese Aufgabe. Bei 10% der befragten Paaren ist die Frau auch dann für den Haushalt zuständig, wenn sie Vollzeit und ihr Partner Teilzeit arbeitet.

Die meiste Unterstützung im Haushalt durch Personen außerhalb der Kernfamilie wird von klassischen modified-breadwinner-Familien beansprucht, hier übernimmt bei 14,8% der Befragten jemand anderer den Hauptteil der Arbeit im Haushalt. An zweiter Stelle bei der Beanspruchung von externen Hilfen sind Paare, die beide Vollzeit beschäftigt sind (12,5%), gefolgt von jenen, wo die Frau Vollzeit und der Mann in Teilzeit arbeitet (10%). Wenn beide reduzierte Arbeitszeit aufweisen, wird am seltensten die Hausarbeit ausgelagert (2,9%).

Abbildung 5-1: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Hausarbeiten



Die nächste Abbildung 5-2 widmet sich bereits Aspekten der Kinderbetreuung. Es wird hier die Aufteilung der Essenszubereitung für die Kinder nach der jeweiligen Konstellation des Erwerbsausmaßes bei Paaren dargelegt: Hier zeigt sich, dass diese alltägliche Aufgabe insgesamt eine deutliche Frauensache ist. Wiederum ist bei der heute typischen Erwerbsarbeitsaufteilung „Frau in Teilzeit - Mann in Vollzeit“ die Zuweisung der Aufgabe am deutlichsten bei der Frau: In 82,5% dieser Partnerschaften wird das Essen für die Kinder

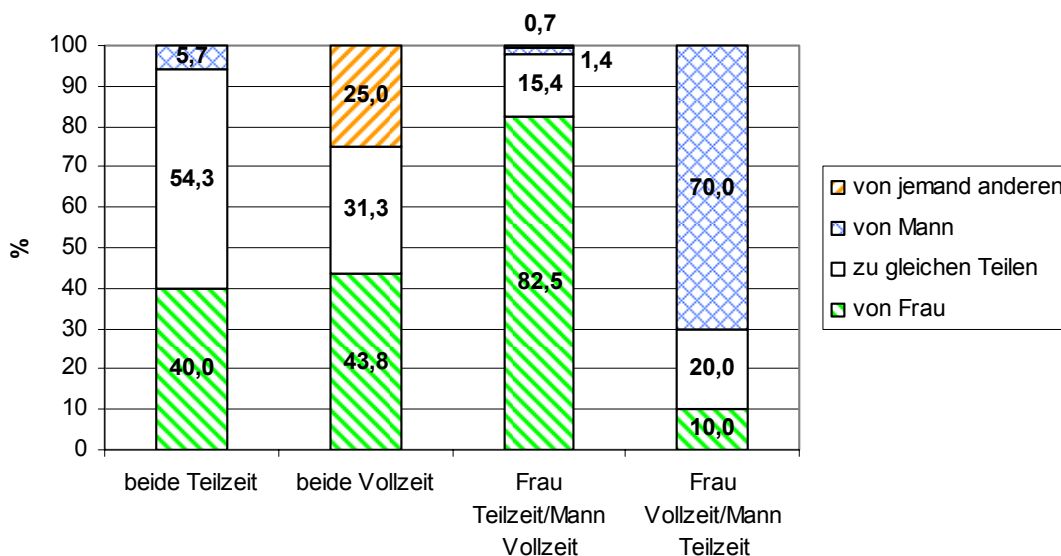
⁴ Definition nach Haas/ Hartel (2004:6)

überwiegend von der Frau zubereitet. Bei weiteren 15,4% kocht der Mann zu gleichen Teilen und bei 1,4% ist Essenkochen überwiegende Angelegenheit des vollzeitbeschäftigten Mannes.

Wie wird diese Aufgabe innerhalb der Partnerschaft aufgeteilt, wenn das Erwerbsausmaß der Geschlechter sich umkehrt? Hier ist der Mann etwas weniger oft zuständig für das Essenkochen als die Frau bei der vorherigen Paarkonstellation, aber mit 70% deutlich am häufigsten von allen Paar-Konstellationen. Bei 10% dieser Paare ist das Kochen Sache der Frau, obwohl die Frau in höherem Ausmaß erwerbstätig ist als der Mann und bei weiteren 20% dieser Paare wird das Kochen partnerschaftlich geteilt.

Arbeiten beide in Vollzeit, so ist bei der Mehrheit der Paare das Essenkochen für die Kinder Frauensache (43,8%); bei rund einem Drittel wird diesbezüglich partnerschaftlich agiert und bei 25% der vollzeitarbeitenden Paare kocht meist jemand anders das Essen für die Kinder. Arbeiten beide in Teilzeit, wird die Aufgabe „Essenkochen“ am partnerschaftlichsten aufgeteilt: mehr als die Hälfte der Paare (54,3%) haben diese Aufteilung; allerdings ist auch bei 40% der „Teilzeit-Teilzeit-Paare“ die Frau zuständig für das Essenkochen der Kinder.

Abbildung 5-2: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Essenszubereitung für Kinder



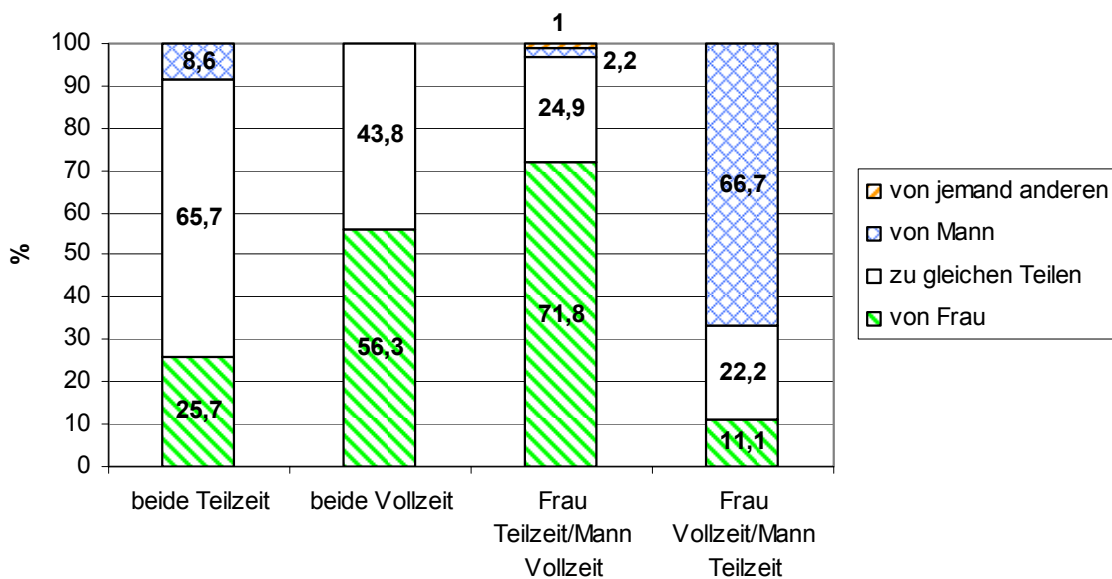
In Abbildung 5-3 ist die Aufteilung einer weiteren, alltäglichen Aufgabe im Rahmen der Kinderbetreuung nach Erwerbsausmaß der Elternteile dargestellt: das Ankleiden der Kinder. Diese Tätigkeit ist über alle Gruppen hinweg wiederum entweder deutlich Frauensache oder wird gemeinsam erledigt. Arbeiten beide in Vollzeit, so kleiden bei 56,3% der Paare die Frauen die Kinder an. Bei den übrigen Personen dieses Paartyps wird diese Aufgabe geteilt (43,8%).

Arbeiten beide Elternteile in Teilzeit, so ist das Kinderanziehen paritätischer aufgeteilt: bei rund zwei Drittel ziehen Mann und Frau die Kinder gleichermaßen oft an; bei einem Viertel ist dafür die Frau zuständig (25,7%) und bei 8,6% dieser Paarhaushalte ist das Anziehen der Kinder Sache des Mannes.

Ist die Frau teilzeitbeschäftigt und arbeitet der Mann in Vollzeit, so ist das Kinderankleiden weit überwiegend Frauensache (71,8%); bei rund einem Viertel dieser Paare gibt es diesbezüglich eine partnerschaftliche Aufteilung (24,9%).

Ist der Mann teilzeitbeschäftigt und die Frau in Vollzeit, verrichten in rund zwei Drittel der Partnerschaften Männer diese Tätigkeit (66,7%); bei 22,2% werden die Kinder von beiden Elternteilen gleichermaßen bekleidet und bei 11,1% dieses Paartyps ist dies – trotz der vorliegenden Aufteilung der bezahlten Arbeit – Frauensache.

Abbildung 5-3: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Kinderankleiden



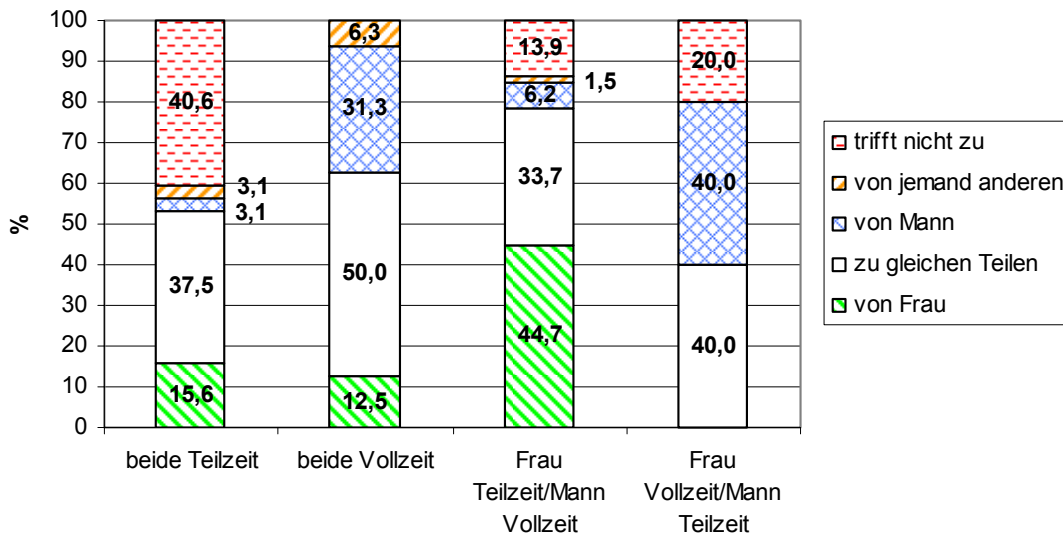
Kinder in die Schule oder auch zu einer Betreuungsstätte zu bringen, ist für einige der hier Befragten (noch) nicht relevant. Diese Personen sind hier mit einem „trifft nicht zu“ gekennzeichnet. Nicht zutreffend war diese Tätigkeit bei allen Paarkonstellationen, nur nicht bei jenen, wo beide Elternteile Vollzeit beschäftigt sind. Hier wird bei der Hälfte der Befragten diese Aufgabe geteilt (50%); bei rund einem Drittel der Befragten übernimmt dies der Mann und bei 12,5% die Frau.

Wenn beide Elternteile teilzeitbeschäftigt sind, stellt die partnerschaftliche Aufteilung den größten Anteil (37,5%); bei 15,6% bringt die Frau die Kinder zur Betreuungsstätte oder Schule und bei jeweils 3,1% macht dies der Mann oder eine andere Person.

Arbeitet die Frau in Teilzeit, während der Mann Vollzeit beschäftigt ist, so ist diese Tätigkeit tendenziell Frauensache (44,7%) und bei rund einem Drittel (33,7%) eine gemeinsame Aufgabe. Bei 6,2% dieser Paare bringt der Mann die Kinder in die Betreuungsstätte oder Schule.

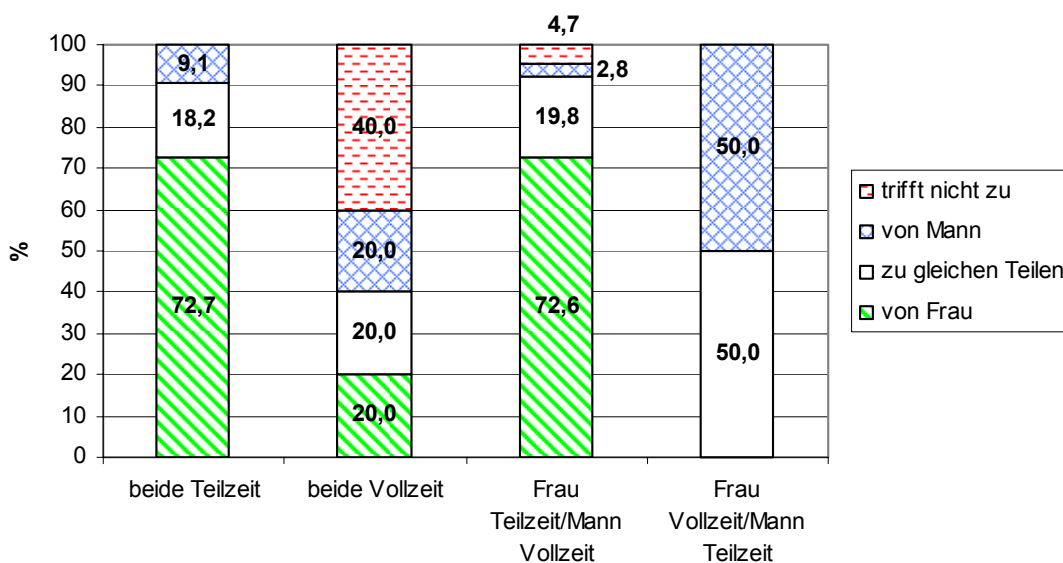
Bei der eher unkonventionellen Aufteilung von Erwerbsarbeit „Frau arbeitet Vollzeit - Mann Teilzeit“ wird die Tätigkeit gleichermaßen von den Männern und von „Mann und Frau gleichermaßen“ ausgeführt (jeweils 40%).

Abbildung 5-4: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Kinder zur Betreuungsstätte/Schule bringen



Die letzte Aufgabe im Rahmen der Kinderbetreuung, die hier im Zusammenhang mit dem Erwerbsarbeitsausmaß analysiert wird, ist „Behördengänge für das Kind“. Auch hier wurde mehrfach angegeben, dass diese Tätigkeit auf die Befragten nicht zutrifft. Arbeiten beide Teilzeit oder der Mann Vollzeit und die Frau in Teilzeit, so leisten diese Arbeit zu 72,7% die Frauen. Wenn beide Vollzeit arbeiten sind die Behördenwege genauso oft Aufgabe des Mannes, der Frau oder Angelegenheit beider Elternteile (jeweils 20%). Ist die Frau vollzeit- und der Mann teilzeitbeschäftigt, sind die Behördenwege für die Kinder zu 50% Männersache und zu 50% eine Angelegenheit beider Elternteile.

Abbildung 5-5: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Behördengänge für das Kind



5.1 Zusammenfassung

Dieser Abschnitt zeigte auf, dass sich mit der Aufteilung der bezahlten Arbeit – d.h. mit dem Erwerbsausmaß der Partner/innen – auch die Aufteilung der unbezahlten Tätigkeitsfelder „Kinderbetreuung und Hausarbeit“ wesentlich verändern. In Familien, in denen die Frau Teilzeit beschäftigt ist und der Mann in Vollzeit, ist die Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung am einseitigsten ausgeprägt: In dieser Konstellation sind Frauen zu einem hohen Prozentsatz hauptverantwortlich für die Verrichtung unbezahlter Arbeit.

Deutlich anders verhält es sich, wenn das Erwerbsarbeitsausmaß unter den Geschlechtern genau umgekehrt verteilt ist: Bei dieser eher atypischen Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern findet man häufiger eine paritätische Verteilung der unbezahlten Arbeit, auch wenn insgesamt die Zuständigkeit des Mannes für Haushalt und Kinderbetreuung überwiegt, wenn er weniger bezahlte Arbeit verrichtet als die Frau.

Die paritätischste Verteilung der Hausarbeit findet sich bei Elternpaaren, bei denen beide in Vollzeit arbeiten. Bei der Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgaben zwischen Mann und Frau sind Paare, bei denen beide Teilzeit arbeiten und solche, bei denen beide Vollzeit arbeiten in etwa gleich stark paritätisch ausgeprägt.

6 Inanspruchnahme

Die Inanspruchnahme von Elternteilzeit wird auf vielschichtige Weise untersucht. Zunächst wird die Inanspruchnahme in Abhängigkeit von persönlichen Charakteristika sowie von betrieblichen Rahmenbedingungen dargestellt. Darauf folgend werden die Charakteristika von Personen, welche Elternteilzeit in Anspruch nehmen, geschlechtsspezifisch untersucht, wobei die Charakteristika der Frauen, deren Männer Elternteilzeit in Anspruch nehmen, gesondert beleuchtet werden.

Daran anschließend wird die Art der Inanspruchnahme näher analysiert, wobei unter anderem auf den Ablauf der Durchsetzung, auf den Beginn- und Endzeitpunkt und auf das Wochenstundenausmaß der Elternteilzeit eingegangen wird.

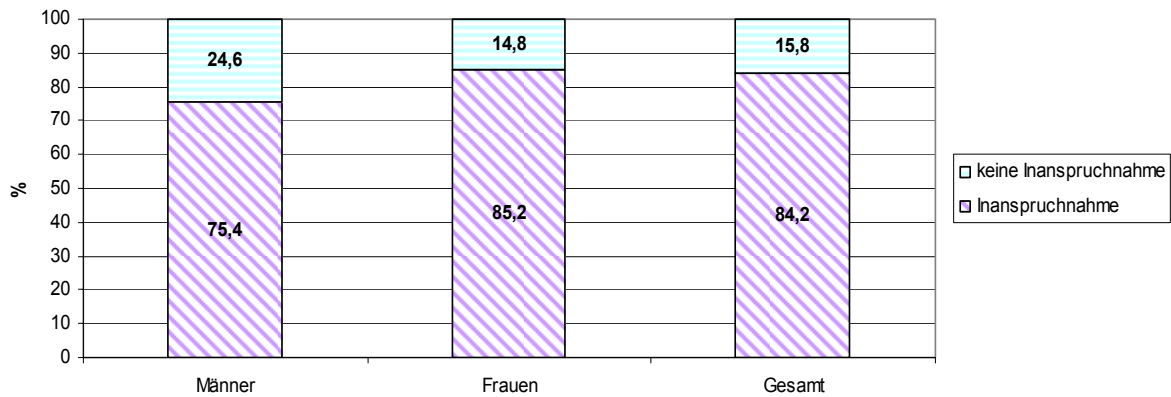
Nachfolgend werden die Zufriedenheit mit dem vereinbarten Ausmaß und der Lage der Arbeitszeit, sowie die eventuell durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit aufgetretenen Schwierigkeiten dargestellt.

Abschließend werden die Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elternteilzeit auf die persönliche Situation geschlechtsspezifisch erörtert.

6.1 Unterschiede in der Inanspruchnahme

In dieser Erhebung zeigt sich bei beiden Geschlechtern eine überwiegend hohe Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Der Anteil jener Personen, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen oder gerade in Verhandlung sind, ist mit insgesamt 84,2% deutlich höher als der Anteil jener Personen, welche nicht Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Dabei ist unter den befragten Frauen der Anteil mit 85,2% höher als unter den befragten Männern (75,4 %). In absoluten Zahlen ausgedrückt, nehmen im Rahmen dieser Erhebung 481 Personen, davon 438 Frauen und 43 Männer Elternteilzeit in Anspruch. Die hohe Inanspruchnahme (vor allem auch der Männer) erklärt sich dadurch, dass diese Erhebung an Personen mit ernsthaften Überlegungen, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, gerichtet ist. Umso interessanter sind somit die Ursachen, warum es trotzdem von einigen Personen und hier vermehrt von Männern zu keiner Inanspruchnahme kam. (vgl. Kapitel 7)

Abbildung 6-1: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Geschlecht



Die Auswirkung der beruflichen Stellung und der beruflichen Tätigkeit auf die Inanspruchnahme, welche in Abbildung 6-2 und Abbildung 6-3 dargestellt wird, weist einen deutlichen Unterschied von Arbeiter/innen gegenüber Angestellte/n, Beamte/innen und Vertragsbedienstete/n, sowie einen deutlichen Unterschied zwischen einfacher Tätigkeit gegenüber mittlerer, höherer und führender Tätigkeit auf. Arbeiter/innen sowie Personen, welche eine einfache Tätigkeit ausüben, nehmen hierbei in einem deutlich geringeren Ausmaß Elternteilzeit in Anspruch. Eine schwere Durchsetzbarkeit bzw. niedere Akzeptanz der Elternteilzeit bei Arbeiter/innen sowie bei Berufen mit einfacher Tätigkeit scheint hier die Ursache zu sein. Auch bei Personen mit führender Tätigkeit scheint die Bereitschaft, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, etwas niedriger als insgesamt, sowie etwas niedriger als bei Personen mit mittlerer und höhere Tätigkeit, zu sein. Diese Unterschiede auf unterschiedliche Bildungsniveaus bzw. Einkommenssituationen zurück zu führen, scheint nicht angebracht, da für diese Ausprägungen keine Unterschiede im Bezug auf die Inanspruchnahme festgestellt werden konnte.

Abbildung 6-2: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach beruflicher Stellung

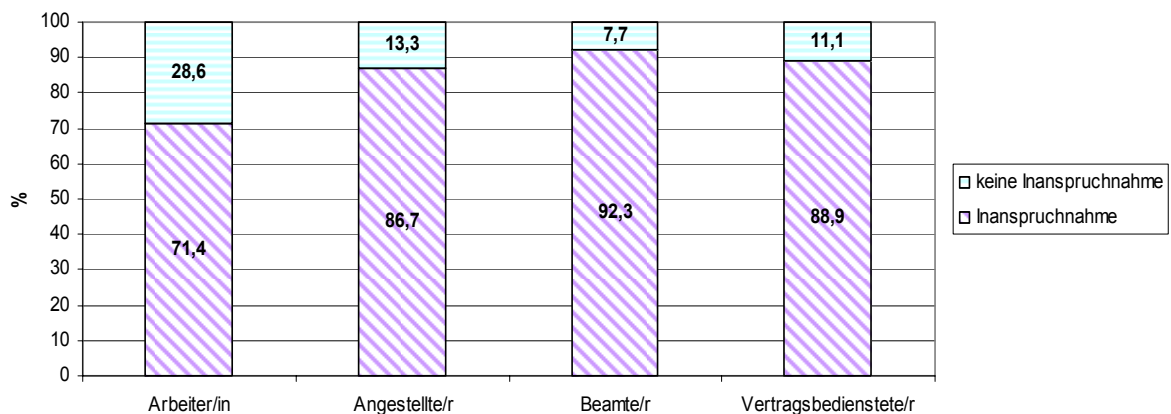
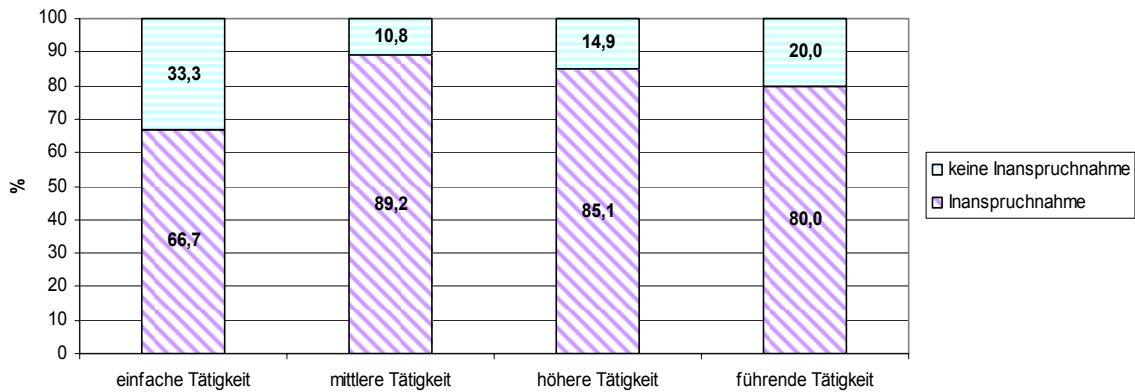


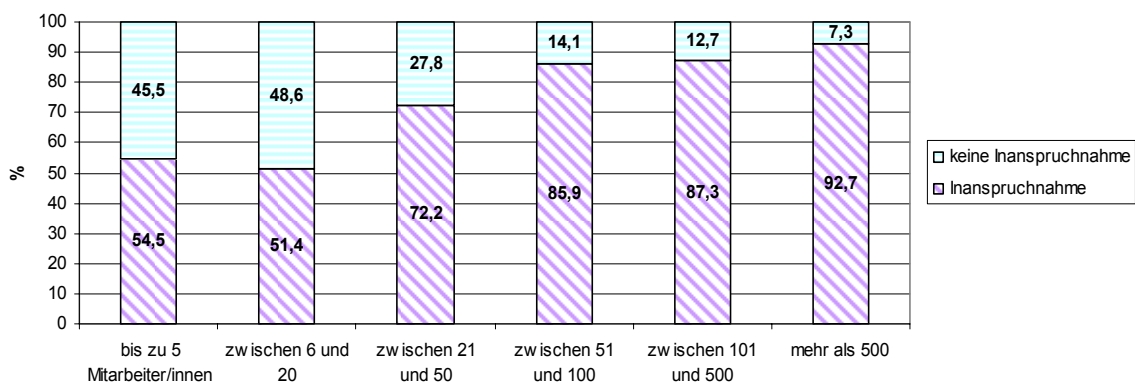
Abbildung 6-3: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach beruflicher Tätigkeit



Die gesetzlichen Voraussetzungen, um Anspruch auf Elternteilzeit zu erwerben, haben einen deutlichen Einfluss auf deren Inanspruchnahme. Personen in Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeiter/innen bzw. mit einem Arbeitsverhältnis von unter drei Jahren unterscheiden sich in deren Inanspruchnahme oder besser deren Nicht-Inanspruchnahme so deutlich von jenen Personen, die einen Anspruch auf Elternteilzeit besitzen, dass dieser Unterschied hohe statistische Signifikanz aufweist.⁵

Während Personen in Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeiter/innen nur zu etwas mehr als 50% Elternteilzeit in Anspruch nehmen, nehmen Personen, welche aufgrund der Betriebsgröße Anspruch auf Elternteilzeit besitzen, im deutlich höheren Ausmaß diese in Anspruch. In Betrieben mit 51 bis mehr als 500 Mitarbeiter/innen schwankt die Inanspruchnahme zwischen 85,9% und 92,7%. Bei Betrieben mit einer Mitarbeiter/innen-anzahl von 21 bis 50 Personen ist die Inanspruchnahme mit 72,2% etwas niedriger.

Abbildung 6-4: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Anzahl der Mitarbeiter/innen

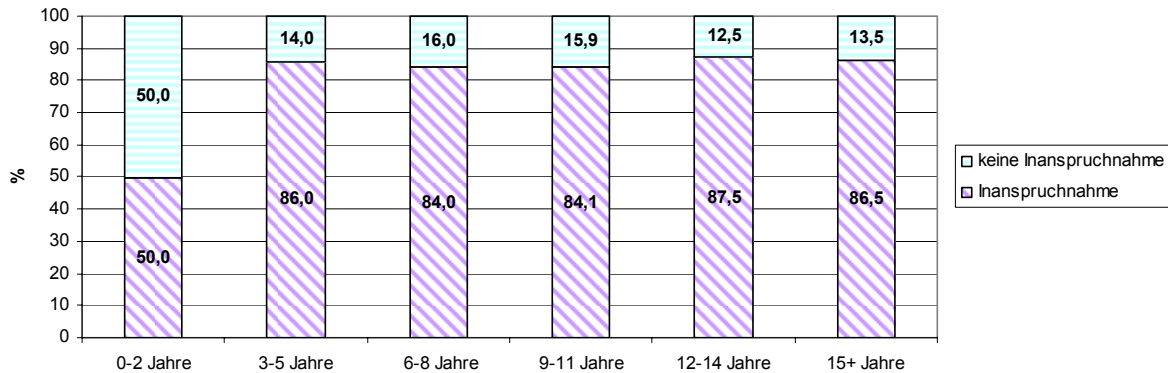


Bei jener Betriebszugehörigkeitsdauer, welche als Anspruchsvoraussetzung auf Elternteilzeit gilt, schwankt die Inanspruchnahme zwischen 84% und 87,5%. Personen mit einer

⁵ Es ist jedoch aufgrund des Erhebungsvorganges, wodurch es zu einer Unterrepräsentation der Nicht-Anspruchsberechtigten kam, nicht möglich zu sagen, wie repräsentativ dieses Ergebnis für gesamt Österreich ist.

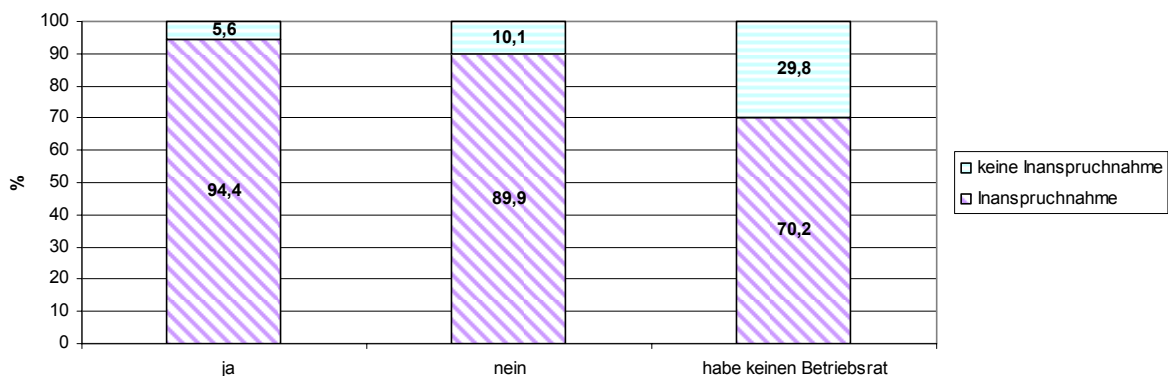
Betriebszugehörigkeit von unter 3 Jahren nehmen jedoch nur zu 50% vereinbarte Teilzeit in Anspruch.

Abbildung 6-5: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Länge der Betriebszugehörigkeit



Die Existenz eines Betriebsrates im Unternehmen scheint ebenfalls eine positive Auswirkung auf die Inanspruchnahme von Elternteilzeit zu haben. Während in Betrieben mit Betriebsräten zwischen 90% und 94% der Personen Elternteilzeit in Anspruch nehmen, sind dies nur 70% in Betrieben ohne Betriebsrat. Hierbei sollte jedoch nicht auf den Zusammenhang von der Existenz eines Betriebsrats und der Größe eines Unternehmens vergessen werden, der sich in Auswertungen dieser Erhebung deutlich abzeichnete. Die Unterstützung durch den Betriebsrat bei der Inanspruchnahme zeigt ebenfalls eine positive Auswirkung auf die Inanspruchnahme, diese ist, verglichen mit der reinen Existenz eines Betriebsrats, jedoch eher gering.

Abbildung 6-6: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Unterstützung durch Betriebsrat



6.2 Persönliche Charakteristika der Inanspruchnehmenden

6.2.1 Allgemeines

Nachfolgend werden die persönlichen Charakteristika der Personen⁶, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, geschlechtsspezifisch dargestellt. Es zeigt sich hierbei, dass diese Maßnahme offensichtlich besonders höher gebildete Personen mit höheren Einkommen und einer höheren beruflichen Tätigkeit anspricht.

Abbildung 6-7: Verteilung der Schulbildung der Elternteilzeit-Nehmenden

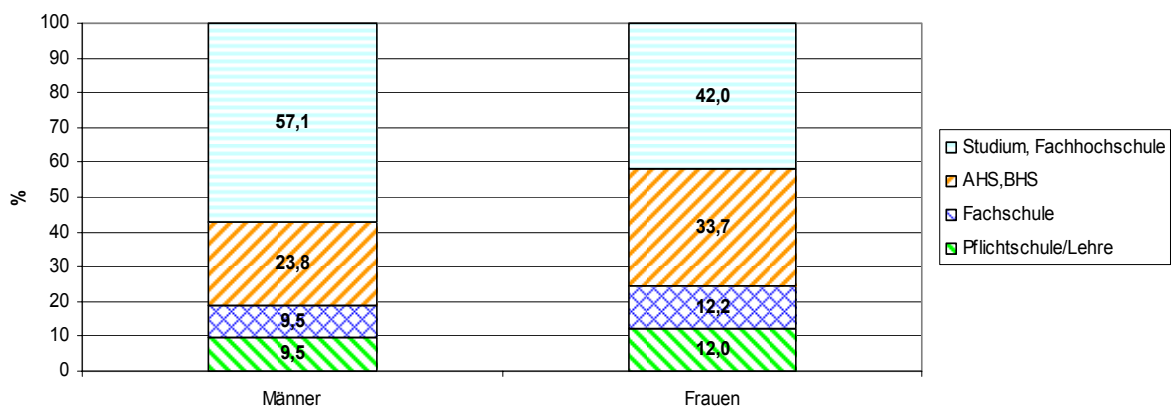


Abbildung 6-7 zeigt eine generell hohe Schulbildung. Der Anteil der Personen mit einem Studiums- bzw. Fachhochschulabschluss ist mit 42% bei Frauen und sogar mit 57,1% bei den Männern extrem hoch. Hingegen sind Personen mit Pflicht- bzw. Lehrabschluss mit 9,5% bei Männern und 12% bei Frauen deutlich in der Minderheit.

Die Einkommenssituation vor der Geburt des letzten Kindes ist ebenfalls überdurchschnittlich gut. So verdienen 72% der Männer und 56% der Frauen zumindest 1.501 Euro netto pro Monat. Umgerechnet auf ein Jahresgehalt⁷ ist dies € 21.014 und somit deutlich höher als das Medianjahreseinkommen der Männer (€ 17.789) bzw. Frauen (€ 16.726) im Alter von 20 bis 39 Jahren in Österreich.⁸

⁶ Dies sind Personen, die entweder bereits die Elternteilzeit vereinbart haben oder diese gerade verhandeln.

⁷ mal 14

⁸ Statistik Austria, EU-SILC 2004

Abbildung 6-8: Verteilung des Einkommens der Elternteilzeit-Nehmenden

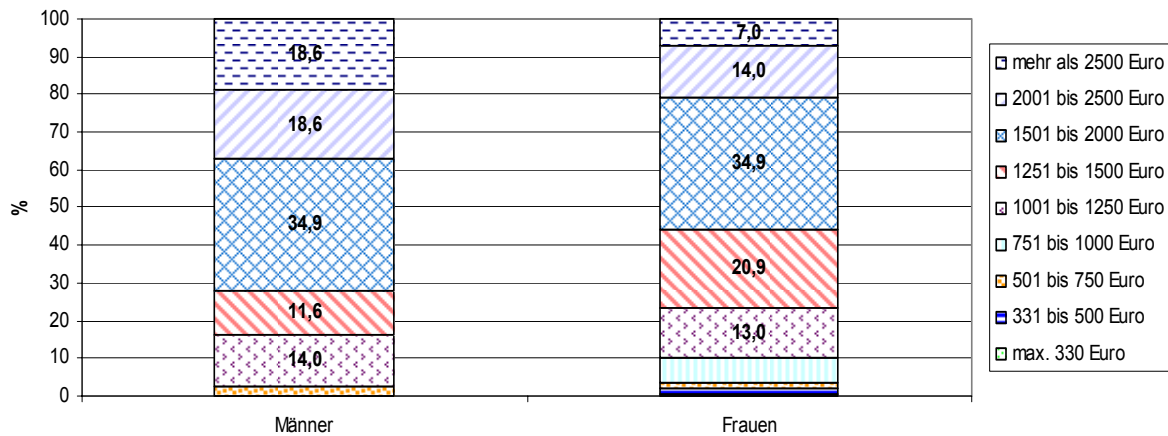
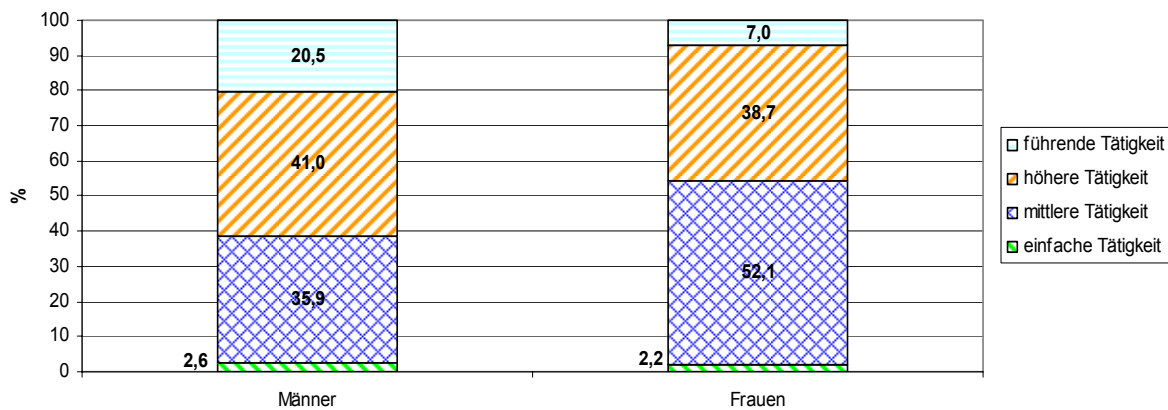


Abbildung 6-9: Verteilung der beruflichen Tätigkeit der Elternteilzeit-Nehmenden



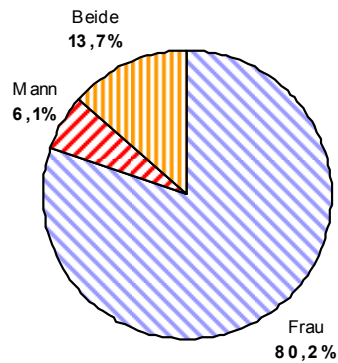
Der Anteil von Männern und Frauen, welche eine führende bzw. höhere berufliche Tätigkeit ausüben, ist mit 61,5% und 45,7% ebenfalls sehr hoch. Da es sich um Selbstangaben handelt, muss natürlich berücksichtigt werden, dass der äußerst niedere Anteil der Personen, welche eine einfache Tätigkeit angeben auch daher rühren kann, dass Personen ungerne ihre Tätigkeit als „einfach“ bezeichnen.

Nach diesem geschlechtsspezifischen Vergleich zwischen Männern und Frauen, welche (beide!) sich für die Inanspruchnahme dieser Maßnahme interessieren, kann nun die berechnete Frage gestellt werden, welches der beiden Geschlechter Elternteilzeit tatsächlich mehr nutzt. Hierfür wurden die Informationen, welche über die Partnerin bzw. den Partner abgefragt wurden, benutzt.

Wie Abbildung 6-10 verdeutlicht, wird diese Maßnahme zu einem überwiegend hohen Anteil (80,2%) ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Jedoch wird auch von 13,7% der Paare eine Inanspruchnahme der Elternteilzeit von beiden Elternpaaren angestrebt. Bei rund 6% der Paare ist sogar nur eine Elternteilzeit des männlichen Partners vorgesehen. Gegenüber anderen familienpolitischen Maßnahmen scheint jene somit eher auch das männliche Geschlecht anzusprechen. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass hier zum

Teil noch in Planung befindliche Vorhaben inkludiert sind, wodurch es bei der tatsächlichen Realisierung zu einem Sinken des Männeranteils kommen könnte.

Abbildung 6-10: Aufteilung der Inanspruchnahme von Elternteilzeit bei Paaren

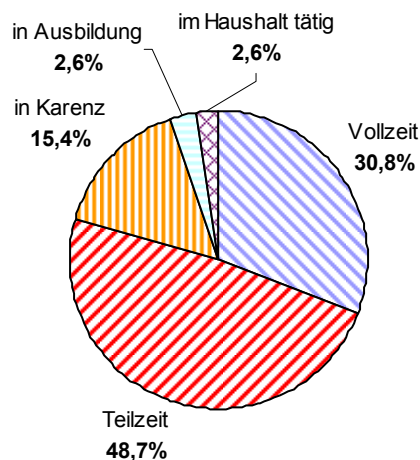


6.2.2 Charakteristika der Partnerin, wenn der Mann Elternteilzeit in Anspruch nimmt

Es ist von gewissem Interesse, die Charakteristika derjenigen Frauen, deren Partner Elternteilzeit beanspruchen, näher zu untersuchen, weswegen ein kurzer Blick auf zwei bezeichnende Charakteristika geworfen wird.

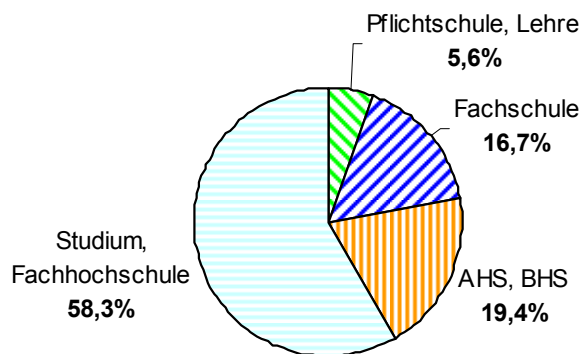
Abbildung 6-11 zeigt eine für diese Personengruppe – es handelt sich hierbei um Frauen, deren jüngstes Kind maximal 4 Jahre alt ist – äußerst hohe Erwerbsneigung. 79,5% dieser Frauen stehen im Erwerbsleben, während sich nur 15,4% in Karenz befinden.

Abbildung 6-11: Erwerbsstatus der Partnerin



Weiters weisen diese Frauen ein sehr hohes Bildungsniveau auf. So haben mehr als 58% einen universitären bzw. Fachhochschulabschluss und 19,4% Maturaniveau. Ein Vergleich zu Abbildung 6-7 scheint die Theorie des „positive assortative mating“ von Paaren zu bestätigen. Darunter versteht man die Tendenz, Partner/innen mit ähnlichen Charakteristika wie den eigenen zu wählen (Bsp.: Hochschulabsolventin heiratet Hochschulabsolvent). Trifft das Gegenteil ein, wird von „negative assortative mating“ gesprochen⁹.

Abbildung 6-12: Bildung der Partnerin



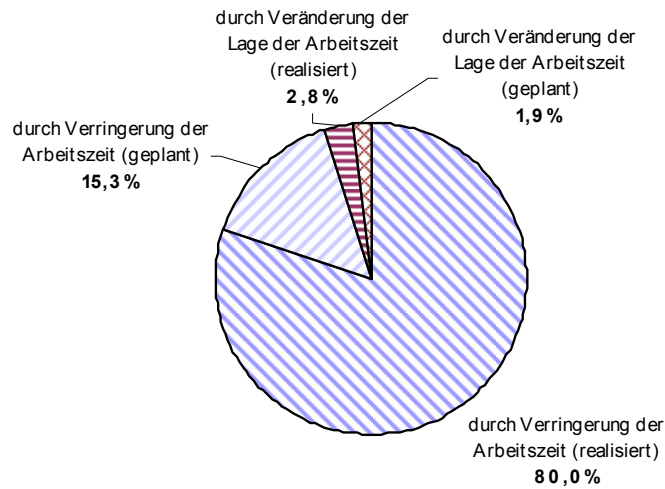
6.3 Art der Inanspruchnahme

Der überwiegende Teil der Personen (530 von 684 oder 77%) in dieser Erhebung haben bereits bzw. wollen Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Wie in Abbildung 6-13 ersichtlich, haben von diesen 530 Personen bereits 80% durch Verringerung der Arbeitszeit und 2,8% allein durch die Veränderung der Lage der Arbeitszeit Elternteilzeit in Anspruch genommen.¹⁰ Weiters planen 91 Personen oder 17,2% Elternteilzeit in irgendeiner Weise zukünftig in Anspruch zu nehmen. Davon stehen 41 Personen bereits in konkreten Verhandlungen, während 50 Personen die Inanspruchnahme erst planen.

⁹ vgl. Becker: 1973 u.a.

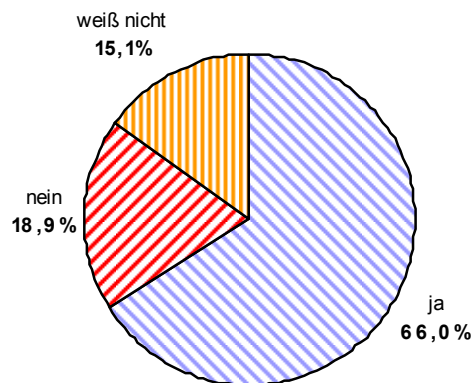
¹⁰ Hierbei ist der positive Abschluss der Verhandlungen gemeint.

Abbildung 6-13: Geplante und realisierte Inanspruchnahme der Elternteilzeit



Ein Großteil der Personen, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, ist hierbei in Betrieben beschäftigt, bei denen auch weitere Arbeitnehmer/innen Elternteilzeit in Anspruch genommen haben. Nur rund 19% sind in ihrem Betrieb die einzige Person, die Elternteilzeit in Anspruch genommen hat.

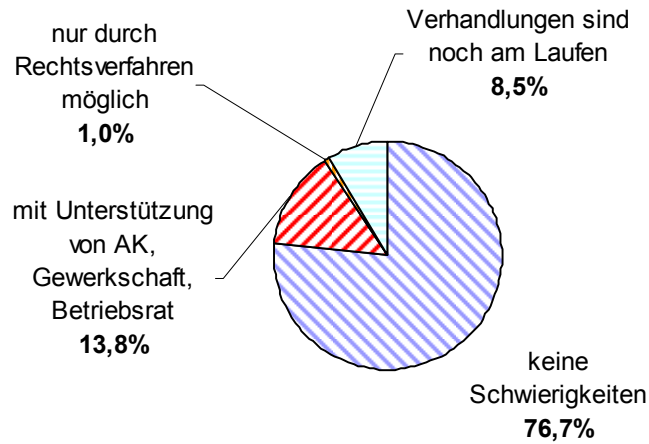
Abbildung 6-14: Weitere Arbeitnehmer/innen mit Elternteilzeit im Betrieb



6.3.1 Ablauf der Durchsetzung

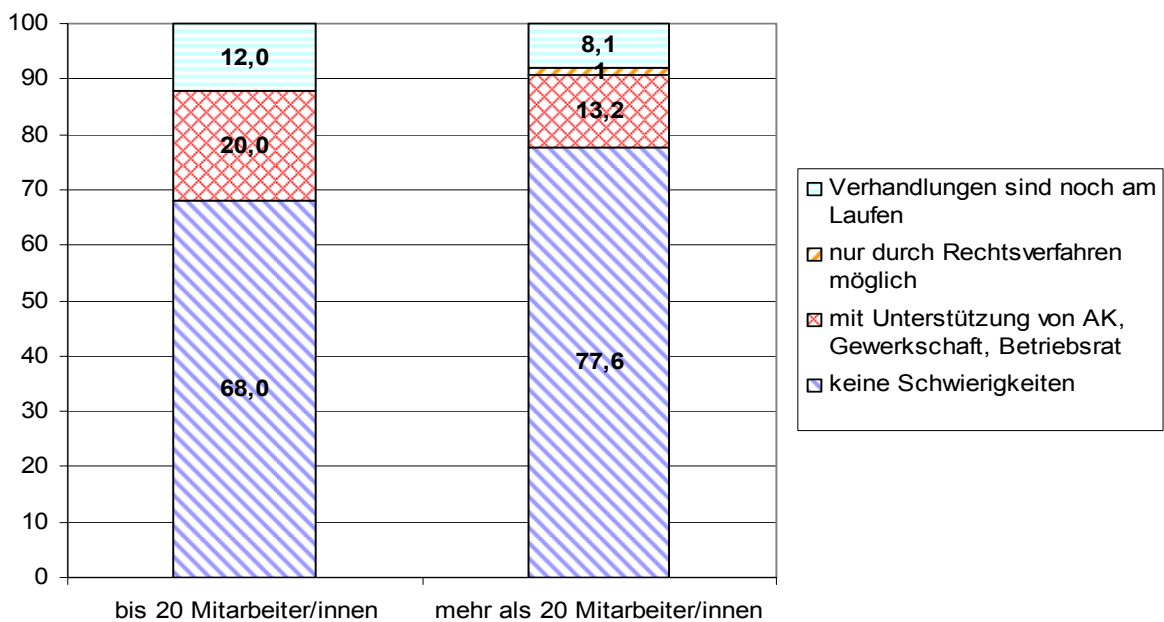
Der Ablauf der Durchsetzung der Elternteilzeit ist für die meisten befragten Personen (76,7%) ohne Schwierigkeiten verlaufen. 13,8% konnten die Inanspruchnahme jedoch nur mit Unterstützung von Arbeiterkammer, Gewerkschaft oder Betriebsrat durchsetzen. 1% (dies entspricht 5 Personen) konnten sogar nur bei Gericht ihren Anspruch auf Elternteilzeit durchsetzen.

Abbildung 6-15: Ablauf der Durchsetzung der Elternteilzeit



Wird die Durchsetzung nach Betriebsgröße, welche Personen mit dem Recht auf Elternteilzeit von jenen Personen mit vereinbarter Elternteilzeit trennt, betrachtet, zeigt sich bei Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeiter/innen ein höherer Anteil von Personen, welche um Unterstützung von Arbeiterkammer etc. gebeten haben.

Abbildung 6-16: Ablauf der Durchsetzung der Elternteilzeit nach Betriebsgröße



Personen, welche nur durch ein Rechtsverfahren Elternteilzeit in Anspruch nehmen konnten, befinden sich hingegen ausschließlich in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen. Dies kann wohl auf die Klageumkehr bei Personen, die einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit

besitzen, zurückgeführt werden, zudem diese Personen auch eine Betriebszugehörigkeit von 3 oder mehr Jahren aufweisen.

6.3.2 Beginn, Ende und durchschnittliche Dauer der Elternteilzeit

Der Zeitpunkt des Beginns und Endes der Elternteilzeit wurde für jene Personen, die bereits die Verhandlungen zur Elternteilzeit positiv abgeschlossen haben, ausgewertet, um eine möglichst akkurate Abbildung zu erlangen. Während die Beginnzeiten somit äußerst akkurat abgebildet sein sollten, kann dieser Anspruch für den Endzeitpunkt der Elternteilzeit nicht erhoben werden. Dieser liegt für praktisch alle Elternteilzeit in Anspruch nehmenden Personen in der Zukunft. Da das Recht auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit (sofern eine schriftliche Bekanntgabe drei Monate vor der beabsichtigten Beendigung erfolgte) besteht, und von der Arbeiterkammer eher angeraten wird, zunächst die maximal mögliche Dauer der Elternteilzeit anzugeben, ist mit einer gewissen Verzerrung beim Endzeitpunkt zu rechnen.

Der Beginn- und Endzeitpunkt wird nach Geschlecht und auf zwei Arten dargestellt. Diese sind einerseits die häufigsten Beginn- bzw. Endmonate nach Alter des Kindes, um spezifische aus den Rahmenbedingungen erwachsene Häufigkeiten darstellen zu können, sowie andererseits nach Lebensjahren des Kindes, um eine bessere Übersicht zu gewährleisten.

In Abbildung 6-17 wird für Frauen ein klarer Zusammenhang zwischen Karenzzeit und Elternteilzeit ersichtlich. Nach Ablauf der gesetzlichen Maximal-Dauer der Karenz¹¹, treten 29,4% der Frauen in Form von Elternteilzeit wieder in das Erwerbsleben ein. 10,8% bzw. 9,8% der Frauen machen ihren Wiedereinstieg von den Zeitpunkten „nach 1 Jahr“ bzw. „nach 1 ½ Jahren“ abhängig. Für 8,5% der Frauen ist das gesetzliche Ende des KBG-Bezugs¹² - sofern die Betreuung nicht geteilt wird – der ideale Zeitpunkt, um in Form von Elternteilzeit wieder erwerbstätig zu werden. Auch bei den Männern – wenn auch in einem deutlich geringeren Ausmaß – ist das Ende der maximalen gesetzlichen Karenzzeit mit 14,7% die häufigste Beginnzeit. Insgesamt weisen die häufigsten Beginnzeitpunkte der (wenigen) Männer¹³, die Elternteilzeit beanspruchen, eine geringere Systematik als bei den Frauen auf. Die weiteren Beginnzeiten der Männer richten sich nach den Jahresausprägungen „nach 1 Jahr“, „1 ¼ Jahren“ und „nach 1 ½ Jahren“. Da die Fallzahl bei den Männern hier sehr gering ist, muss man davon ausgehen, dass diese Ergebnisse lediglich Tendenzen aufzeigen.

¹¹ Diese dauert bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

¹² Dieser dauert bis zum 30. Lebensmonat des Kindes.

¹³ N34

Abbildung 6-17: Häufigste Beginnzeitpunkte nach Geschlecht und Monatsalter des Kindes

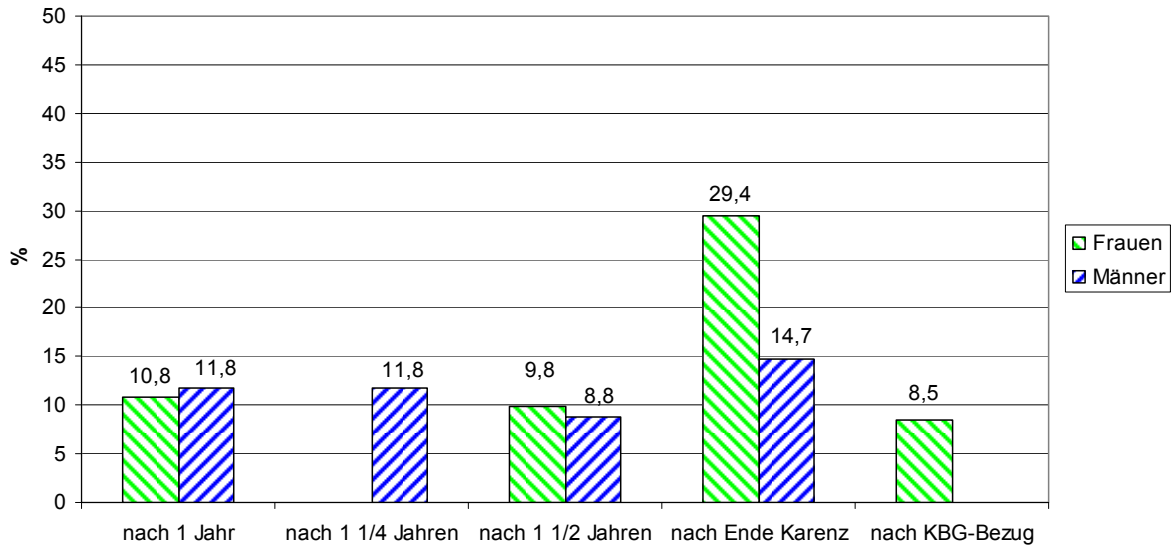
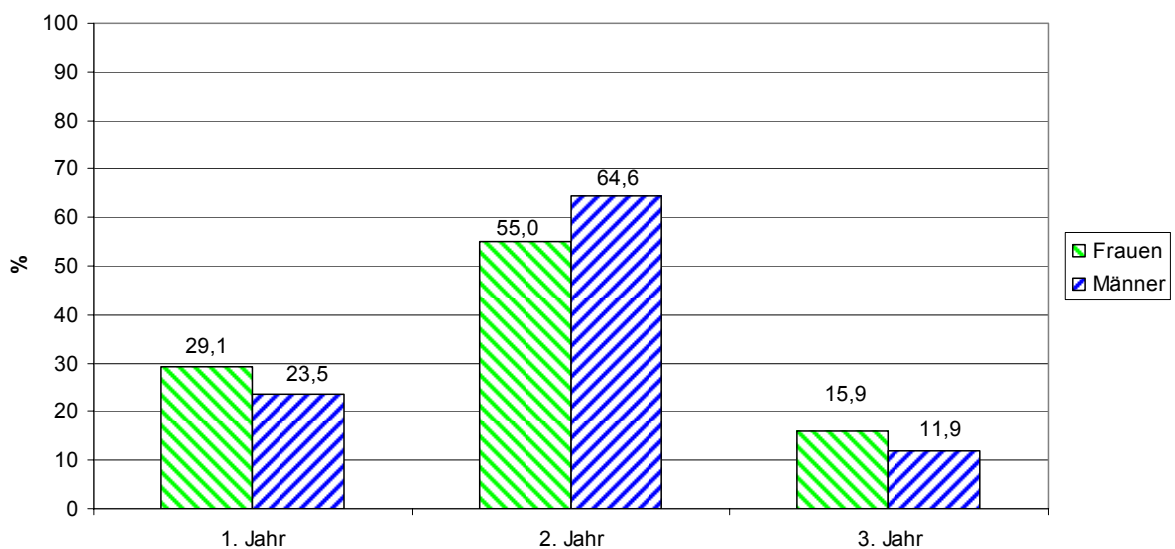


Abbildung 6-18 zeigt, dass der überwiegende Teil der Frauen (55%) Elternteilzeit im zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Jedoch nehmen auch schon etwa 29% der Frauen diese im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch. Der aufgrund der Häufigkeit der Beginnzeiten zunächst angenommene frühere Beginnzeitpunkt von Männern gegenüber Frauen, wird in Abbildung 6-18 widerlegt. Männer nehmen deutlich stärker als Frauen im zweiten Lebensjahr und schwächer im ersten Lebensjahr des Kindes Elternteilzeit in Anspruch.

Abbildung 6-18: Beginnzeitpunkte nach Geschlecht und Lebensjahren des Kindes

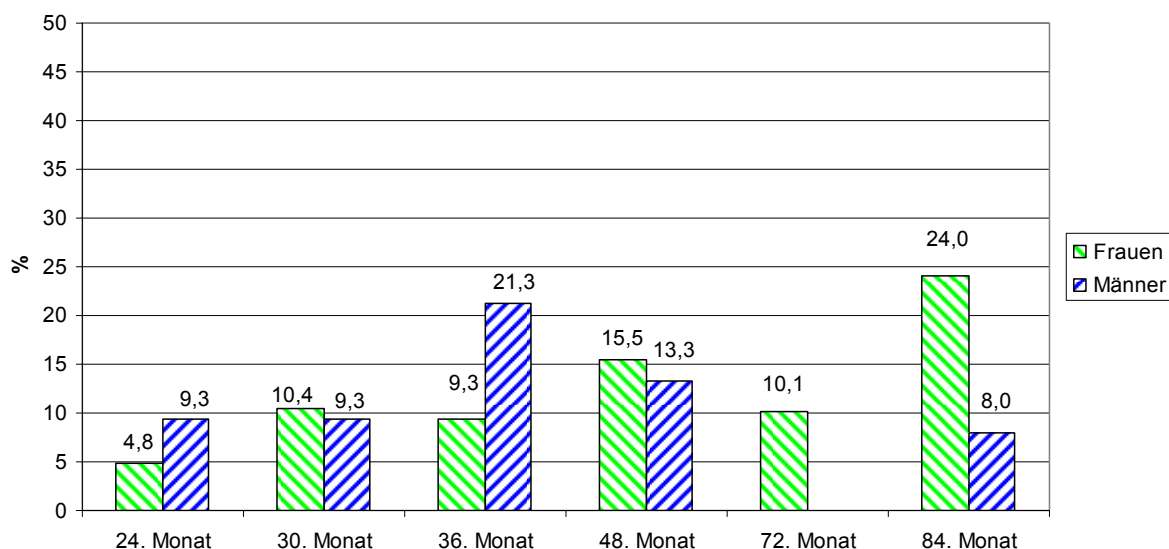


Es darf bei diesen Ergebnissen jedoch nicht vergessen werden, dass sich die Maßnahme Elternteilzeit derzeit noch nicht im Vollausbau befindet. Jene Frauen und Männer, die zurzeit Elternteilzeit beanspruchen können, haben aufgrund der Stichtagsregelung relativ kleine Kinder. Besonders Frauen benutzen offensichtlich diese Maßnahme, um besonders schnell

wieder in den Arbeitsmarkt eintreten zu können. In den folgenden Jahren ist es jedoch durchaus vorstellbar, dass es zu einem Anstieg von Müttern aber vor allem auch Vätern kommt, welche zu einem späteren Zeitpunkt, wenn das Kind älter ist, Elternteilzeit beanspruchen. Diese Personengruppe kann hier noch nicht inkludiert sein, da diese noch nicht über die Inanspruchnahme von Elternteilzeit verhandelt bzw. diese Verhandlungen abgeschlossen hat, da die Maßnahme erst in einigen Jahren für sie relevant wird.

Die Beendigung der Elternteilzeit nach Geschlecht wird aus Abbildung 6-19 ersichtlich: Hier zeigt sich, dass Frauen mit 24% am häufigsten den 7. Geburtstag des Kindes und somit die maximale Bezugsdauer der Elternteilzeit für Personen, die ein Recht auf Elternteilzeit besitzen, als Zeitpunkt der Beendigung wählen. Gefolgt wird dieser bei den Frauen von dem 4. Geburtstag des Kindes (15,5%), welcher der maximalen Bezugsdauer bei vereinbarter Elternteilzeit bzw. auch dem Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes entspricht. Rund 10% der Frauen beenden ihre Elternteilzeit mit dem 6. Geburtstag ihres Kindes, welcher auch sicherlich mit dem Schulbeginn des Kindes in Verbindung steht. Mit dem 3. Geburtstag des Kindes beenden rund 9% der Frauen und mit dem 2. Geburtstag bereits rund 5% ihre Elternteilzeit. Bei 10,4% der Frauen fällt schließlich das Ende der Elternteilzeit mit dem gesetzlichen Ende des Maximalbezugs des KBG – sofern sich der Partner nicht beteiligt – zusammen. Bei Männern zeigt sich ebenfalls ein Zusammenhang zwischen Beendigung der Elternteilzeit und Geburtstag des Kindes. Jedoch erfolgt diese zu einem früheren Zeitpunkt. Im Gegensatz zu den Frauen ist nicht der 7. Geburtstag, sondern der 3. Geburtstag der häufigste Endpunkt (21,3%), welcher ebenfalls dem gesetzlich erlaubten Maximalbezug des KBG – sofern dieses partnerschaftlich geteilt wird – entspricht. Gefolgt wird dieser von dem 4. und 2. Geburtstag des Kindes. Der 7. Geburtstag ist nur für 8% der Männer ein Zeitpunkt zur Beendigung der Elternteilzeit. Für rund 9% der Männer fällt schließlich das Ende der Elternteilzeit auf das 30. Monat.

Abbildung 6-19: Häufigste Endzeitpunkte nach Geschlecht und Monatsalter des Kindes



Nach Lebensjahren des Kindes betrachtet, erfolgen die meisten Beendigungen der Elternteilzeit bei Frauen im 3. Lebensjahr (26,2%), knapp gefolgt vom 7. Lebensjahr (25,7%) und etwas abgeschlagen im 4. Lebensjahr (20,8%) des Kindes. Es soll an dieser Stelle nochmals erwähnt werden, dass es sich hier um das geplante Ende der Elternteilzeit

handelt. Eine Verlängerung aber auch eine Verkürzung der Dauer der Elternteilzeit ist daher noch möglich. Bei den Männern zeigt sich eine deutlich frühere Beendigung der Elternteilzeit. Mehr als 50% der Männer beenden ihre Elternteilzeit bereits während des 3. Lebensjahres des Kindes, während nur 9,3% diese im Laufe des 7. Lebensjahres beenden.

Abbildung 6-20: Endzeitpunkte nach Geschlecht und Lebensjahren des Kindes

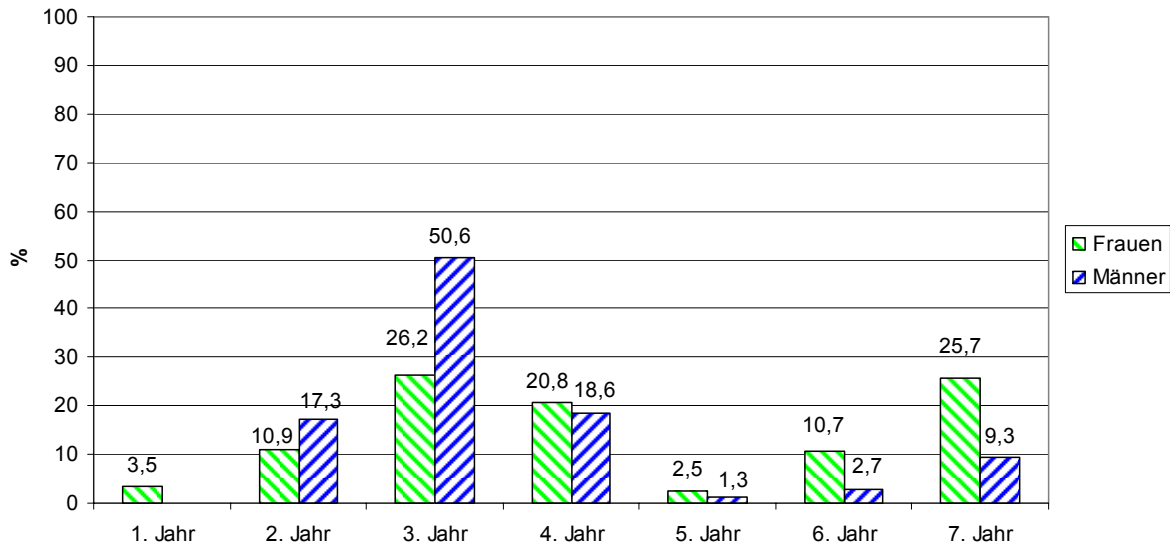
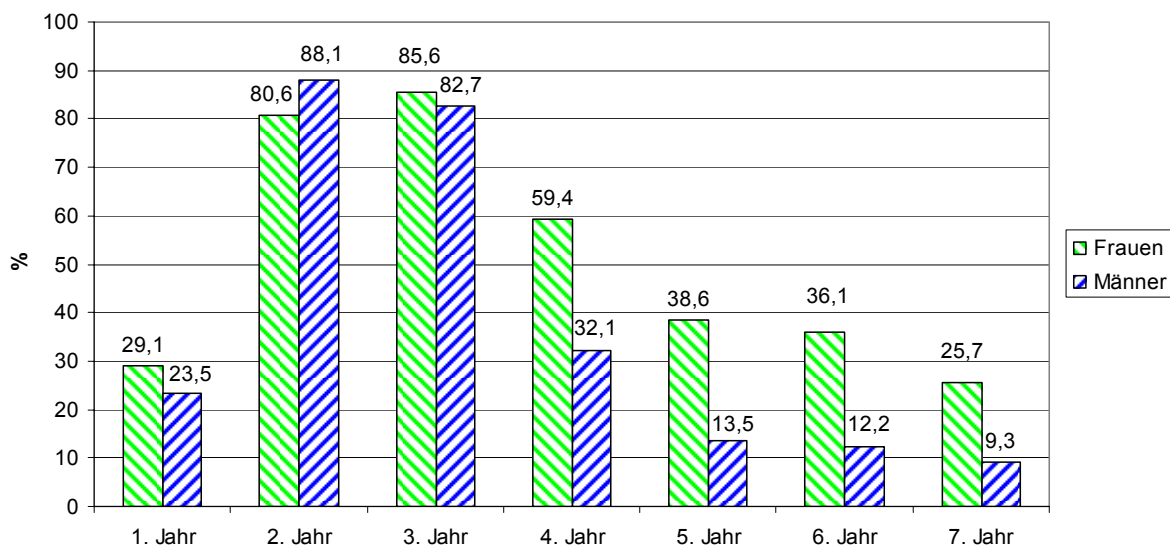


Abbildung 6-21 stellt die Verteilung der Inanspruchnahme über alle möglichen Jahre, in der Elternteilzeit genommen werden kann, dar. Es zeigt sich hierbei deutlich, dass sowohl Frauen als auch Männer am häufigsten Elternteilzeit im zweiten und dritten Jahr in Anspruch nehmen. Frauen nehmen gegenüber Männern diese etwas früher in Anspruch und – wie der deutlich höhere Anteil der Frauen ab dem vierten Jahr zeigt – auch vermehrt in späteren Jahren.

Abbildung 6-21: Verteilung der Inanspruchnahme nach Geschlecht der Elternteilzeit pro Jahr



Das tendenziell frühere Beginnen und das spätere Beenden der Elternteilzeit von Frauen gegenüber den Männern wirkt sich entsprechend auf die durchschnittliche Dauer der Beanspruchung dieser Maßnahme aus. Während Frauen im Durchschnitt 33,5 Monate oder 2,8 Jahre in Elternteilzeit verbringen, sind dies bei Männern durchschnittlich 20,25 Monate oder 1,6 Jahre.

Das Wochenstundenausmaß bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit ist klar vom Alter des Kindes abhängig. Frauen, die diese im ersten Lebensjahr des Kindes beanspruchen, sind durchschnittlich nur 14,3 Wochenstunden erwerbstätig. Danach steigert sich das Wochenstundenausmaß kontinuierlich bis zum vierten Lebensjahr auf 21,5 Wochenstunden, wo es in den Folgejahren praktisch unverändert bleibt. Bei Männern zeigt sich ein ähnlicher Trend, jedoch reduzieren diese ihre Wochenstundenanzahl nicht in der gleichen Weise wie Frauen.

Abbildung 6-22: Wochenstundenausmaß bei Elternteilzeit pro Jahr

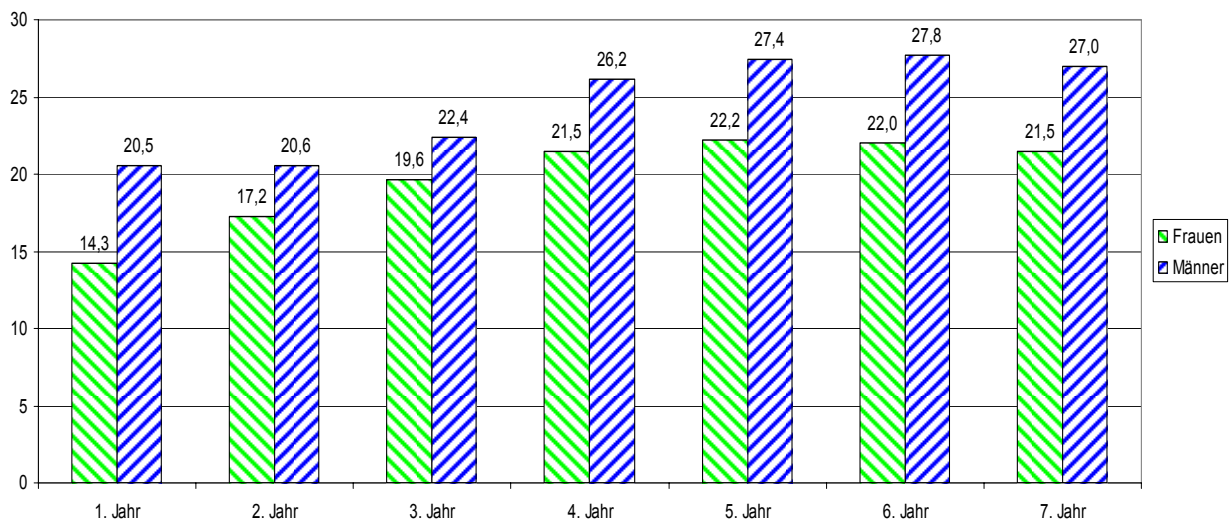
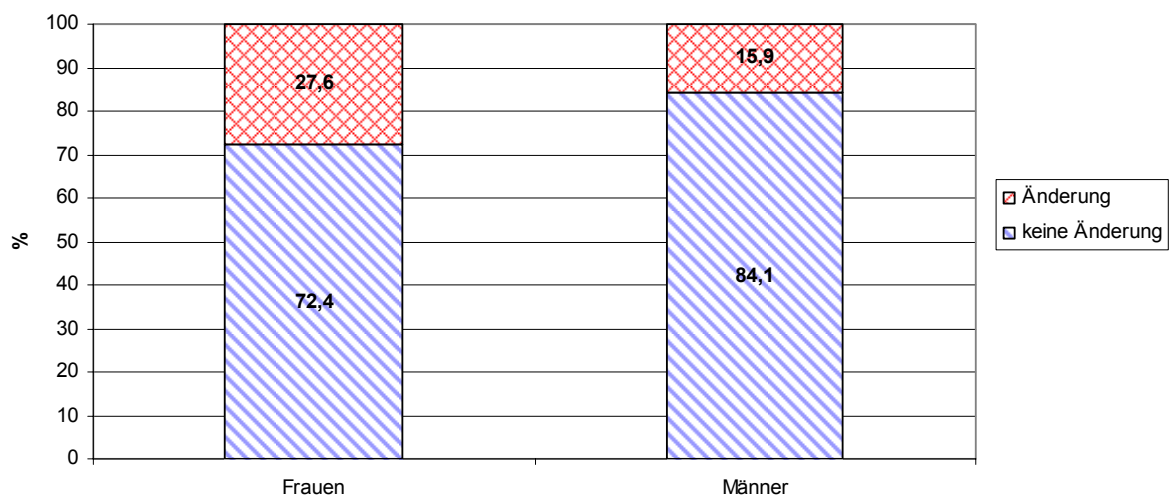


Abbildung 6-23: Abänderungen der Elternteilzeit und jeweiliges Wochenstundenausmaß



Arbeitnehmer/innen haben das Recht, ihre mit dem Arbeitgeber festgesetzte Elternteilzeitregelung durch eine Abänderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit, zu verändern. Abbildung 6-23 zeigt, dass 27,6% der Frauen bzw. 15,9% der Männer dies auch vorhaben. Dabei steht die Abänderung bei Frauen mit einer Erweiterung des Wochenstundenausmaßes in Verbindung (von durchschnittlich 17 Stunden auf 23 Stunden).

6.4 Zufriedenheit und Schwierigkeiten

In diesem Abschnitt wird zunächst auf die Zufriedenheit mit dem Ausmaß sowie der Lage der Elternteilzeit in Abhängigkeit des Ablaufs ihrer Durchsetzung eingegangen. Daran anschließend wird auf eventuell aufgetretene Schwierigkeit aufgrund der Inanspruchnahme, für jene Personen näher eingegangen, die bereits Elternteilzeit aktiv ausüben. Dies sind 349 Personen, welche sich in 315 Frauen und 34 Männern aufteilen.

Bei Abbildung 6-24 und Abbildung 6-25 zeichnet sich sowohl für das Ausmaß als auch für die Lage der vereinbarten Arbeitszeit eine sehr hohe Zufriedenheit bei Personen, die ohne Schwierigkeiten ihre Elternteilzeit vereinbaren konnten, ab. Diese eindeutig personenstärkere Gruppe, gibt zu 97,3% an sehr zufrieden bzw. zufrieden mit dem Ausmaß und zu 97,1% mit der Lage der vereinbarten Arbeitszeit zu sein. Bei Personen, die nur mit Unterstützung durch Arbeiterkammer, Gewerkschaft und/oder Betriebsrat bzw. nur bei Gericht ihre Elternteilzeit durchsetzen konnten, ist die Unzufriedenheit im Bezug auf die Ausformung ihrer Elternteilzeit merklich höher: Fast 15% geben an, eher oder gar nicht mit dem Ausmaß und 13% mit der Lage der vereinbarten Arbeitszeit zufrieden zu sein. Dies kann sowohl die Folge von vollzogenen Kompromissen bei den Verhandlungen als auch des subjektiv schlechteren Empfindens nach einer schwierigen Durchsetzung sein. Abschließend betrachtet, zeigt sich generell eine leicht höhere Zufriedenheit bezüglich des Ausmaßes als bei der Lage der vereinbarten Arbeitszeit für beide Personengruppen.

Abbildung 6-24: Zufriedenheit bezüglich des Ausmaßes der vereinbarten Arbeitszeit

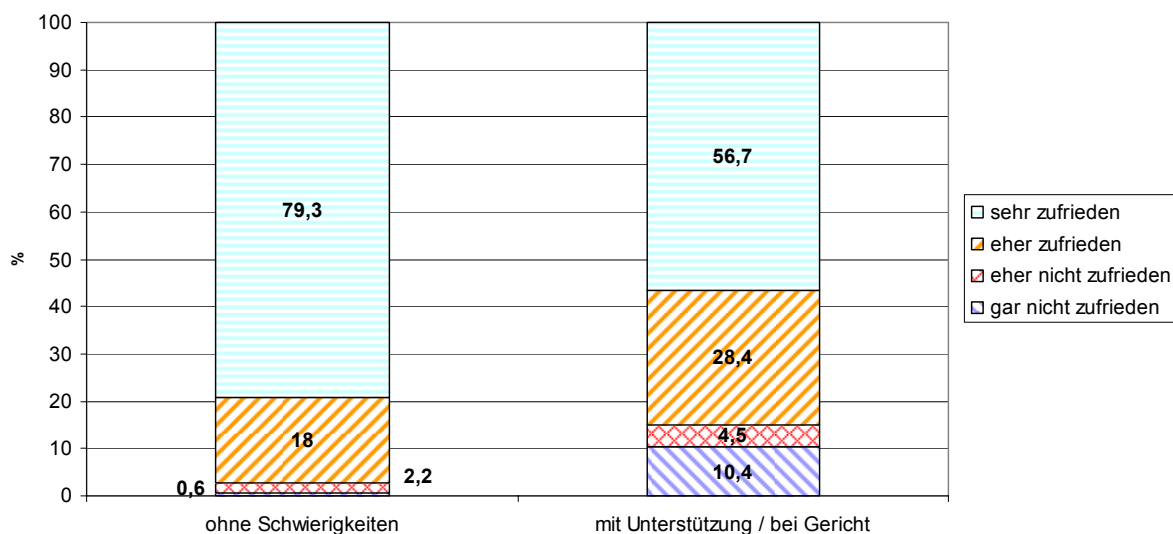
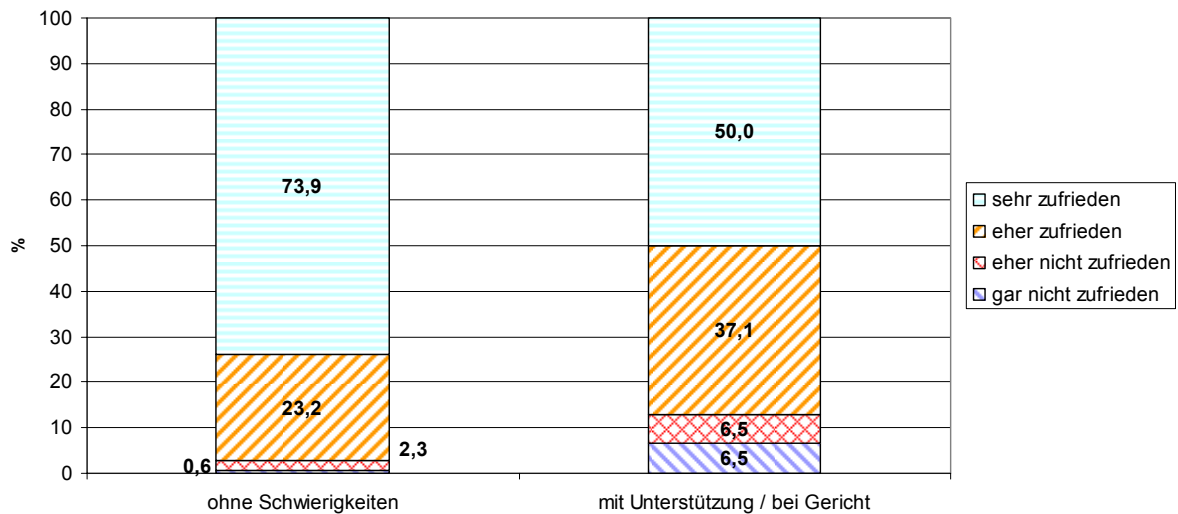


Abbildung 6-25: Zufriedenheit bezüglich der Lage der vereinbarten Arbeitszeit



Die Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme werden anfänglich geschlechtsspezifisch anhand jener, die bereits Elternteilzeit aktiv ausüben, erläutert. Abbildung 6-26 gibt zunächst eine Übersicht darüber, ob generell Schwierigkeiten aufgetreten sind. Hier zeigt sich, dass 30% der Frauen bei keiner der abgefragten Schwierigkeiten (Abbildung 6-27) „trifft sehr zu“ oder „trifft zu“ angegeben haben. Für 70% der Frauen bestanden damit in irgendeiner Form Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Elternteilzeit.

Abbildung 6-26: Auftreten von Schwierigkeiten (trifft sehr zu/eher zu) bei der Umsetzung von Elternteilzeit, Frauen

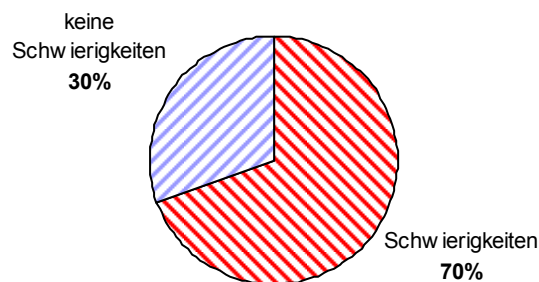


Abbildung 6-27 gibt nun detaillierten Aufschluss darüber: Am häufigsten genannt wurde dabei das berufliche Fortkommen im Betrieb. Der überwiegende Teil der Frauen (rund 58%) meint, durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit „eher oder sehr“ Nachteile beim beruflichen Fortkommen zu erfahren. Nur 24,8% meinen, dass dies gar nicht auf sie zutrifft. Auf eine andere zum Teil schlechtere Tätigkeit fühlen sich 27,4% der Frauen versetzt. Ein schlechteres Arbeitsklima zum Arbeitgeber empfinden 18,5% der Frauen und bei 17,2% kam es zu einem mehr oder weniger großen Arbeitsortwechsel. Mit knapp 13% und 11,3% Zustimmung, sind ein geringerer Stundenlohn bzw. ein schlechteres Arbeitsklima mit Kolleg/innen jene Schwierigkeiten, die am wenigsten Relevanz aufweisen.

Abbildung 6-27: Schwierigkeiten der Frauen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit

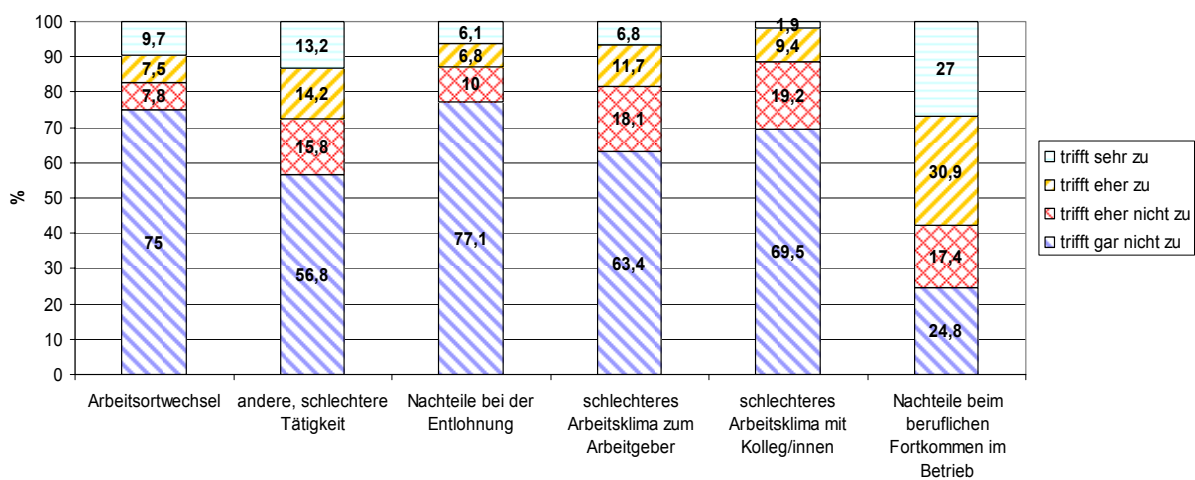


Abbildung 6-28 zeigt, inwiefern Männer, die aktiv Elternteilzeit in Anspruch nehmen, mit Schwierigkeiten konfrontiert sind. Jeweils 50% geben Schwierigkeiten bzw. keine Schwierigkeiten bei der Umsetzung an. Männer geben damit deutlich seltener an, mit Problemen bei der Umsetzung konfrontiert zu werden als Frauen, allerdings kann dieses Ergebnis – aufgrund der geringen Fallzahl bei den Männern – lediglich als Tendenz interpretiert werden.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Männer Elternteilzeit tendenziell eher dann beanspruchen, wenn sie geringe Schwierigkeiten bei der Umsetzung erwarten; wohingegen Frauen von der Maßnahme auch bei größeren Umsetzungsschwierigkeiten Gebrauch machen.

Abbildung 6-28: Auftreten von Schwierigkeiten (trifft sehr zu/eher zu) bei der Umsetzung von Elternteilzeit, Männer

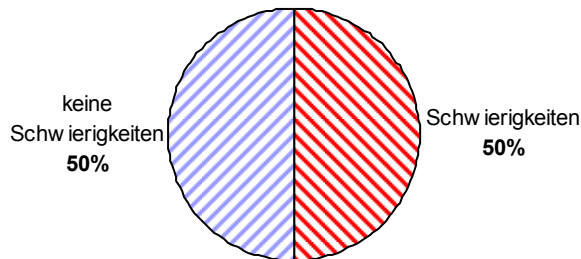
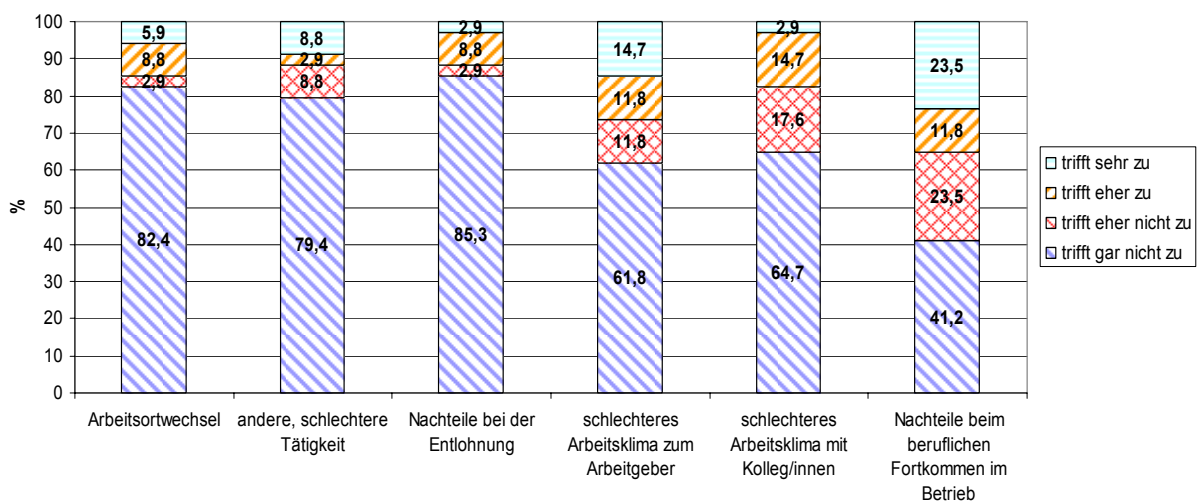


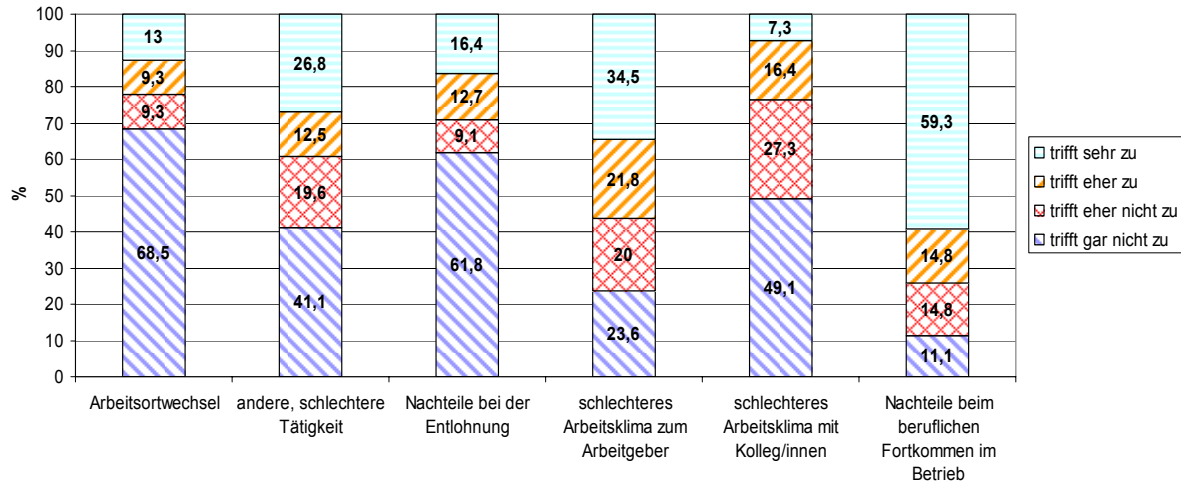
Abbildung 6-29 zeigt die Details bei den Schwierigkeiten für Männer. Auch hier wird am häufigsten ein Nachteil beim beruflichen Fortkommen im Betrieb befürchtet. Jedoch finden im Gegensatz zu den Frauen nur rund 35% der Männer, dass dies für sie eher oder sehr zutrifft. Hingegen empfinden vergleichsweise mehr Männer als Frauen sowohl ein verschlechtertes Arbeitsklima zum/zur Arbeitgeber/in, als auch zu den Kolleg/innen. 26,5% bzw. 17,6% finden, dass dies sehr oder eher zutrifft. Dies deutet darauf hin, dass noch immer geringere gesellschaftliche Akzeptanz vorherrscht, wenn Männer familienpolitische Maßnahmen in Anspruch nehmen, als wenn Frauen dies tun.

Abbildung 6-29: Schwierigkeiten der Männer aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, n= 34



War die Durchsetzung der Elternteilzeit problematisch, d.h. wurde die Unterstützung von Arbeiterkammer, Gewerkschaft und/oder Betriebsrat benötigt oder die Maßnahme sogar erst bei Gericht durchgesetzt, sind die Schwierigkeiten bei der darauf folgenden Inanspruchnahme, wie Abbildung 6-30 zeigt, deutlich größer.

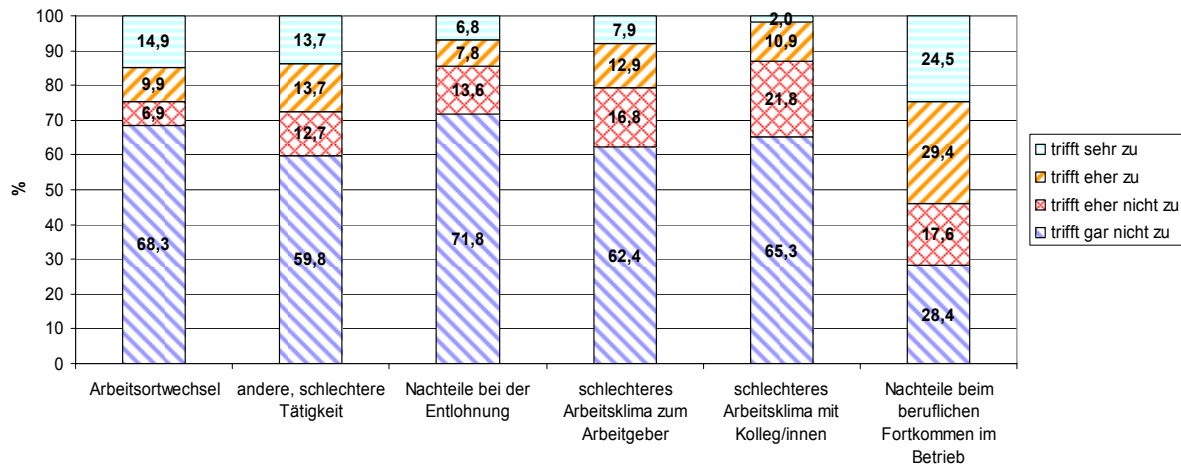
Abbildung 6-30: Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, wenn die Durchsetzung problematisch war



Besonders stark wird wiederum ein Nachteil beim beruflichen Fortkommen im Betrieb erwartet. Nur rund 11% der Personen meinen, dass dies für sie gar nicht zutrifft, während rund 74% dies sehr oder eher zutreffend finden. Ebenfalls scheint das Klima zum Arbeitgeber deutlich belastet zu sein, da 56,3% dies als sehr oder eher zutreffend beschreiben. Auch eine andere, schlechtere Tätigkeit ausüben zu müssen, ist für etwas mehr als 39% der Personen sehr oder eher eingetroffen.

Von jenen Eltern, die tatsächlich die Inanspruchnahme von Elternteilzeit realisiert haben, arbeiten 103 Personen in einem Filialbetrieb. Werden die Schwierigkeiten von Personen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit bei Filialbetrieben näher betrachtet, so zeigt sich bei Abbildung 6-33, dass es hier im Vergleich zu den anderen Betrachtungsweisen, zu einem relativ häufigen Arbeitsortwechsel kam. Für fast 25% trifft dies mehr oder minder stark zu. Hier sei auch auf Abbildung 7-2 in Kapitel 7.1 verwiesen, in der ersichtlich wird, dass ein Arbeitsortwechsel viel häufiger bei Filialbetrieben erfolgt wäre, als bei Betrieben mit nur einem Unternehmenssitz, wenn Elternteilzeit in Anspruch genommen wäre.

Abbildung 6-31: Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit bei Filialbetrieben, n= 103

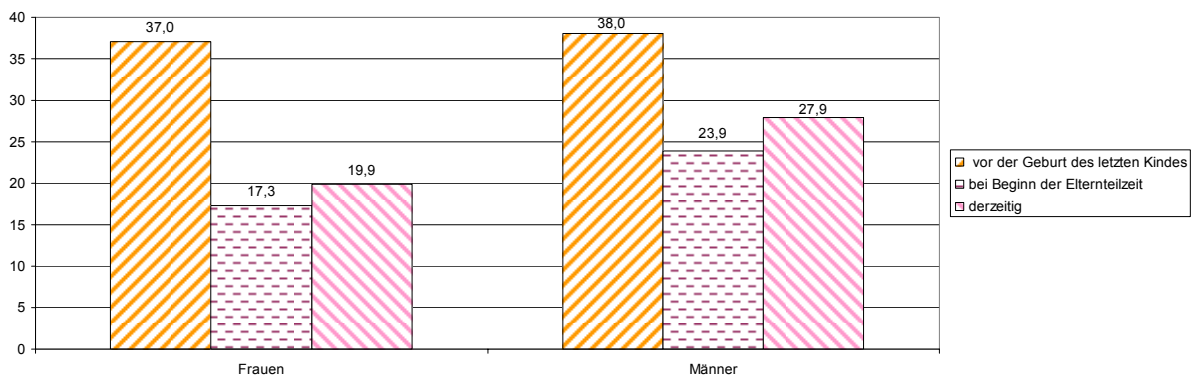


6.5 Auswirkungen auf persönliche Situation

Die Inanspruchnahme von Elternteilzeit hat auf die persönliche Situation der Personen entscheidende Auswirkungen. Zum einen kommt es sowohl zu einer Reduktion des Wochenstundenausmaßes als auch des Erwerbseinkommens. Auf der anderen Seite wird es durch diese Maßnahme jedoch (für Frauen) erst ermöglicht, überhaupt erwerbstätig zu bleiben.

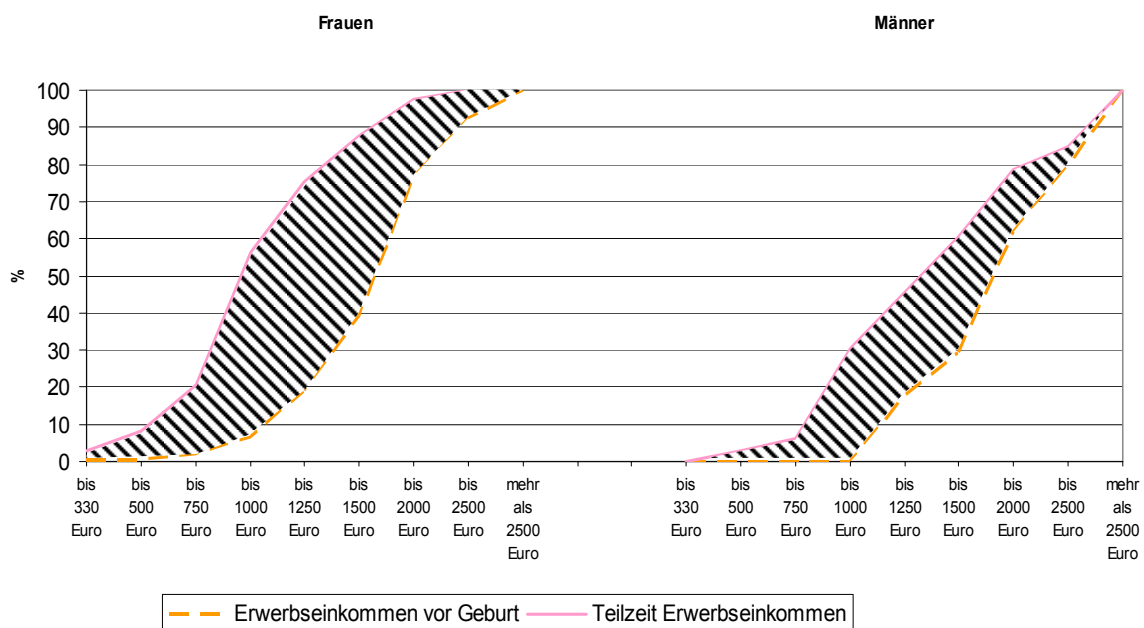
Abbildung 6-32 zeigt die deutliche Reduktion des Wochenstundenausmaßes für Frauen und Männer. Wie schon in Abbildung 6-22 ersichtlich, reduzieren hierbei Frauen deutlich stärker, als Männer. Von einem durchschnittlichen Wochenstundenausmaß von 37 Stunden vor der Geburt des letzten Kindes ausgehend, fällt das Wochenstundenausmaß um mehr als die Hälfte, nämlich auf 17,3 Stunden, bei Beginn der Elternteilzeit. Männer hingegen reduzieren, bei Beginn der Elternteilzeit, ihr Wochenstundenausmaß um nur etwa 37% auf 23,9 Stunden. Dass es mit fortlaufender Dauer der Elternteilzeit wieder zu einem leichten Anstieg des Wochenstundenausmaßes kommt, zeigt – im Einklang mit Abbildung 6-22 – das derzeitige Stundenausmaß der aktiv Elternteilzeit ausübenden Personen.

Abbildung 6-32: Reduktion des Wochenstundenausmaßes



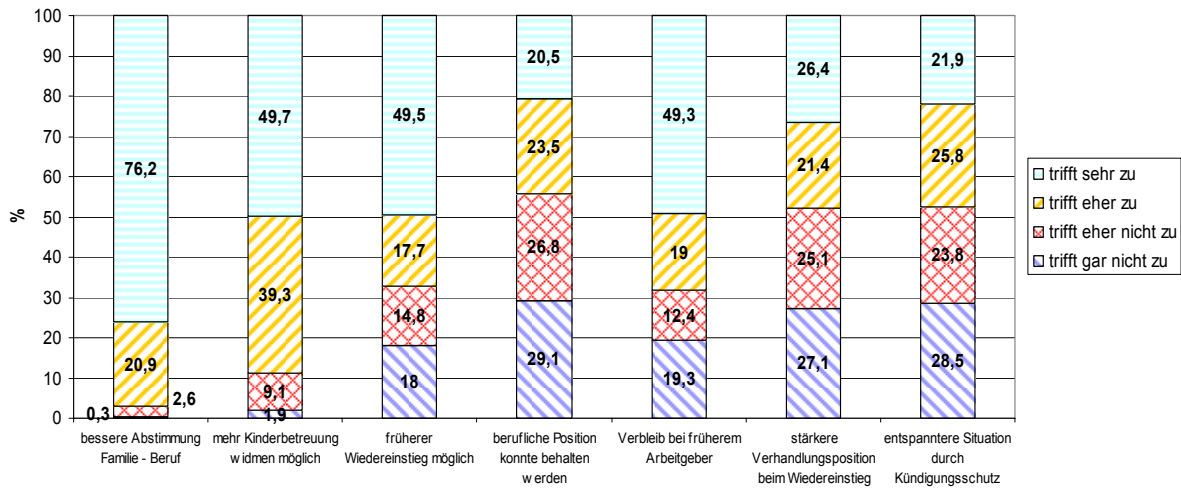
Die Reduktion des Wochenstundenausmaßes hat verständlicherweise auch eine Reduktion des monatlichen Netto-Erwerbseinkommens zur Folge. Verdienten rund 60% der Frauen vor der Geburt ihres letzten Kindes zumindest 1501 Euro netto pro Monat, sind dies nur mehr rund 12% der Frauen, die Elternteilzeit ausüben. Hingegen steigt der Anteil der Frauen, die bis zu 1000 Euro im Monat verdienen von 6,5% auf 56,5% an. Ein ähnliches Bild, wenn auch etwas weniger stark ausgeprägt, zeigt sich bei den Männern. Verdienten 70,6% der Männer vor der Geburt des Kindes zumindest 1501 Euro pro Monat, sind dies nur mehr 39,4%. Hingegen steigt der Anteil der Männer, die bis zu 1000 Euro im Monat verdienen von 0% auf 30,3% an.

Abbildung 6-33: Reduktion des Erwerbseinkommens



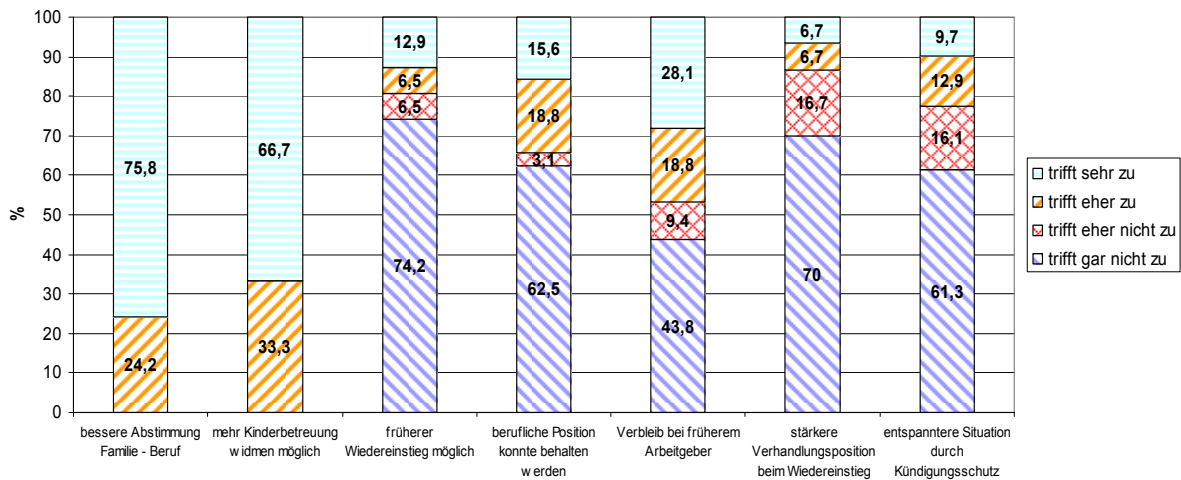
In Abbildung 6-34 wird für Frauen und in Abbildung 6-35 für Männer die Auswirkungen der Elternteilzeit auf die jeweilige persönliche Lebenssituation dargestellt. Am häufigsten wird mit 97,1% und 89% von den Frauen befunden, dass die Elternteilzeit eher oder sehr eine bessere Abstimmung zwischen Familie und Beruf ermöglicht bzw. sie sich durch diese ausreichend der Kinderbetreuung widmen können. Dass Elternteilzeit den Verbleib bei dem früheren Arbeitgeber bzw. einen früheren Wiedereinstieg ermöglichte, stimmen 67,2% bzw. 68,3% der Frauen eher oder sehr zu. Eine stärkere Verhandlungsposition beim Wiedereinstieg, eine entspanntere Situation bei der Arbeit durch den Kündigungsschutz und vor allem das Halten der beruflichen Position, konnte durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit mehrheitlich nicht erreicht werden. 52,2%, 52,3% bzw. 55,9% der Frauen befinden, dass dies eher oder gar nicht zutrifft.

Abbildung 6-34: Persönliche Auswirkungen bei Frauen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit



Bei Männern zeichnet sich eine grundlegend andere persönliche Lebenssituation ab. Dies lässt sich schon daran festmachen, dass für 74,2% die Ermöglichung eines früheren Wiedereinstiegs nicht von Relevanz ist. Sie nehmen Elternteilzeit vor allem in Anspruch, um Familie und Beruf besser abzustimmen und um sich mehr der Kinderbetreuung widmen zu können. So geben jeweils 100% der Männer an, dass dies eher oder sehr zutrifft. Einzig die Ermöglichung des Verbleibs bei dem früheren Arbeitgeber hat noch für nahezu die Hälfte der Männer eine Relevanz. So geben immerhin beinahe 47% der Männer an, dass die Elternteilzeit dieses eher oder sehr für sie ermöglicht hat.

Abbildung 6-35: Persönliche Auswirkungen bei Männern aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit



6.6 Zusammenfassung

Es zeigt sich, dass diese Maßnahme offensichtlich besonders höher gebildete Personen mit höherem Einkommen und einer höheren beruflichen Tätigkeit anspricht, welche durch diese Maßnahme trachten, Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. In der Inanspruchnahme von Elternteilzeit zeigen sich hierbei deutliche Unterschiede zwischen Arbeiter/innen und den anderen Stellungen im Beruf, sowie zwischen einfachen Tätigkeiten und höheren, wobei eine schwerere Durchsetzbarkeit bzw. niedere Akzeptanz der Elternteilzeit-Inanspruchnahme in diesem Berufsumfeld Mitursache zu sein scheint. Ebenso haben die gesetzlichen Voraussetzungen, um Anspruch auf Elternteilzeit zu erwerben, einen deutlichen Einfluss auf deren Inanspruchnahme.

Der Ablauf der Durchsetzung der Elternteilzeit ist für die meisten befragten Personen indes ohne Schwierigkeiten verlaufen, was sich auch in der überwiegend sehr hohen Zufriedenheit mit dem Ausmaß als auch der Lage der vereinbarten Arbeitszeit widerspiegelt. Da sich jene wenigen Personen, welche nur durch ein Rechtsverfahren bei Gericht Elternteilzeit in Anspruch nehmen konnten, ausschließlich in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter/innen befinden und eine Betriebszugehörigkeit von 3 oder mehr Jahren aufweisen, scheint es angebracht, dies auf die Klageumkehr bei Personen, die einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besitzen, zurückzuführen.

Der Beginn- und Endzeitpunkt der Elternteilzeit ist zu einem guten Teil von gesetzlichen Rahmenbedingungen abhängig (gesetzlicher Maximalbezug der Karenz, KBG und Elternteilzeit). Tendenziell beginnen Frauen früher und beenden später ihre Elternteilzeit, was sich dementsprechend auch auf eine längere durchschnittliche Verweildauer in dieser auswirkt.

Zu Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme kommt es aus der Sicht der Arbeitnehmenden vor allem hinsichtlich des beruflichen Fortkommens im Betrieb. Zudem erhöhen sich die Schwierigkeiten bei der darauf folgenden Inanspruchnahme merklich, sofern die Durchsetzung der Elternteilzeit problematisch war. Außerdem kam es anscheinend zu relativ häufigeren Arbeitsortwechseln bei Filialbetrieben.

Die Inanspruchnahme von Elternteilzeit wirkt sich auf die persönliche Situation der Inanspruchnehmenden einerseits in einem Einkommensverlust auf Grund der Reduktion der Wochenstundenarbeitszeit aus, zum anderen wird durch diese eine bessere Abstimmung zwischen Familie und Beruf bzw. die Möglichkeit, sich ausreichend der Kinderbetreuung widmen zu können, ermöglicht. Zudem eröffnet sie für Frauen einen früheren Wiedereinstieg in das Berufsleben, sowie die Möglichkeit beim früheren Arbeitgeber verbleiben zu können.

7 Nicht-Inanspruchnahme

Die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit soll neben der erfolgreichen Inanspruchnahme ebenfalls eingehend untersucht werden. Insgesamt konnten unter den Befragten 90 Personen Elternteilzeit nicht in Anspruch nehmen; darunter waren 76 Frauen und 14 Männer. Da für diese Fragestellung die Fallzahl der Männer sehr gering ist, können hier die Ergebnisse der geschlechtsspezifischen Auswertungen lediglich als Tendenzen interpretiert werden.

Zunächst werden die Ursachen für die Nicht-Inanspruchnahme aus Sicht der betroffenen Eltern – auch gegliedert nach bestimmten Merkmalen - dargestellt. Daran folgend werden die Auswirkungen, die sich durch die Nicht-Inanspruchnahme letztlich für die Betroffenen persönlich ergeben, geschlechtsspezifisch untersucht. Anschließend wird auf Verbesserungsmöglichkeiten der Maßnahme, die aus Sicht der Betroffenen die Inanspruchnahme von Elternteilzeit erleichtern würde, eingegangen.

7.1 Hemmnisse der Inanspruchnahme

In diesem Abschnitt sollen die Ursachen für das Scheitern der Inanspruchnahme aus Sicht der Betroffenen selbst dargelegt werden. Zuerst werden diese geschlechtsspezifisch analysiert. Daran folgend wird untersucht, ob sich bemerkbare Unterschiede für das Nicht-Zustandekommen der Elternteilzeit ergeben, wenn man in die Analyse einbezieht, ob es sich beim Arbeitsplatz um einen Filialbetrieb handelt oder nicht. Diese Überlegung wurde bei der Auswertung angestellt, da Filialbetriebe intern ähnlich strukturiert sind wie Kleinbetriebe und zudem aus mehreren Einheiten bestehen, die räumlich voneinander entfernt sind.

Weiters werden die Gründe beleuchtet, warum der/die Partner/in Elternteilzeit nicht in Anspruch nimmt. Diese Frage richtete sich an alle Personen, deren Partner/in keine Elternteilzeit beansprucht, unabhängig davon, ob sie selbst Elternteilzeit beanspruchen. Es handelt sich bei den Partnern/innen zudem nicht unbedingt um Personen, die tatsächlich versucht haben Elternteilzeit zu beanspruchen. Dies trifft nur auf die Befragten selbst zu. Man findet bei den Ursachen für Nicht-Inanspruchnahme der Partner/innen somit ein weiteres Spektrum als bei den an der Maßnahme interessierten Personen vor. Hierbei wird eine geschlechtsspezifische Analyse durchgeführt und zudem nach Stellung im Beruf und Schulbildung des Partners/in unterschieden.

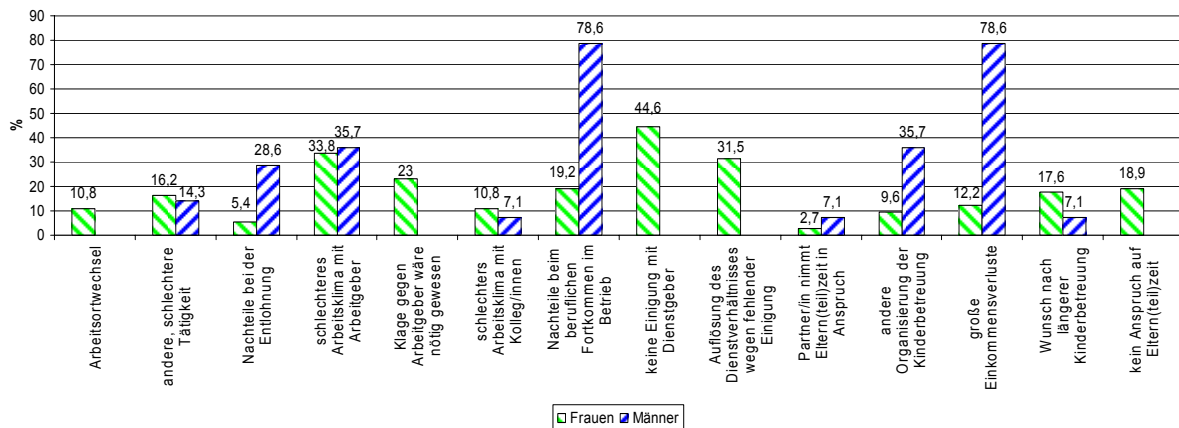
In Abbildung 7-1 sind die Gründe der Befragten nach Geschlechtern getrennt angeführt: bei weitem führende Ursachen sind aus Sicht der befragten Männer „Nachteile beim beruflichen Fortkommen im Betrieb“ und „der große Einkommensverlust“ durch die Arbeitszeitreduktion. Die beiden Gründe wurden von 78,6% der Männer angeführt. Weit abgeschlagen an dritter Stelle rangiert „Verschlechterung des Arbeitsklimas zum Arbeitgeber“ (36,7%). Dass die Kinderbetreuung letztlich anders organisiert wurde und daher keine Elternteilzeit beansprucht wird, gab schließlich mehr als ein Drittel (35,7%) der Männer an. Dies spielte bei den Frauen mit einer Nennung von 9,6% kaum eine Rolle.

Bei den Frauen wurden als Hauptgründe angeführt, dass „keine Einigung mit dem Dienstgeber erzielt werden konnte“ (44,6%), gefolgt von „Verschlechterung des

Arbeitsklimas zum Arbeitgeber“ (33,8%) und schließlich „Auflösung des Dienstverhältnisses wegen fehlender Einigung mit dem Dienstgeber“ (31,5%). Letzterer Grund und die fehlende Einigung mit dem Dienstgeber spielen bei den befragten Männern faktisch keine Rolle.

Keinen Anspruch auf Elternteilzeit zu haben, war in einem vergleichsweise geringen Ausmaß ursächlich und lediglich bei den Frauen relevant; 18,9% der Frauen gaben dies an.

Abbildung 7-1: Gründe für die Nicht Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Geschlecht



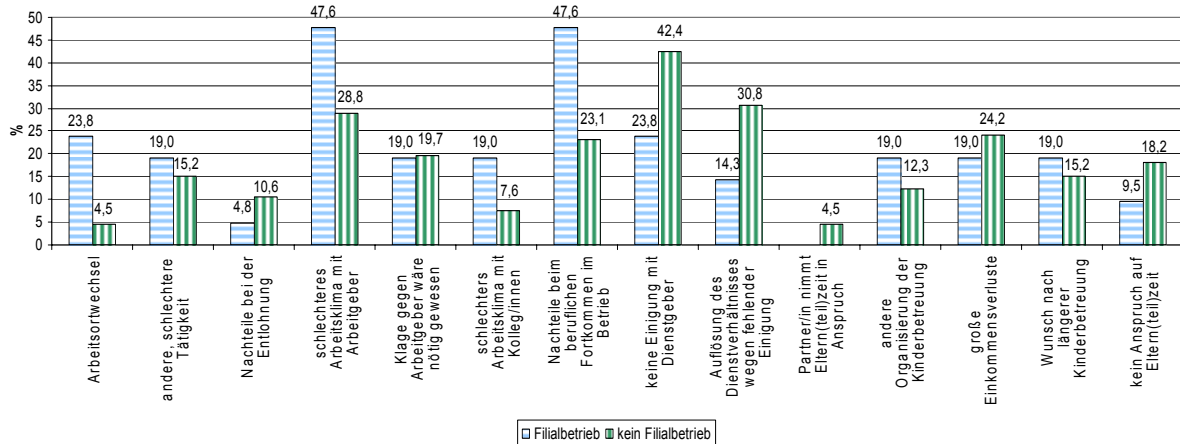
Unterscheidet man die Gründe der betroffenen Personen danach, ob sie in einem Filialbetrieb beschäftigt sind oder nicht, so zeigen sich tatsächlich an einigen Punkten deutliche Differenzen (Abbildung 7-2): So sind die Hauptgründe für Eltern in Filialbetrieben – das waren insgesamt lediglich 22 Personen – „das schlechtere Arbeitsklima mit dem Arbeitgeber“ und „Nachteile beim beruflichen Fortkommen“ (jeweils 47,6%) sowie ein Arbeitsortwechsel und die Nicht-Einigung mit dem Dienstgeber (jeweils 23,8%).

Bei Personen, die nicht in Filialbetrieben beschäftigt sind, hat die Nicht-Einigung mit dem Dienstgeber höhere Bedeutung (42,4%) gefolgt von der Auflösung des Dienstverhältnisses wegen fehlender Einigung (30,8%) und dem schlechten Arbeitsklima mit dem Arbeitgeber (28,8%).

Gemeinsam ist beiden Gruppen somit der Faktor der Nicht-Einigung mit dem Dienstgeber, wodurch sich auch eine Verschlechterung des Klimas mit dem Arbeitgeber ergeben würde. In Filialbetrieben schlägt sich dies stärker in der Befürchtung nieder, dass sich auch die Karrierechancen verschlechtern und der Arbeitsort – zu einer anderen Filiale hin – gewechselt werden müsste.

Bei Befragten in Nicht-Filialbetrieben führt die Nicht-Einigung mit dem Arbeitgeber allerdings häufiger zur Auflösung des Dienstverhältnisses.

Abbildung 7-2: Gründe für die Nicht Inanspruchnahme von Elternteilzeit, nach Filialbetrieb



In der nächsten Abbildung 7-3 werden die Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch den/die Partners/in geschlechtsspezifisch dargelegt. Der Hauptgrund gegen die Elternteilzeit der männlichen Partner, ist deren höheres Einkommen (61,2%) gefolgt von „weil es seiner Karriere schaden würde“ (58,1%). An dritter Stelle bei den Gründen gegen die Entscheidung, dass der Mann Elternteilzeit in Anspruch nimmt, steht die Aussage der Frauen „will die Kinderbetreuung selbst übernehmen“, dem stimmen etwas weniger als die Hälfte der befragten Frauen zu (45,7%). Die geringste Zustimmung für die Gründe bei den männlichen Partnern erhielten die stark konservativ-traditionell konotierten Aussagen „weil Kinderbetreuung eher Frauensache ist“ (15,5%) und „der Partner will die Kinderbetreuung nicht übernehmen“(16,2%).

Der Hauptgrund gegen die Inanspruchnahme der weiblichen Partnerinnen der befragten Männer war, dass sie keinen Rechtsanspruch hatten (54,5%), gefolgt von den beiden – auch bei den Männern genannten Gründen – „weil der/die Partner/in mehr verdient als ich“ und „weil es seiner/ihrer Karriere schaden würde“ (jeweils 39,4%). Allerdings liegt – im Gegensatz zu den männlichen Partnern – die Zustimmung zu diesen beiden Aussagen hier weit unter der Hälfte der Befragten. Die geringste Zustimmung erfährt hier die Aussage „weil die Partnerin die Kinderbetreuung nicht übernehmen will“ (9,1%). Die Aussage „weil Kinderbetreuung eher Frauensache ist“ erfährt auch von den Männern für die weiblichen Partnerinnen mit 15,2% eine eher geringe Zustimmung. Bei jenen männlichen Befragten, die dies allerdings angeben, ist davon auszugehen, dass die Frau gar nicht erwerbstätig wird, um die Kinderbetreuung zu übernehmen.

Abbildung 7-3: Gründe für die Nicht Inanspruchnahme von Elternteilzeit des/der Partners/in

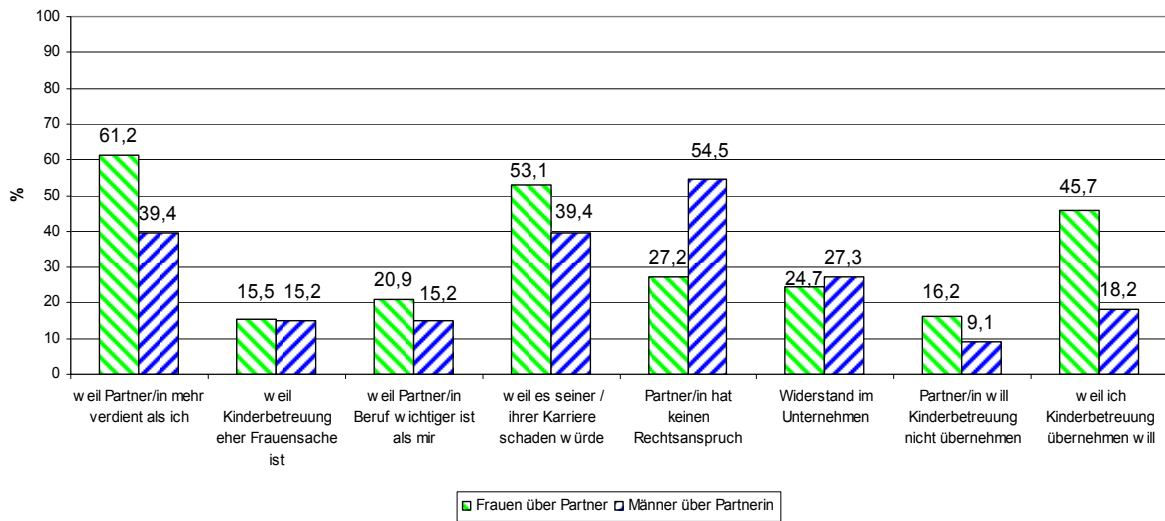
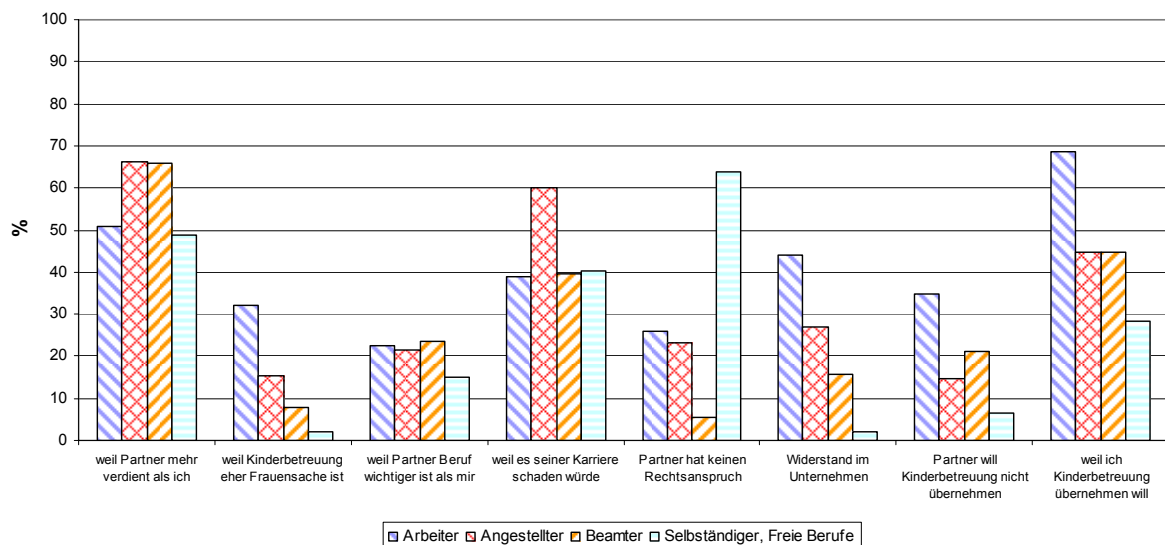


Abbildung 7-4 zeigt die Partnergründe gegen eine Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach der Stellung im Beruf des/der Partners/in. Hier erfolgt keine Trennung nach Geschlecht, allerdings ist aus der Stichprobenszusammensetzung bekannt, dass Frauen unter den Befragten stark dominieren und damit weit überwiegend die Ursachen für männliche Partner gelten. Der höhere Verdienst des/der Partners/in wird bei Partner/innen, die Angestellte oder Beamte/innen sind, häufiger genannt, als bei Arbeiter/innen und Freiberufler/innen. Die Angst vor Karriereeinbußen ist, im Vergleich zu den übrigen Berufsgruppen, deutlich stärker ausgeprägt, wenn der/die Partner/in in der Privatwirtschaft angestellt ist. „Weil die Befragten selbst die Kinderbetreuung übernehmen wollen“ wird deutlich häufiger angegeben, wenn der Partner/in Arbeiter/in ist. Gleiches gilt für die Begründung „weil Kinderbetreuung eher Frauensache ist“.

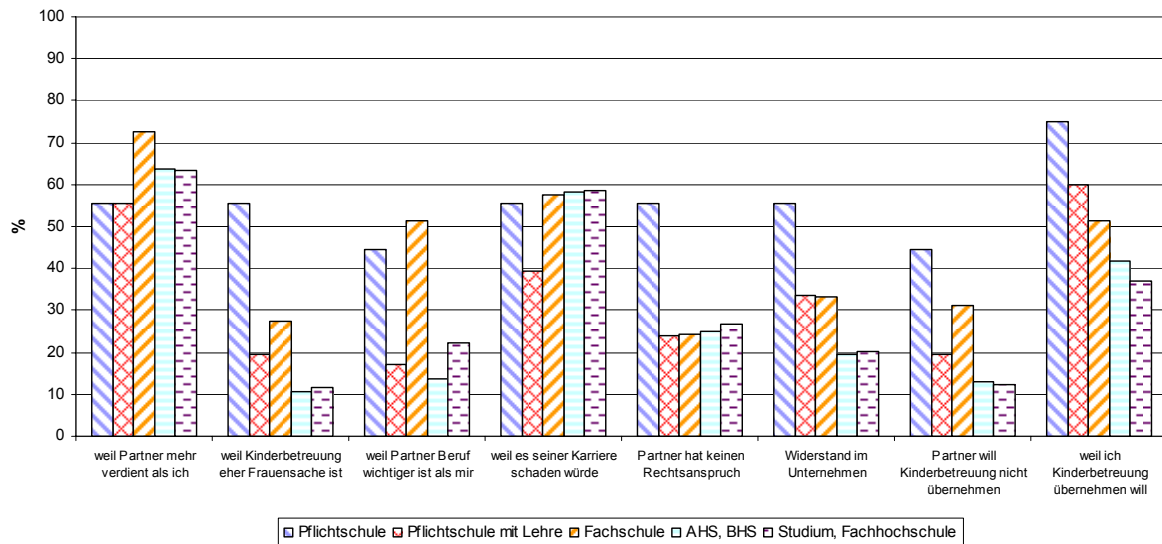
Abbildung 7-4: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit des/der Partners/in nach Stellung im Beruf des/der Partners/in



Betrachtet man die Begründungen gegen die Inanspruchnahme nach Schulbildung des/der Partnerin, so zeigt sich, dass die Aussage „weil Kinderbetreuung eher Frauensache ist“ tendenziell stärker in bildungsferneren Gruppen befürwortet wird, ebenso wie die Aussage, dass der/die Befragte die Kinderbetreuung selbst übernehmen will. Diese beiden Aussagen können – aufgrund des starken Frauenüberschusses im Sample – beide als Ausdruck traditionellen Geschlechterrollenverständnisses interpretiert werden.

Deutlich ist auch, dass der Widerstand im Unternehmen gegen die Inanspruchnahme von Elternteilzeit stärker ausgeprägt ist, je geringer die Bildung des/der betroffenen Partners/in ist.

Abbildung 7-5: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit des/der Partners/in nach Schulbildung des/der Partners/in



7.2 Auswirkungen auf die persönliche Situation

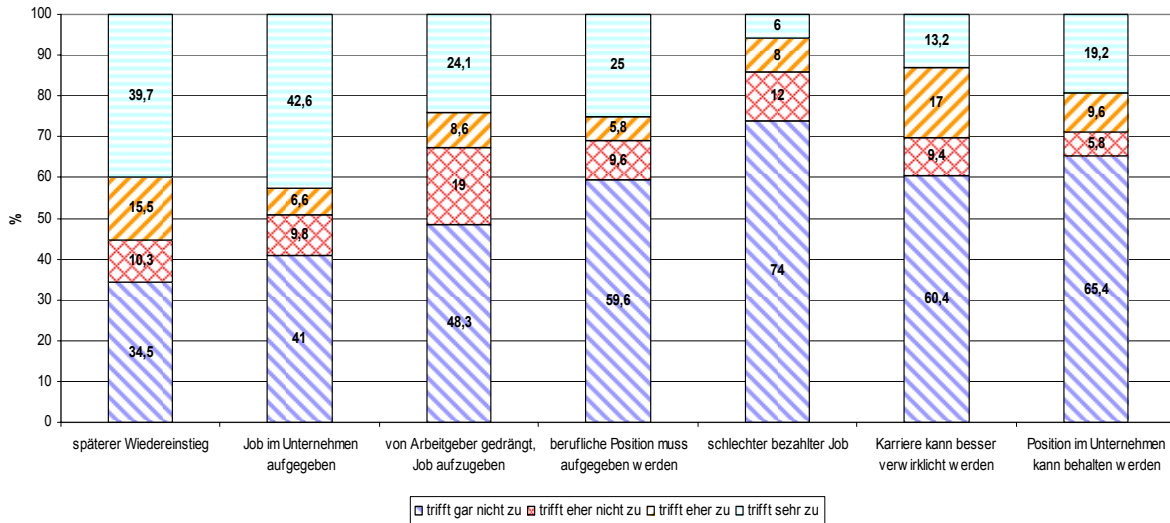
In diesem Abschnitt wird untersucht, welche Auswirkungen sich für Betroffene dadurch ergaben, dass sie die ursprünglich geplante Elternteilzeit nicht beansprucht haben. Diese Fragestellung wird geschlechtsspezifisch analysiert.

In Abbildung 7-6 wird vorerst die Situation der Frauen, die Elternteilzeit (doch) nicht beansprucht haben, dargestellt: Eine Auswirkung, die den überwiegenden Teil der befragten Frauen betrifft, ist der spätere Wiedereinstieg in den Erwerb nach der Geburt des Kindes (55,2%). Auch gibt nahezu die Hälfte der Frauen an, dass die Nicht-Inanspruchnahme dazu geführt hätte, dass sie ihren Job im Unternehmen aufgeben mussten (49,2%). Immerhin rund ein Drittel der Frauen (32,7%) meint, dass sie vom Arbeitgeber gedrängt worden seien, ihren Job aufzugeben.

Die am wenigsten oft genannte Konsequenz der Nicht-Inanspruchnahme war es, einen schlechter bezahlten Job anzunehmen (14%). Dabei muss allerdings mit berücksichtigt

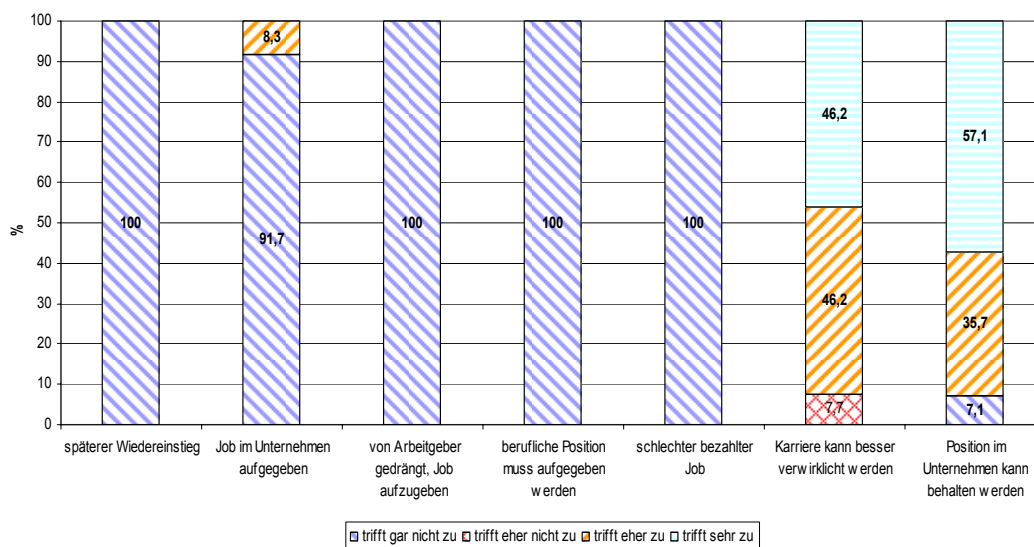
werden, dass einige der Frauen ihren alten Arbeitsplatz aufgegeben haben und diese Auswirkung daher noch gar nicht bemerken könnten.

Abbildung 7-6: Auswirkung der Nicht-Inanspruchnahme auf die persönliche Situation, Frauen



Betrachtet man die Auswirkungen, die sich für die Männer ergeben haben, die Elternteilzeit (doch) nicht in Anspruch genommen haben, so zeigen sich gravierende Unterschiede zu den Frauen: es gibt quasi keine negativen Auswirkungen auf das Erwerbsleben – im Gegenteil – für 92,8% der Männer trifft es zu, dass sie ohne Elternteilzeit die Position im Unternehmen behalten können und 92,4% der Männer können auf diese Art und Weise ihre Karriere besser verwirklichen.

Abbildung 7-7: Auswirkung der Nicht-Inanspruchnahme auf die persönliche Situation, Männer

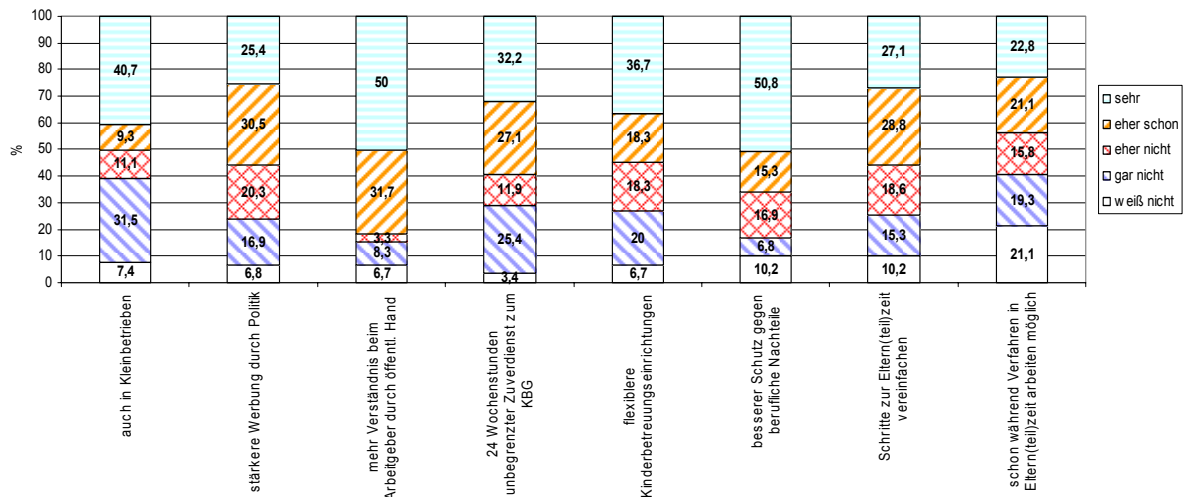


7.3 Verbesserungsansätze aus der persönlichen Situation

In diesem Abschnitt soll geschlechtsspezifisch analysiert werden, welche Maßnahmen den betroffenen Personen geholfen hätten, die Elternteilzeit doch zu verwirklichen.

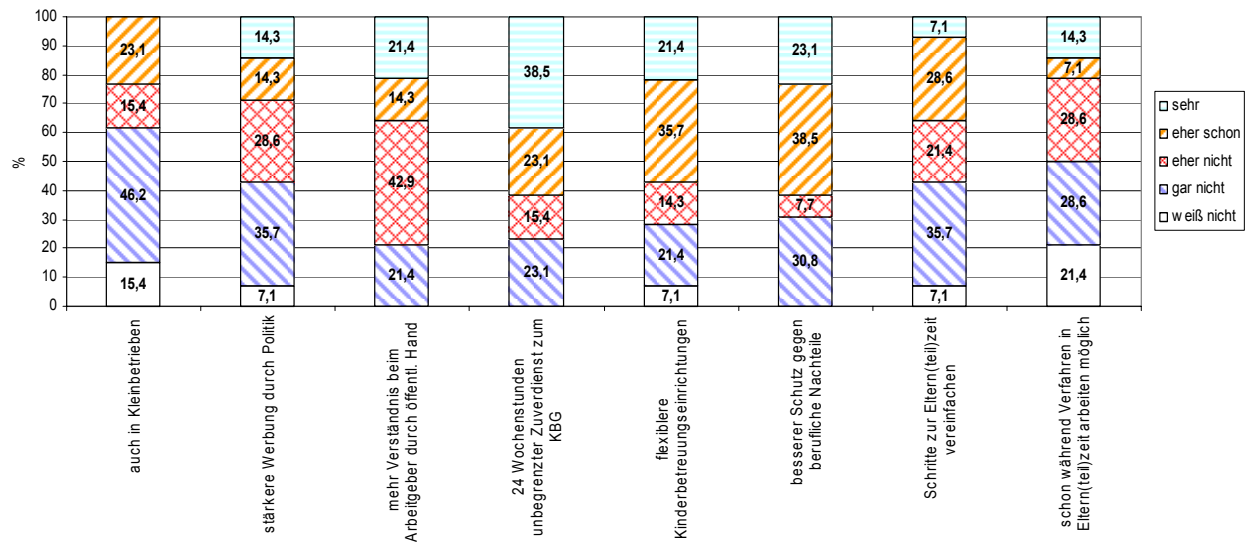
In Abbildung 7-8 werden die Positionen der Frauen dargelegt: Hier zeigt sich, dass alle angeführten Maßnahmen weitgehend große Zustimmung fanden. Eine besonders effektive Verbesserungsmaßnahme ist für die befragten Frauen, durch die öffentliche Hand mehr Verständnis beim Arbeitgeber herzustellen. Hier wird von 81,7% der Befragten mehr Unterstützung gewünscht. Zwei Drittel nennen zudem „besseren Schutz gegen berufliche Nachteile“ (66,1%). Eine weitere wichtige Maßnahme ist eine Wochenstundengrenze von 24 Stunden an Stelle einer Einkommensgrenze beim Kinderbetreuungsgeld einzuführen (59,3%).

Abbildung 7-8: Was hätte die Durchsetzung von Elternteilzeit für Frauen erleichtert?



Männer stimmten den angebotenen Maßnahmen nicht im selben hohen Ausmaß zu, wie Frauen. Die beiden wichtigsten Maßnahmen für Männer finden sich allerdings auch unter den drei wichtigsten der Frauen: Männern würde die Inanspruchnahme von Elternteilzeit erleichtert werden, wenn anstelle einer Einkommensgrenze beim Kinderbetreuungsgeld eine Wochenstundengrenze gelten würde. Diese hohe Zustimmung von 61,6% (davon: 38,5% sehr) lässt sich mit dem grundsätzlich höheren Einkommen der männlichen Arbeitnehmer erklären. Weiters würde ein besserer Schutz gegen berufliche Nachteile die Situation der Männer erleichtern (61,6%; davon: 23,1% sehr). An dritter Stelle bei der Zustimmung zu Verbesserungsmaßnahmen steht eine Flexibilisierung der Kinderbetreuungseinrichtungen; dies werteten 57,1% der Männer als Erleichterung.

Abbildung 7-9: Was hätte die Durchsetzung von Elternteilzeit für Männer erleichtert?



7.4 Zusammenfassung

Jene Personen, die trotz eines ursprünglichen Interesses an Elternteilzeit die Maßnahme nicht in Anspruch nahmen, hatten vielfältige Gründe dafür. Bei Männern gab es dennoch zwei herausragende Faktoren: Dies war einerseits der große Einkommensverlust durch Arbeitszeitreduktion und andererseits die negativen Auswirkungen auf die Karriere. Ähnliches gilt für die männlichen Partner, von den an Elternteilzeit interessierten Frauen: Die beiden wichtigsten Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme des männlichen Partners ist das höhere Einkommen des Mannes und die beruflichen Nachteile, die er durch Elternteilzeit zu erwarten hätte.

Frauen haben Hinderungsgründe, die viel konkreter und von strukturellen Außenbedingungen abhängig sind: sie erzielen häufig keine Einigung mit dem Dienstgeber oder fürchten eine Verschlechterung des Arbeitsklimas zum Arbeitgeber. Jedenfalls kommt es durchaus häufig zur Auflösung des Dienstverhältnisses anstelle einer Einigung im Bereich der Elternteilzeit.

Die Konsequenzen, die sich für Frauen durch die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit ergeben, unterscheiden sich insgesamt stark von denen, die Männer zu erwarten haben: Wird Elternteilzeit angedacht und nicht verwirklicht, so ergibt sich für Frauen ein Weg hin zur Erwerbslosigkeit durch einen längeren Ausstieg nach Geburt des Kindes aus der Erwerbsarbeitswelt sowie durch eine Aufgabe des vorherigen Arbeitsplatzes.

Bei Männern ergeben sich durch den Verzicht auf Elternteilzeit positive Konsequenzen für das Erwerbsleben: die Position im Unternehmen kann behalten und mehr noch, der Karriere kann besser nachgegangen werden. Was sich daraus aber ebenfalls schlüssig ergibt: Männer müssen auf diese Weise an gemeinsamer Zeit mit ihren Kindern einbüßen.

Erleichtern könnte man die Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch Männer in den ersten drei Lebensjahren des Kindes vor allem durch eine Änderung der Kinderbetreuungsgeldregelung hin zu einer Wochenstundengrenze anstelle einer Einkommensgrenze und durch einen besseren Schutz gegen berufliche Nachteile. Diese beiden Maßnahmen sind auch den Frauen zur Erleichterung ihrer Situation wichtig. Die dritte Verbesserungsmaßnahme, die Männern sehr hilfreich erschien, war zudem eine Flexibilisierung der Kinderbetreuungseinrichtungen. Den Frauen ist es am wichtigsten, dass die öffentliche Hand mehr Verständnis bei den Arbeitgebern herstellt.

Bezüglich Mitarbeiter/innen in Filialbetrieben zeigt sich, dass die Befürchtung, in eine andere Filiale versetzt zu werden, einen deutlichen Hemmfaktor – wenn auch nicht den größten – für die Inanspruchnahme darstellt.

8 Conclusio

Bezüglich der **Informiertheit** zur Maßnahme Elternteilzeit zeigt die vorliegende Studie, dass sowohl das generelle Wissen zur Maßnahme, aber vor allem der Detailwissensstand der potentiell Anspruchsberechtigten verbesserungswürdig ist. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit zu verändern und die Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes. Männer sind dabei schlechter informiert als Frauen.

Da bereits in dieser ausgewählten Elterngruppe Lücken in der Informiertheit deutlich zu Tage treten, ist davon auszugehen, dass in der Gesamtpopulation der potentiell Anspruchsberechtigten große Wissenslücken in Detailfragen und bezüglich des Bestehens der Maßnahme generell vorhanden sind. Hier sollte von Seiten der öffentlichen Hand aber auch von Unternehmensseite angesetzt werden, um durch Informationskampagnen und verstärkte Beratungsangebote die Bekanntheit der Maßnahme zu heben, aber auch um die Akzeptanz dafür in der Bevölkerung, bei Unternehmen sowie bei Unternehmern zu fördern.

Bezüglich der **Auswirkungen der Maßnahme** entsprechen die **Erwartungen**, die grundsätzlich damit verbunden werden, auch den persönlichen Erfahrungen der Betroffenen: Die befragten Eltern erwarten sich durch die Einführung der Maßnahme eine bessere Abstimmung von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit, einen erleichterten Wiedereinstieg für Frauen in den Erwerb sowie die Möglichkeit, dass Frauen die Kinderbetreuung leichter selbst übernehmen können. Andererseits wird auch eine Verschlechterung der Karrierechancen befürchtet.

Bei Frauen bewirkt die Maßnahme im Bereich des Erwerbslebens grundsätzlich und vor allem nachhaltig Positives: Die Maßnahme ermöglicht Frauen einen früheren Wiedereinstieg in den Erwerb und einen generellen Verbleib beim früheren Arbeitgeber. Unmittelbare negative Konsequenz ist bei Personen, die Elternteilzeit beanspruchen, dass sich die Karrierechancen durch die reduzierte Arbeitszeit verschlechtern und dass ein Einkommensverlust auf Grund der Reduktion der Wochenstundenarbeitszeit auftritt.

Personen, die in Filialbetrieben beschäftigt sind, waren bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit außerdem relativ häufig mit Arbeitsortwechseln konfrontiert.

Im Bereich des Familienlebens ermöglicht Elternteilzeit den Betroffenen – unabhängig vom Geschlecht – mehr Zeit mit dem Kind und eine bessere Abstimmung der beiden Lebensbereiche „Kinderbetreuung und Erwerb“.

Diese positiven Effekte für Personen, die Elternteilzeit beanspruchen, spiegeln sich auch in den Konsequenzen für jene Personen wider, die Elternteilzeit doch nicht in Anspruch nehmen, allerdings mit geschlechtsspezifischen Unterschieden: Frauen betreten durch einen längeren Ausstieg aus der Erwerbsarbeitswelt nach Geburt des Kindes sowie durch das Aufgeben des vorherigen Arbeitsplatzes einen Weg hin zur Erwerbslosigkeit. Frauen wenden sich damit in dieser Situation ausschließlich der Familienarbeit zu, während für Männer Gegenteiliges gilt: Durch den Verzicht auf Elternteilzeit ergeben sich bei Männern positive Konsequenzen für das Erwerbsleben. Die Position im Unternehmen kann gehalten und mehr noch, der Karriere kann besser nachgegangen werden. Im Bereich des Familienlebens müssen sie allerdings an gemeinsamer Zeit mit ihren Kindern einbüßen.

Es zeigt sich insgesamt, dass diese Maßnahme besonders höher gebildete Personen mit besserem Einkommen und einer gehobenen beruflichen Tätigkeit anspricht, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Zudem spricht die Maßnahme Elternteilzeit – im Vergleich zu anderen familienpolitischen Maßnahmen – in einem höheren Ausmaß das männliche Geschlecht an. In fast 20% der Paarhaushalte, wo Elternteilzeit geplant bzw. beansprucht wird, will der männliche Partner diese (auch) in Anspruch nehmen. Für Arbeiter/innen und Personen mit einfachen Tätigkeiten ergeben sich vergleichsweise größere **Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme**, wobei eine schwerere Durchsetzbarkeit bzw. niedrigere Akzeptanz der Elternteilzeit-Inanspruchnahme in diesem Berufsumfeld Mitursache zu sein scheint. Die gesetzlichen Voraussetzungen – wie die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Betriebsgröße – haben ebenso einen deutlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen.

Für jene Personen, die Elternteilzeit beanspruchen konnten, ist der **Ablauf der Durchsetzung** indes ohne Schwierigkeiten verlaufen, welches sich auch in der sehr hohen Zufriedenheit mit dem Ausmaß als auch der Lage der vereinbarten Arbeitszeit widerspiegelt. Frauen beginnen tendenziell früher und beenden später ihre Elternteilzeit als Männer, was sich dementsprechend auch auf eine längere durchschnittliche Verweildauer in dieser auswirkt.

Bei den **Hemmnissen für die Inanspruchnahme** zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Die herausragenden Faktoren dafür, dass Elternteilzeit (doch) nicht in Anspruch genommen worden ist, sind bei Männern das höhere Einkommen, wodurch der Einkommensverlust durch Arbeitszeitreduktion als schwerwiegender gewertet wird, und die negativen Auswirkungen auf die Karriere des Mannes.

Frauen haben Hinderungsgründe bei Elternteilzeit, die stärker von strukturellen Rahmenbedingungen abhängig sind: Sie erzielen häufig keine Einigung mit dem Dienstgeber oder fürchten eine Verschlechterung des Arbeitsklimas zum Arbeitgeber. Es kommt jedenfalls durchaus häufig zur Auflösung des Dienstverhältnisses anstelle einer Einigung im Bereich der Elternteilzeit.

Mitarbeiter/innen in Filialbetrieben fürchten zudem, in eine andere Filiale versetzt zu werden, was für sie einen gewissen Hemmfaktor darstellt.

Verbesserungsmöglichkeiten für die Durchsetzung von Elternteilzeit sehen die Befragten am stärksten darin, dass durch die öffentliche Hand mehr Verständnis beim Arbeitgeber hergestellt wird. Zudem wünschen sich – besonders Männer – eine Änderung der Kinderbetreuungsgeldregelung hin zu einer Wochenstundengrenze anstelle einer Einkommensgrenze. Aber auch in der Bereitstellung flexiblerer Kinderbetreuung wird Verbesserungspotential geortet. Weiters wird ein besserer Schutz gegen berufliche Nachteile gefordert.

Ein wichtiger zu beachtender Faktor bei der Arbeitszeitgestaltung von Eltern ist die **Aufteilung der unbezahlten Tätigkeitsfelder** „Kinderbetreuung und Hausarbeit“ zwischen den Partner/innen. Hier hat sich gezeigt, dass in jener Arbeitszeitkonstellation, die am häufigsten bei erwerbstätigen Elternpaaren auftritt – die Frau arbeitet in Teilzeit, der Mann ist vollzeitbeschäftigt – die Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung am einseitigsten zu Lasten der Frau ausgeprägt ist. Nimmt der Mann Teilzeitbeschäftigung in Anspruch während die Frau in Vollzeit arbeitet oder aber wenn beide teilzeitbeschäftigt sind, findet sich häufiger

eine paritätische Verteilung der unbezahlten Arbeit. Insofern ist die Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch Männer eine – im Sinne von Gender Mainstreaming und Chancengleichheit – doppelt wirksame Maßnahme.

9 Literaturverzeichnis

Becker, Gary S. (1973): A Theory of Marriage: Part I. In: Journal of Political Economy 81:4, 813-46.

64. Bundesgesetz der Republik Österreich (2004): Änderung des Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2003): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2003. Wien

Dörfler, Sonja / Meichenitsch, Josef (2004): Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? ÖIF Working Paper 38. Wien

Haas, Barbara/ Hartel, Margit (2004): Work-care balance? Cross national models for comparing Eastern and Western Europe. Wien

Statistik Austria (2006): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen; Ergebnisse aus EU-SILC 2004. Wien

10 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Merkmale der Stichprobe, in absoluten Zahlen und %	7
Abbildung 2-1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Inanspruchnahme von Elternteilzeit	9
Abbildung 3-1: Ausreichende Bekanntmachung von Elternteilzeit: Anspruch auf Arbeitszeitverringerung	10
Abbildung 3-2: Ausreichende Bekanntmachung von Elternteilzeit: Anspruch auf Arbeitszeitverlegung.....	11
Abbildung 3-3: Persönliche Informiertheit: Anspruch auf Arbeitszeitverringerung	12
Abbildung 3-4: Persönliche Informiertheit: Anspruch auf Arbeitszeitverlegung.....	12
Abbildung 3-5: Nach der Inanspruchnahme von Elternteilzeit besteht ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung. Richtig oder Falsch?	13
Abbildung 3-6: Bis zu welchem Alter des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz?	13
Abbildung 3-7: Informationsquellen zur Maßnahme Elternteilzeit	14
Abbildung 4-1: Zustimmung zu möglichen Folgen von Elternteilzeit.....	16
Abbildung 4-2: Zustimmung zur Folge von Elternteilzeit „Mütter können Kinderbetreuung leichter selbst übernehmen“, nach Bildungsabschluss	16
Abbildung 4-3: Zustimmung zur Folge von Elternteilzeit „Fördert die männliche Beteiligung an der Kinderbetreuung“, nach Bildungsabschluss.....	17
Abbildung 4-4: Zustimmung zur Folge von Elternteilzeit „Frauen leiden dadurch stärker an Doppelbelastung“, nach Bildungsabschluss	18
Abbildung 4-5: Was würde die Durchsetzung von Elternteilzeit erleichtern?	19
Abbildung 5-1: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Hausarbeiten.....	21
Abbildung 5-2: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Essenszubereitung für Kinder	22
Abbildung 5-3: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Kinderankleiden	23
Abbildung 5-4: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Kinder zur Betreuungsstätte/Schule bringen	24
Abbildung 5-5: Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach Erwerbsausmaß von Paaren: Behördengänge für das Kind	24
Abbildung 6-1: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Geschlecht	27
Abbildung 6-2: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach beruflicher Stellung	27
Abbildung 6-3: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach beruflicher Tätigkeit.....	28
Abbildung 6-4: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Anzahl der Mitarbeiter/innen	28
Abbildung 6-5: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Länge der Betriebszugehörigkeit ..	29
Abbildung 6-6: Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Unterstützung durch Betriebsrat ..	29
Abbildung 6-7: Verteilung der Schulbildung der Elternteilzeit-Nehmenden.....	30
Abbildung 6-8: Verteilung des Einkommens der Elternteilzeit-Nehmenden.....	31
Abbildung 6-9: Verteilung der beruflichen Tätigkeit der Elternteilzeit-Nehmenden	31
Abbildung 6-10: Aufteilung der Inanspruchnahme von Elternteilzeit bei Paaren	32
Abbildung 6-11: Erwerbsstatus der Partnerin.....	32
Abbildung 6-12: Bildung der Partnerin	33
Abbildung 6-13: Geplante und realisierte Inanspruchnahme der Elternteilzeit	34
Abbildung 6-14: Weitere Arbeitnehmer/innen mit Elternteilzeit im Betrieb.....	34
Abbildung 6-15: Ablauf der Durchsetzung der Elternteilzeit.....	35

Abbildung 6-16: Ablauf der Durchsetzung der Elternteilzeit nach Betriebsgröße	35
Abbildung 6-17: Häufigste Beginnzeitpunkte nach Geschlecht und Monatsalter des Kindes	37
Abbildung 6-18: Beginnzeitpunkte nach Geschlecht und Lebensjahren des Kindes	37
Abbildung 6-19: Häufigste Endzeitpunkte nach Geschlecht und Monatsalter des Kindes	38
Abbildung 6-20: Endzeitpunkte nach Geschlecht und Lebensjahren des Kindes	39
Abbildung 6-21: Verteilung der Inanspruchnahme nach Geschlecht der Elternteilzeit pro Jahr	39
Abbildung 6-22: Wochenstundenausmaß bei Elternteilzeit pro Jahr	40
Abbildung 6-23: Abänderungen der Elternteilzeit und jeweiliges Wochenstundenausmaß ...	40
Abbildung 6-24: Zufriedenheit bezüglich des Ausmaßes der vereinbarten Arbeitszeit	41
Abbildung 6-25: Zufriedenheit bezüglich der Lage der vereinbarten Arbeitszeit	42
Abbildung 6-26: Auftreten von Schwierigkeiten (trifft sehr zu/eher zu) bei der Umsetzung von Elternteilzeit, Frauen	42
Abbildung 6-27: Schwierigkeiten der Frauen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit	43
Abbildung 6-28: Auftreten von Schwierigkeiten (trifft sehr zu/eher zu) bei der Umsetzung von Elternteilzeit, Männer	44
Abbildung 6-29: Schwierigkeiten der Männer aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, n= 34	44
Abbildung 6-30: Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, wenn die Durchsetzung problematisch war	45
Abbildung 6-31: Schwierigkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit bei Filialbetrieben, n= 103	46
Abbildung 6-32: Reduktion des Wochenstundenausmaßes	46
Abbildung 6-33: Reduktion des Erwerbseinkommens	47
Abbildung 6-34: Persönliche Auswirkungen bei Frauen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit	48
Abbildung 6-35: Persönliche Auswirkungen bei Männern aufgrund der Inanspruchnahme von Elternteilzeit	48
Abbildung 7-1: Gründe für die Nicht Inanspruchnahme von Elternteilzeit nach Geschlecht ..	51
Abbildung 7-2: Gründe für die Nicht Inanspruchnahme von Elternteilzeit, nach Filialbetrieb.	52
Abbildung 7-3: Gründe für die Nicht Inanspruchnahme von Elternteilzeit des/der Partners/in	53
Abbildung 7-4: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit des/der Partners/in nach Stellung im Beruf des/der Partners/in	53
Abbildung 7-5: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternteilzeit des/der Partners/in nach Schulbildung des/der Partners/in	54
Abbildung 7-6: Auswirkung der Nicht-Inanspruchnahme auf die persönliche Situation, Frauen	55
Abbildung 7-7: Auswirkung der Nicht-Inanspruchnahme auf die persönliche Situation, Männer	55
Abbildung 7-8: Was hätte die Durchsetzung von Elternteilzeit für Frauen erleichtert?	56
Abbildung 7-9: Was hätte die Durchsetzung von Elternteilzeit für Männer erleichtert?	57