

**PRESSE-  
KONFERENZ**  
3.März 2014

# **VEREINBARKEIT VON BERUF UND KINDERBETREUUNG**

Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern

**RUDI KASKE**  
Präsident der AK Wien

**INGRID MORITZ**  
AK Wien, Leiterin Abteilung Frauen - Familie



## **Kaske: „Rahmenbedingungen für eine gerechte Arbeitsteilung“**

**„Tausende Menschen in Österreich stehen vor der Frage: Wie bekomme ich meine Berufstätigkeit und die Kinderbetreuung unter einen Hut. Genauer gesagt: vor allem die Mütter müssen dieses Problem lösen“, sagt AK Präsident Rudi Kaske.**

**„Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung ist für die klare Mehrheit der Familien Thema, wie die Studie zeigt. Der Alleinverdienerhaushalt ist nur ein Modell für eine Minderheit“, so Kaske. Mehr als dreiviertel der Befragten, die in Paarhaushalten mit Kindern unter 12 Jahren leben, geben an, dass auch der Partner oder die Partnerin erwerbstätig ist.**

**Die Studie zeigt aber auch: Erwerbsarbeit und unbezahlte Kinderbetreuungsarbeit wird zwischen Eltern noch immer sehr ungleich aufgeteilt. Kaske: „Damit Eltern eine gerechte Arbeitsteilung schaffen, sind die Rahmenbedingungen im Betrieb nicht immer günstig. Die Unterstützung und die Anreizsysteme vonseiten der Politik reichen nicht aus.“**

**„Die überwältigende Mehrheit der Mütter ist berufstätig. Es wird Zeit, dass die Leistungen dieser Frauen auch im Betrieb gebührend anerkannt werden. Ich fordere hier mehr Respekt vor den Leistungen der Arbeitnehmerinnen.“**

Die Studie „Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung - Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern“ wurde von L & R Sozialforschung erstellt. Basis ist eine repräsentative telefonische Befragung von rund 570 Beschäftigten aus der Privatwirtschaft in ganz Österreich von Juni bis Oktober 2013, die mit zumindest einem Kind unter 12 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben.

## Das Eineinhalb-Verdiener-Modell

Mehr als dreiviertel der Befragten, die in Paarhaushalten mit Kindern unter 12 Jahren leben, geben an, dass auch der Partner oder die Partnerin erwerbstätig ist. In diesen Partnerschaften ist das Eineinhalb-Verdiener-Modell mit 71 Prozent am häufigsten, wobei in der Regel Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit arbeiten. In einem Viertel dieser Partnerschaften arbeiten beide Elternteile Vollzeit und in nur 4 % der Partnerschaften sind beide Elternteile in Teilzeit beschäftigt.

Betriebliche Rahmenbedingungen sowie staatliche Unterstützungs- und Anreizsysteme prägen die Arbeitsaufteilung zwischen Müttern und Vätern. Bei der generellen Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten konnte kein Unterschied festgestellt werden zwischen jenen Elternpaaren, wo beide PartnerInnen Vollzeit arbeiten, und jenen, wo ein/e PartnerIn in Vollzeit und ein/e in Teilzeit beschäftigt ist, da die Zufriedenheit offenbar sehr stark von den betrieblichen und institutionellen Möglichkeiten abhängt, die Vereinbarkeit zu regeln. Notwendig ist eine Umgestaltung der Anreizsysteme, statt einer Förderung des Eineinhalb-Verdiener-Modells (z.B. durch Alleinverdienerabsetzbetrag, Kinderzuschlag) braucht es eine Unterstützung für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung.

## Deutlich mehr Bedarf an institutioneller Kinderbetreuung

Angebot und Nachfrage klaffen bei der institutionellen **Ganztagsbetreuung** stark auseinander: Mehr als jede dritte erwerbstätige Person (38%), die Kinder zwischen 0 und 12 Jahren im Haushalt betreut, wünscht sich explizit ein ganztägiges Betreuungsangebot. Demgegenüber steht der geringe Anteil von insgesamt nicht mehr als 8% der Befragten, die eine institutionelle Ganztagsbetreuung für ihr Kind/ihre Kinder haben.

In den **Ferienzeiten** verlagert sich die Betreuungsorganisation noch weiter in den privaten Bereich (PartnerIn und/oder Verwandte und Bekannte), die **Nutzung institutioneller Betreuungsformen halbiert sich** dabei – dies wird auf die Schließzeiten vieler Einrichtungen in den Schulferien zurückzuführen sein.

Gut jeder vierte Haushalt, der in den Ferien institutionelle oder sonstige nicht-private, entgeltliche Angebote in Anspruch nahm, musste aufgrund einer unzureichenden Bedarfsdeckung Urlaubstage zur Überbrückung von Betreuungslücken nehmen, was für etwa die Hälfte der davon Betroffenen – unabhängig des Geschlechts – im Betrieb schwierig war.

## Arbeitszeit: Unternehmen sind nicht familienfreundlich genug

Die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit wird insgesamt nur von 43% als sehr positiv wahrgenommen.

### Überlange Arbeitszeiten vor allem bei Männern

46 % der Väter in Vollzeitbeschäftigung - also fast die Hälfte der befragten Väter - hat regelmäßig Überstunden zu leisten (im Vergleich dazu: bei weiblichen Vollzeitbeschäftigten 28%).

Besonders wenn der/die PartnerIn nicht erwerbstätig ist – was in erster Linie Männer betrifft –, wird eine sehr hohe Anzahl an Überstunden geleistet: **40% der vollzeitbeschäftigten Personen, bei welchen der/die PartnerIn nicht erwerbstätig ist, arbeiten mehr als 10 Überstunden pro Woche.**

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Großteil der befragten Männer eine Arbeitszeitreduktion nicht für möglich halten (verstärkt in männerdominierten Branchen). Die Hälfte davon geben an, dass finanzielle Gründe für die Unmöglichkeit einer Arbeitsreduktion ausschlaggebend sind, ein weiteres Drittel (35 %) führt betriebliche Gründe dafür an. Hier zeigt sich ein Potenzial in Richtung Arbeitszeitreduktion von Männern, um stärker als bisher Betreuungsarbeit zu übernehmen. Hinderungsgründe insbesondere auch auf betrieblicher Ebene sollten beseitigt werden.

Neben dem Ausmaß der Arbeitszeit sind Arbeitszeitlage und die Planbarkeit der Arbeitszeiten entscheidend für Vereinbarkeit.

International werden Modelle überlegt, eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Kinderbetreuungsarbeit finanziell zu fördern. Z. B. der schwedische Bonus für die partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung heißt „jämställdhetsbonus“ und wird für die Eltern in Höhe von 6 Euro pro Tag ausbezahlt, gemessen an der Anzahl der Tage, die sie partnerschaftlich Elterngeld teilen. Maximal beträgt der Bonus 1.573 Euro.

### **Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuung**

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung steht in engem Zusammenhang mit der Lage der Arbeitszeit. Nicht-klassische Arbeitszeitlagen (außerhalb von Mo-Fr, 8:00-17:00 Uhr) sind bei erwerbstätigen Müttern und Vätern relativ weit verbreitet, wie folgende Zahlen verdeutlichen:

- + So arbeitet rund die Hälfte der Beschäftigten auch zu nicht-klassischen Arbeitszeitlagen an Tagesrandzeiten, in Samstags- oder Sonntagarbeit, Nachtdienst sowie in Schicht-, Wechsel- und/oder Turnusdiensten.
- + Für ein Drittel (34%) der Befragten sind zudem die Arbeitszeiten nicht immer fix bekannt und damit die Koordination betreuender Aufgaben nicht längerfristig planbar, für ein Fünftel (21%) sind die Arbeitszeiten sogar weniger als 2 Wochen im Vorhinein bekannt.

### **Flexible Zeiteinteilung als positives Modell für die Vereinbarkeit**

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, Beginn und Ende ihres Arbeitstags flexibel gestalten zu können. Drei Viertel der Befragten, die in solchen flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten, geben an, dass sie damit die Möglichkeit haben, „jederzeit“ kurzfristig auf Kinderbetreuungspflichten zu reagieren.

Weibliche Teilzeitbeschäftigte und Alleinerziehende haben diese Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung allerdings in einem geringeren Ausmaß.

Große Differenzen gibt es auch nach Branchen und Betriebsgröße:

Während in den Branchen „Information und Kommunikation“ und „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ 80 % der Befragten angeben, sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, ist dies für die Befragten in den Branchen Bau (35%) und Beherbergung und Gastronomie (32%) wesentlich seltener möglich.

Deutlich anders gestaltet sich die Flexibilität auch je nach Betriebsgröße:

Fast zwei Drittel der Beschäftigten, die in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten arbeiten, können Beginn und Ende ihrer Arbeitszeiten flexibel gestalten, bei Betrieben mit bis zu 20 MitarbeiterInnen sind es dagegen nur 45 %.

### **Elternteilzeit ist ausbaufähig – nur die Hälfte der Berechtigten nutzt die geschützte Teilzeit**

Da gerade teilzeitbeschäftigte Eltern eine Gruppe am Arbeitsmarkt sind, die, abseits von finanziellen Aspekten, mit eher schwierigen Bedingungen konfrontiert sind, erscheint es wichtig, diese weitestgehend abzufedern. Mit der Elternteilzeit wurde hier ein Schritt in diese Richtung gesetzt, da

diese gegenüber einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung einige Vorteile für die Beschäftigten hat. So gibt es ein Mitspracherecht hinsichtlich der Arbeitszeitlage und dem Stundenausmaß sowie einen Kündigungsschutz. Die Befragung zeigt, dass 54% der Teilzeitbeschäftigten mit einem unter 7-jährigen Kind, die einen Rechtsanspruch auf eine Elternteilzeit haben, auch tatsächlich über eine solche Vereinbarung verfügen.

Die Zahlen verdeutlichen, dass Elternteilzeit zwar mittlerweile einen gewissen Stellenwert hat, aber durchaus noch ausgeweitet werden kann. Es gibt aber noch ein Informationsdefizit bezüglich der Vorteile einer Elternteilzeitvereinbarung: keine Verpflichtung zu Mehrarbeit und Schutz vor Kündigung. Viele wissen auch nicht, dass es möglich ist, nur die Lage der Arbeitszeit zu verändern. So kann beispielsweise eine Frau, die vor der Karenz im Handel teilzeitbeschäftigt war, beim Wiedereinstieg die Lage der Arbeitszeiten den Kinderbetreuungszeiten anpassen ohne aber ihre Arbeitszeit reduzieren zu müssen.

Aus der Beratung wissen wir aber, dass manche Arbeitgeber bei der Elternteilzeit Schwierigkeiten machen und es zu verschlechternden Versetzungen (z.B. in eine weit entfernte Filiale, Verlust der Leitungsposition) kommt. Auch kommt es vor, dass der Arbeitgeber statt dem Wunsch nach 25 Stunden nur 10 Stunden wöchentliche Arbeitszeit anbieten will. Es gibt hier noch Verbesserungsbedarf. Außerdem fehlt ein formaler Anspruch in Betrieben mit weniger als 21 Beschäftigten.

## **Alleinerzieherinnen bekommen zu wenig Unterstützung**

Alleinerzieherinnen haben quer über die verschiedenen Befragungsblöcke den größten Bedarf an mehr Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Sie arbeiten öfter Vollzeit, können aber weniger bis gar nicht auf einen Partner zurückgreifen, der Betreuungsaufgaben übernehmen kann. Gleichzeitig sind sie mit den ungünstigsten Arbeitsbedingungen punkto Vereinbarkeit konfrontiert:

- + Die Möglichkeit „jederzeit“ auf kurzfristige Kinderbetreuungspflichten zu reagieren, haben 55% der AlleinerzieherInnen im Vergleich zu 63 Prozent all jener, die in einer Partnerschaft leben.
- + 45 % können Beginn und Ende ihres Arbeitstages flexibel anpassen, bei Personen, die in einer Partnerschaft leben sind es 53%.
- + Rund ein Viertel wünscht sich zudem deutlich öfter eine andere Arbeitszeitgestaltung (bei jenen, die in Partnerschaft leben sind es 11%)
- + Nur 17% der Alleinerzieherinnen haben eine ganztägige Betreuung für ihr/e Kind/er. Weitere 50% der Alleinerzieherinnen würden sich eine ganztägige Betreuungsmöglichkeit wünschen.

## **Fördermaßnahmen und betriebliche Vereinbarkeitskultur**

Dort, wo es betriebliche Fördermaßnahmen gibt, wird auch die Vereinbarkeitskultur insgesamt seitens der Befragten etwas besser eingeschätzt.

Jede/r fünfte Befragte gibt an, dass es bei ihm/ihr spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit gibt. Sie umfassen dabei sowohl finanzielle Unterstützungen als auch Angebote des Betriebsrates oder Betriebskindergärten. Verstärkt gibt es Fördermaßnahmen in Betrieben mit Betriebsrat sowie in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten, wo rund 40% diesbezügliche betriebliche Förderangebote bestehen. Jeder vierte männliche Vollzeitbeschäftigte arbeitet in Betrieben, wo Fördermaßnahmen vorhanden sind, aber nur jede sechste teilzeitbeschäftigte Frau.

Hinsichtlich der betrieblichen Vereinbarkeitskultur, die unterschiedliche Aspekte, wie Gestaltung des Urlaubs, familienfreundliche Arbeitszeitpolitik, Entgegenkommen des Unternehmens etc. umfasst, fällt die Einschätzung differenziert aus:

Das kollegiale Klima sowie die Möglichkeit, den Kinderbetreuungspflichten entsprechend den Urlaub planen zu können, wird generell sehr positiv und förderlich eingeschätzt (von 70% der Befragten).

Die Frage, ob die Vereinbarkeit im Betrieb ernst genommen wird, wird nur von rund der Hälfte der Befragten (53%) als sehr zufriedenstellend beantwortet.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Pflegefreistellung sich mittlerweile zu einer bewährten betrieblichen Praxis entwickelt hat. Der Anspruch ist weitgehend bekannt und wird in der Regel als nicht schwierig bezeichnet. Allerdings war bei 16%, die eine Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, der Bedarf größer. Abhilfe wäre hier eine zweite Woche Pflegefreistellung. Derzeit gibt es die zweite Woche nur bei neuerlicher Erkrankung des Kindes.

Die AK konnte zuletzt auch Erfolge bei der Pflegefreistellung erzielen. Seit Jänner 2013 gibt es endlich für getrennt vom Kind lebende Elternteile sowie für Patchwork- und Regenbogenfamilien ein Recht auf Pflegefreistellung. Eine notwendige Anpassung an neue Familienformen.

## **AK Präsident Rudi Kaske fordert: Bessere Rahmenbedingungen von Betrieben und Politik für partnerschaftliche Arbeitsteilung**

Sowohl Mütter als auch Väter wollen beides: Zeit für ihr Kind und einen guten Beruf. Für eine stärker partnerschaftliche Arbeitsteilung braucht es einen zügigen Ausbau der Kinderbetreuung und betriebliche Rahmenbedingungen, die Voll- und Teilzeitbeschäftigung für beide Geschlechter ohne Nachteile für das berufliche Fortkommen gleichermaßen ermöglichen.

Je schiefer die partnerschaftliche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist, desto höher ist der Druck auf die Person, die in besser bezahltem Erwerbsarbeitsleben verankert ist, also in der Regel der Mann. Um der Familie ein ausreichendes Einkommen zu sichern sehen sich viele gedrängt, nicht nur Vollzeit zu arbeiten, sondern zusätzlich Überstunden zu leisten.

Die Betriebe müssen familienfreundlicher werden, besonders, was die Arbeitszeit anbelangt. Kinderauszeiten und Teilzeit dürfen Müttern nicht mehr derart zum Nachteil gereichen. Und auch Väter müssen die Möglichkeit bekommen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

Die Politik muss die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass auch Mütter einem existenzsichernden Erwerb nachgehen können und Anreize setzen, dass Eltern sich Erwerbs- und unbezahlte Arbeit gerechter aufteilen.

### **Daher fordert die AK konkret folgende Maßnahmen:**

- Das Angebot an hochwertiger und flächendeckender sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht, rasch und zügig auszubauen: **Ausbau der Kinderbetreuung** und der **Ganztagschulen**. Das Betreuungsangebot vom Kindergarten bis zur Schule muss auch ganzjährig gewährleistet sein.
- **Vorzug von Teilzeitkräften** bei der Besetzung von Vollzeitstellen bzw. Stellen mit einem höheren Stundenausmaß. Führungspositionen auch für Teilzeitkräfte.
- Bezahlung des **Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitkräfte** ab der 1. Stunde und ohne Durchrechnung.

- **Beratungsangebote für Unternehmen** zur Entwicklung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle.
- Ausdehnung des Rechtsanspruches auf **Elternteilzeit für alle Beschäftigten** – auch in Betrieben mit weniger als 21 ArbeitnehmerInnen.
- **Förderung der Väterbeteiligung** an der Betreuungsarbeit: **Förderung der Väterkarenz** auf betrieblicher Ebene; Einführung eines **Papamonats**; gesetzlicher Anreiz für eine gleichwertige Aufteilung der Betreuungsarbeit. Beim Kinderbetreuungsgeldkonto soll es finanzielle Anreize geben wie z.B. in Schweden mit dem **Gleichstellungsbonus**, bei dem die Eltern, die die Elternzeit gleichwertig untereinander aufteilen, einen zusätzlichen Bonus zusätzlich zum Elterngeld erhalten.
- Bessere Unterstützung von **AlleinerzieherInnen**: Die Ergebnisse zeigen insbesondere bei den Alleinerzieherinnen einen deutlich höheren Bedarf an Unterstützung. Besonders wichtig ist ein **ganztägiges Angebot** sowie eine ausreichende Betreuung in den **Ferien**. AlleinerzieherInnen sollen hier **vorrangig zum Zug** kommen.
- Unbedingter Anspruch auf **zwei Wochen Pflegefreistellung** pro Jahr für Kinder bis zum 12. Lebensjahr. Derzeit besteht Anspruch auf eine zweite Woche Pflegefreistellung nur dann, wenn das Kind neuerlich erkrankt ist.