

Optionen und Maßnahmen



UniNETZ –
Universitäten und nachhaltige
Entwicklungsziele

Österreichs Handlungsoptionen
zur Umsetzung
der UN-Agenda 2030
für eine lebenswerte Zukunft.

Die paritätische Umverteilung von kinderbezogenen Betreuungs- und Versorgungsaufgaben

05_02

Target 5.4

Autorin:

Benedikt, Anna (Universität für Musik und darstellende Kunst Graz)

Reviewerin:

Mader, Katharina (Wirtschaftsuniversität Wien)

Inhalt

3	05_02.1.	Ziele der Option
3	05_02.2.	Hintergrund der Option
5	05_02.3.	Optionenbeschreibung
5	05_02.3.1.	Beschreibung der Option bzw. der zugehörigen Maßnahmen bzw. Maßnahmenkombinationen
8	05_02.3.2.	Erwartete Wirkungsweise
8	05_02.3.3.	Bisherige Erfahrungen mit dieser Option oder ähnlichen
8	05_02.3.4.	Zeithorizont der Wirksamkeit
9	05_02.3.5.	Interaktionen mit anderen Optionen
10		Literatur

05_02.1. Ziele der Option

Global gesehen verrichten Frauen den Großteil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit. Auch in Österreich verbringen Männer deutlich weniger Zeit als Frauen damit, sich um Kinder, ältere oder kranke Personen zu kümmern oder Tätigkeiten im Haushalt zu verrichten. Während in Österreich die Erwerbsarbeitszeitmodelle von Frauen und Männern in kinderlosen Partner_innenschaften eher ähnlich sind, so ändert sich dies häufig mit der Geburt eines Kindes, der anschließenden Erwerbsunterbrechung der Mütter in den ersten Lebensjahren des Kindes und ihren beruflichen Wiedereinstieg in Teilzeit. Die Folgen davon sind bekannt, nämlich karrierebezogene und finanzielle Nachteile für Frauen sowie daraus resultierende geringere Pensionsansprüche, was ein überproportionales Armutsrisiko von älteren Frauen zur Folge hat. Durch eine Umverteilung der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit können die Erwerbsunterbrechungsphasen von Frauen verkürzt und damit ihre bisherigen karrierebezogenen und finanziellen Nachteile minimiert bzw. abgefedert werden. Zudem ist dadurch mit der Reduktion des *Gender-Pay-Gaps* sowie des *Gender-Pension-Gaps*, einer verbesserten geschlechtsspezifischen Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, dem Wandel von kulturellen und sozialen Normen sowie einer verbesserten *Work-Life-Balance* der Eltern zu rechnen. Zudem birgt die Umverteilung auch persönliche Vorteile für Männer und Frauen, darunter ein gesünderes Leben, eine bessere Beziehungsqualität und geringere Risiken von Konflikten und häuslicher Gewalt (Van der Gaag et al., 2019, S. 9).

Aktuellen Studien wie dem *State of the World's Fathers Report* sind umfassende Empfehlungen und Maßnahmen, die auf eine Umverteilung der Sorgearbeit abzielen, zu entnehmen (Van der Gaag et al., 2019, S. 24-25). Als eine wichtige Voraussetzung wird die Veränderung von Gesetzen und Richtlinien genannt. Für den österreichischen Kontext empfiehlt sich eine gleichstellungsorientierte Reform des Familienförderprogramms, um in einem ersten Schritt eine gerechtere Verteilung der kinderbezogenen Betreuungs- und Versorgungsaufgaben umzusetzen. Damit diese erste Umverteilung aber auch eher gelingen kann, müssen die gesetzlichen Veränderungen jedoch auch von weiteren Maßnahmen flankiert werden, nämlich neuen vereinbarkeits- und gleichstellungsorientierten Erwerbsarbeitszeitmodellen, begleitenden Werbe- und Informationsoffensiven und dem Ausbau von kostengünstiger VIF-konformer (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf) Kinderbetreuung und von Ganztageschulformen.

05_02.2. Hintergrund der Option

Väterbeteiligung an der Elternkarenz – ein Überblick

Im Laufe der letzten 30 Jahren wurden in Österreich Maßnahmen implementiert, um eine Väterbeteiligung am Karenzgeldbezug zu erhöhen. Neben der generellen Einführung von Karenzzeiten für Väter (1990), sind in diesem Kontext die verkürzte Bezugsdauer des pauschalen Kindergeldes (2008 bzw. 2010), die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (2010), der Familienzeitbonus sowie der Partnerschaftsbonus (2017) zu nennen. Die erwarteten Erfolge fielen jedoch bescheiden aus: Die aktuellsten Zahlen hinsichtlich der Beteiligung von Vätern am Kinderbetreuungsgeldbezug können einer Erhebung des *Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend* für das Jahr 2017 entnommen werden: Die Summe der Väterbeteiligung am Kinderbetreuungs-

geld-Bezug (mindestens 2 Monate) lag österreichweit insgesamt bei rund 19 %, wobei die höchste Väterbeteiligung das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (KBG) verzeichnete (31,15 %), gefolgt von den damals auszuwählenden Pauschalvarianten 15+3 (24,88 %) und 12 + 2 (24,66 %) Monate. Die niedrigste Väterbeteiligung lässt sich im längsten Pauschalmodell (30 + 6 Monate) verzeichnen (9,83 %) (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, 2020b).

Zusammenfassend haben sich die 2008 bzw. 2010 eingeführten, kürzeren Modelle zwar tendenziell positiv auf die Karenzverteilung ausgewirkt, aufgrund der nach wie vor ungleichverteilten Erwerbsunterbrechungen fördern aber auch diese Modelle die Erhöhung der Männerbeteiligung an der Kinderbetreuung jedoch nur bedingt (Riesenfelder et al., 2019, S. 33; 42-43; Rechnungshof 2020, S. 27).

Obgleich also der Anteil an Männern, die das KBG beziehen, gestiegen ist, lässt sich nach wie vor eine deutliche Schiefelage hinsichtlich der Erwerbsunterbrechungsdauer der Eltern verzeichnen. So lag beispielsweise 2014 der Median der Erwerbsunterbrechungsdauer bei Frauen bei 731 Tagen und bei Männern lediglich bei 61 Tagen (Riesenfelder et al., 2019, S. 41-42). Generell lässt sich für Männer eine sukzessive Steigerung der Inanspruchnahme einer kürzeren Bezugsdauer von bis zu drei Monaten erkennen, was auf die Einführung der Kurzmodelle zurückgeführt wird (Riesenfelder et al., 2019, S. 39-40). Auch 2018 lag die zeitliche Beteiligung von Männern am Kinderbetreuungsgeldbezug nur bei rund 5 % (Rechnungshof, 2020), wobei dieser Wert jahreszeitlichen Schwankungen unterliegt und in den Sommermonaten Juli und August steigt: *„Bei Angestellten, Beamten und Vertragsbediensteten stieg die Väterbeteiligung im Juli und August des Jahres 2018 um 50% oder mehr verglichen mit dem Durchschnitt des restlichen Jahres; bei anderen Berufsgruppen im Durchschnitt um 9%“* (Rechnungshof, 2020, S. 26-27). Auch der Rechnungshof kommt in seinem Bericht über die Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz zu dem Schluss, dass Männer für deutlich kürzere Zeiträume das KBG beanspruchen als Frauen und, dass deshalb die Verteilung der beanspruchten Tage zwischen Frauen und Männern extrem ungleich verteilt ist (Rechnungshof, 2020, S. 24-25).

Die Gründe, warum Väter Karenzzeit nicht in Anspruch nehmen, sind vielfältig und zusammenfassend von verschiedenen Faktoren beeinflusst: *„Insgesamt ist die Entscheidung für eine bestimmte Form und Dauer der Väterkarenz ein komplexer Prozess, bei dem gesellschaftlich-ideologische, berufliche, partnerschaftliche und individuelle Faktoren zusammenspielen“* (Schiffbänker et al., 2014, S. 11). Durch eine Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen, z. B. durch eine dezidiert auf die gleiche Inanspruchnahme von Kinderbetreuungszeiten abzielende Reform des *österreichischen Familienförderprogramms*, könnten jedoch alle genannten Faktoren an Wirkmächtigkeit verlieren und Eltern so die Möglichkeit geben werden, Geschlechtergerechtigkeit zu leben.

05_02.3. Optionenbeschreibung

05_02.3.1 Beschreibung der Option bzw. der zugehörigen Maßnahmen bzw. Maßnahmenkombinationen Warum gleichverteilte Sorgearbeit ein Hebel für Geschlechtergerechtigkeit ist

Wie das Wiedereinstiegsmonitoring der *Arbeiterkammer* (AK) zeigt, sind eine partnerschaftliche Teilung der Karenz und eine gewählte Karenzdauer des Partners von mindestens 6 Monaten ausschlaggebend für eine hohe Wiedereinstiegsquote von Frauen in die Erwerbsarbeit nach der Karenz (Riesenfelder et al., 2019, S. 35-38). Durch eine hohe Wiedereinstiegsquote in die Erwerbsarbeit würde vor allem die ökonomische Situation von Frauen verbessert werden, weshalb sowohl der Anteil von Männern an der Elternkarenz sowie deren gewählte Karenzdauer aus gleichstellungspolitischer Sicht unbedingt gefördert werden müssen. Frauen verdienen bereits vor Eintritt in die Karenz weniger als Männer (*Gender-Pay-Gap*). Dies ist vor allem auf den horizontal segregierten Arbeitsmarkt in Österreich und die damit einhergehende Unterteilung in Männer- und Frauenberufe sowie deren unterschiedlicher Entlohnung zurückzuführen. Mütter verdienen selbst Jahre nach einer Kinderauszeit weniger als kinderlose Frauen und nochmals weniger als Männer. Durch den direkten Zusammenhang mit Mutterschaft wird dieser Effekt in der Literatur auch *Motherhood-Pay-Gap* genannt (Grimshaw et al., 2015). Im Gegensatz dazu hat eine Erwerbsunterbrechung in der Karenz auf Männer entweder keinerlei oder sogar positive einkommensbezogene Auswirkungen (Riesenfelder et al., 2019, S. 73-74), wobei sich hier die Frage stellt, ob Männer, wenn sie ähnlich lange, karenzbezogene Erwerbsunterbrechungen wählen würden, nicht auch dieselben Einkommensverluste verzeichnen würden.

Der *Motherhood-Pay-Gap* ist auf die langen Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen für Betreuungs- und Versorgungsaufgaben zurückzuführen. Die Geburt eines Kindes stellt für Frauen häufig einen Wendepunkt in der Erwerbsbiographie dar: Frauen leisten ab diesem Zeitpunkt nämlich nicht nur deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit (*Gender-Care-Gap*) (Ghassemi et al., 2009; *Statistik Austria*, 2019), sondern arbeiten nach einer durchschnittlich 2-jährigen Erwerbsunterbrechung tendenziell überwiegend in Teilzeit, was bekannte Folgen hat, nämlich Karrierenachteile, Gehaltseinbußen (*Gender-Pay-Gap*) und damit verbunden wirtschaftliche Abhängigkeit und niedrigere Pensionsansprüche (*Gender-Pension-Gap*). Männer hingegen haben nach der Geburt eines Kindes – wenn überhaupt – nur kurze Erwerbsunterbrechungen (s. o.) und kehren im Durchschnitt anschließend wieder in ihre Vollzeitwerbsarbeit zurück. Für die letzten zehn Jahre lässt sich in Österreich somit ein Trend zum sogenannten modifizierten *Male-Bread-Winner-Modell* oder *Eineinhalb-Verdiener_innen-Modell* verzeichnen (Stadler et al., 2017; Schmidt et al., 2020).

Während kinderlose Personen also nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung aufweisen (Erwerbsbeteiligungsquoten 2019: 84,4 % (Frauen) bzw. 84,7 % Männer), so ändert sich dies bei Personen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter (bis 15 Jahre) maßgeblich, wie der statistischen Erhebung für das Jahr 2019 zu entnehmen ist (*Statistik Austria*, 2020). Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbstätigkeit zeichneten sich dann nämlich in einer deutlich niedrigeren Frauenerwerbsquote im Gegensatz zu einer leicht erhöhten Erwerbstätigenquote der Männer ab (68,8 % vs. 93,3 %). Dementsprechend lässt sich für 2019 vor allem für 25- bis 49-jäh-

rigen Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern konstatieren, dass ihre Erwerbsbeteiligung von Teilzeit geprägt war (74,3 %). 2018 bezeichneten 38 % der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene als ausschlaggebend für eine Teilzeitbeschäftigung (Männer: 5 %) (*Statistik Austria*, 2019).

Die überwiegende Teilzeitarbeit von Frauen kann aber nicht nur auf die horizontale Arbeitsmarktsegregation (insbesondere die Lohnungleichheiten) zurückgeführt werden, sondern liegt auch an fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen, geschlechtsspezifischen sozialen Normen hinsichtlich Erwerbstätigkeit (Arbeitszeitkultur) und Elternschaft und schließlich auch an fehlenden gleichstellungsorientierten, familienpolitischen Leistungen, welche auf eine faire Umverteilung von Betreuungs- und Versorgungsaufgaben abzielen.

Maßnahmen, wie Sorgearbeit gerechter verteilt werden kann, lassen sich einer Vielzahl an Studien entnehmen: Die OECD (2016) empfiehlt zum Beispiel die Einführung von **unübertragbaren Karenzzeiten für beide Elternteile (Vaterquoten), ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (Kinderbetreuungsgeld als Einkommensersatzleistung) sowie die Möglichkeit zur individuellen und flexiblen Einteilung der Karenzzeiten (Vollzeit, Teilzeit etc.)**. In Island sind diese Empfehlungen bereits umgesetzt, mit dem Resultat, dass 2017 86,4 % der Väter Karenz in Anspruch genommen haben, und zwar mit einer durchschnittlichen Dauer von 91 Tagen (Mütter: 180 Tage) (Eydal et al., 2020, S. 321). Das isländische Karenzmodell besteht aus zehn Monaten bezahlter Karenz (soll 2021 auf zwölf Monate erhöht werden) und acht Monaten unbezahlter Karenz. Von den zehn Monaten sind jeweils vier Monate für ein Elternteil reserviert (Mütter- und Väterkarenz). Diese vier Monate sind nicht übertragbar, d. h. sie würden bei Nichtinanspruchnahme verfallen (*Use it or lose it-Prinzip*). Die zwei weiteren Monate können individuell zwischen den Eltern aufgeteilt werden (Elternkarenz). Alle drei Varianten (Mütterkarenz, Väterkarenz und Elternkarenz) können innerhalb von vierundzwanzig Monaten nach der Geburt des Kindes auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis und auch in Blöcken in Anspruch genommen werden. Zudem können Eltern bis zum 8. Geburtstag des Kindes jeweils vier weitere, unübertragbare und unbezahlte Kinderbetreuungsmonate in Anspruch nehmen. Väter werden in Island aber nicht nur durch das *Use it or lose it-Prinzip* motiviert in Karenz zu gehen, sondern auch durch die Höhe des Karenzgeldes, das 80 % des letzten Einkommens beträgt (Eydal et al., 2020, S. 321).

Im Rahmen der *Internationalen Fachkonferenz zur Väterbeteiligung an Karenz und Kinderbetreuung* (Wien 2017) wurde ein weiterer Punkt erwähnt, der zur Entlastung der Eltern eingeführt werden müsste, nämlich **ausreichende und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen** (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 22). Wichtig für den österreichischen Kontext ist in diesem Zusammenhang vor allem der flächendeckende Ausbau von kostengünstigen Ganz tagesschulformen sowie von VIF-konformen Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere in ländlichen Gegenden und für 0- bis 3-Jährige, sowie eine Betreuungsplatzgarantie, die an das Ende des tatsächlichen (zu vereinheitlichenden) KBG-Bezugs angepasst ist. Damit könnte die aktuelle Kinderbetreuungslücke (*Childcare-Gap*), die durch das nicht einheitliche Ende des KBG-Bezugs (12 bis 36 Monate nach der Geburt) und der Kindergartenpflicht für 5-jährige Kinder bedingt wird, geschlossen werden. Ergänzt werden können die bisherigen Empfehlungen mit den Ergebnissen von I. Mairhuber und I. Sardadvar (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 50-51). Die Autor_innen empfehlen einen rechtlichen Anspruch auf sowie einen höheren Einkommensersatz für die Familienzeit

(Papamonat), die **Vereinheitlichung der arbeitsrechtlichen Elternkarenz und der Kinderbetreuungsgeldmodelle, eine Informationsoffensive für Eltern und Betriebe**, die Diskussion von **neuen Elternteilzeitmodellen** mit Lohnausgleichszahlungen und Anrechnung in der Pensionsversicherung, die **Reduktion der maximalen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten** (SDG 8), das Schließen des *Gender-Pay-Gaps* und die **Förderung von Arbeitszeitflexibilität** in Form von Telearbeit und Homeoffice. Als mögliches Elternteilzeitmodell kann z. B. die *Familienarbeitszeit* genannt werden, in der Familien, in denen sich beide Partner_innen für eine gemeinsame reduzierte Vollzeittätigkeit entscheiden, eine Lohnersatzleistung gewährt wird, um den finanziellen Verlust ausgleichen zu können (Müller, 2013). Hinsichtlich der Empfehlung, Arbeitszeit in Form von Telearbeit und *Homeoffice* zu flexibilisieren, muss angemerkt werden, dass neueste Studien zeigen, dass das Arbeiten im *Homeoffice* nicht zwangsläufig zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt, sondern die traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung sogar noch verstärkt (Mader et al., 2020; Samtleben et al., 2020). Frauen übernehmen nämlich nochmals mehr unbezahlte Sorgearbeit, wenn sie im *Homeoffice* arbeiten. Ein höherer Anteil an Sorgearbeit wird von Männern nur dann übernommen, wenn diese alleine von zu Hause aus arbeiten. Jedoch leisten auch in dieser Konstellation die Frauen absolut betrachtet noch immer deutlich mehr Sorgearbeit als die von Zuhause aus arbeitenden Männer (Samtleben et al., 2020, S. 42-43). Ohne begleitende strukturelle und kulturelle Veränderungen der Betriebe und wohlfahrtsstaatliche Regelungen hat das Arbeiten im Homeoffice insofern keine Auswirkungen auf eine gerechtere Verteilung von unbezahlter Hausarbeit (Samtleben et al., 2020, S. 44-46).

Eine weitere Empfehlung betrifft Betriebe und Unternehmen, welche langfristig *väterkarenzfreundlich* werden müssen. EU-weit lässt sich der *„Wunsch zur Abkehr vom Diktat der männlichen Vollzeiterwerbsarbeitskultur“* (Bergmann et al., 2014, S. 55) erkennen. Männer sprechen zunehmend den Wunsch aus *„Identitätsansprüche nicht nur daraus zu ziehen, erwerbstätig zu sein, sondern auch andere Lebensrealitäten und -ziele, wie beispielsweise Familien- und Betreuungsarbeiten, realisieren zu können“* (Bergmann et al., 2014, S. 56; Wernhart et al., 2018). Dementsprechend lässt sich eine tendenzielle Abkehr vom männlichen Ernährer-Modell hin zu fürsorgenden-Modellen erkennen. Dem Wunsch nach der Reduktion der Erwerbsarbeitszeit und der Teilhabe an Betreuungsaufgaben wird jedoch auf Seiten der Arbeitgeber_innen eher selten nachgekommen (Dörfler et al., 2020), was wiederum auf betriebliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist: *„Die meisten Unternehmen perpetuieren traditionelle Geschlechterrollen, solange sie von männlichen Mitarbeitern erwarten, dass diese sich ausschließlich der Erwerbsarbeit widmen, während das unternehmerische Bild weiblicher Erwerbstätigkeit nach wie vor zumeist Kinderbetreuung impliziert“* (Bergmann et al., 2014, S. 62). Um die Beteiligung von Vätern an Karenzzeiten und Kinderbetreuung zu erhöhen, müssen demnach auch Betriebe und Betriebskulturen väterkarenzfreundlich werden und eine gleichstellungsorientierte Arbeitszeitkultur für Frauen UND Männer zu implementieren (Bergmann et al., 2014, S. 55-58; Wernhart, 2018). Dafür empfehlen sich u. a. folgende Maßnahmen: **Die Verankerung von Vereinbarkeit in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die positive Kommunikation, Information und Vernetzung zu Vereinbarkeit für männliche Beschäftigte, ein gutes Karenzmanagement für beide Elternteile und väterfreundliche Arbeits(zeit)modelle und Elternteilzeit auch für Väter** (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018, S. 35-38).

05_02.3.2. Erwartete Wirkungsweise

Zusammenfassend müssen längere Erwerbsunterbrechungsphasen der Männer für Betreuungs- und Versorgungsarbeiten gefördert werden, um eine faire, egalitäre Verteilung von Sorgearbeit umzusetzen. Durch die daraus resultierende Verkürzung der Erwerbsunterbrechungsphasen der Frauen können bisherige geschlechtsspezifische, karrierebezogene und ökonomische Nachteile gemeinsam minimiert bzw. abgefedert werden. Generell haben der allgemeine Stand der Geschlechtergleichstellung sowie die Familienpolitik in einem Land großen Einfluss auf die Entscheidung von Männern, Betreuungs- und Versorgungsaufgaben in der Familie zu übernehmen. Spezifische politische Regelungen zur stärkeren Beteiligung von Männern in Familienarbeit führen auch zu Änderungen an den realen Verhältnissen. Dementsprechend ist mit der Umverteilung von Sorgearbeit längerfristig auch ein Wandel hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Stereotype und Rollenvorstellungen zu erwarten.

Nun reicht das *Mann muss (nur) wollen*-Argument (Daum et al., 2020) freilich nicht aus, um den Status quo zu verändern. Längst sprechen sich Männer dafür aus, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu wollen. Was dem entgegensteht, sind die strukturellen Bedingungen. Die wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Umverteilung von Sorgearbeit ist somit primär das Schaffen von geeigneten strukturellen und gesetzlichen Maßnahmen.

05_02.3.3. Bisherige Erfahrungen mit dieser Option oder ähnlichen Optionen

Siehe Unterkapitel Maßnahmen zur Umsetzung von gleichverteilter Familienarbeit.

- 05_02.3.4. Zeithorizont der Wirksamkeit

Kurzfristig

- Beiden Eltern wird die Möglichkeit gegeben, fürsorgende Tätigkeiten für Kinder zu gleichen Teilen zu übernehmen.

Mittelfristig

- Verbesserte *Work-Life-Balance* der Eltern (Republik Österreich, 2020a)¹;
- Väter bekommen mehr Zeit für Kinderbetreuung ohne gesellschaftlichen oder betrieblichen Rechtfertigungszwang;
- Veränderte Erwerbstätigkeitsmodelle;
- Positive Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen (Republik Österreich, 2020b)²

¹ Die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Wirkungsziel 2, Gleichstellungsziel im Bundesvoranschlag der Bundesregierung, UG 25 des *Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend*. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Thema im aktuellen Regierungsprogramm. Damit Eltern besser am Arbeitsmarkt teilnehmen können und nach der Familiengründung rasch in den Beruf zurückkehren können, müssen die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und der Anteil der Väter, die sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen, erhöht werden. Das Wirkungsziel 2 ist zugleich das Gleichstellungsziel, weil durch die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt unterstützt wird. Angebote der Kinderbildung und -betreuung erfüllen zudem einen doppelten Zweck und der Ausbau unterstützt neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch den Zugang zu frühkindlicher Bildung. Damit wird ein Beitrag zum UN-Nachhaltigkeitsziel 4.2, „bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Jungen Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Erziehung, Betreuung und Vorschulbildung erhalten, damit sie auf die Grundschule vorbereitet sind“, geleistet (Republik Österreich, 2020a).

- Reduktion des *Gender-Pay-Gaps*;
- Reduktion des *Gender-Pension-Gaps*;
- Besserer Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

Langfristig

- Wandel von kulturellen und sozialen Normen.

5_2.3.5. Interaktionen mit anderen Optionen

Synergien mit der Option Entgeltpolitik (5_01), Verkürzung auf 50.000 h als Grundlage für eine Umverteilung von Arbeit (8_05) und *Care-Work* (8_06) und mit den Optionen von SDG 5 Entgeltpolitik (5.01), flächendeckende Verankerung von gendersensibler Elementarpädagogik (5.04)

² Frauen und Wiedereinsteigerinnen verstärkt am Erwerbsleben zu beteiligen ist das Wirkungsziel 5, Gleichstellungsziel im Bundesvoranschlag der Bundesregierung, UG 20 des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend. Der EU 2020 Strategie folgend, sind als nationales Ziel Maßnahmen zur Erreichung der Beschäftigungsquote von 77-78 % notwendig. Eine besondere Zielgruppe sind Frauen; hier wäre darauf zu achten, dass für die Arbeitnehmerinnen Wahlfreiheit hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes besteht. Beschäftigung ist individuell der wichtigste Beitrag zur Vermeidung von Armut, deshalb ist ein existenzsicherndes Einkommen notwendig. Ein Mehr an Beschäftigung schöpft die Ressource Qualifikation besser aus und sichert durch die vermehrten Sozialversicherungs- und Steuerbeiträge die Systeme der sozialen Sicherheit ab. Als Folge der vertikalen und horizontalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist es für Frauen ungleich schwerer eine ihrer Ausbildung und Interesse adäquate Beschäftigung zu finden. Dadurch wächst der *Gender Gap* weiter, Diskriminierung durch die Entlohnungssysteme sowie die ungleiche Verteilung der Versorgungsarbeit und Betreuungspflichten führt zu mangelnder Mobilisierung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials (Republik Österreich, 2020b).

Literatur

- Bergmann, Nadja, Scambor, Christian & Scambor, Elli. (2014). *Bewegung im Geschlechterverhältnis. Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich* (Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Bd. 5). LIT Verlag Münster.
- Bundeskanzleramt. (2019). *FamilienGuide. Leistungen für Familien in Österreich*. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:841098cc-56f6-4819-8def-7e0e5a3dbb63/familyguide_de.pdf [23.6.2021]
- Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend. (2020a). *Familienzeitbonus – Statistik (für Geburten ab 01.03.2017)*. <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstützungen/familienzeitbonus/mo-natsstatistik-fzb.html> [8.10.2020]
- Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend. (2020b). *Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Geburten ab 28. 2. 2017)*. https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:6ecc089e-8ff9-4b93-87cb-f94282449221/Vaeterbeteiligung_Bundeslaender_Stand_Juli2020.pdf [8.10.2020]
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. (2018). *#Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs-, und Arbeitszeiten*. *Endbericht*. <https://maennerundvereinbarkeit.at/wp-content/uploads/2018/03/Final-Report-to-a-Broader-Public-DE-final.pdf> [08. 10. 2020]
- Daum, Matthias, Lenz, Jacobsen & Pausackl, Christina. (2020). *Mann muss nur wollen. Die Zeit*, S. 16.
- Dörfler, Sonja, Greiner, Ben, Kittel, Bernhard, Sausgruber, Rupert, Chwaninger, Manuel, Spitzer, Florian. (2020). *Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite*. *Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung (= ÖIF Forschungsbericht, Nr. 33)*.
- Eydal, Guðný Björk, Gíslason, Ingólfur V. (2020). *Iceland country note*. In: Koslowski, Alison, Blum, Sonja, Dobrotić, Ivana, Kaufman, Gayle, Moss, Peter (Hg.), *International Review of Leave Policies and Research* (S. 313-321). http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [8.10.2020]
- Ghassemi, Sonja, Kronsteiner-Mann, Christa. (2009). *Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede*. *Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (GZ: BKA-F140. 300/0003-II/1/2008)*. *Wien: Statistik Austria*.
- Grimshaw, Damian, Rubery, Jill. (2015). *The motherhood pay gap. A review of the issues, theory and international evidence*. *Geneva: International Labour Organization*. http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/wcms_348041.pdf [8.10. 2020]
- Mader, Katharina, Derndorfer, Judith, Disslbacher, Franziska, Lechinger, Vanessa, Six, Eva. (2020). *Genderspezifische Effekte von COVID-19*. *Wien*. <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffekte-von-covid-19> [16.12.2020]
- Müller, Kai-Uwe, Neumann, Michael, Wrohlich, Katharina. (2013). *Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung*. *Berlin*. <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/10335.pdf> [08.10.2020]
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016). *Parental Leave: Where are the Fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low*. <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf> [8.10.2020]
- Rechnungshof Österreich. (2020). *Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz. Bericht des Rechnungshofes*. *Wien: Rechnungshof*.
- Republik Österreich, Parlamentsdirektion. (2020a). *Entwurf zum Bundesfinanzgesetz 2020 Entwurf zum Bundesfinanzrahmengesetz 2020 – 2023, Untergliederungsanalyse UG 25-Familie und Jugend*. https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2020/BD_-_UG_25-Familie_und_Jugend_BVA-E_2020.pdf [18.12.2020]
- Republik Österreich, Parlamentsdirektion. (2020b). *Entwurf zum Bundesfinanzgesetz 2020 Entwurf zum Bundesfinanzrahmengesetz 2020 – 2023, Untergliederungsanalyse UG 20-Familie und Jugend*. https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2020/BD_-_UG_20-Arbeit_BVA-E_2020.pdf [18.12.2020]
- Riesenfelder, Andreas, Danzer Lisa. (2019). *Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der vierten Fassung des Wiedereinstiegsmonitoring zu den Kohorten 2006 bis 2016 in Österreich und in den Bundesländern*. *Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte*. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Wiedereinstiegsmonitoring_2019.pdf [8.10.2020]
- Samtleben, Claire, Müller, Kai-Uwe, Lott, Yvonne. (2020). *Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung*. *Berlin*. <https://www.drittergleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/102.1/3/be94fc.pdf> [16.12.2020]
- Schiffbänker, Helene, Holzinger, Florian. (2014). *Policies Working Paper 75/2014. Väterkarenz und Karriere*. *Wien*. https://www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/imported/content_uploads/WP_75_Vaeterkarenz_und_Karriere_04.pdf [8.10.2020]
- Schmidt, Eva-Maria, Kaindl, Markus, Mazal, Wolfgang. (2020). *Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung*. *Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung (= ÖIF Forschungsbericht, Nr. 32)*.
- Stadler, Bettina, Mairhuber, Ingrid. (2017). *Arbeitszeiten von Paaren. Aktuelle Verteilung und Arbeitszeitwünsche*. *Wien*. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/11/1292-FB_03_2017.pdf [23.6.2021]
- Statistik Austria. (2019). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018*. https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=122318 [8.10.2020]
- Statistik Austria. (2020). *Gender Statistik. Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html [8.10.2020]
- Van der Gaag, Nikki, Heilman, Brian, Gupta, Taveeshi, Nembhard, Ché, Barker, Gary. (2019). *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*. *Washington DC: Promundo-US*.
- Wernhart, Georg, Dörfler, Sonja, Halbauer, Stefan, Mazal, Wolfgang, Neuwirth, Norbert (2018). *Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit* (Forschungsbericht Nr. 25). *Wien: Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung*.