

# Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein Rundumblick mit Fokus auf den Bundesdienst



## Impressum

*Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:*

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen  
Sektion IV – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung  
Minoritenplatz 3, 1010 Wien

*Redaktion, Text und Gesamtumsetzung:* Mag.<sup>a</sup> Karin Maurer und Mag.<sup>a</sup> Magdalena Bruckmüller-Schindler,  
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Abteilung IV/1 – Gleichstellungspolitische Grundsatz- und  
Rechtsangelegenheiten

*Barrierefrei zugängliche Version:* Sektion IV

Wien, Juni 2017

*Copyright und Haftung:*

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

*Rückmeldungen:*

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [iv1@frauenministerium.gv.at](mailto:iv1@frauenministerium.gv.at).

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1. Lebensentwürfe – Wunsch oder Wirklichkeit? .....	2
2. Vereinbarkeit – Bisherige Meilensteine: Der lange Weg von einem Frauen- zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema.....	4
3. Europa im Blickfeld .....	10
4. Bundesdienst – gute Voraussetzungen für die Work-Life-Balance? .....	14
5. Wichtige Regelungen zur Vereinbarkeit im Bundesdienst .....	17
5.1 Familienmonat.....	17
5.2 (Geteilte) Karenz und Kinderbetreuungsgeld.....	19
5.3 Herabsetzung der Wochendienstzeit / Teilzeit .....	21
5.4 Gleitzeit.....	25
5.5 Telearbeit.....	26
5.6 Pflegekarenz und Pflegezeit .....	27
5.7 Sabbatical.....	29
6. Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Bundesdienst von A bis Z .....	30
7. Fachbeiträge .....	37
7.1 Karenz im europäischen Vergleich .....	37
7.2 Vereinbarkeitsmaßnahmen im Bundesdienst .....	39
7.3 Mehr Rechte und bessere Vereinbarkeit für alle Eltern.....	42
7.4 Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeit.....	44
7.5 Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt auf Männer und Frauen	46
8. Wo finde ich weitere Informationen? .....	48

# Einleitung

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, die in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gerückt ist, ist eines der wichtigsten gesellschaftspolitischen Anliegen. Nur wenn grundlegende vereinbarkeitsfreundliche Strukturen und flexiblere Rahmenbedingungen existieren, ist gewährleistet, dass Frauen und Männer bzw. Mütter und Väter eine Wahlfreiheit in Bezug auf das von ihnen bevorzugte Lebensmodell haben. Durch die verbesserte Vereinbarkeit wird auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt unterstützt. Die Vereinbarkeit ist somit ein Kernthema der Gleichstellungspolitik.

Das Thema Vereinbarkeit ist zwar theoretisch kein „Frauenthema“ mehr, doch in der Realität sind es meist die Frauen, die Beruf, Familie und Haushalt managen und somit nach wie vor zwei Drittel der unbezahlten Arbeit leisten. Wieso eigentlich? Ein historischer Rückblick gibt Aufschluss darüber, wie all die Verwerfungen, Neuanfänge, Modernisierungsschübe und Rückwärtstrends des 20. Jahrhunderts auch die Vereinbarkeitsthematik in Österreich maßgeblich mitgeprägt haben. Wie kam es von der Mutterkarenz zur geteilten Karenz...? Wie wird der „Babyonat“ im öffentlichen Dienst angenommen, oder wieso prägt die Teilzeit zunehmend die Frauenerwerbstätigkeit...? All diesen Fragen wird in der vorliegenden Broschüre nachgegangen.

Auf den Bundesdienst, dem die Vereinbarkeitsmöglichkeiten seiner MitarbeiterInnen ein besonders wichtiges Anliegen sind, wird in der Broschüre ein besonderes Augenmerk gelegt. Aus gutem Grund: In den letzten Jahren sind wichtige Maßnahmen zur Vereinbarkeit wie „Babyonat“, Väterkarenz sowie neue Regelungen im Bereich Kinderbetreuung in Kraft getreten, die hier kompakt zusammengefasst werden. Dies soll Sie dabei unterstützen, bei den aktuellen Karenz- und Kinderbetreuungsgeldmodellen einen Überblick zu erlangen und Sie bei Ihren Entscheidungen unterstützen. Das Ergebnis einer Erhebung zeigt die Bandbreite der zahlreichen Vereinbarkeitsmaßnahmen im Bundesdienst. Um unser Informationsangebot abzurunden, finden Sie in der Broschüre interessante Beiträge von ExpertInnen, Daten und Fakten sowie zahlreiche Serviceangebote, die Ihnen bei Fragen Unterstützung bieten können.

Wir hoffen, dass Sie viel Interessantes und Neues für sich entdecken. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine informative Lektüre.

# 1. Lebentwürfe – Wunsch oder Wirklichkeit?

Karriere. Familie. Freundschaften. Freizeit. Was zählt im Leben? Oder ist das Unmögliche möglich – und alles wird möglich...?



Angesichts dieser Vorstellung ist Skepsis angesagt. Bis heute gibt es genügend erfolgreiche Frauen, die alleine schon das Wort „Vereinbarkeit“ als beschönigend abtun. Denn es gäbe „nur ein Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Lebensbereiche, die sich, wenn man sie gleichzeitig ausübt, einfach addieren.“

Weil sie genau dieselben Anforderungen an uns stellen; in der Familie und im Beruf sollen wir allzeit verfügbar, flexibel und immer auf die Sache konzentriert sein.<sup>1</sup> So bringen es die Autorinnen des Buches „Die Alles ist möglich-Lüge“, Susanne Garsoffky und Britta Sembach auf den Punkt. Der Vergleich zu frauenpolitischen Forderungen aus dem Beginn des 20. Jahrhunderts lässt Resignation aufkommen. Die große österreichische Frauenrechtlerin Rosa Mayreder schrieb in der Zeitschrift „Wort der Frau“ etwa: „Immerhin wird die doppelte Beanspruchung durch Erwerb und Haushalt nicht allzu schwer empfunden werden, solange die Ehe kinderlos bleibt. Die große Schwierigkeit und (...) nicht zu beseitigende Ungleichheit im Leben von Mann und Frau stellt sich erst mit der Mutterschaft ein. Die Mutterschaft beansprucht die körperliche und seelische Leistungsfähigkeit der Frau in so hohem Grade, dass eine Zweiteilung der Interessen nur mit Aufgebot äußerster Willenskraft und Seelenstärke durchzuführen ist. Sie bedeutet gegenüber der männlichen Tätigkeit in der gleichen Bevölkerungsschicht eine beachtenswerte Mehrbelastung, die sich in der Großstadt unter komplizierteren Lebensbedingungen bis zum Übermaß steigert.“<sup>2</sup>

Derselbe Inhalt – in anderen Worten? Nein, zum Glück nicht ganz. Schwangerschaften prägen nicht mehr die fruchtbaren Jahre einer Frau und die Hausarbeit ist deutlich weniger zeitaufwendig als noch in der Zwischenkriegszeit. Auch die Art der Frauenberufstätigkeit hat sich seit damals stark verändert:

Frauen finden sich in qualifizierten Berufen, was früher nur für wenige möglich war. Heute ist die Frauenerwerbstätigkeit von Anstellungsverhältnissen geprägt, früher waren Frauen auch in Familienbetrieben mitbeschäftigt – vielfach ohne eigenen Pensionsanspruch.

**Wieso betrifft Vereinbarkeit immer noch hauptsächlich die Mütter...?**

Dass Kinderbetreuung ausschließlich Frauensache sei, dieses „eherne“ Gesetz gilt – zumindest in der modernen westlichen Welt – theoretisch nicht mehr (auch wenn es oftmals in der Praxis noch gelebt wird). Was viele Frauen, die vor ihrer Mutterschaft bereits erwerbstätig waren, als großen Einschnitt empfinden, ist der (temporäre) Verlust der finanziellen Unabhängigkeit und ihrer freien Zeiteinteilung,

<sup>1</sup> „Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind“

<sup>2</sup> Wort der Frau, 31. Juli 1932, 5. (Rosa Mayreder, Gleichstellung und Ehe).

die organisatorische Zuständigkeit für sämtliche familiäre Belange und besonders auch, dass eine berufliche Karriere mit Aufstiegsmöglichkeiten nicht oder nur noch schwer zu erreichen ist.

Es scheint fast so, als ob das „eherne“ Gesetz doch noch tief in unsere Zeit hineinwirkt und das Thema Vereinbarkeit immer noch Frauensache sei. Oder doch nicht? Ist es tatsächlich bereits ein Gleichstellungsthema geworden? In vagen Ansätzen vielleicht. Denken wir an die Väterkarenz: Immerhin gehen heute 14,8% der Väter im Bundesdienst in Karenz, wenn auch nur für wenige Monate.<sup>3</sup> Bei der Zeiterhebungsstudie 2008/09 wird allerdings evident, was Sie wahrscheinlich schon vermutet haben: Zwei Drittel der unbezahlten Arbeit wird nach wie vor von Frauen geleistet, ein Drittel von Männern.<sup>4</sup> Bei der Leistung von bezahlter Arbeit kehrt sich dieses Verhältnis um. Kinderbetreuung stellt dabei einen verhältnismäßig geringen Zeitaufwand dar, wohl aber Hausarbeit, die beim Thema „Vereinbarkeit“ ebenfalls berücksichtigt werden muss. Und wie sieht es mit den Wünschen der Väter aus...? Eine 2015 durchgeführte Männerstudie kam zu dem Ergebnis, das sich viele Männer im Nachhinein mehr Zeit für ihre Kinder im Kindergartenalter genommen hätten.<sup>5</sup>

---

### Rückbesinnung auf traditionelle Werte in Zeiten globaler Verunsicherung

---

Die Familie hat in den vergangenen 30 Jahren wieder stark an Bedeutung gewonnen – ein Trend, der sich durch sämtliche Altersgruppen durchzieht. Auch die „Generation What“ besinnt sich in Zeiten einer globalen, wirtschaftlichen und politischen Verunsicherung auf ein intaktes Privatleben als Rückzugshot, und einen vor allem sicheren Job als Basis dafür.

Dies geht aus der Jugendwertestudie 2011<sup>6</sup> hervor. Man will den Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben selbst in der Hand haben, selbst über die eigene Zeit verfügen und selbst entscheiden, wie viel man arbeitet. Nur wenige Jugendliche (9%) meinen, dass die heutige Arbeitswelt sowieso keine andere Wahl bietet, als auf Freizeit zu verzichten. Was auffällt ist, dass bei der Jugendwertestudie zwischen Mädchen und Burschen keine großen Unterschiede auftauchen – wahrscheinlich, weil man sich der Tragweite der Entscheidung für eine Familiengründung noch gar nicht richtig bewusst ist.

Oft äußerten die Jugendlichen bei der Beantwortung der Fragen Wünsche, die mit der gelebten Lebensrealität nur wenig zu tun haben. Denn Leistungsdruck ist auch bei den Jugendlichen ein omnipräsentes Phänomen. Der Tenor der Jugendwertestudie ist dennoch nicht zu überhören: Karrierewünsche wiegen inzwischen weniger als die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben oder die schlichte Planbarkeit von Berufstätigkeit. Welcher Dienstgeber könnte diese Anforderungen am besten erfüllen? Der Staat wurde als drittattraktivster Arbeitgeber genannt, hinter Red Bull und Voest Alpine. Zugegeben: die Nennung war mit 1,6% nicht gerade häufig, schaffte es aber doch noch ins Ranking unter die Top drei.

Warum der **Bundesdienst** als attraktiver Arbeitgeber gilt, darüber erfahren Sie mehr im [Kapitel 3](#).  
**Bundesdienst – gute Voraussetzungen für die Work-Life-Balance?**

---

<sup>3</sup> Bundeskanzleramt Österreich, *Das Personal des Bundes 2016*, 60.

<sup>4</sup> Statistik Austria, *Zeitverwendungserhebung 2008/09*, 33.

<sup>5</sup> *Familie ist „IN“ – Trend ungebrochen*, erster österreichischer Familienindex bestätigt Wunsch nach mehr Familienleben.

<sup>6</sup> *Institut Jugendkultur*

## 2. Vereinbarkeit – Bisherige Meilensteine: Der lange Weg von einem Frauen- zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema

---

### Von Mutterschutz, Frauenerwerbstätigkeit, traditionellen Geschlechterrollen bis hin zur Aufweichung starrer Vorstellungen vom Beginn des 20. Jahrhunderts bis heute

---

Man kann mit Fug und Recht behaupten, dass das Thema Vereinbarkeit die gesamte Frauen- und Gleichstellungspolitik des 20. Jahrhunderts maßgeblich mitgeprägt hat und bis heute prägt. Wäre die sozioökonomische Gleichstellung bereits erreicht, wenn beide Elternteile – Mütter und Väter – unbezahlte Care-(Arbeit) übernehmen würden...? Gäbe es keinen Gender Pay Gap mehr...? Wäre eine Quote für Frauen in Führungspositionen obsolet...? Und welche Rahmenbedingungen müssten Politik und Wirtschaft schaffen, um im Privaten Geschlechtergerechtigkeit zu ermöglichen...?

---

### Wenig Rechte für (werdende) Mütter bis in die Zwischenkriegszeit

---

Klar ist: Lange Zeit war die Familien- und Frauenpolitik ideologisch stark umfедdet. Die unterschiedlichen Zugänge zum „idealen“ Frauenbild bzw. -leben bzw. zur Frauenbeschäftigung reichen weit zurück und fanden ihren Niederschlag unter anderem in den unterschiedlichen Frauenbewegungen. Während sich die bürgerliche in erster Linie für gleiche Bildungschancen einsetzte, das Tätigkeitsfeld einer Frau als Hausfrau und Mutter definierte und der Frauenerwerbstätigkeit skeptisch gegenüberstand, trat die sozialdemokratische Frauenbewegung vor allem für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse ein. Aber auch da gab es verschiedene Standpunkte: einerseits wurde die Frauenarbeit von Teilen der sozialdemokratischen Frauenbewegung als notwendiges Übel betrachtet, da das Gehalt des Mannes schlichtweg nicht ausreichte, um eine Familie zu ernähren, andererseits wurde sie aber auch als wichtiger Motor für die weibliche Emanzipation erachtet. Doch dafür müsse auch ein hoher Preis bezahlt werden. Besondere Arbeitsregelungen für werdende Mütter und Mutterschutz könnten die Benachteiligung arbeitender Frauen noch weiter verstärken, befürchteten etwa Käthe Leichter oder Adelheid Popp.

Bis in die Zwischenkriegszeit waren Arbeitsverhältnisse für Schwangere und Mütter katastrophal. Bei Krankheit, Schwangerschaft, Invalidität und Familienpflichten waren Gesetzgeber und Vorgesetzte nicht verpflichtet, Rücksicht zu nehmen und entsprechenden Schutz für die Frauen zu gewährleisten.

Dies blieb nicht ohne Auswirkungen: Die Kindersterblichkeit war hoch und Schwangerschaftskomplikationen standen an der Tagesordnung. Verbesserungen schafften die ersten Jahre nach dem ersten Weltkrieg, es gelang allerdings nicht, eine umfassende und einheitliche Mutterschutzgesetzgebung zu erlassen, die den westeuropäischen Minimal-Standards entsprochen hätte.<sup>7</sup>

---

### Besondere Regelungen für den Bundesdienst

---

Im Bundesdienst (überwiegend auf Verwaltungsebene) waren die Arbeitsverhältnisse weniger beschwerlich, Diskriminierungen gegen Frauen standen aber auch dort an der Tagesordnung. Sie arbeitete

---

<sup>7</sup> Sarah Christian, *Von der Mutterkarenz in geteilte Karenz*, Dipl.-Arbeit, Wien 2015, 33.

ten in den niederen Lohngruppen – als (günstige) Schreibkräfte, Putzkräfte usw., aber auch im Lehrberuf.

Privilegiert waren Bundesbedienstete im Vergleich zu anderen Branchen beim Mutterschutz: Ab 1920 gab es ein Mutterschutzgesetz sowohl für alle weiblichen Bundesbediensteten, als auch für die mitversicherten Ehefrauen der männlichen Bundesbediensteten. Sie erhielten eine Wöchnerinnenunterstützung für die Dauer von bis zu vier Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt in der Höhe von täglich drei Viertel der im Monat der Niederkunft anrechenbaren Bezüge des Versicherten.<sup>8</sup> Wenn die anspruchsberechtigte Mutter zudem auch ihr Kind stillte, so wurde die Wöchnerinnenunterstützung darüber hinaus einen weiteren Monat gewährt. Sie wurde zusätzlich zum Gehalt bezahlt, um die steigenden Kosten zu decken.<sup>9</sup>

Für viele andere Berufssparten und in den verschiedenen Bundesländern blieben solche Bestimmungen reine Wunschvorstellungen. Besonders ungeschützt waren Hausgehilfinnen, für die weder ein Beschäftigungsverbot, Entlassungs- oder Kündigungsschutz oder Stillpausen galten. Landarbeiterinnen und Industriearbeiterinnen wurden ebenfalls zu wenig in der Mutterschutzgesetzgebung berücksichtigt.

Vorbehaltlos unterstützt wurde die Frauenerwerbstätigkeit nicht – vor allem während des Ständestaates gab es einen Rückwärtstrend: So trat 1934 ein kurioses Gesetz eigens für die Bundesbediensteten in Kraft, das darauf abzielte, die Frauennarbeit zu verringern. Die Verordnung gegen das „Doppelverdienst“ regelte, dass verheiratete weibliche Bundesbedienstete, deren Ehemänner ebenfalls im Bundesdienst beschäftigt waren und über 340 Schilling brutto verdienen, ihren Beruf aufgeben mussten.<sup>10</sup> Die Idee dahinter war erstens, die hohe Arbeitslosigkeit dadurch zu lindern, dass Frauen zuhause blieben. Und zweitens sollten sich die Frauen ihrer ihnen angedachten Rolle als Mutter und Hausfrau zurückbesinnen, die durch die Entwicklungen des Ersten Weltkriegs zunehmend infrage gestellt worden war.

## Der Nationalsozialismus: Diskrepanz zwischen der propagierten Mutterrolle und der benötigten Frauenerwerbstätigkeit für die Kriegsindustrie



Der Nationalsozialismus, der propagierte, dass Frauen möglichst viele Kinder gebären sollten, war ebenfalls von strikten Geschlechtervorstellungen geprägt. Ein privates Familienidyll war allerdings nicht erwünscht, denn das System wollte direkten Zugriff auf alle Familienmitglieder haben, damit die Autorität des Systems nicht untergraben werden konnte.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Käthe Leichter, *Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich, Wien 1927, 137.*

<sup>9</sup> Sarah Christian, *Von der Mutterkarenz in geteilte Karenz, Dipl.-Arbeit, Wien 2015, 28-29.*

<sup>10</sup> Sarah Christian, *Von der Mutterkarenz zur geteilten Karenz, Dipl.-Arbeit, Wien 2015, 34.*

<sup>11</sup> Sonja Dörfler, Georg Wernhart, *Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich, hg.: ÖfF, März 2016. 21.*

Außerdem wurde das gewünschte und propagierte Frauenbild, als Hausfrau und Mutter der nationalsozialistischen Gesellschaft zu dienen, von der Kriegsrealität eingeholt. Es kam zu einem Arbeitskräftemangel in der Industrie – und Frauen wurden für die Fabriksarbeit unter dem Motto angeworben, dass die „monotone Fließbandarbeit besonders für Frauen und Mütter geeignet“ sei, „weil sie dabei in Gedanken bei ihren Hausfrau- und Mutteraufgaben verweilen könnten.“<sup>12</sup>

---

### Vereinheitlichtes Mutterschutzgesetz

---

Dennoch kam es zu einem wichtigen Schub beim Mutterschutzgesetz: Das 1927 im Deutschen Reich erlassene „Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft“ wurde 1940 in Österreich übernommen. Es brachte sowohl eine Vereinheitlichung der verschiedenen Gesetze als auch eine Erweiterung des Mutterschutzes auch auf nicht pflichtversicherte werdende Mütter mit sich, beinhaltete ein Beschäftigungsverbot von vier Wochen vor und bis zu zwölf Wochen nach der Geburt, Verbote von Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie ein Entlassungs- und -kündigungsverbot für die Dauer von vier Monaten nach der Geburt eines Kindes. Ab 1942 wurde das Mutterschutzgesetz maßgeblich erweitert: es gab Stillpausen von bis zu 90 Minuten täglich bei vollem Lohnausgleich und das Wochengeld wurde ab nun in der Höhe des vorherigen Gehalts bis zu 13 Wochen ausbezahlt. Besonders und gänzlich neu an diesem reformierten Mutterschutzgesetz war die Verpflichtung der Betriebe, Betriebskindergärten bzw. Tagesheimstätten zu errichten oder Einrichtungen der jeweiligen Gemeinde mit entsprechenden finanziellen Förderungen zu versorgen.<sup>13</sup> Das neue Mutterschutzgesetz sollte die erwerbstätigen Mütter auch in die Lage versetzen, „die Pflichten der Mutterschaft ungefährdet zu erfüllen.“<sup>14</sup>

---

### Rückbesinnung auf traditionelle Geschlechterbilder in den 1950er und 1960er Jahren: Erweiterung der unbezahlten Karenz

---

Nach 1945 wurde das Mutterschutzgesetz aus der Zeit des Nationalsozialismus beibehalten. Interessant sind die Entwicklungen im Lauf der 1940/50er Jahre: Aufgrund des männlichen Arbeitskräftemangels war die Frauenerwerbstätigkeit, die zunehmend von Anstellungsverhältnissen geprägt war, für den Wiederaufbau und Wirtschaftsaufschwung nicht wegzudenken.

Gemeinhin ist die Annahme, Frauen hätten in den konservativen 50er Jahren hauptsächlich hausfrauliche Pflichten versehen, eine nachträglich falsche Interpretation der Geschichte: damals waren mit 70% Erwerbsbeteiligung beinahe so viele Frauen wie Männer am Arbeitsmarkt tätig. Das Arbeitspensum der Frauen war infolge der Dreifachbelastung beträchtlich. Da es gegen Ende der 1950er Jahre – nicht zuletzt aufgrund der Rückkehr der männlichen Kriegsheimkehrer ein Überangebot an Arbeitskräften gab, wurde die Lösung des „Problems“ der Arbeitslosigkeit dahingehend gesucht, dass Frauen länger zuhause – bei ihrem Nachwuchs bleiben sollten. Dieses Ansinnen wurde damals von allen politischen Parteien mitgetragen. Die unbezahlte Karenz wurde 1957 im neuen Mutterschutzgesetz verabschiedet: Frauen konnten ab nun nach Auslaufen des Mutterschutzes weitere sechs Monate zuhause bleiben. Für diese Zeit und weitere vier Monate wurde ein Kündigungs- und Entlassungsschutz gewährt.

Einig waren sich die im Parlament vertretenen Parteien auch dahingehend, dass für die optimale Entwicklung des Kleinkindes die Betreuung durch die Mutter die beste sei und ebenfalls der damals noch

---

<sup>12</sup> Ebd., 22.

<sup>13</sup> Österreichische Nationalbibliothek, *ANNO, Historische österreichische Zeitungen und Zeitschriften*.

<sup>14</sup> Wiener Montagblatt, 18. Mai 1942, 2.

sehr hohen Säuglingssterblichkeit auf diese Weise entgegengewirkt werden könnte. Der Verzicht auf finanzielle Unabhängigkeit müsse (wenigstens temporär) in Kauf genommen werden. Selbst die KPÖ vertrat die Ansicht, dass Arbeit ein notwendiges Übel sei, und keinesfalls auch als Erfüllung oder Ergänzung zum Familienleben zu sehen sei. Da die unbezahlte Karenz von vielen Familien aus finanziellen Gründen nicht in Anspruch genommen werden konnte, wurde 1960 ein bezahlter Karenzurlaub eingeführt: Für alleinstehende Mütter betrug das Karenzurlaubsgeld die Höhe des zustehenden Arbeitslosgeldes, verheiratete Mütter erhielten nur die Hälfte dessen.

---

### Die Kreisky-Ära: Erste Versuche, Geschlechterrollen und Aufgabenteilung neu zu denken

---

Eine Wende in der Familien- und Frauenpolitik markierte die Kreisky-Ära. Die weitgehende Einigkeit, die die politischen Diskussionen der 1950er und 1960er Jahren prägte, wich einer zunehmend konträren Positionierung zwischen SPÖ und ÖVP. Die SPÖ vertrat ab nun den Standpunkt, dass die rasche Wiedereingliederung der Mütter in den Beruf gefördert werden müsste, während für die ÖVP eine weitere Verlängerung des Karenzanspruchs für erstrebenswert hielt. Außerdem erhob die ÖVP auch die Forderung nach einem Teilzeitbeschäftigungsgesetz, um Frauen eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Seit den 1970er Jahren bestand auch in Österreich die Forderung nach einer geschlechtsneutralen Fassung der Karenzgeldregelung, wie beispielsweise in Schweden und Geschlechterleitbilder wurden – wenigstens in der Theorie – neu entworfen. Immerhin wurde 1975 der Anspruch auf Pflegefreistellung für beide Elternteile eingeführt. Dieser erste Erfolg einer Gleichstellungspolitik stellte allerdings bis in die 1990er Jahre die einzige „Mutterschaftsleistung“ dar, die gegebenenfalls auch vom Vater des Kindes in Anspruch genommen werden konnte.

Wegweisend war 1976 die Familienrechtsreform, die verpflichtend eine partnerschaftliche Teilung der Haus-, Erziehungs- und Erwerbsarbeit vorsah. Beide Elternteile mussten gemeinsam für den Unterhalt aufkommen, wobei derjenige Elternteil, der den Haushalt besorgt, dadurch seine Unterhaltspflicht erfüllte.<sup>15</sup> Die Aufgabenbereiche der Mütter und Väter blieben in der gelebten Realität allerdings immer noch strikt getrennt.

Es gab auch schon in den 1970er Jahren Vorstöße in Richtung geteilte Karenz! Damals entwickelte sich ein interessanter Diskurs, ob es sich hierbei um ein hart erkämpftes Privileg für Frauen, das keinesfalls „einfach so“ den Männern zustehe, handle, oder die geteilte Karenz eine Benachteiligung der Väter in der Berufswelt zur Folge habe – und daher nicht erstrebenswert sei. Außerdem gab es im Österreich der 1970er Jahre auch noch starke Befürchtungen, dass die geteilte Karenz schlussendlich zu einer Auflösung der bisher geltenden aufgeteilten Aufgabenbereiche von Frauen und Männern führe. Dass ein Baby im Idealfall zuhause betreut werden müsste, darüber herrschte politische Einigkeit über alle Parlamentsparteien hinweg.

---

### Familienpaket 1990: Einführung der geteilten Karenz – sie wird wenig angenommen

---

Das Familienpaket, das 1990 verabschiedet wurde, sah vor, dass Frauen und Männer wahlweise Karenz in Anspruch nehmen könnten. Allerdings blieb es das Vorrecht der Mutter, in Karenz zu gehen, was bedeutete, dass Väter zum Zug kamen, wenn ihre Partnerin auf ihren Karenzanspruch verzichtete oder die Betreuung des Kindes nicht wahrnehmen konnte. Mit dieser gesetzlichen Bestimmung wurde eine

---

<sup>15</sup> *Familienrechtsreform der 70er Jahre, Renner Institut*

Vollzeitbetreuung des Kleinkindes eher durch die Mutter als durch den Vater gewährleistet. Der lediglich abgeleitete Karenzanspruch der Väter geriet in der Folge mit der sogenannten ‚Elternurlaubsrichtlinie‘ der EU in Konflikt, die für erwerbstätige Frauen und Männer ein individuelles Recht auf ‚Elternurlaub‘ für die Dauer von mindestens drei Monaten vorsah.<sup>16</sup> Erst 2002 wurde die Väterkarenz gleichberechtigt eingeführt.

Die Karenzurlaubsregelungen der 1990er Jahre gingen in Richtung Karenz mit der Option, bis zum vierten Geburtstag des Kindes in Teilzeitkarenz zu gehen. Teilzeitkarenz bedeutete, dass die Eltern ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel reduzierten. Die Dauer der Teilzeitkarenz wurde im Verhältnis zur Vollkarenz berechnet (ein Jahr Vollzeitkarenz bedeutete zwei Jahre Teilzeitkarenz). Teilzeitkarenz konnte gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. Das Teilzeitkarenzgeld entsprach einem Teilzeitausgleich. Bis zum Jahr 2002 konnte im Falle der Teilzeitkarenz das halbe Karenzgeld unabhängig von der Einkommenshöhe bezogen werden.<sup>17</sup>

---

### Vom Karenzurlaubsgeld zum Kinderbetreuungsgeld und zur Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds bis hin zum Kinderbetreuungsgeld-Konto

---

Die große Reform des Karenzurlaubsgeldes (mit vorheriger Erwerbstätigkeit) hin zum Kinderbetreuungsgeld (auch ohne Erwerbstätigkeit) erfolgte 2002. Das Kinderbetreuungsgeld sollte die Wahlfreiheit von Müttern bezüglich Fremdbetreuung ermöglichen. Ein wesentlicher Schritt hin zu mehr Väterbeteiligung war 2010 die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds. Beliebt ist das einkommensabhängige Modell vor allem bei gut verdienenden Müttern und Vätern, da es dem karenzierten Elternteil 80% des letzten Nettoeinkommens sichert.

Neue Regelungen rund um das Kinderbetreuungsgeld sind mit 1. März 2017 in Kraft getreten. Eltern können zwischen dem flexiblen pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Konto oder dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wählen.

**Informationen zum Kinderbetreuungsgeld-Konto** finden Sie im [Kapitel 5.2 \(Geteilte\) Karenz und Kinderbetreuungsgeld](#).

---

### Von der Kinderbetreuungs-offensive zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

---

Die Frage der Vereinbarkeit zieht sich durch das gesamte Erwerbsleben. Das Angebot von der Kleinkindbetreuung bis zur Schule entscheidet dabei häufig darüber, ob Frauen in Vollzeit arbeiten können.

Das Angebot an Ganztagschulen quantitativ auszubauen und qualitativ zu verbessern ist ein wichtiger Aspekt. Mit dem Ministerratsbeschluss vom 12. Juli 2016 hat die Bundesregierung daher beschlossen, dass bis 2025 750 Mio. Euro für den Ausbau der ganztägigen Schulformen aufgewendet werden. Damit wird die Chancengleichheit für Kinder und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben deutlich gestärkt.

Eine der Grundvoraussetzungen für die (volle) Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Eltern sind – qualitativ und quantitativ – ausreichende und auch erschwingliche Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Bedarfs-

---

<sup>16</sup> Elli Scambor, Markus Faßhauer, *Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich*, Graz 2006, 5.

<sup>17</sup> Elli Scambor, Markus Faßhauer, *Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich*, Graz 2006, 9.

gerechte Kinderbetreuungsangebote tragen zur Reduzierung des Ausmaßes der unbezahlten Versorgungsarbeit von Frauen bei, die dadurch ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen können.

Der halbtägige Kindergartenbesuch im letzten Jahr vor Schuleintritt wird seit dem Kindergartenjahr 2009/2010 österreichweit kostenlos angeboten. Seit dem Kindergartenjahr 2010/11 ist der halbtägige Besuch bundesweit verpflichtend. Der Bund beteiligt sich an den dadurch entstehenden Mehrkosten für Länder und Gemeinden mit 70 Mio. Euro pro Kindergartenjahr.<sup>18</sup>

Der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote ist ein wichtiger Hebel zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Frauen und Männer. Daher haben der Bund und die Länder gemäß Art. 15a des Bundes-Verfassungsgesetzes eine Vereinbarung abgeschlossen.<sup>19</sup> In den Jahren 2011 bis 2014 unterstützte der Bund den Ausbau der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen mit einem Zweckzuschuss, wobei diese Förderung an eine Kofinanzierung der Bundesländer sowie die Einhaltung bestimmter Kriterien gekoppelt war. In den Jahren 2014 bis 2017 stellt der Bund insgesamt 305 Mio. Euro den Ländern als Anschubfinanzierung zur Verfügung. Die Bundesländer erhöhen diesen Betrag im Zuge einer Kofinanzierung um zusätzlich rund 135 Mio. Euro.<sup>20</sup>

Schwerpunkt ist die Schaffung von Betreuungsplätzen für die Unter-Dreijährigen im gesamten Bundesgebiet. Bei den Unter-Dreijährigen Kindern soll mit der Schaffung von 13.000 neuen Betreuungsplätzen das Barcelona-Ziel der EU von 33% Betreuungsquote bis zum Jahr 2018 erreicht werden. Die Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria zeigt, dass in den letzten Jahren viele neue Plätze entstanden sind. Im abgelaufenen Kindergartenjahr 2015/16 besuchten ein Viertel der Kinder (63.030) unter drei Jahren eine Kinderbetreuungseinrichtung.<sup>21</sup> Mit der Schaffung von knapp 59.000 neuen Kinderbetreuungsplätzen seit dem Jahr 2007 konnte das Barcelona-Ziel (90%) bei den über 3-jährigen Kindern erreicht bzw. überschritten werden.

Die neu geschaffenen Kinderbetreuungsplätze führten insbesondere dazu, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich gestiegen ist (2016: 67,7%, Männer: 75,4%). Zudem gehen immer mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Auch beim Bundespersonal steigt der Frauenanteil seit Jahrzehnten kontinuierlich an und lag im Jahr 2015 bei 41,7%.

**Informationen zur Teilzeitarbeit** finden Sie im [Kapitel 5.3 Herabsetzung der Wochendienstzeit / Teilzeit](#).

---

<sup>18</sup> Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die Einführung der halbtägig kostenlosen und verpflichtenden frühen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen.

<sup>19</sup> Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots.

<sup>20</sup> [Ausbauoffensive, BMFJ](#)

<sup>21</sup> [Kindertagesheime, Statistik Austria](#)

### 3. Europa im Blickfeld

Welche Parameter sprechen für eine gute Vereinbarkeitspolitik eines Staates? Sind es Fertilitätsraten? Beschäftigungsquoten von Frauen? Eine hohe Väterbeteiligung in der Karenz und bei der Erziehung der Kinder? Oder können nicht auch Studien über das gemessene „Glück“ Aufschluss darüber geben, ob Frauen, Männer und Kinder ihren Vorstellungen entsprechend leben können? Innerhalb der EU werden verschiedene Daten gemessen und verglichen, das Thema Vereinbarkeit wird aus verschiedenen Perspektiven ausgeleuchtet. Fakt ist, dass in nahezu allen europäischen Ländern in den letzten Jahrzehnten ein nachhaltiger Einstellungswandel zu den Themen Erwerbstätigkeit von Frauen, Kinderbetreuung, aber auch Väterbeteiligung stattgefunden hat – allerdings in unterschiedlichem Tempo, was sich auch mit unterschiedlichen landesüblichen Entwicklungen erklären lässt.

Bei einem Brainstorming über Vereinbarkeit im Europavergleich tauchen möglicherweise folgende Schlagzeilen vor dem geistigen Auge auf: Frankreich habe die höchste Fertilitätsrate, Dänemark und Schweden seien die familienfreundlichsten Länder Europas, in Italien, Spanien oder Portugal herrschten traditionelle Rollenbilder vor. Von Osteuropa könnte man gemeinhin meinen, das kommunistische Ostblock-Erbe habe maßgeblich zu einer Aufhebung klassischer Rollenmodelle geführt.

Doch wie viel ist dran an den Gerüchten...? Ein Blick in die Eurostat-Datenbank beweist, dass Frankreich tatsächlich die höchste Fertilitätsrate aufweist. Und das seit Jahren ungebrochen: mit 2,02 Kindern pro Frau liegt Frankreich weit über dem EU-Durchschnitt mit 1,58 Kindern pro Frau. Noch weiter unten rangiert Österreich mit 1,47 Kindern und Schlusslichter sind Portugal, Zypern, Griechenland, Spanien, Polen und Tschechien.<sup>22</sup>

Die französische Politik führt dabei Mutterschutz von 16 Wochen, bezahlte oder hoch subventionierte Kinderkrippen und Ganztageseschulen ins Treffen. Eine Rolle spielen aber sicher auch landesübliche Gewohnheiten, Vor- und Rollenbilder. In Frankreich gibt es bereits seit langem eine hohe Frauenerwerbsquote, und die Mehrheit der Frauen geht einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach, welche durch die Geburt von Kindern nur kurz unterbrochen wird.

Richten wir den Blick nach Schweden oder Dänemark, die als vorbildlich in der Familienpolitik gelten, sagt möglicherweise folgende Anekdote mehr über die Einstellung aus als Gesetze, Quoten, Daten oder Fakten: Der ehemalige dänische Minister für Familien und Gleichstellung, Manu Saaren, erzählte, er verlasse oft das Ministerium um 17 Uhr, um für die Familie zu kochen. Solche Aussagen dürften hierzulande für ungläubiges Kopfschütteln sorgen. Schweden und Dänemark gelten in puncto Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik als nachahmenswert. Ein Rechtsanspruch auf einen Kinderkrippenplatz für Kinder ab einem Jahr erleichtert den beruflichen Wiedereinstieg. Aber auch flexible Arbeitszeiten und insgesamt kürzere Arbeitstage (auch bei Vollbeschäftigung) werden ins Treffen geführt, wenn es um Vereinbarkeitsstrategien geht.

Die nordeuropäischen Länder blicken bereits auf etliche Jahrzehnte gelebter Vereinbarkeitspolitik zurück. Vieles, was in Österreich erst seit wenigen Jahren Usus ist, gibt es etwa in Schweden schon seit über 40 Jahren – Stichwort einkommensabhängiges Karenzgeld: das gibt es in Schweden schon seit den 1970er Jahren für Mütter und Väter. Anfangs galt die Regelung nur für die ersten sechs Monate nach der Geburt, in den 1980er Jahren wurde sie nach und nach auf ein Jahr ausgeweitet. 1995 wurde zunächst ein Monat dieser bezahlten Elternzeit an die Bedingung geknüpft, dass nicht ein Elternteil al-

<sup>22</sup> *Bevölkerungsstatistik*

lein in diesem Zeitraum beruflich aussetzt. Seit 2002 beträgt die Elternzeit 16 Monate. Mindestens zwei davon muss jeder Elternteil nehmen, um das Elterngeld und den vollen Umfang der beruflichen Freistellung zu erhalten. Derzeit gehen in Schweden nicht nur alle Mütter in Karenz, sondern auch immerhin neun von zehn Vätern – wenn auch deutlich kürzer.<sup>23</sup> 2012 war die Beschäftigungsquote der Frauen mit 71,8% fast so hoch wie jene der Männer mit 75,6%. Vollbeschäftigung ist kein Widerspruch zum Kinderkriegen: Seit den Neunzigerjahren ist die Geburtenrate kräftig von 1,5 auf 1,9 Kinder pro Frau im Jahr 2015 angestiegen. Die Rahmenbedingungen müssen aber gegeben sein – Stichwort Kinderbetreuungsplätze.

Von den Paradeländern zu den europäischen Schlusslichtern. Es ist gar nicht so leicht, Informationen darüber zu bekommen, wo Vereinbarkeit nicht gut funktioniert. Gemessen an der Geburtenquote sind einige süd-, aber auch osteuropäische Staaten Schlusslichter beim Kinderkriegen. Einige dieser Länder sind und waren von der Wirtschaftskrise besonders stark betroffen, was zu hoher Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen geführt hat und möglicherweise auch die Fertilitätsrate beeinträchtigt hat.

Ein Indikator ist auch die Frauenerwerbstätigkeit: Der Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten nach Geschlecht betrug bis zu 25,6 Prozentpunkte in Malta, wo die drittniedrigste Beschäftigungsquote von Frauen gemeldet wurde (49,3%). Die niedrige Beschäftigungsquote hat dort mit sehr rigorosen Karenzregelungen und mangelnden Kinderbetreuungsplätzen zu tun. Italien, Griechenland und die Tschechische Republik verzeichneten bei den Beschäftigungsquoten geschlechtsspezifische Unterschiede von 16 bis 18 Prozentpunkten; Griechenland und Italien haben nachweislich die niedrigste bzw. die zweittniedrigste Beschäftigungsquote von Frauen in der EU aufzuweisen.

Trotz allem lag 2014 die Beschäftigungsquote der Männer in der EU-28 bei 70,1%, die der Frauen hingegen bei 59,6 %. Ein langfristiger Vergleich zeigt, dass, während die Beschäftigungsquote der Männer 2014 niedriger war als zehn Jahre zuvor (2004: 70,3%), die Quote der Arbeitnehmerinnen deutlich stieg, nämlich um 4,1 Prozentpunkte (2004: 55,5%).

---

### Wegweisende Strategien zur Vereinbarkeit

---

Einige Strategien zu Vereinbarkeit haben sich in den vergangenen Jahren als wegweisend – hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung und der Vereinbarkeitsoptionen – herauskristallisiert:

- spezielle Anreize für die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter: effektiv sind Vaterquoten oder, dass ein Teil der Karenzzeiten explizit für Väter reserviert wird,
- gut bezahlte Karenzzeiten,
- Eine Karenzzeit, die eine Gleichstellung der Geschlechter fördert, sollte nicht zu lange dauern, um den Wiedereintritt von Frauen nicht zu verzögern. Ideal ist eine moderate Dauer von ein bis zwei Jahren,
- wichtig ist auch, Karenzregelungen in Kombination mit einem Rechtsanspruch auf einen qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplatz (frühkindliche Förderung) zu gewährleisten.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> *Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Newsletter, Ausgabe vom 26.01.2011*

<sup>24</sup> *Helene Dearing, Elternkarenz als Instrument der Gleichstellung, in: ÖGfE (Österreichische Gesellschaft für Europapolitik 10, 2016, 6.*

---

## Rechtliche Rahmenbedingungen: EU-Richtlinien zu Mutterschutz und Karenzregelungen

---

In den EU-Staaten gibt es aufgrund dreier Richtlinien Mindeststandards zur Freistellung bei einer Geburt.

- EU-Richtlinie 1992 (92/85/EEC): Alle Mitgliedstaaten sind verpflichtet, einen bezahlten Mutterschaftsurlaub im Ausmaß von 14 Wochen als Mindeststandard zu gewähren.
- EU-Richtlinie 1996 (96/34/EC): Einführung einer mindestens dreimonatigen (unbezahlten) Karenzzeit für Eltern (das heißt, erstmals auch für Väter).
- EU-Richtlinie 2010 (10/18/EU): EU-Staaten sind verpflichtet, die Karenzdauer auf mindestens vier Monate pro Elternteil zu erweitern, wobei drei Monate auf den anderen Elternteil übertragen werden können.<sup>25</sup>

Dennoch ermöglichen die Elternkarenzregelungen in etwa einem Drittel der EU-Länder, dass die Karenz nur von einem Elternteil beansprucht bzw. aufgebraucht werden kann (Finnland, Estland, Frankreich, Slowenien und Ungarn). Andere EU-Staaten (etwa 1/3) sehen einen individuellen Anspruch auf Mutter- bzw. Väterkarenz vor – Niederlande, Belgien, Österreich, Griechenland, Italien und Kroatien. Der Anspruch eines Elternteils kann auf den anderen Elternteil übertragen werden. Norwegen, Schweden, Portugal und auch Island haben einen gemischten individuellen und familienbasierten Zugang zur Elternkarenz. In fast allen Ländern erhalten die karenzierten Eltern eine Geldleistung – außer in Griechenland, Irland, Spanien und dem Vereinigten Königreich.<sup>26</sup>

Bemängelt wird an der EU-Richtlinien, dass sie nicht explizit eine bezahlte Karenz vorsehen, ist es doch ausschlaggebend, ob Elternkarenz – sowohl von Müttern als auch von Vätern – finanziell gesehen überhaupt in Anspruch genommen werden kann.<sup>27</sup>

Die Bereitstellung von bezahlter Karenzzeit zeigt einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsraten von Frauen im Haupterwerbsalter (25 bis 54 Jahre), und sie hat maßgeblich dazu beigetragen, die Differenz zwischen Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern zu verkleinern.<sup>28</sup>

Wichtig ist dabei zu erwähnen, dass der positive Effekt dann eintritt, wenn die Karenz nicht länger als zwei Jahre dauert. Längere Karenzzeiträume schaden den weiblichen Beschäftigungsraten und die Beschäftigungsschere zwischen Frauen und Männern nimmt zu. Werden während der Karenzzeit höhere Geldleistungen bezogen, arbeiten Frauen nach ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt tendenziell mehr Stunden pro Woche als nach einer Elternkarenz mit niedrigem Karenzgeld.

---

### Bonus oder Malus – oder: wie die Väter mit ins Boot holen...?

---

Nicht in allen Ländern Europas ist die Beteiligung der Väter im Haushalt und bei der Kinderbetreuung und -erziehung auf eine zielorientierte Gleichstellungspolitik – wie etwa in den nordeuropäischen Ländern – zurückzuführen. Vielmehr habe in den postsozialistischen Ländern eine „pragmatischen Modernisierung“ für Veränderung gesorgt, dies deswegen, da „das erzielte Gleichstellungsmuster weniger Ergebnis einer aktiven Gleichstellungspolitik“, sondern aufgrund der doppelten Vollzeit-Erwerbstätigkeit schlichtweg unvermeidbar gewesen sei.

---

<sup>25</sup> *Trendreport, 2. Ausgabe, 2014, 9.*

<sup>26</sup> *Trendreport, 2. Ausgabe, 2014, 16*

<sup>27</sup> *Ebd., 15.*

<sup>28</sup> *Ebd., 9.*

*„In Ländern, wo eine doppelte Erwerbstätigkeit „normal“ und / oder wirtschaftlich notwendig ist, ist eine Mitarbeit an Hausarbeit und Kinderbetreuung seitens der Männer eine pragmatische Notwendigkeit, ohne dass das entsprechende Engagement „geschlechterpolitisch gerahmt“ sein muss. Aufgrund der realen Bedingungen (auch die Partnerin ist ganztags berufstätig) gibt es keine andere Wahl, als sich zu beteiligen, auch vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der Herkunftsfamilie, in welcher ebenso schon eine doppelte Erwerbstätigkeit gelebt wurde.“<sup>29</sup>*

Die hier beschriebene pragmatische Modernisierung gilt etwa für Länder wie Slowenien oder die ehemalige DDR. Der geringe Gender Pay Gap ist auf die dort übliche Vollzeitenerwerbstätigkeit zurückzuführen.

In Ländern, wo die Väterbeteiligung erst sehr spät forciert wurde, gibt es zwei Vorgehensweisen, wie Männer dazu gebracht werden sollen, sich in der Familienarbeit zu engagieren: Einerseits – wie etwa in Österreich – gibt es Anreize, wie etwa eine längere Karenzdauer für Eltern, die sich die Karenz teilen, um mehr Väter zur Karenz zu bewegen. In Schweden gibt es einen steuerrechtlichen „Gleichstellungsbonus“, sofern sich die Eltern die Karenzzeit partnerschaftlich teilen. In anderen Ländern – wie etwa in Portugal – gibt es verpflichtende Papatage nach der Geburt.

Papawochen bzw. Frühkarenz können die Väterbeteiligung später in der Karenz maßgeblich erhöhen. In 18 EU Mitgliedstaaten gibt es diese Arbeitsfreistellung für Väter bereits, wobei die Dauer sehr unterschiedlich ist.<sup>30</sup> In fast allen Ländern gibt es einen Einkommensersatz, der in etwa so hoch ist wie die Geldleistung für den Mutterschutz bei Frauen.

Abschließend ist festzustellen, dass in den letzten Jahren Schwung in die Gestaltung von Karenzregelungen gekommen ist – in den einzelnen europäischen Staaten, aber auch in Österreich, das sich in den vergangenen Jahren gut entwickelt hat. Begrüßenswert wäre auf längere Sicht ein Rechtsanspruch auf eine Väterfrühkarenz, da in anderen Staaten deutlich wurde, dass dadurch die Väterbeteiligung während der Elternkarenz erhöht wird.

---

<sup>29</sup> Nadja Bergmann, Christian Scambor, Elli Scambor, *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*, in: *Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft*, Bd. 5, 109.

<sup>30</sup> Ein Tag in Italien, zwei Tage in Griechenland, Zehn Tage in Belgien, Dänemark, Estland, Norwegen, Portugal, und Schweden, neun Wochen in Finnland, und 13 Wochen in Slowenien (zwei davon bezahlt).

## 4. Bundesdienst – gute Voraussetzungen für die Work-Life-Balance?

MitarbeiterInnenbefragungen zeigen: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit, Arbeitsplatzsicherheit ist hoch. Auch die Stressbelastung wird zu zwei Drittel als erträglich empfunden.

Der Bundesdienst gilt aus verschiedenen Gründen als attraktiver Arbeitgeber – vor allem im Hinblick auf die sogenannte Work-Life-Balance und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Dies geht aus der BundesmitarbeiterInnenbefragung 2015 hervor, die die Statistik Austria im Auftrag des Bundeskanzleramtes durchgeführt hat. Vor allem Frauen sind mit 81% Zustimmung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr zufrieden. Der Wert liegt damit um fast 10 Prozentpunkte höher als bei den männlichen Arbeitnehmern, wobei Gleitzeit aber auch Teilzeit in diesem Zusammenhang positiv bewertet werden.<sup>31</sup> Im Vergleich zur BundesmitarbeiterInnenbefragung 2011 ist er in etwa gleich geblieben. Weiter zurück reichen die verfügbaren Daten nicht, da die Vereinbarkeit erst 2011 erstmals in den Fragekatalog der Befragung aufgenommen wurde. Diese Erweiterung der Befragung war richtig. Denn für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist nicht nur eine interessante Tätigkeit, Wertschätzung seitens der / des Vorgesetzten, ein kollegiales Umfeld, Karrierechancen und die Möglichkeit, die Aufgaben und Tätigkeiten mit den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen in Einklang zu bringen ausschlaggebend, sondern auch, nicht zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen aufgerieben zu werden. Unvereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben – Kindererziehung, aber auch Pflege von Angehörigen – und die daraus resultierenden Belastungen können sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirken und im schlimmsten Fall sogar einen sich langsam festigenden Prozess der „inneren Kündigung“ in Gang setzen.

Ebenfalls hoch ist im Bundesdienst die Zufriedenheit mit dem Faktor Arbeitsplatzsicherheit, der bei der Familiengründung bzw. bei den in der Folge steigenden Lebens- und Erhaltungskosten jedenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt: Mit 82% Zustimmung zeigt sich, dass Sicherheit in Zeiten befristeter Verträge, All-in Gehaltszettel und prekärer Dienstverhältnisse (auch bei AkademikerInnen) durchaus geschätzt wird.

Und noch ein Wert sollte Erwähnung finden, wenn es um Vereinbarkeit geht: Alles in allem ist das Ausmaß an Stress und Zeitdruck für rund 66% der Bundesbediensteten akzeptabel, was für eine gute Work-Life-Balance spricht.

### Gender Pay Gap im Bundesdienst



Seit 2006 hat sich der Gender Pay Gap von 25,5% auf 21,7% im Jahr 2015 verringert. Dennoch zählt Österreich im EU-Vergleich weiterhin zu den Ländern mit den größten Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.<sup>32</sup> Damit liegt Österreich bei der Einkommensschere über dem EU-Schnitt von 16,3%.

<sup>31</sup> *Work-Life-Balance, BKA, Öffentlicher Dienst*

<sup>32</sup> *Eurostat-Indikator Gender Pay Gap; gemessen an den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.*

Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 12,8% (2015). Dass der öffentliche Dienst Vorbild ist, zeigt sich im Vergleich mit dem Gender Pay Gap aller Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Österreich, der 18,4% beträgt.<sup>33</sup>

Die nach wie vor bestehende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst ist vor allem auf die Altersstruktur, Anzahl der geleisteten Überstunden, Qualifikationsstruktur und Verteilung der Leitungsfunktionen zurückzuführen. Ein Grund für den Gender Pay Gap ist unter anderem die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Teilbeschäftigte MitarbeiterInnen (2015: Frauen 33,1%, Männer: 6,6%) sind aufgrund von dienstrechtlichen Vorgaben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eingeschränkter im Hinblick auf die Möglichkeit sich die Überstunden durch Bezahlung abgelten zu lassen. Eine weitere Rolle spielt das Pensionsantrittsalter. Während es bei den Männern im Bundesdienst stärker angestiegen ist, ist es bei den Frauen geringfügig gesunken. Die männlichen Bundesbediensteten waren somit im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr länger in den höchsten Gehaltsstufen. Diese Auswirkung ist vor allem bei BeamtInnen nicht unwesentlich, da ihre Gehaltskurve gegen Ende steil verläuft. Eine nicht unwesentliche Rolle bei den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden im Bundesdienst spielt nicht zuletzt die Karenz: Es ist eine Tatsache, dass Frauen im öffentlichen Dienst längere Karenzurlaube, die sich negativ auf ihre Gehälter auswirken, in Anspruch nehmen.

Ein Bündel von Maßnahmen zur Frauenförderung wie zum Beispiel Ausschreibungsgesetz, Bundesgleichbehandlungsgesetz, Gender-Controlling (Frauen in Führungspositionen), Cross Mentoring sowie spezifischen Gender- und Gleichstellungskurse soll dem entgegen wirken.



Einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stellt der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt dar. Im Nationalen Aktionsplan wurden konkrete Maßnahmenpakete erarbeitet, die unter anderem auf die Reduktion von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern abzielen. Die Erhöhung der Einkommenstransparenz ist dabei ein wichtiger Faktor für die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnschere. Seit 2011 besteht daher die Verpflichtung, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben.<sup>34</sup>

Ebenso seit 2011 besteht für Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von MitarbeiterInnen die Verpflichtung, einen Einkommensbericht<sup>35</sup> zu erstellen. Eine Evaluierung der beiden Instrumente hat klar festgestellt, dass es sich bei diesen Instrumenten um sinnvolle Maßnahmen handelt. Gleichzeitig wurden Verbesserungspotenziale aufgezeigt, um zu mehr Einkommenstransparenz und somit der Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede beizutragen.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Einkommensbericht 2016 gemäß § 6a Bundesgleichbehandlungsgesetz, 4.

<sup>34</sup> § 9 (2) GIBG.

<sup>35</sup> § 11a GIBG.

<sup>36</sup> Bundesministerium für Bildung und Frauen, Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, 2015.

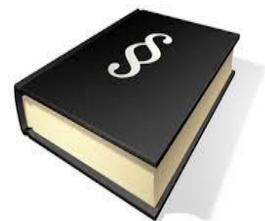
**Wissenswertes:**

- [Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Homepage: BMGF](#)
- [Maßnahmen zur Einkommenstransparenz, Homepage: BMGF](#)
- [Online-Gehaltsrechner, Homepage: Gehaltsrechner](#)

## 5. Wichtige Regelungen zur Vereinbarkeit im Bundesdienst

Die Vereinbarkeit der beruflichen Entwicklung mit der individuellen Familienplanung ist auch im öffentlichen Dienst ein wichtiges Thema. Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Interessen ist zwar noch überwiegend ein Frauenthema, hat sich inzwischen aber auch zur Frage entwickelt, wie Mütter und Väter die Kindererziehung mit der eigenen Berufstätigkeit zeitlich vereinbaren und in zufriedenstellendem Maße partnerschaftlich aufteilen können.

Das Dienstrecht des Bundes bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten und Regelungen, die Diensterbringung flexibel zu gestalten, um auf die von der jeweiligen individuellen Lebensphase abhängigen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Im Bereich der Arbeitszeitmodelle gibt es die Möglichkeit zur Telearbeit und zum flexiblen Arbeiten in unterschiedlichen Ausformungen. Überdies sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen insbesondere durch den Rechtsanspruch auf Elternkarenz, Elternteilzeit und dem Kinderbetreuungsgeld definiert. Durch flexiblere Rahmenbedingungen, wird die Vereinbarkeit maßgeblich erleichtert, was zu mehr Motivation, mehr Leistungsstärke und einer höheren Lebensqualität insgesamt führt.



### 5.1 Familienmonat

---

**2011 wurde im Bundesdienst der „Papamonat“ eingeführt, der sechs Jahre später als „Familienzeit“ auch in der Privatwirtschaft eingeführt wird**

---

Manche wichtigen Impulse gingen vom Bundesdienst aus – aktuellstes Beispiel ist der „Papamonat“, der 2011 im Bundesdienst eingeführt wurde. Die Einführung ist als großer Erfolg der ehemaligen Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek zu werten. Nicht zuletzt ihrem zähen Willen ist es zu verdanken, dass der Bundesdienst schließlich eine Vorreiterrolle auch für die Privatwirtschaft übernommen hat.



Der „Papamonat“ für heterosexuelle Paare war ein erster wichtiger Schritt. Dieser Anspruch wurde 2015 auf gleichgeschlechtliche Partnerschaften ausgeweitet. Seitdem wird er als „Baby-monat“ bezeichnet, da ihn nicht nur Väter, sondern auch Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft beanspruchen können, die ein Baby bekommen oder bis zum 2. Lebensjahr adoptieren.

Der „Baby Monat“ für gleichgeschlechtliche Paare wird der Lebensrealität von Regenbogenfamilien gerecht.

Seit 1. März 2017 ist der „Papamonat“ als „Familienzeit“ auch in der Privatwirtschaft verankert, wobei es darauf jedoch keinen Rechtsanspruch gibt. Allerdings bieten einige Branchen und Betriebe Papawochen bzw. Papamonate an, die dann in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen verankert sind. Auch Vätern im Bundesdienst steht aufgrund des Familienzeitbonusgesetzes diese Möglichkeit zu.

### Infobox zum Familienzeitbonus für Väter

**Erwerbstätige Väter** (leibliche Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter sowie gleichgeschlechtlichen PartnerInnen), die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der **Familie widmen**, erhalten in Form eines Familienzeitbonus eine zusätzliche **finanzielle Unterstützung**. Dafür muss der Vater **alle Erwerbstätigkeiten vorübergehend einstellen**. Als Familienzeit gilt z.B. ein (mit der ArbeitgeberIn vereinbarter) Sonderurlaub gegen Entfall der Bezüge oder ein im öffentlichen Dienst in Anspruch genommener „Babymonat“. Die Familienzeit kann wahlweise **28, 29, 30 oder 31 Tage** dauern („Familienmonat“). Der Bezug muss vollständig innerhalb der 91 Tage ab Geburt liegen. Die Väter sind während des Bezuges **pensions- und krankenversichert**. Der **Familienzeitbonus** beträgt € 22,60 / Tag, somit gesamt rund € 700,00 und muss bei der **zuständigen Krankenkasse** beantragt werden. Ein arbeitsrechtlicher Rechtsanspruch auf eine Freistellung während der Familienzeit besteht allerdings nicht, sie muss daher individuell und am besten schriftlich mit dem / der ArbeitgeberIn vereinbart werden.

- [Familienzeitbonus \(Familienmonat\), Homepage: BMFJ](#)

### „Babymonat“ im Bundesdienst

Im Bundesdienst wurde 2011 der sogenannte „Babymonat“<sup>37</sup> eingeführt, um die Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt zu stärken. Das Angebot wird von den Bundesbediensteten von Jahr zu Jahr stärker in Anspruch genommen. Seit Beginn des Rechtsanspruchs haben 1.927 Bedienstete (1. Jänner 2011 bis 31. Dezember 2016) die unbezahlte Karenz in Anspruch genommen, die maximal vier Wochen dauert. Im Jahr 2016 haben sich 487 Bundesbedienstete ein Monat lang ihrem Nachwuchs gewidmet. Besonders häufig wird der „Babymonat“ von MitarbeiterInnen im Innen- und Verteidigungsressort genutzt.

Dieser Karenzurlaub kann zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter (in der Regel acht Wochen) in Anspruch genommen werden. Der Beginn und die genaue Dauer dieses Frühkarenzurlaubes können frei gewählt werden.

Die Beamten und Vertragsbediensteten werden während dieser Zeit nicht bezahlt. Sie sind aber krankenversichert, und der Monat zählt voll für die Pension. Der „Babymonat“ verkürzt die Väterkarenz nach dem Väterkarenzgesetz (VKG) nicht. Sieben Bundesländer haben sich bereits mit ähnlichen Regelungen angeschlossen; auch einige Unternehmen und Kollektivverträge haben schon nachgezogen.

### Wissenswertes:

- [„Babymonat“ \(Frühkarenzurlaub\), Homepage: BKA, Öffentlicher Dienst](#)

<sup>37</sup> § 75d BDG 1979 bzw. § 29o VBG.

## 5.2 (Geteilte) Karenz und Kinderbetreuungsgeld

### Mutterkarenz, Väterkarenz und Kinderbetreuungsgeld



Das große Umdenken, dass Väter genauso gut und liebevoll ihren Nachwuchs versorgen könnten wie die Mütter, setzte erst spät ein. Heute ist längst nachgewiesen, dass Kinder, deren Väter sich bei der Erziehung besonders engagiert haben, einfühlsamer, selbstbewusster und sogar intelligenter sind als Kinder, deren Väter weniger präsent waren.

Dieser – reichlich späten – Erkenntnis ist es zu „verdanken“, dass auch die Karenz gleichermaßen von Müttern als auch von Vätern in Anspruch genommen werden kann. Vorreiter bei dieser Entwicklung war Schweden, wo es seit 1974 partnerschaftliche Karenzregelungen gibt. Frankreich und Italien folgten 1977, Finnland 1978, Spanien und Norwegen 1980, Island 1981, Ungarn 1982 und Dänemark 1984.

Wo es die geteilte Karenz schon seit Langem gibt, ist auch der Anteil der Väter in Karenz weitaus höher: Fast 90% aller Väter in Schweden gehen derzeit in Karenz, während es in Österreich rund 19% (Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld) sind.<sup>38</sup>

Immer mehr Männer wollen sich bei der Kindererziehung einbringen. Das beweisen verschiedenste Studien. Wunsch und Wirklichkeit liegen in Österreich jedoch noch weit auseinander. Aus der Zeitverwendungsstudie 2008/09 geht hervor, dass sich die Väter mehr als jemals zuvor um ihre Kinder kümmern – auch wenn noch immer weniger als die Mütter.<sup>39</sup>

Laut Wiedereinstiegsmonitoring der AK Wien wirkt sich die Inanspruchnahme der Väterkarenz positiv auf das Wiedereinstiegsverhalten von Frauen aus.<sup>40</sup> Die Analyse internationaler Beispiele macht deutlich, dass durch eine höhere Väterbeteiligung in der Kinderbetreuung auch positive Effekte für Frauen am Arbeitsmarkt – wie eine höhere Beschäftigungsrate und eine geringere Teilzeitbeschäftigungsrate – erzielt werden.<sup>41</sup>

#### Wissenswertes zur Karenz in Europa

- [EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, Homepage: BMGF](#)
- [Europäische good practice Beispiele, Homepage: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie](#)

Während die Elternkarenz eine arbeitsrechtliche Freistellung gegen Entfall des Entgelts ist, handelt es bei dem Kinderbetreuungsgeld um eine Geldleistung. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz ist unabhängig vom finanziellen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Durch das Kinderbetreuungsgeld sollen Familien entlastet und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.

<sup>38</sup> [Auswertung zur Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld / Stand April 2017](#)

<sup>39</sup> [Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2008/09.](#)

<sup>40</sup> [Wiedereinstiegsmonitoring 2015](#)

<sup>41</sup> [Europäische Konferenz zu Karenz, Elternteilzeit und Papamonat – Vergleich der Umsetzungsmodelle in Europa, 16. bis 17.5.2017, Wien.](#)

Wichtig war die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds im Jahr 2010, das jenen Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen und über ein höheres Einkommen verfügen, die Möglichkeit gibt, in dieser Zeit einen Einkommensersatz zu erhalten. Von Jänner 2010 bis März 2017 konnten Eltern noch aus zwei Systemen wählen: dem Kinderbetreuungsgeld als Pauschalleistung in vier Varianten und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

Mit der Reform des Kinderbetreuungsgeldgesetzes und der Umwandlung der vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldes in ein sogenanntes Kinderbetreuungsgeld-Konto soll die Wahlfreiheit, Flexibilität und damit die Partnerschaftlichkeit hinsichtlich der Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes weiter ausgeweitet werden.

Damit soll möglichst allen Wünschen und Vorstellungen der persönlichen Lebensgestaltung entsprochen werden. Als zusätzlicher Anreiz für eine partnerschaftliche Aufteilung von Kindererziehung und Haushaltsarbeit wurde ein Partnerschaftsbonus eingeführt.

**:: AB 1. MÄRZ 2017 ::**  
**KINDERGELDKONTO**  
**NEU**  
**Mehr Flexibilität**  
**Partnerschaftsbonus**  
**Familienzeitbonus**

[www.gleich-berechnet.gv.at](http://www.gleich-berechnet.gv.at)

**:: Partnerschaftlich aufgeteilt ::**  
**GLEICH = BERECHNET**  
**Wie viel Geld steht Ihnen im Monat zur Verfügung?**

### Infobox zum Kinderbetreuungsgeld

Für Geburten ab 1. März 2017 gelten für das Kinderbetreuungsgeld neue Regelungen. Die bisherigen vier Pauschalvarianten verschmelzen zu einem „**Kinderbetreuungsgeld-Konto**“ mit einer **fixen Summe pro Kind**, die von der **Bezugsdauer unabhängig** ist. Die Bezugsdauer kann zwischen **365 und 851 Tage** (gezählt ab dem Tag der Geburt) gewählt werden. Wechseln sich die Eltern ab, so verlängert sich die Anspruchsdauer auf **456 bis 1063 Tage**. Das pauschale Kinderbetreuungsgeld erhalten Eltern **unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit**.

Das **einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld** (12+2) bleibt mit einigen Änderungen (Erhöhung der Zuverdienstgrenze auf € 6.800,-) bestehen. Es wird nur solchen Personen gewährt, die in den **sechs Monaten vor der Geburt** des Kindes eine **sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in Österreich tatsächlich ausgeübt haben**. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kann maximal bis zum 14. Lebensmonat bezogen werden, wenn beide Eltern es in Anspruch nehmen.

Eltern, die sich den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes (auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld) **annähernd gleich aufteilen** – das bedeutet eine Aufteilung der Bezugsdauer im Verhältnis 50:50 bis 60:40 – erhalten zusätzlich einen **Partnerschaftsbonus** in Höhe einer Einmalzahlung von € 500,- je Elternteil.

- [Kinderbetreuungsgeld, Homepage: BMFJ](#)
- [Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner, Homepage: BMFJ](#)
- [Online-Haushaltseinkommensrechner, Homepage: gleich=berechnet](#)

### Väterkarenz im Bundesdienst

Im Bundesdienst entschließen sich in den letzten Jahren immer mehr Männer dazu, an der Kindererziehung mitzuwirken und gehen in Karenz. Im Durchschnitt liegt der Männeranteil bei 14,8%.<sup>42</sup> Die Werte für die einzelnen Ministerien sind jedoch höchst unterschiedlich. Die meisten Karenzanträge

<sup>42</sup> Bundeskanzleramt Österreich, *Das Personal des Bundes 2016*

werden in jenen Ressorts gestellt, die über besonders große Zentralstellen verfügen, beziehungsweise überdurchschnittlich viele Männer beschäftigen. Dazu gehört etwa das Innenressort. In anderen Ressorts, wie dem Verteidigungsressort, werden die allermeisten Anträge von Mitarbeitern nachgeordneter Dienststellen eingereicht.<sup>43</sup>

Nach Beendigung der Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) oder Väter-Karenzgesetz (VKG) besteht für Karenzierte eine Arbeitsplatzgarantie d.h. Betrauung mit demselben Arbeitsplatz oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz, sofern dieser Arbeitsplatz nicht mehr existiert.

#### Infobox zur Karenz

Mütter, Väter, Adoptiv- und Pflegeeltern haben bis zum Ablauf des **zweiten Lebensjahres des Kindes** (Dienstantritt am 2. Geburtstag des Kindes) Anspruch auf Karenz. Sie haben die Möglichkeit, die Karenz **zweimal zu teilen**, wobei jeder Karenzteil **mindestens zwei Monate** betragen muss. Die Karenzteile müssen unmittelbar aneinander anschließen. Die Eltern dürfen grundsätzlich **nicht gleichzeitig in Karenz** gehen (Ausnahme: beim erstmaligem Wechsel. Dies verkürzt jedoch die Höchstdauer der Karenz um ein Monat d.h. maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes). Die Karenz beginnt im Anschluss an die Schutzfrist (bzw. einen allfälligen Resturlaub bei Müttern) bzw. im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils.

Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wurde sowohl im Mutterschutz- als auch im Väter-Karenzgesetz<sup>44</sup> ein sogenannter **zweiter Meldezeitpunkt für die spätere Inanspruchnahme der Elternkarenz** eingeführt. Es kann sein, dass jener Elternteil, der das Kind zunächst betreut, keinen Anspruch auf Karenz hat, weil er / sie nicht ArbeitnehmerIn, sondern selbständig, Hausfrau / Hausmann oder arbeitslos ist. In diesen Fällen soll der andere Elternteil die Möglichkeit haben, Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten. Die Mutter oder der Vater kann dann ihrem / seinem Betrieb Beginn und Dauer spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt der Karenz bekannt geben.

- Elternkarenz: [Homepage: Sozialministerium](#), [Homepage: BKA Öffentlicher Dienst](#)

## 5.3 Herabsetzung der Wochendienstzeit / Teilzeit

### Teilzeit: Karrierefalle, Luxusphänomen oder die vorprogrammierte Altersarmut?

Kaum ein Thema wird so heiß diskutiert wie die Teilzeit. Auf den ersten Blick leuchtet es ein – Teilzeit als Zauberformel der Vereinbarkeit. Allerdings hat diese Zauberformel einige gravierende Mängel: eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten, geringeres Gehalt sowie Einbußen bei der finanziellen Absicherung im Falle von Scheidung / Trennung, Arbeitslosigkeit oder in der Pension. Damit wird diese Teilzeitproblematik auch langfristig zu einer frauenspezifischen Armutsfalle.

Laut EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen 2016 (EU-SILC 2016) sind Frauen in Österreich überdurchschnittlich oft von Armut betroffen oder armutsgefährdet. Die aktuelle EU-Statistik zeigt einen Zusammenhang zwischen Alter und Anzahl der Kinder in einem Haushalt und der Erwerbs-

<sup>43</sup> *Jeder 7. Vater im Öffentlichen Dienst in „Papa-Monat“, Die Presse.*

<sup>44</sup> *BGBl. I Nr. 149/2015.*

tätigkeit, sowie dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit. Je mehr Kinder, desto geringer die Erwerbsquote von Frauen und desto höher die Armutsgefährdung.<sup>45</sup>

Auch bei Neuzugängen in die Pension liegen die durchschnittlichen Alterspensionen der Frauen deutlich unter denen der Männer: dies ist auf die geringeren Beitragsgrundlagen von Frauen aufgrund geringerer Durchschnittsverdienste (Gender Pay Gap), höhere Teilzeitquote und längere / häufigere Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehung und / oder Pflege zurückzuführen. Die ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit spiegelt sich am Ende des Erwerbslebens in den niedrigen Alterspensionen der Frauen wider.

Das Frauenbarometer, eine repräsentative Online-Umfrage unter 1.000 Frauen und Männern zu frauenpolitischen Themen zeigt, dass Überstunden männlich, Teilzeit typisch weiblich ist. So arbeiten 83 Prozent der befragten Männer, aber nur 49 Prozent der befragten Frauen Vollzeit. Zudem machen doppelt so viele Männer als Frauen regelmäßig mehr als 10 Überstunden im Monat. Jede vierte Teilzeitbeschäftigte gibt an, in Vollzeit wechseln zu wollen.

Dennoch: Teilzeit ist ein Frauenphänomen. Das wichtigste Motiv für Teilzeitarbeit ist für Frauen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. Sie erledigen auch heute noch zwei Drittel der unbezahlten Familienarbeit. Vor allem Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sehen in der Teilzeitbeschäftigung häufig die einzige Möglichkeit, neben den Betreuungsaufgaben einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Bei Männern steht hingegen die Kombination der Teilzeitarbeit mit schulischer oder beruflicher Aus- oder Fortbildung im Vordergrund.<sup>46</sup> Als positiv an der Maßnahme im Sinne einer gleichberechtigten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Müttern und Vätern ist auch die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Elternteilzeit für beide Elternteile zu werten.<sup>47</sup>

---

### Doppelte Vollzeiterwerbstätigkeit bei Familien mit kleinen Kindern stark rückläufig

---



Die zunehmende Verbreitung der Kombination aus männlicher Vollzeit und weiblicher Teilzeit als Familienerwerbsmodell ging in Österreich somit nicht nur zulasten des traditionellen Modells ausschließlich männlicher Erwerbstätigkeit, sondern auch des Modells doppelter Vollzeiterwerbstätigkeit mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren: der Anteil jener Familien, in denen beide Elternteile Vollzeit arbeiten, hat sich von 2004 bis 2016 von 20,3% auf 14% fast halbiert.

Arbeitszeitmodelle, die auf eine Haupteinwerbstätigkeit der Frau oder eine partnerschaftliche Aufteilung abzielen, bei der beide Elternteile einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, werden in weniger als 10% der Paarhaushalte mit Kindern unter 15 Jahren gelebt.

---

<sup>45</sup> [Statistik Austria](#)

<sup>46</sup> [Erwerbstätigkeit, Statistik Austria](#)

<sup>47</sup> [Dörfler/Wernhardt 2007: 4f.](#)

## Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung durch Teilzeit

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen (1984: 49,4%, 2005: 61,1%, 2016: 67,7%).<sup>48</sup> Österreich zählt im europäischen Vergleich zu den Ländern, die sowohl eine hohe Erwerbstätigkeit der Frauen als auch eine hohe Teilzeitquote aufweisen. Nur in sieben Mitgliedstaaten (Finnland, UK, Estland, Niederlande, Deutschland, Dänemark und Schweden) war die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen höher als in Österreich. Im Jahresdurchschnitt 2015 lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen in der EU-28 bei 60,4% (Männer 70,8%).<sup>49</sup>



Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1970er-Jahren hängt vor allem mit dem Anstieg an weiblichen Teilzeitbeschäftigten zusammen. Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Österreich arbeitet Teilzeit (2016: 47,7%). Dies ist insbesondere dahingehend kritisch zu sehen, weil der Unterschied zur Teilzeitquote bei Männern enorm ist (2016: 11,8%).

Ein so großer Unterschied in der geschlechtsspezifischen Teilzeitquote führt in Österreich deshalb zu einer entsprechenden Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, die sich durch die gesamte Erwerbskarriere ziehen kann.

### Blick in die Statistik

Als Teilzeit gilt eine kürzere Arbeitszeit als im Gesetz (40 Stunden pro Woche) oder im Kollektivvertrag (zum Beispiel 38,5 Stunden pro Woche) vorgesehen. Auch 2016 war Teilzeit typisch für Frauen. Der starke Anstieg der in Teilzeit arbeitenden Frauen ließ die Teilzeitquote von 39,5% im Jahr 2005 auf 47,7% im Jahr 2016 steigen. Bei den Männern zeigt sich zwar ebenfalls eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung, diese ist aber nach wie vor von vergleichsweise geringer Bedeutung (2005: 6,2%, 2016: 11,8%). Teilzeit prägt vor allem die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern. Bei den 25- bis 49-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren gingen 74,5% (2015) einer Teilzeitarbeit nach, bei Männern sind es nur 6,6%. Absolut betrachtet arbeiteten auch 2016 wesentlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer (947.100 Frauen und 264.200 Männer).

Gerade im Vergleich innerhalb der Europäischen Union zeigt, dass Österreich hier im Spitzenfeld liegt. Österreich weist 2014 gemäß Eurostat gemeinsam mit Deutschland mit 46,3% die zweithöchste Teilzeitquote in der gesamten europäischen Union auf.

- [Gender-Statistik Erwerbstätigkeit, Homepage: Statistik Austria](#)
- [Gender Index, Homepage: BMGF](#)

<sup>48</sup> [Erwerbstätige, Statistik Austria](#)

<sup>49</sup> [Europa 2020-Beschäftigungsindikatoren](#)

## Elternteilzeit / Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst

Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist vielfach auf bestimmte Phasen im Erwerbsleben beschränkt und es besteht oftmals das Interesse der Teilzeitbeschäftigten in eine Vollzeitbeschäftigung zurück zu kehren. Eine Form des geregelten Übergangs von Teilzeit auf Vollzeit und eine wichtige Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das mit 1. Juli 2004 in Kraft getretene Recht auf Elternteilzeit.

Im öffentlichen Dienst gelten seither sowohl die Regelungen über die Elternteilzeit (nach MSchG und VKG<sup>50</sup>) als auch wie bisher die dienstrechtlichen Regelungen (nach Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 oder Vertragsbedienstetengesetz<sup>51</sup>).

### Infobox zur Elternteilzeit

Ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit nach dem MSchG/VKG (= familienrechtliche Teilzeit) besteht längstens bis zum Ablauf des **7. Lebensjahres** oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts ununterbrochen **mindestens 3 Jahre** gedauert hat und bei der Dienststelle **mehr als 20 DienstnehmerInnen** beschäftigt sind. Die Details wie Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem / der DienstgeberIn (Personalstelle) zu vereinbaren. Mit der Novelle des Mutterschutzgesetzes und Väternkarenzgesetzes<sup>52</sup> wurde eine **Arbeitszeitbandbreite** für die Elternteilzeit gesetzlich festgelegt. Seit 1. Jänner 2016 muss nunmehr bei der Elternteilzeit die wöchentliche Normalarbeitszeit um **mindestens 20% reduziert** werden und darf **12 Wochenstunden nicht unterschreiten**. Außerdem ist es weiterhin möglich, eine **Änderung der Lage der Arbeitszeit** in Anspruch zu nehmen (z.B. aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Elternteilzeit können nicht nur die leiblichen Eltern, sondern auch Pflege- und Adoptiveltern in Anspruch nehmen.

- Elternteilzeit: [Homepage: Sozialministerium](#), [Homepage: BKA Öffentlicher Dienst](#)

BeamtenInnen haben (nach BDG 1979) grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 7. Lebensjahr oder einem späteren Schuleintritt des Kindes (auch ohne die beiden oben angeführten Voraussetzungen). Die Wochendienstzeit kann dabei bis auf die Hälfte herabgesetzt werden (d.h. bis auf 20 Stunden). Solange sie jedoch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, kann die Dienstzeit beliebig herabgesetzt werden. Für Vertragsbedienstete kann Teilzeitbeschäftigung (nach VBG) vertraglich vereinbart werden. Darüber hinaus besteht auch für Vertragsbedienstete ein ähnlich dem Beamtendienstrecht ausgestaltetes Instrumentarium zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit.

### Blick in die Statistik

28,2% der unselbständig Erwerbstätigen (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2015). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,6% relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen beträgt 47,7% (2016) und liegt damit höher als im Bundesdienst mit 33,1%. Frauen sind mit 33,1% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (6,6%). Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen LehrerInnen,

<sup>50</sup> § 15h MSchG bzw. § 48 VKG.

<sup>51</sup> § 50a BDG 1979 bzw. § 20 VBG.

<sup>52</sup> BGBl. I Nr. 149/2015.

Krankenpflege- und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

- [Gleichbehandlungsberichte des Bundes, Homepage: BMGF](#)
- [Das Personal des Bundes 2016, Homepage: BKA. Öffentlicher Dienst](#)

## 5.4 Gleitzeit

---

### Gleitzeit ist eines der beliebtesten flexiblen Arbeitszeitmodelle

---

Innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens selbst entscheiden, wann der Arbeitstag beginnt und wann er endet – für viele ist das eine große Erleichterung: die Kinder können in den Kindergarten oder in die Schule gebracht, Behördengänge vor der Arbeit erledigt werden.

Eines der beliebtesten flexiblen Arbeitszeitmodelle insbesondere unter Angestellten ist die Gleitzeit. Laut einer Erhebung aus dem Jahr 2010 haben ca. 20% der unselbstständig Erwerbstätigen eine Gleitzeitregelung, Tendenz steigend. Eine Erhebung der GPA-djp unter Fach- und Führungskräften ergab für diese Gruppe bereits einen Anteil von über 70%.

Ein pauschaler Anspruch auf flexible Arbeitszeiten besteht aber nicht. Entsprechende Vereinbarungen werden immer auf Betriebsebene getroffen und müssen mit der speziellen beruflichen Tätigkeit vereinbar sein. Gerade Flexibilität braucht klare Regeln, damit am Ende nicht die Beschäftigten das Nachsehen haben. Damit dieses Selbstbestimmungsrecht auch über die eigene Arbeitszeiteinteilung funktionieren kann, schreibt das Gesetz den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung vor, in der die Dauer der Gleitzeitperiode, der Gleitzeitrahmen, die maximalen Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden im Vergleich zur Normalarbeitszeit sowie Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit geregelt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Gleitzeitvereinbarung auch einzelvertraglich schriftlich getroffen werden. Die tägliche Normalarbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit wird im Arbeitszeitgesetz auf maximal 10 Stunden begrenzt. Kollektivverträge können auch niedrigere tägliche Maximalarbeitszeiten vorsehen.

Obwohl dieses in der Praxis schon viele Jahre existierende Modell im Großen und Ganzen zur Zufriedenheit der Betroffenen funktioniert, ist es ratsam, bei Gleitzeitvereinbarungen bestimmte Parameter zu beachten. So führt etwa ein zu langer Durchrechnungszeitraum nicht selten zum Anwachsen hoher Zeitguthaben, die dann am Ende schwer auszugleichen sind. Das Verfahren der Erfassung der Arbeitszeiten soll klar und eindeutig festgelegt werden.

---

### Gleitzeit im Bundesdienst

---

Vorstöße zur Einführung der Gleitzeit gab es unter Johanna Dohnal bereits zu Beginn der 1980er Jahre. Die Gleitzeit wurde in den Frauenförderplänen für den Bundesdienst als wichtige Vereinbarkeitsmaßnahme definiert.



Im Laufe der 1990er Jahre hat sich die gleitende Dienstzeit<sup>53</sup> grundsätzlich für alle Beschäftigten an allen Arbeitstagen durchgesetzt und ist als das übliche Zeitmodell des Bundes vorgesehen, soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen. Ausgenommen sind beispielsweise Bedienstete in Bereichen, die ihrem Wesen nach ein Gleiten nicht zulassen.

Positive Effekte sind unter anderem die Berücksichtigung privater Interessen (PendlerInnen, familiäre Verpflichtungen) und dienstlicher Erfordernisse sowie die Förderungen der Work-Life-Balance. Besonders für die Unterbringung der Kinder in Betreuungseinrichtungen erweist sich die Gleitzeitregelung oftmals als flexibel genug, um nicht eine Herabsetzung der Wochendienstzeit beantragen zu müssen.

## 5.5 Telearbeit

Smartphone und Laptop – viel mehr Büro brauchen viele ArbeitnehmerInnen für ihren Job nicht mehr



Auch Telearbeit kommt den Bedürfnissen der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten entgegen. Viele Unternehmen bieten ihren Angestellten inzwischen die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Obwohl der Wunsch nach räumlicher Flexibilität oft von den ArbeitnehmerInnen ausgeht, sei die Gefahr von negativen Auswirkungen nicht zu unterschätzen, warnen die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingung (Eurofound) in der kürzlich publizierten Studie „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work“.<sup>54</sup>

Zu den negativen Effekten zählen etwa Stress durch ständige Erreichbarkeit. Generell überwiegen jedoch die Vorteile: Der Großteil derjenigen, die mobil arbeiten, gaben an, dass sie Zeit sparen und autonomer in der Arbeitseinteilung seien. Firmen hätten motiviertere MitarbeiterInnen und müssten keine Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Die Gesellschaft profitiere, weil weniger Autos unterwegs seien. Menschen, die wegen Behinderungen oder heimischer Verpflichtungen nicht mobil seien, könnten dennoch arbeiten. Die Organisationen haben die Lage in 15 Ländern verglichen – in zehn EU-Ländern sowie Argentinien, Brasilien, Indien, Japan und den USA. Während in Argentinien nur zwei Prozent der Menschen mobil arbeiten, sind es in Schweden 32%.

Für Österreich gibt es im Moment keine entsprechenden Zahlen. Denn mobiles Arbeiten ist gar nicht so leicht zu kategorisieren: gehören auch AußendienstmitarbeiterInnen dazu, die nur sporadisch ihren Arbeitsplatz nutzen...? Durch die zunehmende Digitalisierung und etwa die Möglichkeit, Besprechungen via Videokonferenzen abzuhalten, sei die Flexibilität aber eindeutig gestiegen. Die Grenzen zwischen verschiedenen Arbeitsmodellen verschwimmen zunehmend.

Der Wunsch nach Telearbeit kommt laut WKÖ meist von den ArbeitnehmerInnen, oft mit dem Ziel, so die Kinderbetreuung besser organisieren zu können. Bedingung für Telearbeit ist allerdings, dass diese

<sup>53</sup> § 47a ff BDG 1979 bzw. § 20 VBG.

<sup>54</sup> Studie „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work“

überhaupt möglich ist, also die eigentliche Arbeit auch tatsächlich papierlos organisierbar ist und die ArbeitnehmerInnen von außen auch ausreichend Zugang etwa zum Mail-System und zu Daten haben. Sollten wichtige oder besonders schützenswerte Dokumente für die tägliche Arbeit notwendig sein, untersagen viele Firmen zumindest für diese Bereiche Telearbeit aber auch komplett, zum Beispiel Banken.

## Telearbeit im Bundesdienst

Die Telearbeit<sup>55</sup> als moderne Arbeitsform gewinnt auch im öffentlichen Dienst immer mehr an Bedeutung. Sie ermöglicht eine flexible zeitliche und örtliche Anpassung der beruflichen Erfordernisse an die Bedürfnisse der Familie und fördert eine frühere Rückkehr aus der Karenz. Durch die Arbeitszeitenflexibilisierung und die Telearbeit können die Bediensteten in Vollzeitbeschäftigung gehalten werden, um so das Erwerbseinkommen zu sichern und die berufliche Qualifikation zu erhalten.

Es kommt für die Ressorts meist nur eine alternierende Telearbeit in Betracht, wobei die TelearbeiterInnen weiterhin regelmäßig das Ressort aufsuchen, wodurch eine stärkere Eingebundenheit in die Abteilung gewährleistet ist. Auch am Telearbeitsplatz sind die Arbeitszeit einzuhalten und der Arbeitserfolg nachzuweisen. Vor der Genehmigung von Telearbeit ist mit dem / der Vorgesetzten über verschiedene Punkte das Einvernehmen herzustellen wie zum Beispiel Planung der Tele- und Büroarbeitstage oder Festlegung der Kriterien für die Vorlage von Nachweisen hinsichtlich der Arbeitsleistung. Für Telearbeit geeignet ist eine berufliche Tätigkeit immer dann, wenn sie ohne große Einschränkungen ortunabhängig durchgeführt werden kann. Neben der regelmäßigen Telearbeit ist in einigen Ressorts wie im BMEIA oder BMLFUW auch eine anlassbezogene Telearbeit z.B. für ein konkretes Projekt oder temporäre / kurzfristige Telearbeit z.B. bei Pflege naher Angehöriger möglich.

### Blick in die Statistik

Eine Erhebung durch das **Bundeskanzleramt, Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation**, im Jahr 2012 zeigt, dass rund **1.100 BundesmitarbeiterInnen** (Rücklaufquote rund 60%) auf einem **Telearbeitsplatz** arbeiteten. Darin wird ersichtlich, dass mehr als die Hälfte im nachgeordneten Bereich, ein Drittel in den Zentralstellen und rund 12% in ausgegliederten Einrichtungen tätig ist, wobei **Frauen diese Arbeitsform beinahe doppelt so häufig wie Männer nutzen**. Aus den Daten geht auch hervor, dass 58 Bundesbedienstete mit Führungsverantwortung (5% aller TeleworkerInnen) einen Telearbeitsplatz innehaben und Telearbeit fast ausschließlich von der Berufsgruppe Verwaltungsdienst genutzt wird, da die Aufgabenerfüllung anderer Berufsgruppen, speziell des Exekutivdienstes sowie LehrerInnen, am Dienort erforderlich ist.

## 5.6 Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit

Mit der Einführung des Pflegekarenzgeldes wurde 2014 ein wichtiger Schritt gesetzt, es berufstätigen Menschen leichter zu ermöglichen ihre Angehörigen zu pflegen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann auch die Pflege von Angehörigen bedeuten. Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger rückte in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus. Das Thema Pflege von Angehörigen ist großteils immer noch ein Tabu, obwohl – wie aus den Daten des BMASK hervorgeht – insgesamt im Jänner 2017 456.103 Personen pflegebedürftig waren. Etwa 80% der pfl-

<sup>55</sup> § 36a BDG 1979 bzw. § 5c VBG.

gebedürftigen Menschen in Österreich werden zu Hause durch Angehörige gepflegt. Frauen übernehmen zu einem Großteil die Rolle einer informellen Pflegeperson.<sup>56</sup> Zur besseren Vereinbarkeit der dadurch entstehenden familiären Verpflichtungen mit dem Berufsalltag besteht ein Anspruch auf Familienhospizkarenz und seit 1. Jänner 2014 die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflegekarenz (gegen Entfall des Entgeltes) oder einer Pflgeteilzeit (gegen aliquoten Entfall des Entgeltes). Im Jahr 2015 waren 65% (292.210) der pflegegeldbeziehenden Personen (452.601) Frauen. Somit kommt diese Sozialleistung vorwiegend Frauen zugute.

### Infobox zum Pflegekarenzgeld

Zur Betreuung naher Angehöriger kann mit dem / der ArbeitgeberIn eine **Pflegekarenz / Pflgeteilzeit** für eine Dauer von einem bis drei Monaten vereinbart werden. Im Fall einer lebensbedrohlichen Erkrankung naher Angehörigen oder der Schwerekrankung von Kindern kann **Familienhospizkarenz** in Anspruch genommen werden. Diese Maßnahmen stehen auch **öffentlich Bedienstetes des Bundes** offen. Für die vereinbarte Dauer der Pflegekarenz und Pflgeteilzeit sowie der Familienhospizkarenz und Familienhospizteilzeit besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf **Pflegekarenzgeld**. Der Grundbetrag des Pflegekarenzgeldes ist einkommensabhängig und gebührt in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld, zumindest jedoch in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze. Für unterhaltsberechtigten Kinder gebühren Kinderzuschläge.

- [Pflegekarenzgeld, Homepage: Sozialministerium](#)
- [Pflegekarenz / Pflgeteilzeit und Familienhospizkarenz / Familienhospizteilzeit, Homepage: Help.gv.at](#)

## Pflegefreistellung im Bundesdienst

Für Bundesbedienstete besteht – wie für die Bediensteten in der Privatwirtschaft – ein Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung<sup>57</sup> in der Dauer von einer Woche je Arbeitsjahr, die tage- oder stundenweise in Anspruch genommen werden kann. Eine Pflege durch den / die ArbeitnehmerIn ist dann nicht notwendig, wenn eine andere geeignete Person zur Pflege des / der erkrankten nahen Angehörigen vorhanden ist. Es kann eine weitere Woche für die notwendige Pflege und Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkind oder Kind der / des Lebensgefährtin / Lebensgefährten sowie Kind der / des eingetragenen Partnerin / Partners), das jünger als 12 Jahre ist, in Anspruch genommen werden (erweiterte Pflegefreistellung). Die Pflegefreistellung ist zwar im Urlaubsgesetz geregelt, jedoch kein Urlaubsanspruch.

### Blick in die Statistik

Die Fehlzeiten durch Pflegefreistellung steigen. Im Jahr 2014 beanspruchen beinahe ein Fünftel der Bundesbeschäftigten (18,9% der Beschäftigten) eine Pflegefreistellung, die im Vergleich zu 2012 leicht gestiegen ist. Pro Bundesbeschäftigten sind 0,4 Pflegefreistellungsfälle zu verzeichnen. Die Fehlzeiten belaufen sich auf durchschnittlich 0,4 Arbeitstage pro Beschäftigten, wobei Männer die Pflegefreistellung geringfügig öfter und Frauen diese länger in Anspruch nehmen.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> „Pflegebedürftig ... was nun?“ Ein Ratgeber für Betroffene und deren Pflegepersonen, Versicherungsanstalt für Eisenbahnen & Bergbau.

<sup>57</sup> § 76 BDG 1979 bzw. § 29f VBG.

<sup>58</sup> Personalbericht „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2015 im Bundesdienst, Daten und Fakten“.

## 5.7 Sabbatical

In Österreich gibt es für Beamte und Vertragsbedienstete des Bundes und der Länder die Möglichkeit, ein Freijahr zu nehmen. Das Sabbatical<sup>59</sup> ermöglicht allen Bundesbediensteten (mit Ausnahme der RichterInnen und StaatsanwältInnen) das lebensphasenorientierte Arbeiten. Diese berufliche Auszeit ist nicht an eine Weiterbildung gekoppelt. Das Sabbatical-Modell sieht vor, dass innerhalb einer bestimmten Rahmenzeit, die entweder zwei, drei, vier oder fünf Jahre betragen kann, sich Dienstleistungsphasen mit einer Freistellungsphase abwechseln. Innerhalb der sogenannten Rahmenzeit kann die / der Bedienstete gegen anteilige Bezugskürzung zwischen sechs und zwölf Monate vom Dienst freigestellt werden. Zum Beispiel: Während einer fünfjährigen Rahmenzeit werden 80% des Monatsbezugs ausbezahlt, dafür kann ein Jahr Auszeit genommen werden. Die Freizeitphase kann auch zum „Gleiten“ in die Pension dienen. Voraussetzungen sind, dass keine wichtigen dienstlichen Gründe dagegensprechen und die / der Bedienstete seit mindestens fünf Jahren im öffentlichen Dienst steht.

### Wissenswertes

- [Sabbatical, Homepage: BKA, Öffentlicher Dienst](#)

---

<sup>59</sup> § 78e BDG bzw. § 20a und 20b VBG.

## 6. Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Bundesdienst von A bis Z

Durch die zahlreichen bereits vorhandenen Maßnahmen und Initiativen sollte im Bundesdienst niemand mehr zwischen Familie oder Karriere entscheiden müssen. Der Bund ist daher bestrebt, die Vereinbarkeit von familiären, privaten und beruflichen Interessen mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen zu ermöglichen, aber auch, als Vorbild für die Privatwirtschaft zu dienen. Die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte stellen dabei einen wichtigen Schritt dar, um die Vereinbarkeit nachhaltig im täglichen Leben und Arbeiten zu verankern.



Die Ressorts sind nicht nur bestrebt, sondern bekennen sich durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um die Chancengleichheit zu fördern und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für weibliche und männliche Bedienstete zu gewährleisten. Die verpflichtend zu erstellenden Frauenförderpläne der Ressorts des Bundes legen die Frauenfördermaßnahmen fest. Dass die Gleichstellungsorientierung in den Ressorts zunehmend auch in den Frauenförderplänen ihren Niederschlag findet, zeigt sich bei den Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit. In den Frauenförderplänen wird großes Augenmerk auf die Berücksichtigung familiärer Verhältnisse von Frauen und Männern gelegt, zum Beispiel bei der Anordnung von Überstunden oder Telearbeit, bei flexiblen Arbeitszeiten (flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleichs, Jobsharing, Rotationsmodelle), der Schaffung bzw. Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten oder der Festlegung von Sitzungszeiten.

Die Bundesverwaltung wird seit 2013 über Zielvorgaben, Wirkungen und Leistungen gesteuert. Seither sind die Ressorts gesetzlich verpflichtet, für den jährlichen Bundesvoranschlag Gleichstellungsziele zu setzen, wobei hier beispielsweise die Verbesserung der Vereinbarkeit sowie des Kinderbetreuungsangebots in den Ländern, die verstärkte Beteiligung von Frauen und Wiedereinsteigerinnen am Erwerbsleben oder die Weiterentwicklung des Pflegevorsorgesystems angestrebt werden.<sup>60</sup>

Durch die Teilnahme am bundesweiten Audit „berufundfamilie“ zeigen auch einige Ressorts wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Die Ressorts wollen damit die Vorreiterrolle der öffentlichen Hand betonen und beispielgebend für Unternehmen in der Privatwirtschaft sein.

In einigen Ressorts werden zudem öffentliche Liefer- und Dienstleistungsaufträge an Gleichstellungsförderung gekoppelt, um Unternehmen unter anderem zur Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu motivieren.

Im Rahmen der Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting (IMAG GMB) widmete sich 2014/2015 die Unterarbeitsgruppe „Vereinbarkeit / Work Life Balance“ dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer. Um den Anregungen der Unterarbeitsgruppe nachzukommen, wurden von der Abteilung IV/1 im BMGF die Vereinbarkeitsmaßnahmen der Ressorts erhoben. In der nachfolgenden Übersicht finden Sie ein Angebot an Maßnahmen, die eine

<sup>60</sup> [Gleichstellungsziel-Landkarte BVA-E 2017](#)

stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Bundesdienst gewährleisten sollen.

#### Wissenswertes

- [Frauenförderpläne im Bundesdienst, Homepage: BMGF](#)
- [Wirkungsorientierte Verwaltung, Homepage: BKA, Öffentlicher Dienst](#)
- [Berücksichtigung von Aspekten der Frauenförderung in der öffentlichen Auftragsvergabe, Homepage: IMAG GMB](#)
- [Audit berufundfamilie, Homepage: Familie & Beruf](#)
- [Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming / Budgeting, Homepage: IMAG GMB](#)

---

#### Aus- und Weiterbildung im Bundesdienst – Verwaltungsakademie des Bundes

---

Die Verwaltungsakademie des Bundes ist die ressortübergreifende Aus- und Weiterbildungsinstitut für die MitarbeiterInnen des Bundesdienstes. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, mit ihrem Ausbildungsprogramm den Anforderungen am Arbeitsmarkt zu entsprechen und durch Angebote für kontinuierliche Weiterbildung die Effizienz von MitarbeiterInnen im Berufsleben zu stärken. Sie bietet über 500 Kurse und Seminare unter anderem in den Bereichen Work-Life-Balance oder Frauen-Empowerment an. Das Angebot reicht dabei von Seminaren zum Thema Genderkompetenz, zu Stressmanagement und Selbstmanagement über individuelle Coachings. Entwickelt und organisiert wird dieses umfangreiche Programm vom Bundeskanzleramt, Abteilung III/6 – Verwaltungsakademie des Bundes

Daneben gibt es noch Fachausbildungsstätten wie die Bundesfinanzakademie, die Sicherheitsakademie oder die Landesverteidigungsakademie sowie weitere Ausbildungsstätten.

#### Zum Weiterlesen

- [Kursangebot der Verwaltungsakademie des Bundes](#)

---

#### Betriebskindergarten der Bundesbediensteten und Ferienbetreuung für Kinder

---

Um den MitarbeiterInnen einen frühen Wiedereinstieg in die Dienststelle zu ermöglichen und den Arbeitsalltag zu erleichtern bieten einige Ressorts ganzjährig Betriebskindergärten mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten an (BKA, BMEIA, BMF, BMFJ (im Kindergarten des BMLFUW), BMF, BMI, BMWFW). Trägervereine sind KIWI (Verein Kinder in Wien), bzw. die Kinderfreunde.

Die Schaffung von Betriebskindergärten ist wichtig für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bundesdienst. Der Kindergarten am Standort Rathausplatz ist als Betriebskindergarten des Bundes auf Initiative der seinerzeitigen Frauenministerin Johanna Dohnal im Bundeskanzleramt eingerichtet worden.

Als Unterstützung für Betreuungsgaps während der Schulferien wird in einigen Ressorts wie dem BMGF (Kooperation mit der AGES), BKA, BMLVS oder dem BMEIA auch eine Kinderbetreuung in den Ferien angeboten.

## Cross Mentoring im Bundesdienst

---

Auf dem Weg zur beruflichen Gleichstellung kann Cross Mentoring ein wichtiges Instrument sein, um Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung gezielt zu unterstützen.

Das Cross Mentoring Programm des Bundes ermöglicht Frauen, ressortübergreifend neue Impulse und Erfahrungen zu sammeln. Es soll dazu beitragen, Frauen den Zugang zu Spitzenfunktionen zu erleichtern. Dabei steht der Teilnehmerin (Mentee) eine erfahrene Führungskraft (MentorIn) einer anderen Bundesdienststelle zur Seite, die / der sie hinsichtlich Karriereplanung und Persönlichkeitsentwicklung betreut. Daneben gibt es Vernetzungstreffen, Workshops, Supervisionsrunden sowie Peergroups zu Themen wie Mobilität im Bundesdienst oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Programm zielt darauf ab, Frauen individuell zu fördern, sie auf neue berufliche Positionen vorzubereiten und Kontaktnetze aufzubauen. Jedes Mentoringjahr wird durch Überreichung der Teilnahmezertifikate feierlich abgeschlossen.

Die Programmkoordination des Cross-Mentoring-Programms obliegt dem Bundeskanzleramt, Abteilung III/4 – Personalentwicklung und Mobilitätsförderung.

### Wissenswertes

- [Cross Mentoring im Bundesdienst, Homepage: BKA, Öffentlicher Dienst](#)

---

## Gesundheitsfördernde Maßnahmen

---

Im Bereich der gesundheitsfördernden Maßnahmen besteht eine Reihe an Gesundheits- und Sportangeboten. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in den Ressorts z.B. Impfaktionen, Ernährungsberatung, Melanomkontrolle, Sehtest, Gesundheitsstraße, Gesundheitstag, Obsttag etc. während der Arbeitszeit und am Arbeitsort angeboten.

Im Rahmen der Nachbarkooperation des BKA mit einigen Ressorts / obersten Organen wurde ein Gesundheitszentrum eingerichtet und somit ein durchgängig verbesserter medizinischer Service erreicht.

---

## Informationsbereitstellung für karenzierte Bedienstete

---

Durch Information der abwesenden MitarbeiterInnen über alle wesentlichen Entwicklungen innerhalb der Dienststelle und durch Schulungsanbindung wird ein wesentlicher Grundstein zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gelegt. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit und den karenzierten Bediensteten gepflegt werden.

Das Kontakthalten mit und Informieren von MitarbeiterInnen in (Eltern-)Karenz sind wichtige Maßnahmen, mit denen die Ressorts zu einem gelungenen Wiedereinstieg beitragen können. Dies erfolgt zum Beispiel im BMWFW durch Aussendung des Newsletters (sowie Zugriff zum Intranet) auch an karenzierte MitarbeiterInnen. Im BMASK wurde ein über das Internet zugängliches Laufwerk eingerichtet, auf welchem karenzierte MitarbeiterInnen aktuelle Informationen abrufen können. Im BMF ermöglicht die Aufrechterhaltung des Informationsflusses bedingt durch Beibehaltung der E-Mail-Erkennung während der Karenz. Weiters erfolgt im BMF die Bereitstellung des umfassenden Regelwerks KarriereKompassKarenz für die Zeit vor und während einer Karenzierung oder eines Karenzurlaubes.

Seit 2015 können im BMEIA die karenzierten DienstnehmerInnen auch ihre dienstliche E-Mail-Adresse sowie den Zugang zum Intranet auf Antrag beibehalten.

Auch während der Karenz sind die Bediensteten unter anderem über Funktionsausschreibungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verständigen, um insbesondere das weitere berufliche Fortkommen zu ermöglichen (z.B. im BMVIT). Manche Ressorts bieten für Ihre MitarbeiterInnen in Elternkarenz Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsmaßnahmen an. Um die Verbundenheit mit den Kolleginnen und der Dienststelle während der Abwesenheit zu stärken, werden karenzierte MitarbeiterInnen zu Weihnachtsfeiern oder anderen geeigneten Veranstaltungen an der Dienststelle eingeladen (z.B. im BMB).

---

### (Interministerielle) Arbeitsgruppen

---

In den Ressorts stehen verschiedenen Ansprechpersonen für Fragen der Vereinbarkeit zur Verfügung: Die ressortinternen Arbeitsgruppen für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellen, unterstützen in Umsetzung der Gender Mainstreaming Metaziele, beispielsweise die Hebung der Inanspruchnahme von Karenzzeiten durch männliche Bedienstete und tragen somit zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

Die gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eingerichteten Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen zu befassen.

#### Wissenswertes

- [Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming / Budgeting, Homepage: IMAG GMB](#)
- [Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesdienst, Homepage: BMGF](#)

---

### Intranet und MitarbeiterInnenzeitschrift

---

Über die Kommunikationsplattform im Bundesintranet aber auch über verschiedene weitere Kanäle, etwa das jeweilige Ressort-Intranet oder die MitarbeiterInnenzeitungen werden den Bediensteten in den Ressorts Informationen zu den verschiedenen Themenbereichen wie Kinderbetreuung in der Ferienzeit sowie Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen; „Babyonat“, Väterkarenz, Telearbeit, Kinderbetreuungszuschuss, gesundheitsfördernde Maßnahmen etc. bereitgestellt.

---

### MitarbeiterInnengespräch und vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik

---

Die Förderung von Väterkarenz, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen oder die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung sind wichtige Bereiche einer vereinbarkeits- und gleichstellungsorientierten Personalführung, die wesentlich zur Arbeitszufriedenheit und zum Image von modernen und attraktiven Organisationen beitragen.

Auch die individuelle Aufklärung und Beratung der MitarbeiterInnen des BKA anlässlich einer bevorstehenden Elternkarenz sind ein wesentlicher Bestandteil. Im BMF wird als Serviceleistung der Personalabteilung ein Informationsgespräch für werdende Mütter und interessierte Kolleginnen zu den einzelnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit angeboten. Im BMASK informiert z.B. die Personalstelle jeden Vater spätestens nach der Geburt eines Kindes über die Möglichkeit einer Väterkarenz sowie die neuen zeitlichen Erfordernisse und / oder neuen Rahmenbedingungen des Mitarbeiters. Eine dienstrecht-

liche Beratung im Zusammenhang mit der Karenz erfolgt auch im BMLFUW. Im BMWFW und im BMGF werden die MitarbeiterInnen und WiedereinsteigerInnen durch die Personalabteilungen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung informiert.

Das verpflichtende Mitarbeiterinnengespräch findet jährlich statt und legt die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sowie die Ziele und die berufliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen fest. Beim MitarbeiterInnengespräch soll auch Raum für Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Mit männlichen und weiblichen Bediensteten sind Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung zu behandeln oder Väter verstärkt zu motivieren, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen.

#### Zum Weiterlesen

- Unterlagen zum MitarbeiterInnengespräch: [Homepage BKA, Öffentlicher Dienst > Personalmanagement > Personalentwicklung > Mitarbeitergespräch](#)
- Vorbereitungsbogen für ein genderorientiertes MitarbeiterInnengespräch, [Homepage: IMAG GMB](#)

---

### Monetäre Zuwendungen

---

In manchen Ressorts des Bundes ist es möglich, dass auf Antrag eine einmalige Geldaushilfe anlässlich der Geburt des Kindes gewährt wird. Als freiwillige soziale Unterstützung erhalten MitarbeiterInnen in einigen Ressorts einmal im Jahr pro Kind einen Kinderbetreuungszuschuss in der Höhe von € 500,- in Gutscheinform.

---

### Organisationskultur (Arbeitsorganisation und Sitzungskultur)

---

Bei der Festlegung von Sitzungsterminen und Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit sind die Vorgesetzten angewiesen, nach Möglichkeit auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst innerhalb der Blockzeit anzusetzen und längerfristig zu planen. Weiters ist bei der Festlegung von Besprechungsterminen auf die Arbeitszeit von Bediensteten in Teilzeit und auf Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Bei Dienst-, Urlaubseinteilung und Terminplanung sind Sorgepflichten und Besuchsregelungen, soweit möglich, zu berücksichtigen. Die Dienststelle, insbesondere die Vorgesetzten, haben dafür zu sorgen, dass TelearbeiterInnen in gleichem Umfang informiert werden wie die übrigen KollegInnen. Das gilt insbesondere für alle Fortbildungs- und Schulungsangebote. Dienstbesprechungen sind so zu organisieren, dass die TelearbeiterInnen an ihnen teilnehmen können um der sozialen Isolation entgegenzuwirken.

Führungspositionen sollen derart gestaltet werden, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt.

---

### Patensystem für WiedereinsteigerInnen

---

Um den / die WiedereinsteigerIn bei der fachlichen Einarbeitung, der Reintegration in den Dienstbetrieb und beim Aufbau interner und externer Netzwerke zu unterstützen, gibt es die Möglichkeit, auf Wunsch der / des Karenzierten einen Paten / eine Patin zu ernennen. Ebenfalls auf freiwilliger Basis, kann der Pate / die Patin schon während der Elternkarenz als AnsprechpartnerIn dienen und über Aktuelles und Änderungen informieren.

#### Wissenswertes

- [Patenschaft, Homepage: BKA, Öffentlicher Dienst](#)

## Ressortinterne Weiterbildung und Informationsveranstaltungen

---

Um MitarbeiterInnen in den Ressorts das Thema Vereinbarkeit positiv zu kommunizieren, finden diverse Informationsveranstaltungen mit ExpertInnen statt, die Themen, wie z.B. Betreuung von älteren Familienangehörigen oder Teilzeitarbeit behandeln. Im BMI beispielweise finden Treffen im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Veranstaltungsreihe „Frauen im Dialog“ statt, die dem Kennenlernen, dem Informationsaustausch zu diversen frauenrelevanten Themen und der besseren Vernetzung für weibliche Bedienstete dienen.

Den Bediensteten steht in den Ressorts auch ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Zu den Themenbereichen Karriereplanung für Frauen, Gender Mainstreaming, Work-Life-Balance, Karenzierung und Wiedereinstieg, Stress- und Burn-Out Vorbeugung etc. werden interne Seminare, Vorträge, Workshops und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten. Durch die zeitliche Verlagerung des Seminarangebots auf den Vormittag können auch Teilzeitkräfte davon profitieren. In diversen Führungskräfteausbildungen, -weiterbildungen und -lehrgängen werden die Führungsebenen für Vereinbarkeitsthemen sensibilisiert und Themen wie z.B. Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit MitarbeiterInnen behandelt. Mindestens einmal jährlich werden z.B. im BMASK Karriereplanungsseminare für Frauen abgehalten.

## Sonderurlaub

---

Zahlreiche Anlässe liegen im familiären Bereich – wie etwa Geburt eines Kindes, Übersiedlung, Heirat, etc. Die Freistellungen vom Dienst für private Zwecke kann auf Ansuchen von der Personalstelle gewährt werden.

## Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“

---

Zum fachlichen Austausch, zur kompakten Information und zur Vernetzung finden in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen der Reihe „Gleichstellung im Gespräch“ statt. Die Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“ befasst sich vor allem mit dem Thema Gleichstellung von Geschlechtern in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotential in der Gesellschaft. Die 8. Veranstaltung im Oktober 2016 befasste sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Kinderbetreuung, Elternkarenz“. Die Veranstaltungsreihe wird seit 2013 auf Anregung der IMAG GMB von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Abteilung IV/1, veranstaltet.<sup>61</sup>

### Wissenswertes

- [Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Gespräch“, Homepage: IMAG GMB](#)

---

<sup>61</sup> Fachbeiträge der Veranstaltung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Kinderbetreuung, Elternkarenz“: Kapitel 7.1 bis 7.3.

## Willkommensbroschüre

---

Manche Ressorts erstellen eine Willkommensbroschüre bzw. eine umfangreiche Mappe mit Informationsmaterialien für neu eintretende MitarbeiterInnen. In der Willkommensbroschüre / Mappe finden sich Informationen zu den Themen Arbeitszeit, Väterkarenz und Frühkarenzurlaub für Väter, Bildungskarenz/-teilzeit, Pflegekarenz/-teilzeit, DienstnehmerInnenschutz usw.

## 7. Fachbeiträge

Am 13. Oktober 2016 fand im Rahmen der Reihe „Gleichstellung im Gespräch“ eine Veranstaltung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Kinderbetreuung, Elternkarenz“ statt, bei der die unterschiedlichen Aspekte zu diesem Thema aus Sicht der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst diskutiert wurden. ExpertInnen<sup>62</sup> aus verschiedenen Bereichen gaben in ihren Referaten Inputs zum Thema Vereinbarkeit: europäische Karenzmodelle und Karenzmanagement wurden dabei ebenso angesprochen, wie kritische Männerarbeit und Vereinbarkeitsmaßnahmen.<sup>63</sup>

Im Rahmen der Sitzungen der IMAG GMB wurden von ExpertInnen<sup>64</sup> die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt thematisiert sowie relevante Arbeitszeitdaten für Österreich präsentiert und einige aktuelle Ansätze zur Umsetzung eines neuen Arbeitszeitstandards in Österreich und anderen europäischen Ländern vorgestellt.<sup>65</sup>

### Wissenswertes

- [Veranstaltung zum Thema Vereinbarkeit, Homepage: IMAG GMB](#)

### 7.1 Karenz im europäischen Vergleich

*Dr.<sup>in</sup> Helene Dearing, BKA, Abteilung IV/5, Mitglied des "International Network of Leave Policies and Related Research"*

#### Ungleiche Arbeitsverteilung

Die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ist nach wie vor ungleich. Blickt man auf Europa, so hat sich zwar die Beschäftigungsquote der Frauen (mit 60%) fast jener der Männer (mit 70%) angeglichen, dennoch arbeiten ein Drittel der Frauen, aber nur neun Prozent der Männer in Teilzeit.<sup>66</sup> Bei der unbezahlten Arbeit ist diese ungleiche Arbeitsaufteilung noch stärker. Hier leisten Mütter mit 22 Stunden Hausarbeit pro Woche immer noch mehr als doppelt so viel wie Väter mit zehn Stunden.<sup>67</sup> Diese ungleiche Arbeitsaufteilung bildet sich vor allem in der Phase der Familiengründung heraus. Vor diesem Hintergrund wird die Gestaltung von Elternkarenzregelungen zunehmend als Instrument zur Förderung einer partnerschaftlichen Arbeitsaufteilung begriffen.

#### Karenzregelung variieren stark

Aktuell variieren Karenzmodelle aber noch sehr stark innerhalb von Europa. Einerseits gibt es Länder wie Schweden und Norwegen, in denen der Schwerpunkt auf eine partnerschaftliche Aufteilung bis in die 1970er-Jahre zurückgeht. So war Norwegen das erste Land, das 1993 eine sogenannte „Vaterquote“ von einem Monat einführte. Dies ist eine Maßnahme, die einen gewissen Anteil der gut bezahlten

<sup>62</sup> Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die persönliche Meinung der VerfasserInnen wieder, aber nicht unbedingt die der Redaktion / Herausgeberin.

<sup>63</sup> siehe die Kapitel 7.1. bis 7.3.

<sup>64</sup> Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die persönliche Meinung der VerfasserInnen wieder.

<sup>65</sup> siehe die Kapitel 7.4. und 7.5.

<sup>66</sup> Eurostat, Labour Force Survey 2014.

<sup>67</sup> European Social Survey 2010.

Karenz für die Väter reserviert. In Island stehen mittlerweile sogar drei der neun Monate an gut bezahlter Karenz nur für die Väter zur Verfügung. Auf der anderen Seite gibt es Länder, die ganz gezielt eine traditionelle Arbeitsaufteilung fördern. So sieht beispielsweise das ungarische Karenzgesetz vor, dass Väter bis zum ersten Geburtstag des Kindes keinen Anspruch auf bezahlte Karenz haben.

---

### Das „ideale“ Modell

---

In einem aktuellen Forschungsartikel<sup>68</sup> entwickle ich nun einen sogenannten “Equal Gender Division of Labour”-Indikator (EGDL-Indikator), der bewertet, wie gut verschiedene Karenzmodelle eine partnerschaftliche Arbeitsaufteilung fördern. Diese Bewertung bezieht sich auf ein „ideales“ Referenzmodell: 14 Monate gut bezahlte Karenz, die Hälfte dieser Zeit ist für Väter reserviert. Die Annahmen über dieses idealtypische Modell basieren auf Erkenntnissen der Fachliteratur über die Wirkung von Elternkarenzpolitik.<sup>69</sup> Hier zeigt sich deutlich, dass es für die Reintegration von Frauen auf den Arbeitsmarkt wichtig ist, dass die Dauer der Karenz nicht zu kurz und nicht zu lange ist. „Ideal“ ist eine Karenz, die zwischen 12 und 24 Monaten dauert.<sup>70</sup> Andererseits ist es wichtig, Karenz gut zu bezahlen und einen Anteil hiervon explizit für Väter zu reservieren, um sie in unbezahlte Familienarbeit zu involvieren.

---

### Der EGDL-Indikator

---

Der EGDL-Indikator bezieht sich auf Daten zu Karenzregelungen aus dem Jahr 2013. Die unterschiedlichen Balkenelemente in der Grafik geben einen Hinweis, wie die Länder abschneiden in Hinblick auf Dauer, Bezahlung und Vaterquote. Der hohe violette Balken deutet auf eine annähernd „ideale“ Dauer von 14 Monaten an Karenz hin. Der weiße Balken verweist darauf, inwieweit diese moderate Dauer auch gut bezahlt ist.<sup>71</sup> Der blaue Balken gibt an, wie groß der für Väter reservierte Anteil davon ist. Zur Veranschaulichung ist das „ideale“ Modell als liniertes Balken dargestellt. Das „ideale“ Modell erreicht (theoretisch) einen maximalen EGDL-Wert von eins. Die Ergebnisse zeigen, dass Island und Schweden besonders gut bei der Förderung einer partnerschaftlichen Arbeitsaufteilung abschneiden. Island sieht 15 Monate Karenz vor, wobei neun Monate davon gut bezahlt sind und davon wiederum drei explizit für die Väter reserviert sind. Das schwedische Modell reserviert zwei der 13 Monate an gut bezahlter Karenz für die Väter.

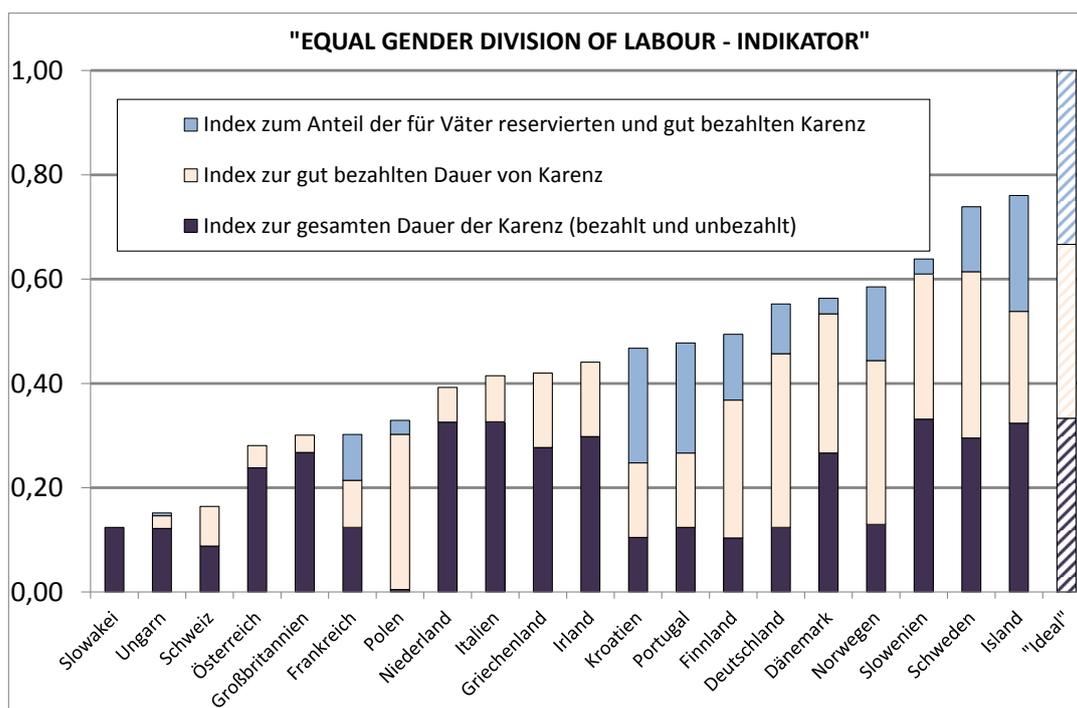
---

<sup>68</sup> Dearing, H. (2016): *Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model*. *Journal of European Social Policy* April 26, 2016.

<sup>69</sup> Für einen Überblick über diese Literatur siehe: Dearing, H. (2015): *Does parental leave influence the gender division of labour? Recent empirical findings from Europe*, WU Wien, Working Paper Reihe des Instituts für Sozialpolitik, WP 01/2015.

<sup>70</sup> Da sich die Literatur über die exakte Anzahl an idealen Karenzmonaten nicht einig ist, berechne ich den EGDL-Indikator in zwei weiteren Szenarien mit einer „idealen“ Dauer von 12 und 16 Monaten. Die Ergebnisse ändern sich dabei aber kaum.

<sup>71</sup> „Gut bezahlt“ bedeutet: Mindestens zwei Drittel des Einkommens vor der Karenz werden ersetzt.



Quelle: Dearing, H. (2016): Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model. Journal of European Social Policy April 26, 2016

Österreich schneidet zwar in Bezug auf eine moderate Dauer von Karez relativ gut ab – mit einem Rechtsanspruch auf Wiedereinstieg beim selben Arbeitgeber bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Die Berechnung des EGDL-Wertes berücksichtigt aber die beliebteste und auch längste Variante des Kinderbetreuungsgeldes (mit einer Auszahlung von monatlichen 436 Euro für bis zu 36 Monate). Diese Variante setzt eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zum Wiedereinstieg voraus und fällt nicht unter die Definition von „gut bezahlt“. Deshalb gelten nur die zwei Monate Mutterschutz nach der Geburt als „gut bezahlt“. Ebenso sind die sechs Bonusmonate für die Väter schlecht bezahlt, daher scheint kein blauer Balken auf. Auffallend sind z.B. auch Portugal und Kroatien mit zwei großen blauen Balken, die auf eine erhebliche Vaterquote hindeuten. Portugal ist auch das einzige Land, das ein zweiwöchiges Arbeitsverbot für Väter nach der Geburt vorsieht –welches dem sonst üblichen Arbeitsverbot für Mütter während des Mutterschutzes nachempfunden ist.

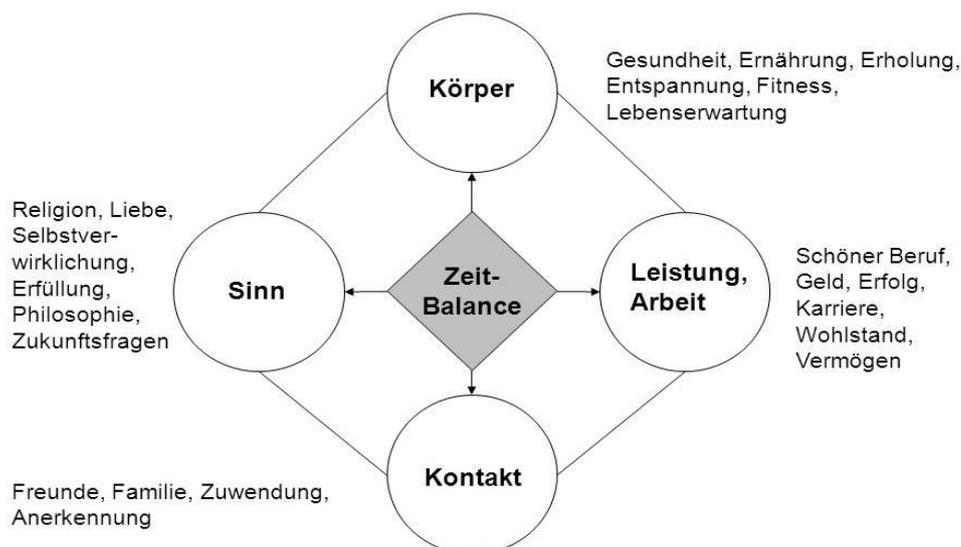
## 7.2 Vereinbarkeitsmaßnahmen im Bundesdienst

Mag.<sup>a</sup> Silvia Moosmaier, BMLVS, Ressortbeauftragte der IMAG GMB<sup>72</sup>

Eine gute Arbeitsleistung entsteht nicht allein durch einen fixen Arbeitsplatz und ein regelmäßiges Gehalt. Es ist vielmehr das Zusammenspiel von mehreren Komponenten. Ein wichtiger Faktor ist es eine gute Balance für das eigene Leben zu finden, um gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Im Prinzip gibt es vier Hauptbereiche, die bei einer ganzheitlichen Betrachtung von Menschen beachtet werden müssen:

<sup>72</sup> Ergebnisse der Unterarbeitsgruppe „Vereinbarkeit/Work Life Balance“ der IMAG GMB von 2014/2015.



Quelle: Vgl. Seiwert/ Tracy (2007, S. 29)

Aktuelle Schwerpunkte für den Bundesdienst sind derzeit Arbeitszeitmodelle, Betriebliche Gesundheitsförderung und Familienmanagement. Zurzeit gibt es in den verschiedenen Ministerien sehr unterschiedliche Maßnahmen für die Bediensteten (z.B. in den Bereichen Teleworking, Sport- und Bewegungsangebote oder Betriebskindergärten).

Aufgrund der Tatsache, dass der Bund eine dienstgebende Organisation ist und Maßnahmen, die für alle Bediensteten gelten die größtmögliche Effizienz und Effektivität aufweisen, wird in einer einheitlichen Charta und der Integration von Life-Balance-Maßnahmen in das BDG und in das VBG die beste Förderung von Life-Balance erkannt.



Die Schaffung einer interministeriellen Einheitlichkeit würde den systemimmanenten und strukturgebenden Zugang für Life-Balance-Maßnahmen im gesamten im Bundesdienst öffnen. Dadurch würde die individuelle und allgemeine Angebotspalette erhöht, die Reichweite von Maßnahmen erweitert und eine größere Zielgruppe erreicht werden.

Die konkreten Vorteile für den Dienstgeber sind die Erhaltung der qualifizierten, kontinuierlichen und motivierten Leistungserbringung durch die Mitarbeitenden und die Planungssicherheit für die Aufgabenerfüllung durch die Transparenz und das Wissen um Abwesenheiten vom Arbeitsplatz. Weitere Vorteile für den Dienstgeber sind die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit als „Attraktiver Dienstgeber“ und die MitarbeiterInnen-Bindung an das Unternehmen.

---

## Personalentwicklungsmaßnahmen

---

Die Entwicklung von individuellem Karriere- und Karenzdesign durch fachkundige Personen wäre ein wichtiges Tool für die Planungssicherheit der Organisation und der DienstnehmerInnen. Zusätzlich zur individuellen Betreuung wäre eine permanent zur Verfügung gestellte allgemeine Information zu allen Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von Familien- und PartnerInnenangehörigen erforderlich.

Das Angebot von verschiedenen Arbeitszeitmodellen und die verpflichtende Aufnahme von Ersatzkräften während Teil- und Karenzzeiten würde die Aufgabenerfüllung für den jeweiligen Arbeitsplatz garantieren.

Eine systematische Vernetzung der bestehenden interministeriellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und des bedarfsorientierten Ausbaus weiterer Angebote würde Eltern während ihrer Arbeitszeiten unterstützen. In diesen Bereich fallen auch die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit (z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz).

---

## Commitment, Akzeptanz & Unternehmenskultur

---

Ein entscheidender Faktor für die Veränderung von Struktur- und Rahmenbedingungen ist das Commitment der ressortleitenden Person und der höchsten Entscheidungstragenden. Dieser Personenkreis setzt Signale durch Anordnungen und Vorleben von Werten und Einstellungen. Sie können damit einen Bewusstseinswandel in Gang setzen, der sowohl die Akzeptanz von Life-Balance-Maßnahmen der Mitarbeitenden untereinander, als auch das Verhalten von nachgeordneten Ebenen innerhalb der Hierarchie eines Ministeriums positiv beeinflusst.

Dies bietet die Möglichkeit, dass sich die Unternehmenskultur in eine Richtung verändert, die der Vielfalt aller Bediensteten Rechnung trägt.

---

## Öffentlichkeitsarbeit

---

Die mediale interne und externe Öffentlichkeitsarbeit sollte für eine kontinuierliche Performance und Information zu allen Gebieten der Life Balance sorgen und Best Practice-Beispiele auf ihren Plattformen anbieten. Neben einer hohen Aktualität wäre eine einheitliche Positionierung auf den Websites der Ministerien, die auch interaktive Möglichkeiten für die Bediensteten bieten könnten, von großer Wichtigkeit. Eine weitere Möglichkeit wäre eine gemeinsame Plattform „Life Balance im Bundesdienst“ mit einer Verlinkung zu allen Ministerien zu schaffen.

---

## Controlling

---

Das Controlling sollte in Zusammenarbeit mit der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Bundeskanzleramt erfolgen. Die einheitliche Festlegung von Indikatoren, Kennzahlen und Meilensteinen sowie eine einheitliche Datenerfassung wäre erforderlich. Das Hinzuziehen von externen ExpertInnen wäre zu empfehlen, da diese einen unabhängigen Status aufweisen.

## 7.3 Mehr Rechte und bessere Vereinbarkeit für alle Eltern

Mag.<sup>a</sup> Bianca Schrittwieser, Abteilung Frauen und Familie, AK-Wien

### Rechtliche Rahmenbedingungen



Viele Menschen in Österreich stehen täglich vor der Frage: Wie bekomme ich meine Berufstätigkeit und die Kinderbetreuung in Einklang? Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind in Österreich insbesondere durch den Rechtsanspruch Elternkarenz, Elternteilzeit / Verschiebung der Arbeitszeit und dem Kinderbetreuungsgeld definiert.

Mit 1. Jänner 2016 sind auch einige arbeitsrechtliche Verbesserungen<sup>73</sup> in diesen Bereichen in Kraft getreten: So wurde etwa ein Karenz- und Elternteilzeitananspruch für Pflegeeltern geschaffen, die ein Kind in unentgeltliche Pflege übernehmen und nicht adoptieren. Ebenso ist nun klargestellt, dass auch Frauen, deren Partnerin, durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit haben.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Österreich ermöglichen erwerbstätigen Müttern, Vätern, Adoptiv- und Pflegeeltern eine Elternkarenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen. Eine partnerschaftliche Teilung der Karenz ist gesetzlich vorgesehen: die Eltern können die Karenz abwechselnd in Anspruch nehmen, dabei ist ein zweimaliger Wechsel zwischen Mutter und Vater möglich (Karenzteile der Eltern müssen grundsätzlich aneinander anschließen<sup>74</sup>). Ein Karenzteil muss allerdings zumindest zwei Monate dauern. Ein Monat kann aus Anlass des erstmaligen Wechsels auch überlappend in Anspruch genommen werden. Dadurch verkürzt sich aber die Maximaldauer der Elternkarenz auf das 23. Lebensmonat des Kindes.

Neben der Karenz haben Eltern unter bestimmten Voraussetzungen auch einen Anspruch auf Elternteilzeit bzw. auf Änderung der Lage der Arbeitszeit. Elternteilzeit ist der Anspruch auf Reduktion der Arbeitszeit aufgrund der Kinderbetreuungsverpflichtung. Der Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit ermöglicht Eltern die Arbeitszeiten betreuungsbedingt zu verschieben, ohne dabei Stunden zu reduzieren. Beispielsweise kann eine 38-Stunden Woche beibehalten, aber der tägliche Beginn und das Ende der Arbeitszeit auf eine andere Uhrzeit verlegt werden. Elternteilzeit / Änderung der Lage der Arbeitszeit kann unmittelbar nach dem Mutterschutz oder im Anschluss an eine Karenz oder auch später (maximal bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres) in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass der Elternteil drei Jahre durchgehend im Betrieb beschäftigt ist und mindestens 21 ArbeitnehmerInnen in diesem Betrieb tätig sind.<sup>75</sup> Zudem darf sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befinden. Der Anspruch besteht bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes oder späteren Schuleintritts.

<sup>73</sup> [Vereinbarkeit – \(Mehr\) Rechte für Mütter und Väter am Arbeitsplatz.](#)

<sup>74</sup> Ausnahme: Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, dann kann im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem zweiten Lebensjahr des Kindes eine Karenz flexibler in Anspruch genommen werden (neu seit 1.1.2016).

<sup>75</sup> Liegen die Anspruchsvoraussetzungen nicht vor, dann kann Elternteilzeit / Lagerverschiebung aber mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Siehe [vereinbarte Elternteilzeit](#).

Partnerschaftliche Teilung ist auch beim Anspruch auf Elternteilzeit / Verschiebung der Lage gesetzlich möglich. Beiden Elternteilen können – sofern sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen – gleichzeitig Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Neu ist allerdings für Geburten ab 1. Jänner 2016: bei der Elternteilzeit muss die individuelle wöchentliche Normalarbeitszeit um zumindest 20% reduziert werden. Eine Mindestarbeitszeit von 12 Stunden pro Woche darf aber nicht unterschritten werden. Zusätzlich gibt es aber weiterhin (wie bisher) den Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit (ohne Stundenreduktion).

Neben den arbeitsrechtlichen Ansprüchen können Mütter und Väter Kinderbetreuungsgeld beantragen. Derzeit gibt es fünf Modelle: vier Pauschalmodelle und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld. Die Höhe variiert je nach gewähltem Modell. Die Eltern müssen sich für ein Modell entscheiden. Der Bezug kann partnerschaftlich aufgeteilt werden. Dabei ist eine zweimalige Teilung möglich, wobei eine Mindestbezugsdauer von zwei Monaten eingehalten werden muss. Ca. 16% des Bezugs sind für den zweiten Elternteil reserviert. Ein gleichzeitiger Bezug ist allerdings derzeit nicht möglich.

Neuerungen beim Kinderbetreuungsgeld gibt es für Geburten ab 1. März 2017<sup>76</sup>: die Pauschalvarianten werden in ein flexibles Kinderbetreuungsgeld als Konto umgewandelt. Alle Eltern erhalten unabhängig von der Dauer einen gleich hohen Gesamtbetrag. Bei (annähernd) gleicher Aufteilung erhalten Eltern auf Antrag zusätzlich einen Partnerschaftsbonus. Zudem sind 20% des Bezuges für den anderen Elternteil reserviert und es wird die Möglichkeit eines gleichzeitigen Bezugs von bis zu 31 Tagen geschaffen. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bleibt in seiner bisherigen Form bestehen. Unmittelbar nach der Geburt kann unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Familienzeitbonus in Höhe von 22,60 Euro täglich bezogen werden. Damit können erwerbstätige Väter oder gleichgeschlechtliche PartnerInnen nach der Geburt gemeinsam mit der Familie Zeit verbringen. Sie müssen dazu ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Freistellung für diesen Zeitraum gibt es allerdings nicht. Die Unterbrechung muss somit im Einvernehmen mit dem / der ArbeitgeberIn erfolgen. Der Bonus ist innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 28 bis 31 Tagen und innerhalb eines fixen Zeitrahmens von 91 Tagen nach der Geburt zu konsumieren. Während der Familienzeit besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung.<sup>77</sup>

---

## Wie wirken die rechtlichen Rahmenbedingungen? Ergebnisse aus Studien

---

Aus Studien (Vereinbarkeitsstudie von L & R Sozialforschung im Auftrag der AK Wien (Wie bekomme ich Beruf & Kinder unter einen Hut? / AK Wien und dem AK Wiedereinstiegsmonitoring 2015 Mehr Väter in Karenz / AK Wien) wissen wir, dass betriebliche Vereinbarkeitskultur und staatliche Anreizsysteme die Aufteilung der Betreuung der Kinder zwischen Mütter und Väter stark beeinflussen.

Das AK Wiedereinstiegsmonitoring wurde von L & R Sozialforschung im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der AK Wien 2013 entwickelt. Kernstück des Wiedereinstiegsmonitorings ist die längerfristige Beobachtung der Erwerbskarrieren nach der Karenz. Es liefert nicht nur Informationen über den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs, sondern auch zur Qualität der Erwerbstätigkeit nach der Karenz. 2015 wurde das Wiedereinstiegsmonitoring im Auftrag der AK zum zweiten Mal von L&R Sozialforschung erstellt – erweitert um wichtige neue Inhalte: So ist es erstmals möglich die Gestaltung der Karenz in Paarbeziehungen und von Alleinerzieherinnen zu analysieren. Außerdem zeigt das aktuelle Monitoring erstmals die Auswirkungen der neuen Kurzmodelle, weil Daten über einen längeren Zeitraum zur Ver-

---

<sup>76</sup> [Kinderbetreuungsgeld, Geburten bis 28.2.2017, BMFJ](#)

<sup>77</sup> [Kinderbetreuungsgeld Geburten ab 1.3.2017, BMFJ](#)

fügung standen. Die anonymisierten Daten stammen vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger, dem Arbeitsmarktservice, dem Sozialministerium sowie den Krankenkassen. Erfasst wurden alle Personen, die 2006 bis 2012 Kinderbetreuungsgeld bezogen haben. Das sind 440.000 Personen, ohne Selbständige und Beamt/innen. Die wichtigsten Ergebnisse:

- Kürzere Kinderbetreuungsgeld-Varianten werden immer beliebter.
- Mehr Väter gehen in Karenz, dafür aber immer kürzer.
- Väter in Kinderkarenz unterstützen Frauen beim Wiedereinstieg.

Trotz wichtiger Fortschritte in der Vergangenheit, braucht es – wie auch die erwähnten Studien zeigen – noch weitere Maßnahmen um die partnerschaftliche Teilung bei der Kinderbetreuung zu stärken und Vereinbarkeit für beide Elternteile besser lebbar zu machen.

Weitere Maßnahmen sind unter anderem:

- Ein Rechtsanspruch auf einen „Papamonat“: Mit dem neuen Familienzeitbonus gibt es zwar eine finanzielle Absicherung für einen „Papamonat“; was fehlt ist aber ein arbeitsrechtlicher Rechtsanspruch mit Kündigungs- und Entlassungsschutz.
- Ausbau von Kinderbetreuung und Kinderbildung: Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, besonders für Kinder unter drei Jahren, Verbesserung der Qualität (insbesondere Fachkraft-Kind-Schlüssel) sowie Sicherstellung der laufenden Kosten (aufgabenorientierter Finanzausgleich). Gemeinden mit einem guten Angebot an Kinderbetreuung und Kinderbildung sollen laufend mehr Mittel bekommen.
- Arbeitszeitwünsche im Betrieb erfassen: Viele Betriebe kennen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten nicht. Es ist notwendig, diese im Betrieb systematisch zu erfassen und in der Personalplanung zu berücksichtigen.

#### Zum Weiterlesen

- [Elternteilzeit, Homepage: Arbeiterkammer, Wien](#)
- [Kinderbetreuungsgeld, Homepage: Arbeiterkammer, Wien](#)

## 7.4 Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeit

*Dr.<sup>in</sup> Claudia Sorger, Mag.a Nadja Bergmann, L&R Sozialforschung*

### „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik?“

2015 jährte sich die Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich zum 40. Mal. Das war der Anlass für die Veranstaltung „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik?“, die im Oktober 2015 in der Arbeiterkammer Wien stattfand, eine Kooperation zwischen der Arbeiterkammer, der Frauenabteilung der Stadt Wien, der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS, des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und L&R Sozialforschung.

ExpertInnen aus Wissenschaft, Gleichstellungsinstitutionen, Gewerkschaften sowie der betrieblichen Ebene reflektierten das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln: Wie hat sich Arbeitszeitpolitik in den letzten Jahren aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive entwickelt? Und wie kann und soll sie sich weiterentwickeln? Eines wurde an diesem Tag deutlich: Mittlerweile wird vor dem Hintergrund

der wirtschaftlichen, gesellschafts- und geschlechterpolitischen Entwicklung der übliche Standard der Arbeitszeit mit einer 40-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit von sehr vielen in Frage gestellt und auch aus Geschlechterperspektive wird mehr und mehr nach Alternativen und Möglichkeiten der Umsetzung gesucht.

In der Sitzung der Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Budgeting am 21. November 2016 wurden – aufbauend auf den Ergebnissen dieser Konferenz und der danach entstandenen Publikation – relevante Arbeitszeitdaten für Österreich präsentiert, einige aktuelle Ansätze zur Umsetzung eines neuen Arbeitszeitstandards in Österreich und anderen europäischen Ländern vorgestellt.

Die ungleiche Verteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlte Versorgungsarbeit stellt eine Grundlage für die Konstituierung von Geschlechterverhältnissen dar und damit bietet die Gestaltung der Arbeitszeit ein enormes Potential für eine gerechtere Verteilung zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen. Die Anforderungen an geschlechtergerechte Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik sind vielfältig und umfassen Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur Änderung der Arbeitskultur, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie eine Hinterfragung der Prioritätensetzung auf die bezahlte Erwerbsarbeit generell. Eine kurze Vollzeit mit einer generellen 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich würde der Trennung in Teilzeit- und Vollzeitarbeit entgegenwirken und die Arbeitszeiten von Frauen und Männern aneinander angleichen. Die aktuellen Arbeitszeitdaten zeigen allerdings, dass wir von einer geschlechtergerechten Verteilung der Arbeitszeit noch weit entfernt sind. Diese Tatsache kommt insbesondere bei der ungleichen Verteilung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer zum Ausdruck.

Nachdem es in Österreich lange Zeit um die Frage der Arbeitszeitverkürzung still geworden war, gab es seit der Wirtschaftskrise 2008 vermehrt Diskussionen und Ansätze, um neue Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Vor allem mit der Einführung der Kurzarbeit ist es gelungen, den Bann der kürzeren Arbeitszeiten vor allem in männlich dominierten Industriebereichen zu brechen. Wie der Vorschlag zur Einführung der Familienarbeitszeit in Deutschland zeigt, gibt es vor allem von Familien mit kleinen Kindern einen Bedarf nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Versorgungs- und Erwerbsarbeit. In Schweden gibt es bereits eine Reihe von Beispielen von Betrieben sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft, in denen eine 30-Stunden-Woche eingeführt wurde. Auch wenn sich die Beispiele hinsichtlich der Berufsgruppen, der Branchen und der Größe der Unternehmen unterscheiden, so können wir viel über die positiven Aspekte und über die Machbarkeit der Umsetzung einer kürzeren Arbeitszeit lernen.

#### Zum Weiterlesen

- 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine Geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik, [Homepage: Arbeiterkammer, Wien](#)

## 7.5 Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt auf Männer und Frauen

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak, Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien

### Arbeiten 4.0

Die Digitalisierung ist kein neues Phänomen. Die neue Qualität der aktuellen Veränderungen liegt darin, dass nunmehr die Schwelle überschritten wird, an der eine Durchdringung weiter Teile des täglichen Lebens, der Wertschöpfungsprozesse und des Arbeitens durch die Digitalisierung stattfindet: „Das Internet vernetzt nicht nur kommunizierende Menschen, sondern auch „kommunizierende“, d.h. Daten aussendende Dinge.“<sup>78</sup> Die Digitalisierung ist freilich nur einer von mehreren Faktoren, die derzeit das Arbeitsleben verändern, die zusammen unter dem Begriff „Arbeiten 4.0“ zusammengefasst werden. Weitere Treiber der Veränderung sind die weiter fortschreitende Globalisierung, Veränderungen in der Demografie und dem Arbeitskräfteangebot der Zukunft sowie ein kultureller Wandel. Letzterer betrifft vor allem die Veränderung der Lebensstile und Werte wie insbesondere die Individualisierung, veränderte Idealbilder des familiären und gesellschaftlichen Zusammenlebens, die Pluralisierung der Lebensentwürfe und der Ansprüche an Arbeit.

Das traditionelle Arbeitsrecht geht von einer klaren Bipolarität der selbstbestimmten Freizeit und fremdbestimmter Arbeitszeit ebenso aus wie von einer ebenso klaren Trennung der physischen Räume, dem Betrieb und dem außerbetrieblichen Bereich. Dies machte es in der Vergangenheit schwierig die Erwerbsarbeit mit der unbezahlten Sorgearbeit zu verbinden – und wegen der ungleichen Verteilung Zweiterer hat dies unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter. Nun erodiert diese zeitliche und räumliche Trennung zusehends wofür vor allem die Digitalisierung und die weite Verbreitung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) verantwortlich ist. Darin wird zum Teil großes Potenzial zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie gesehen, wobei vor allem zwei Phänomene interessant erscheinen.

Einerseits geht es um die Arbeitszeitflexibilität, die dann positiv eingeschätzt werden kann, wenn vor allem die ArbeitnehmerInnen die Verteilung der Arbeitszeit selbst festlegen können. Dies ist jedoch nicht immer der Fall und ändert auch nichts an der ungleichen Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit bzw. kann diese sogar verfestigen. Besonders unter Druck geraten Personen mit Sorgepflichten vor allem dann wenn von ArbeitnehmerInnen Dauererreichbarkeit ebenso erwartet wird wie die Bereitschaft, dann zu Arbeiten wenn eben Arbeit da ist. Hier kann dann das Flexibilitätsversprechen ins Gegenteil umschlagen.

Auch die örtliche Entgrenzung in Form eines home-office oder dem ortsungebundenen mobile working erscheint auf den ersten Blick ein Schritt in Richtung besserer Vereinbarkeit. Dies ist nicht neu, wurde doch die Heimarbeit vor rund 100 Jahre auch damit propagiert, dass so Frauen ein Zuverdienst möglich sei. Doch auch hier bestehen zahlreiche Risiken angefangen von der Eignung der Wohnung zum kontinuierlichen Arbeiten, falschen Erwartungen hinsichtlich der „nebenbei“ Erledigung von Betreuungspflichten und der daraus resultierenden Überlastung sowie der Wichtigkeit persönlicher betrieblicher Kontakte für die Karriereentwicklung.

---

<sup>78</sup> BMASK, Weissbuch Arbeiten 4.0 (2016) 19.

Wesentlich ist jedenfalls, dass die Digitalisierung und Flexibilisierung nicht nur als eine einseitige Erfolgsgeschichte des Gewinns an persönlicher Freiheit und besserer Vereinbarkeit erzählt wird, sondern dass dabei auch die damit verbundenen Risiken in die Einschätzung mit einfließen, die auch Aspekte der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit miteinschließen müssen. Wird dies angemessen berücksichtigt, so ergibt sich eine weitaus differenziertere Bewertung der aktuellen Trends zur Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

## 8. Wo finde ich weitere Informationen?

In der nachfolgenden Übersicht finden Sie nützliche Links, aktuelle Broschüren und weitere Serviceangebote auf einen Blick.

---

### Nützliche Links

---

- Haushaltseinkommensrechner [„gleich=berechnet“ und Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Homepage: BMGF](#)
- [Gehaltsrechner](#)
- Regelungen zu [Karenz und Wiedereinstieg im Bundesdienst, Homepage: BKA, Öffentlicher Dienst](#)
- Informationen über die Regelungen der [Elternkarenz und Elternteilzeit, Homepage: Sozialministerium](#)
- Informationen zum [Kinderbetreuungsgeld, Homepage: BMFJ](#)
- Information zum Thema [„Familie“ auf Help.gv.at](#)
- Karenz-Information auf der Homepage: [Unternehmensserviceportal](#)
- Informationen auf der [Homepage der Arbeiterkammer zum Kinderbetreuungsgeld](#)

---

### Aktuelle Publikationen

---

- [gleich = berechnet](#). Der Rechner für Ihr Haushaltseinkommen in der Karenz und danach ([BMGF](#), 2017)
- [Der Gehaltsrechner](#). Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ([BMGF](#), 2017)
- [Frauen und Pensionen](#). Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen ([BMGF](#), 2017)
- [Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & Co](#) ([BMASK](#), 2017)
- Handbuch zur [Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#) ([BMFJ](#), [WKO](#), 2017)
- [Elternkalender](#) ([AK Wien](#), 2017)
- [Elternbroschüre](#), Dienstrechtliche Informationen rund um die Elternschaft ([BKA](#), 2017)
- [Familienkompass](#) ([BMFJ](#), 2017)
- [Ein Baby kommt... Leitfaden](#) für berufstätige Eltern im öffentlichen Dienst ([GÖD](#), 2017)

---

### Newsletter: Infoservice der Abteilung IV/1 im BMGF

---

Sie wollen auf dem Laufenden bleiben und sich über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit informieren? Dann abonnieren Sie unseren Newsletter „Gleichstellung in Wort und Bild“ unter [iv1@frauenministerium.gv.at](mailto:iv1@frauenministerium.gv.at). Die erschienenen Ausgaben finden Sie auf der [IMAG GMB – Homepage](#).

---

### Kontakt und Feedback

---

Haben Sie noch Fragen und Anregungen – schreiben Sie uns: [iv1@frauenministerium.gv.at](mailto:iv1@frauenministerium.gv.at)

[www.bmgf.gv.at](http://www.bmgf.gv.at)

