

Kreimer Margareta

Zur Arbeitsteilung der Geschlechter in Österreich

Beitrag zum Forschungsprojekt **Work Changes Gender** - Neuorientierung männlicher Lebensweisen, Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter¹

Graz, Februar 2003

Übersicht

1. Empirie - Österreich	2
1.1 Zeitbudgetstudien	2
1.2 MZ Haushaltsführung - Kinderbetreuung September 1995	4
2. Zur Bedeutung der „Arbeitszeit“ für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	7
2.1 Allgemeine Arbeitszeitverkürzung	7
2.2 Zu den Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit in Österreich	7
2.3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	9
3. Rahmenbedingungen der gegebenen Arbeitsteilung	10
4. Perspektiven	13
4.1 Szenarien einer veränderten Arbeitsteilung der Geschlechter	13
4.2 Teilzeitoffensive in Richtung Männer bzw. qualifizierte Teilzeitarbeit	15
4.3 Beispiele für Halbe-halbe-Strategien	16
Literatur	17

¹ Österreichische Kooperationspartnerin: Männerberatungsstelle Graz; Projekthomepage: <http://www.work-changes-gender.org/>

Zur Arbeitsteilung der Geschlechter in Österreich

1. Empirie - Österreich

1.1 Zeitbudgetstudien

1981 und 1992 wurden im österr. Mikrozensus Zeitbudgets erhoben (1981 retrospektiv, 1992 mittels Tagebuchaufzeichnung).²

Tabelle 1: Zeitverwendung 1981 und 1992 (Personen über 19 Jahre, in Stunden:Minuten)

	Männer		Frauen	
	1981	1992	1981	1992
<i>Tätigkeiten im persönlichen Bereich</i>	11:20	11:00	11:24	11:14
<i>Erwerbsarbeit</i>	5:07	5:09	2:10	2:26
<i>Lernen/Ausbildung</i>	0:08	0:18	0:04	0:10
<i>Haushaltsarbeiten und Kindererziehung</i>	1:34	2:10	5:22	5:30
<i>Freizeit</i>	5:51	5:23	5:00	4:40

Quelle: Faßmann 1995, 106; Angaben beziehen sich auf Wochenschnitt (d.h. inkl. Sa und So).

Im persönlichen Bereich (Schlafen, Essen, Waschen...) unterscheiden sich Frauen und Männer kaum, auch hat sich wenig verändert. Der deutliche Unterschied tritt - erwartungsgemäß - im Engagement für bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Familienarbeit auf: 1992 verbrachten Frauen durchschnittlich 10 % ihrer Zeit mit Erwerbsarbeit und 23 % mit Kindern und Haushalt, bei Männern ist das annähernd umgekehrt (21 % zu 9 %). Zwar ist die Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kinderbetreuung von 1981 auf 1992 deutlich gestiegen (von 1:34 auf 2:10), aber damit liegen sie noch immer 3:20 hinter den Frauen. Beide Arbeitsbereiche zusammengenommen zeigt eine doch deutlich höhere Gesamtarbeitszeit bei Frauen (7:56 zu 7:19 bei Männern). Dies geht im Wesentlichen zu Lasten der Freizeit, Frauen haben durchschnittlich knapp eine Dreiviertelstunde weniger Freizeit pro Tag als Männer.

Interessant ist die Verteilung der Zeit nach dem Erwerbsstatus.³ Berufstätige Frauen sind die mit Arbeit unterschiedlicher Art am stärksten belastete Gruppe (5:28 Erwerbsarbeit und 4:13 Familienarbeit, Gesamt 9:41; Männer: 7:04 und 1:41, Gesamt 8:45). Wenn Männer erwerbstätig sind, haben sie in der Regel längere Arbeitszeiten und reduzieren den Aufwand für Haushalt und Kinderbetreuung. Jeder dritte berufstätige Mann beteiligt sich an einem durchschnittlichen Tag überhaupt nicht an Haushalt und Kinderbetreuung (Faßmann 1995, 45). Entsprechend sieht der Freizeitanteil aus: berufstätige Frauen haben im Durchschnitt nur 3:44 freie Zeit, berufstätige Männer immerhin noch 4:40, also fast eine Stunde mehr.

² Ergebnisse finden sich ausführlich im Familienbericht 1999, Band 1, 50ff., in den Statistischen Nachrichten (verschiedene Ausgaben, z.B. 2/1995, 3/1995, 8/1995) und in Östat 1995.

³ Im Folgenden wird nur noch der MZ 1992 betrachtet. Für Ergebnisse zu 1981 vgl. Faßmann 1995.

Tabelle 2: Zeitverwendung nach Erwerbsstatus und Geschlecht, 1992, in Stunden:Minuten

	Erwerbs- tätigkeit	Haushalt, Kinder	Arbeit gesamt	persönl. Tätigkeiten	Lernen/ Ausbildung	Freizeit
Frauen						
Beschäftigte	5:28	4:13	9:41	10:27	0:07	3:44
Arbeitslose	0:23	6:41	7:04	11:15	0:01	5:41
Nicht-Erwerbst.	0:21	6:23	6:44	11:46	0:13	5:17
Männer						
Beschäftigte	7:04	1:41	8:45	10:26	0:09	4:40
Arbeitslose	1:14	3:52	5:06	11:28	0:19	7:08
Nicht-Erwerbst.	0:47	3:13	4:00	12:20	0:39	7:01

Quelle: Faßmann 1995, 45ff.

Bei Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit steigt die Stundenzahl, die Frauen mit Haushalt und Kindern verbringen, deutlich an. Arbeitslose und nicht erwerbstätige Männer verwenden zwar auch mehr Zeit für diese Arbeiten, erreichen damit aber nicht einmal das Stundenausmaß, das berufstätige Frauen - zusätzlich zur Erwerbsarbeit - auf Haushalt und Kinder verwenden.

Am Beispiel der weit verbreitetsten Form des Zusammenlebens - Partnerschaften mit zumindest 1 Kind unter 15 Jahren - wurde die Arbeitsteilung näher untersucht:

Tabelle 3: Durchschnittlicher Zeitaufwand von in Partnerschaften lebenden Personen (mit Kindern unter 15 Jahren) für Erwerbs- sowie Haus- und Familienarbeit, 1992, Stunden:Minuten pro Tag, Wochenschnitt

	Frau nicht, Mann vollzeiterwerbstätig		Frau teilzeit-, Mann vollzeiterwerbstätig		Beide Partner vollzeiterwerbstätig	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erwerbsarbeit	0:27	7:10	3:26	6:58	4:42	6:44
Haus- und Familienarbeit	8:43	1:56	6:18	1:57	5:41	2:12
Gesamt	9:10	9:06	9:44	8:55	10:23	8:58

Quelle: Zeitbudgeterhebung Mikrozensus 1992; Statistik Austria 2002, 89f.

Vollzeiterwerbstätige Frauen haben das höchste Gesamtarbeitspensum zu bewältigen, sie arbeiten fast 1 1/2 Stunden länger als ihre Partner. Teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten immer noch rund eine 3/4 Stunde länger als ihre Männer, nur bei nicht erwerbstätigen Frauen ist das Arbeitspensum insgesamt in etwa ausgeglichen. Während die Gesamtarbeitszeit der Frauen mit zunehmender Erwerbstätigkeit klar ansteigt, ändert sich die Arbeitszeit der Männer kaum. Bemerkenswerterweise ist der Zeitaufwand der Männer für Haus- und Familienarbeit im Fall einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin nur 1/4

Stunde höher als im Fall einer nicht erwerbstätigen Partnerin. Bislang fangen Frauen den mit ihrer Erwerbstätigkeit verbundenen Anstieg der Gesamtarbeitszeit praktisch alleine auf, von Männerseite ist kaum ein Beitrag zu einer Veränderung der Arbeitsteilung merkbar.⁴

Familienarbeit Konkret

Im Rahmen des Fertility and Family Survey 1996 (FFS'96)⁵ wurden Arbeitsteilungsmuster recht konkret erhoben. Das grundsätzliche Ergebnis der Mikrozensus-Erhebung - Frauen sind die Hauptzuständigen für Haushaltsarbeiten - findet sich erwartungsgemäß durchgängig wieder. Interessant ist bei diesen Daten, dass sie eine getrennte Betrachtung der Männer- und Fraueneinschätzung ermöglichen - und dass Männer ihren Anteil an der Hausarbeit zu überschätzen scheinen. In jeder Alterskohorte sind rund 15% mehr Frauen der Auffassung, überwiegend alleine für die Hausarbeit zu sorgen, als ihnen dies von den Männern zugeschrieben wird. Gleichzeitig geben ältere Männer eher an, dass vorwiegend Frauen die Hausarbeit machen. Beispielsweise geben je nach Alter 50% bis 75% der Männer an, dass überwiegend die Partnerin kocht, wiederum je nach Alter geben 70% bis 90% der Frauen an, überwiegend für das Kochen verantwortlich zu sein.

Beim Einkaufen zeigen sich leicht "Erosionen" der traditionellen Arbeitsteilung, als dies immer mehr zu gleichen Teilen erfolgt - zumindest bei den jüngeren Paaren. Staubsaugen und Geschirrspülen wird auch bei den jüngeren Paaren immer häufiger gemeinsam erledigt - oder es macht die Frau. Eine Zuständigkeit von Männern kommt praktisch nicht vor. Bei älteren Paaren steigt wiederum die Alleinzuständigkeit der Frauen.

Im Fall der Kinderbetreuung war und ist "Kinder anziehen" Frauensache, ebenso die "Kinderpflege". Allerdings sind auch hier Änderungstendenzen bei den jüngeren Kohorten sichtbar. Nur beim "Spielen" sind alle Männer nennenswert beteiligt, immerhin teilen sich von den befragten Männern 80% diese Beschäftigung mit der Partnerin.

1.2 MZ Haushaltsführung - Kinderbetreuung September 1995

Im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung im September 1995 wurden Daten zur Haushaltsführung und Kinderbetreuung erhoben. Demnach sind zwei Drittel der Frauen mit Partnern (fast) ausschließlich für den **Haushalt** zuständig. Dies trifft nur auf 2% der Männer in Partnerschaften zu, 36% führen gemeinsam mit anderen den Haushalt, 62% beteiligen sich überhaupt nicht an der Haushaltsführung.⁶ Werden alle Frauen bzw.

⁴ Zur Zeitverwendung teilzeitbeschäftigter Männer liegen leider keine Auswertungen vor.

⁵ Die Stichprobe umfasst ca. 4.500 Frauen und 1.500 Männer im Alter von 20 bis 54 Jahren, die erhobenen Daten sind repräsentativ für die 20 bis 54jährige Wohnbevölkerung (vgl. Familienbericht 1999, Band 2, 124ff.; beziehungsweise 2/99).

⁶ Personen über 15 Jahre wurden dazu befragt, ob und in welchem Ausmaß sie einen Haushalt führen bzw. Kinder betreuen, weiters in welchem Ausmaß sie dabei Mithilfe erhalten und von wem sie Hilfe erhalten. Zum Fragenprogramm und zentralen Ergebnissen vgl. Hammer 1997a und 1997b. Eine Auswertung in Kombination mit der ebenfalls in diesem Mikrozensusprogramm gestellten Frage nach den „Gründen der Nichterwerbstätigkeit“ findet sich in Kapeller et al. 1998.

Männer betrachtet, ist die Verteilung etwas weniger extrem, 60% der Frauen und 13% der Männer sind allein bzw. überwiegend allein für den Haushalt zuständig. Allerdings lebt der Großteil dieser 13% Männer in Einpersonenhaushalten.

Tabelle 4: Zuständigkeit für die Haushaltsführung (MZ 95-3), in %

	Führen Sie den Haushalt			
	Ganz allein	Überwiegend allein	Gemeinsam mit anderen	Nein **)
Frauen insgesamt	44,0	16,4	27,6	12,0
Männer insgesamt	10,6	2,0	28,8	58,6
Frauen in Partnerschaften				
nicht erwerbstätig	48,6	22,0	27,5	1,9
erwerbstätig	34,1	24,8	39,7	1,5
Männer in Partnerschaften	*)	2,1	36	62

Personen ab 15 Jahren. Partnerschaft = Verheiratete Personen inkl. Lebensgemeinschaft

*) Wert in „Überwiegend allein enthalten“.

***) D.h. führten keinen Haushalt.

Quellen: Mikrozensus 1995-3; Statistik Austria 2002, 257; Statistische Nachrichten 4/1997, 281-290.

Diese klar asymmetrische Verteilung der Haushaltsführung wird durch die Existenz von Kindern noch verstärkt: 71% der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren führen den Haushalt ganz oder überwiegend allein. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ändert auch kaum etwas an den Zuständigkeiten: der Anteil der zumindest überwiegend allein zuständigen erwerbstätigen Frauen liegt bei 59%.

Wenn Frauen in der Haushaltsführung zumindest Mithilfe bekommen, dann sind es nicht unbedingt ihre Partner, die helfen, bzw. wenn sie helfen, dann eher sporadisch: 21% der Frauen geben an, dass ihr Partner "nahezu täglich" mithilft, bei 15% "mindestens 1x wöchentlich", 28% "seltener" und 35% "nie". Die anderen mithelfenden Personen zeigen klar geschlechtsspezifische Muster: Töchter helfen öfter mit als Söhne, (Schwieger-)Mütter öfter als (Schwieger-)Väter.

Tabelle 5: Zuständigkeit für Kinderbetreuung in der Familie (MZ 95-3), in %

	Betreuen Sie die Kinder der Familie			
	Ganz allein	Überwiegend allein	Gemeinsam mit anderen	Selten oder nie
Frauen insgesamt	26,1	25,8	42,4	5,6
Männer insgesamt	1,9	2,2	57,7	38,2
Frauen in Partnerschaften				
Erwerbstätig	22,3	29,2	46,6	1,8
Nicht erwerbstätig	16,1	24,6	57,3	1,9
	28,0	33,4	36,8	1,8

Personen ab 18 Jahren mit mind. 1 Kind unter 15 Jahren in der Familie.

Angaben zu Männern in Partnerschaften sind nicht enthalten.

Quelle: Mikrozensus 1995-3; Statistik Austria 2002, 254; Statistische Nachrichten 6/1997, 463-468.

Für die **Kinderbetreuung in der Familie** sind in erster Linie Frauen verantwortlich, etwas mehr als die Hälfte aller Frauen mit Kindern betreuen diese ganz oder überwiegend alleine. Bei den 45 bis 49jährigen Frauen ist der Anteil der allein betreuenden mit 62% am höchsten.

Schlussfolgerungen

Insgesamt bestätigen auch diese Ergebnisse die klare Zuständigkeitsverteilung: Frauen sind relativ unabhängig von ihrer Erwerbstätigkeit für die Haushaltsführung und die Kinderbetreuung „zuständig“ (zum Ausmaß des damit verbundenen Arbeitsaufwandes vgl. 1.1), Männer „helfen mit“. Diese Zuständigkeit bedeutet natürlich nicht in jedem Fall, dass Frauen die Arbeiten alleine leisten, aber es obliegt ihnen, sich Hilfe und „Ausfallshaftungen“ für die unvorhersehbaren Krankheitsfälle etc. zu organisieren. Der Aufbau eines mehrschichtigen „Netzes“ und die Kommunikation mit allen Beteiligten darf hinsichtlich des dahinter steckenden Arbeitsaufwandes keinesfalls unterschätzt werden.

Eine annähernd egalitäre Arbeitsteilung ist relativ selten zu finden, und wenn, dann am ehesten bei den jungen Frauen und Männern: 47% der 20- bis 24jährigen Frauen und 51% der gleichaltrigen Männer geben eine gemeinschaftliche Haushaltsführung an. Dies gibt immerhin Anlass zur Hoffnung auf Veränderung.

2. Zur Bedeutung der „Arbeitszeit“ für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

2.1 Allgemeine Arbeitszeitverkürzung

Männer wie Frauen brauchen kürzere und flexiblere Arbeitszeiten, um das Vereinbarkeitsproblem lösen zu können, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Was für Frauen selbstverständlich zu sein scheint (Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung), ist für Männer bekanntermaßen noch immer eher die Ausnahme. Dies dürfte auch daran liegen, dass die Forderung nach einer kürzeren Arbeitszeit für Männer besonders ambivalent zu sehen ist:

- Einerseits haben gerade Männer mit ihren tendenziell deutlich längerer Erwerbsarbeitszeit einen besonderen Bedarf nach kürzeren Arbeitszeiten, um ihre Familienrolle neu definieren zu können.
- Andererseits tun sie sich angesichts ihrer Ernährerrolle bzw. der höheren Einkommen im Vergleich zu Frauen besonders schwer, da jede Arbeitszeitreduktion mit größeren Einkommensausfällen verbunden ist.

Dieses Dilemma tritt besonders in der Familiengründungsphase auf, die Familien brauchen mehr Geld und mehr Zeit. Damit wird auch klar, dass jede Teilzeittoffensive, die Männer (bzw. auch qualifizierte Frauen) ansprechen will, sich nicht mit einer reinen Arbeitszeitverkürzung ohne Teilzeitausgleich begnügen kann (Sauerborn 1999, 25). Bei einem solchen Teilzeitausgleich würden Teilzeitarbeitende einen Teil des durch die Arbeitszeitreduktion entstandenen Einkommensausfalls durch eine Subvention abgegolten bekommen. Das bis 2002 gewährte Teilzeitkarenzgeld (im Fall der Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz wurde das halbe Karenzgeld unabhängig vom Einkommen des Teilzeitbeschäftigten ausbezahlt) entsprach ansatzweise einem solchen Teilzeitausgleich.⁷ Um tatsächlich Männer in größerem Ausmaß zu einer Arbeitszeitreduktion zu bewegen, wäre vermutlich eine einkommensbezogene Berechnung der Teilzeitsubvention notwendig.

2.2 Zu den Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit in Österreich

Die derzeitige Ausgestaltung des Teilzeitsegments in Österreich ermöglicht Teilzeitarbeit überwiegend unter Rahmenbedingungen, die für Männer kaum akzeptabel bzw. lebbar sind.⁸

- Teilzeitarbeit gewährleistet in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen (Wörister 2001), der Einkommensausfall ist bei den deutlich höheren Männereinkommen noch wesentlich größer als bei den Frauen. Teilzeit setzt somit die Familiensubsidarität und deren Stabilität voraus, da durch die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis elementare Schutz- und Existenzsicherungsfunktionen entfallen.

⁷ Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes 2002 wurde das Teilzeitkarenzgeld in dieser Form abgeschafft, vgl. Teil I zur Väterkarenz.

⁸ Auf die Akzeptanz bzw. die Probleme rund um Teilzeitarbeit für Frauen kann hier nicht eingegangen werden.

- Die bisherige Verbreitung von Teilzeit entspricht eher den Zielsetzungen der Unternehmen als jenen der ArbeitnehmerInnen: Leistungsverdichtung, flexibler Personaleinsatz und Kostenminimierung. Diese bedingen ein relativ enges Einsatzspektrum, einen geringen sozialen Status, eine Beschränkung auf un- und angelernte Tätigkeiten und auf Niedriglohnbereiche. Der Übergang zu einer Teilzeitbeschäftigung ist daher meist mit Dequalifizierung verbunden. Das Angebot an wenigen „guten“ Teilzeitarbeitsplätzen bringt häufig die Notwendigkeit mit sich, auf einen anderen Arbeitsplatz bzw. den Betrieb zu wechseln, um überhaupt Teilzeit arbeiten zu können. Gerade für jene Männer, die einer Teilzeitleistung gegenüber aufgeschlossen wären und die es sich vom Einkommensniveau her leisten könnten, gibt es bisher wenig Angebote (ausgenommen im öffentlichen Dienst).
- Teilzeit scheint besonders gut als Zwischenlösung zur Bewältigung einer intensiveren Familienphase geeignet. Tatsächlich ermöglichen die mit dem Übergang zur Teilzeit verbundenen Dequalifizierungsprozesse in den meisten Fällen bislang keine Rückkehr auf die ursprünglichen Vollzeitarbeitsplätze. Teilzeit als Dauerlösung bringt jedoch beträchtliche soziale Risiken mit sich, da weder im Fall von Arbeitslosigkeit noch im Alter eine eigene Absicherung möglich ist.

Frauen nehmen diese mit Teilzeit verbundenen Benachteiligungen der Vereinbarkeit wegen in Kauf, und tragen damit zu einer weiteren Verfestigung bestehender Segregationsmuster bei. Eine Teilzeitoffensive mit dem Ziel, Teilzeit den Männern „schmackhaft“ zu machen, könnte diesen Prozess unterbrechen und im Idealfall umdrehen, d.h. die Entwicklung in Richtung qualifizierter, langer (25 – 30 Stunden) und vorübergehender Teilzeitbeschäftigungen. Allerdings bedarf eine solche Offensive jedenfalls begleitender und unterstützender Maßnahmen im System sozialer Sicherung.

Derzeit ist Teilzeitbeschäftigung in Österreich „Frauensache“: 2001 arbeiteten 34 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 4,5 % der Männer in Teilzeit (Beschäftigung in Europa 2002). Bei den weiblichen Erwerbstätigen verläuft die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung äußerst dynamisch, Mitte der 90er Jahre waren erst 26 % der Frauen teilzeitbeschäftigt. Bei den männlichen Erwerbstätigen ist von dieser Dynamik kaum etwas zu bemerken.

Dass die Potentiale für männliche Teilzeitarbeit durchaus im qualifizierten Bereich angesiedelt sind, zeigt die Teilzeitquote nach Bildung:

Tabelle 6: Teilzeitquote nach Bildung und Geschlecht, 1997, in %

	Männer	Frauen	Gesamt
Max. Pflichtschule	4,0	30,6	16,8
Lehre, BMS	2,0	29,4	14,9
Matura (AHS, BHS)	7,1	23,6	14,7
Akademie, Uni, HS	7,6	19,3	12,2
Gesamt	3,6	27,9	13,5

Quelle: Wroblewski 2000, Tabelle 3. Datenquelle: Mikrozensus 1997-3.

Bei Männern konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung weiters auf die Phasen des Berufseinstiegs und vor allem des –ausstiegs (die über 60-jährigen Männer wiesen 1997 eine Teilzeitquote von gut 30 % auf), während bei den Frauen Teilzeit in den mittleren Altersklassen dominiert. Wiederum wird das geschlechtsspezifische Muster sichtbar: Frauen arbeiten Teilzeit, um Familie und Beruf zu vereinbaren, Männer arbeiten Teilzeit während der Ausbildungsphase und beim Übergang zur Pension (Wroblewski 2000, 8). Dies impliziert, dass derzeit Teilzeit nur in Ausnahmefällen die Grundlage einer egalitären Arbeitsteilung der Geschlechter darstellt, Teilzeitarbeit findet bei Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen statt.

2.3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Bei allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind derzeit deutliche Zunahmen zu verzeichnen: befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Werkverträge und freie Dienstverträge („neue“ Selbständigkeit), Telearbeit.⁹ Diese Beschäftigungsformen stehen in engem Zusammenhang mit den Flexibilisierungsprozessen am Arbeitsmarkt, wie weit jedoch in ihnen Potential für eine geänderte Arbeitsteilung der Geschlechter liegt, ist schwer festzumachen. Am ehesten sind solche Potentiale wohl noch in den in der Grauzone zwischen unselbständiger und selbständiger Beschäftigung angesiedelten Formen sogenannter „neuer“ Selbständigkeit sowie bei der Telearbeit zu suchen.

Für erstere gilt, dass diese Beschäftigungsformen dem einzelnen Individuum relativ viel Freiraum in der Gestaltung der Arbeit gewähren, sodass eine Abstimmung mit der Reproduktionsarbeit leichter möglich sein sollte. Gleichzeitig ist aber auch zu bedenken, dass diese Formen mit einem deutlich höheren Risiko und mit mehr Druck verbunden sind und letztlich nur mit hoher individueller Flexibilität umgesetzt werden können. Daten oder Studien zur den Arbeitsbedingungen von WerkvertragsnehmerInnen bzw. freien DienstvertragsnehmerInnen liegen meines Wissens noch nicht vor.

Im Fall der Telearbeit wird häufig ein neues Arbeitsteilungsbild in den Medien transportiert, das jedoch kaum der Realität entsprechen dürfte: Mütter, manchmal auch Väter sitzen zu Hause am Computer, daneben spielen die Kleinkinder. Telearbeit erspart Wege und damit Zeit, sie erlaubt Flexibilität und schafft damit Spielräume, aber einen Ersatz für Kinderbetreuung kann sie keinesfalls – weder für Mütter noch für Väter - liefern.

⁹ Nur eine Form atypischer Beschäftigung ist mittlerweile zur Bedeutungslosigkeit abgesunken: traditionelle Heimarbeit. Einen Überblick über atypische Beschäftigung in Österreich geben Tállos 1999, Mühlberger 1998, 2000, Wroblewski 2000, Lutz 1998, AK Wien 2000, Wörister 2001.

3. Rahmenbedingungen der gegebenen Arbeitsteilung

Die gegebene Arbeitsteilung der Geschlechter spiegelt das nach wie vor präasente *male breadwinner - female caretaker* Modell in der Organisation des Arbeitsmarktes und des Sozialstaats wider:

Grundprinzipien des sozialen Sicherungssystems in Österreich

Das wesentliche Charakteristikum des österreichischen Sozialversicherungssystems ist die vielfache Anknüpfung am Tatbestand der Erwerbstätigkeit: Über (überwiegend) beitragsfinanzierte Sozialversicherungen erfolgt die kategoriale Absicherung bestimmter Gruppen von Erwerbstätigen, vor allem unselbständig Beschäftigter, denen beim Auftreten eines Versicherungsfalles (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Alter) Leistungen in Abhängigkeit vom vorher erzielten Einkommen und anderen Voraussetzungen gewährt werden. Die zweite Säule des sozialen Sicherungssystems ist die Ehe bzw. Familie, über die nichterwerbstätige Partner abgeleitete Ansprüche erwerben können.¹⁰

Beide Säulen berufen auf einer spezifischen Verknüpfung von Arbeitsmarkt und Sozialstaat:

- Es wird ein bestimmter Typus von Erwerbsverläufen als regulär unterstellt: das Normalarbeitsverhältnis, d.h. möglichst dauerhafte, kontinuierliche und vollzeitige Beschäftigung mit ausreichendem Einkommen. Genau dieser Form der Beschäftigung soll gegen die Risiken von Krankheit, Alter, Unfall und Arbeitslosigkeit abgesichert werden.
- Es wird eine spezifische Form der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Übernahme von Markt- oder Erwerbsarbeit einerseits und Reproduktionsarbeit andererseits unterstellt: das Ernährer- oder *male breadwinner*-Modell gesamtgesellschaftlicher Arbeitsteilung, das Männer vorrangig in der Erwerbssphäre und Frauen vorrangig in der Familie verortet. Für die die unbezahlte Familienarbeit leistenden Frauen existieren abgeleitete Ansprüche an das soziale Sicherungssystem, für den Fall, dass der *breadwinner* ausfällt.

Diese Etablierung einer mehr oder weniger stark ausgeformten Version des *breadwinner*-Modells („Versorgerehe“ oder „Ernährermodell“) ist für alle industrialisierten Staaten zu beobachten: Der Mann übernimmt die bezahlte Marktarbeit und damit auch die finanzielle Versorgung seiner Familie, die Frau übernimmt die unbezahlte Familienarbeit und tritt, wenn überhaupt, als Dazuverdienerin am Markt auf, zumeist verbunden mit finanziellen Notwendigkeiten. Im Laufe des 20. Jahrhunderts haben sich zwar einige der Rahmenbedingungen, unter denen das *breadwinner*-Modell entstanden ist, deutlich verändert: Frauen haben sich den Zugang zur Bildung nicht nur erkämpft, sondern diese auch genutzt, so dass insbesondere jüngere Frauen kaum mehr über Qualifizierungsdefizite gegenüber den Männern verfügen. Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen ist nicht nur Ausdruck ökonomischer Notwendigkeit, sondern drückt die steigende Erwerbsorientierung aus. Alle kollektiven Akteure scheinen

¹⁰ Eine dritte Säule fußt auf dem Prinzip der Bedürftigkeit und umfaßt beispielsweise Sozialhilfe oder das Pflegegeld.

sich in der Ablehnung von Frauendiskriminierung in Wirtschaft und Politik einig zu sein, die Forderung nach Gleichberechtigung und die Maßnahmen zur expliziten Frauenförderung bringen dies zum Ausdruck. Die Asymmetrie zwischen den Geschlechtern wird, so scheint es, von allen Seiten bekämpft.

Der wesentliche Aspekt des *breadwinner*-Modells hat sich allerdings bis heute nicht verändert, höchstens abgeschwächt: Familienarbeit fällt in den primären Zuständigkeitsbereich der Frauen. Ihnen bleibt es überlassen, Beruf und Familie zu vereinbaren, eine tatsächliche Einbeziehung der Männer in die Familienarbeit erfolgt nicht (siehe Daten Kap. 1). Das *breadwinner*-Modell hat sein Aussehen verändert, aber nicht seine Gültigkeit verloren. Vielfach wird daher von einer „modernisierten Versorgerehe“ gesprochen (Pfau-Effinger/Geissler 1992).

In der vergleichenden Sozialforschung wird Österreich zum Typ des *konservativ-korporatistischen* Wohlfahrtsstaaten-Regime gezählt (Esping-Anderson 1991).¹¹ Lewis/Ostner 1992 haben die gängige Typologie um die Dimension der unbezahlten Arbeit und damit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erweitert und unterscheiden starke, moderate und schwache *breadwinner* Systeme. Österreich zählt zu den *strong breadwinner welfare states*, gekennzeichnet durch folgende Kategorien:

Erwerbszentriert/kategorial/ehezentriert: Die im Reproduktionsbereich erbrachten Leistungen begründen in der Regel keine Ansprüche an die Sozialversicherung, die familienarbeitende Person nimmt daher als Angehörige (z.B. Mitversicherung) oder Hinterbliebene (Witwenpension) oder als Zuverdienerin (Teilzeitarbeit, geringfügig Beschäftigte) am Versicherungsschutz der erwerbstätigen Person teil. Sie verfügt in den allermeisten Fällen über keine (ausreichende) eigene Absicherung.

Lebensstandardsichernd/statuserhaltend: Bedingt durch die nach wie vor vorhandenen Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt und durch die geringeren (zeitlichen) Partizipationsmöglichkeiten erzielen Frauen geringere Einkommen, diese Differenzen werden in das System sozialer Sicherheit hinein verlängert und teilweise dort noch verstärkt. Damit werden neue Abhängigkeiten vom Ernährer erzeugt (bzw. bietet z.B. Teilzeitbeschäftigung unter gegebenen Rahmenbedingungen keine ausreichende Alternative zum *breadwinner*-Modell).

Transferintensiv: Nicht zuletzt aufgrund des geringen Ausmaßes von über den Erwerbsarbeitsmarkt angebotenen sozialen Dienstleistungen sind die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen begrenzt. Andererseits sind sie als nicht abgesicherte Pflege- und Betreuungspersonen wiederum massiv auf einen Ernährer angewiesen.¹²

¹¹ Esping-Anderson unterscheidet weiters zwischen dem sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaatsmodell und dem liberalen Modell, später wurde noch der rudimentäre Wohlfahrtsstaat südeuropäischer Prägung hinzugefügt. Zu den Typologien vgl. Duncan 1998, Lewis/Ostner 1994, Mairhuber 2000.

¹² Das Gegenstück zu einem transferintensiven Wohlfahrtsstaat wäre ein dienstleistungsintensives System, in dem ein deutlich größerer Teil sozialer Dienstleistungen nicht informell in der Familie bzw. im Privaten, sondern über den Markt bzw. durch öffentliche Dienstleistungen bzw. öffentlich subventioniert erbracht werden.

Die gegebenen sozialstaatlichen Rahmenbedingungen begünstigen eher den Verbleib in einem modifizierten *breadwinner* Modell, d.h. einem Arbeitsteilungsmuster, das die Rollen zwischen den Geschlechtern klar verteilt: Männer bleiben die primären "Ernähler", Frauen die "Dazuverdienerinnen" (oder auch verstärkt wieder die "Mütter", bzw. als anderes Extrem die "Karrierefrau" mit einem dem männlichen Muster angepassten Karriereverlauf).

Eine *egalitäre* Arbeitsteilung ist zwar möglich, aber nicht einfach umzusetzen:

- **Dual breadwinner:** Beide sind vollzeitig und kontinuierlich (mit Ausnahme von Karenzzeiten) erwerbstätig, beide übernehmen in etwa den gleichen Teil der Familienarbeit. Dieser Form des *egalitären* Modells steht von Seiten der Sozialpolitik nichts entgegen, ist aber unter gegebenen Arbeitsmarktbedingungen schwer organisier- und umsetzbar (Flexibilisierung und zunehmender Druck auf Arbeitsverhältnisse (insbesondere lange Arbeitszeiten...), unzureichende Kinderbetreuungsangebote, nicht abgestimmte Betreuungszeiten - vor allem in Bezug auf Schulen,...).
- **Paare mit "egalitärer Rollenteilung":** Reduzierte Arbeitszeit für beide und gleiches Engagement in der Familie und im Haushalt. Diese Form eines egalitären Modells widerspricht vielfach den gegebenen Rahmenbedingungen:
 - o *Arbeitsmarkt:* Teilzeit für Männer ist selten, Teilzeit bei Frauen stundenmäßig zu limitiert (Großteil unter oder um 20 Stunden). Es gibt kein Recht auf Teilzeit und auch kein Recht auf eine (befristete) Verkürzung der Arbeitszeit.
 - o *Einkommen:* Die derzeitige Teilzeitarbeit der meisten Frauen setzt das Vorhandensein eines besser verdienenden Partners oder eine sonstige Absicherung voraus (insbesondere auch in Bezug auf das Sozialsystem - Teilzeiteinkommen hat entsprechende Auswirkungen auf die Höhe der Leistungen bei Arbeitslosigkeit und in der Pension). Ein Modell, in dem beide Partner Teilzeit arbeiten, ist daher nur für höhere Einkommensniveaus wirklich umsetzbar - gerade dort ist die Verbreitung von Teilzeitjobs noch geringer.
 - o *Soziale Sicherheit:* Teilzeitarbeit hat in einem nicht-universellen, aber statuserhaltenden Sozialsystem große Auswirkungen auf die individuelle Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pension. Derzeit tragen dieses Risiko fast nur die Frauen, für einen immer kleineren Teil wird es durch die Verbindung zum "Ernährer" gemildert. Die anhaltende Diskussion zur fehlenden Absicherung von Frauen im Pensionsalter bzw. auch zur Armutgefährdung von Frauen (insbesondere Alleinerzieherinnen) zeigt die Problematik auf. *Ohne eine Änderung* des gegebenen Sozialsystems ist daher ein egalitäres Arbeitsteilungsmodell auf der Basis von Teilzeitarbeit beider Geschlechter riskant bzw. nur bei Vorhandensein anderer Ressourcen (oder hoher Einkommen) möglich.

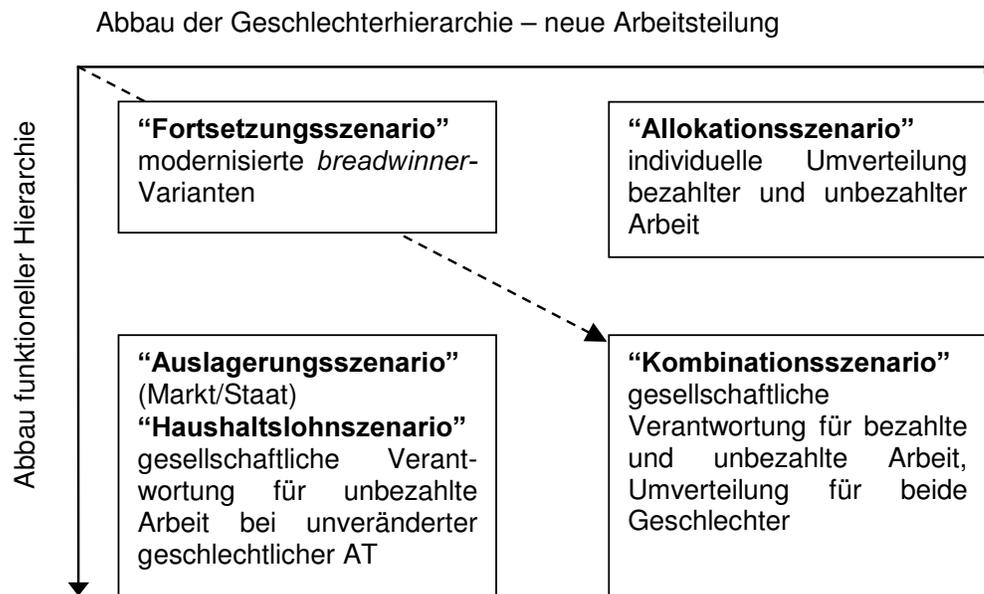
4. Perspektiven

4.1 Szenarien einer veränderten Arbeitsteilung der Geschlechter

Ansatzpunkte für eine Veränderung der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung sind auf zwei unterschiedlichen Ebenen vorhanden (vgl. Kreimer 2002): Zum einen kann auf einen Abbau der Geschlechterhierarchie durch eine Veränderung personeller Arbeitsteilung in Richtung einer gleichmäßigeren Verteilung von Berufs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern hingearbeitet werden. Zum anderen kann versucht werden, die funktionale Hierarchie zwischen Berufs- und Familienarbeit durch eine Annäherung der beiden Bereiche abzubauen.

Die resultierenden Strategien können zu Szenarios zusammengefaßt werden, die in der einen oder anderen Form immer häufiger im Rahmen der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung (Esping-Andersen 1996, Fraser 1994, Duncan 1998) auftauchen.

Abbildung 1: Szenarien zum Segregationsabbau



Quelle: Kreimer 2002.

Im **Fortsetzungsszenario** geht entsprechend dem Modell der „modernisierten Versorgung“ alles seinen gewohnten Weg. Im Zentrum möglicher Veränderungen stehen Vereinbarkeitserleichterungen für Frauen, die jedoch an der individuellen Zuweisung von Familienarbeit an die Frauen nichts – oder nicht viel – ändern. Derzeit schon beobachtbare Trends setzen sich langsam fort: Männer übernehmen etwas mehr Familienarbeit, die Auslagerung dieses Arbeitsbereichs wird so weit forciert, als es für die Berufsarbeit von Frauen im Sinne der Vereinbarkeit erforderlich ist (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen zur Ermöglichung von Teilzeitjobs).

Das **Allokationsszenario** beruht auf einer neuen Arbeitsteilung der Geschlechter bezüglich Berufs- und Familienarbeit und ist das Ergebnis individueller Umverteilung von Arbeit. Familienarbeit wird letztlich zu einem geschlechtsunabhängigen Faktor, am Arbeitsmarkt ist entscheidend, ob ein Individuum Familienpflichten hat oder nicht. Selbst wenn es gelingen sollte, Männer dazu zu bringen, eine neue Arbeitsteilung dieser Art tatsächlich zu leben, kann dieses Szenario gesellschaftspolitisch unerwünschte Begleiterscheinungen mit sich bringen: Ohne nennenswerte gesellschaftliche Verantwortung für Familienarbeit (d.h. öffentliches Angebot und/oder Subventionierung dieses Arbeitsbereichs) ist zu befürchten, daß in einem solchen Szenario ökonomische Unabhängigkeit nur mehr in Zwei-Verdiener-Familien mit hoher Einkommenskapazität gewährleistet ist, da nur diese sich den Zukauf von Dienstleistungen leisten können.

Das gemeinsame Element der im Prinzip sehr unterschiedlichen **Szenarios** der **Auslagerung von Familien- und Hausarbeit** und des **Haushaltslohns** ist das Verbleiben der Betreuungsarbeit bei den Frauen:¹³ Entweder leisten sie diese in der Form ausgelagerter Erwerbsarbeit oder als bezahlte Arbeit in der Familie (in Ansätzen: Kinderbetreuungsgeld). Unter den derzeit absehbaren Bedingungen des Arbeitsmarktes und des sozialen Sicherungssystems bestehen kaum Anreize für Männer, in diese bezüglich Entlohnung und Status voraussichtlich wenig attraktiven Arbeitsgebiete einzusteigen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bleibt weitgehend unverändert.

Das **Kombinationsszenario** erfordert das vergleichsweise größte Ausmaß an Neu- bzw. Reorganisation von Arbeit: Reduktion der Erwerbsarbeit für Männer und (zumeist) Steigerung für Frauen¹⁴ bei gleichzeitiger Verlagerung eines Teils der unbezahlten Arbeit in bezahlte Arbeit, so daß insgesamt beide Bereiche gleich groß werden und beide Geschlechter jeweils den gleichen Anteil übernehmen können. Vorstellbar wäre beispielsweise ein Szenario mit folgenden Eckpunkten:

- Gleiche Zeit für Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Freizeit (jeweils ca. 35 Wochenstunden);
- Generelle Arbeitszeitreduktion auf ca. 32 Wochenstunden (ohne Wege);
- 32 Wochenstunden als neuer Standard für Normalarbeitsverhältnisse (Norm für Mindestlöhne, Norm für Sozialversicherungssystem);
- Entfernung noch vorhandener *breadwinner*-Elemente aus dem sozialen Sicherungssystem (alle Leistungen auf individueller Basis bzw. auf der Basis des Individualeinkommens);
- Betreuungs- und Pflegearbeit neben Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall und Alter als Normfall des sozialen Sicherungssystems (kurzfristige Pflegeurlaube, mehrjährige Karenzierungen in der Form von Arbeitszeitreduktion, abgesicherte Unterbrechungen wegen Pflege von Angehörigen, u.a.m.), Attraktivität für beide Geschlechter;

¹³ Diese Gemeinsamkeit rechtfertigt die gemeinsame Darstellung. Damit sollen jedoch keinesfalls die vielfältigen Unterschiede dieser Strategien (bzgl. Verteilungseffekte, Qualitätsniveaus, Ausgrenzungsmuster u.a.m.) negiert werden.

¹⁴ Ob eine höhere Arbeitsmarktpartizipation für Frauen in diesem Szenario anzustreben ist, hängt vom derzeitigen Ausmaß der Partizipation und vor allem der Teilzeitquote ab.

- Substantielles Angebot und/oder Subventionierung von qualitativ guten sozialen Dienstleistungseinrichtungen; vollständige Subventionierung für Individuen mit niedrigem Einkommen.¹⁵

Die Vorteile eines Kombinationsszenarios gegenüber dem Allokationsszenario würden zum einen darin liegen, daß partielles *outsourcing* Beschäftigungseffekte mit sich bringt, die insbesondere für eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit nutzbar sind. Zum anderen wird damit gleichzeitig die ökonomische Basis für die Finanzierung des *outsourcings* verbreitert. Partielle Auslagerungen von Familienarbeit können zudem mit gezielten Aufwertungen der Pflegearbeit (Professionalisierung, Verbesserung der Ausbildung), während dieser Arbeitsbereich im Allokationsszenario weiterhin informell und unsichtbar bleibt. Außerdem erzeugt ein Szenario, das eine neue – gleiche – Arbeitsteilung der individuellen Verantwortung überläßt, einen starken Anpassungsdruck auf die Männer, die damit stärker in Widerspruch zu den Arbeitsmarkttendenzen geraten: Angesichts der steigenden Anforderungen nach jederzeitiger Verfügbarkeit und Flexibilität ist eine Umverteilung von Arbeit, die ja gerade auch Männer weniger verfügbar werden läßt, kaum vorstellbar. Im Kombinationsszenario werden dagegen von vielen Seiten Anpassungsleistungen erbracht.

Dieses zuletzt genannte Argument kann auch als Vorteil gegenüber dem Auslagerungs- und dem Haushaltslohnszenario vorgebracht werden, wenn auch mit geändertem Vorzeichen: In beiden Szenarios lastet der gesamte Anpassungsdruck auf den Frauen, während Männer ihre Arbeitsbereiche nicht verändern müssen.

4.2 Teilzeittoffensive in Richtung Männer bzw. qualifizierte Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit erscheint vor allem dann als zukunftssträchtige Alternative, wenn Erwerbsarbeit als ein Lebensbereich gesehen wird, der in die prägenden Zeitsphären anderer Lebensbereiche eingebettet ist und eine Rückkehrmöglichkeit in ein Vollzeitverhältnis besteht. Ob Teilzeit primär mit Chancen oder Risiken in Verbindung gebracht wird, hängt wesentlich von Form und Inhalt der Teilzeitbeschäftigung, den Umständen und Lebensbedingungen der Teilzeitbeschäftigten und nicht zuletzt den Zielsetzungen für die Einführung von Teilzeitarrangements auf betrieblicher Ebene ab. Österreich kann als ein Land klassifiziert werden, indem zwar der Wiedereinstieg von Frauen nach familiär bedingten Unterbrechungen überwiegend über Teilzeitarbeit stattfindet, aber wo derzeit kaum Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse durch Teilzeitbeschäftigung ersetzt werden, was zu einem Abbau bestehender Stereotype und ihrer benachteiligenden Implikationen führen würde. (Zuverdienst, Fluktuation, geringe Aufstiegchancen, ...). Auch Fagan et al. (1999, S. 58) sehen das Kernproblem im Zusammenhang mit der Entwicklung der Teilzeit in deren Qualität: „*Bleibt Teilzeitarbeit eine marginalisierte Beschäftigungsform, und damit der vollzeitigen Beschäftigungsform*

¹⁵ Diese Vorschläge stammen größtenteils aus dem niederländischen Modell zur Integration der Betreuungsarbeit in die Ökonomie (vgl. Brouwer/Wierda 1998). Die Maßnahmen und Instrumente sind im Detail natürlich noch genauer zu bestimmen und auf die jeweiligen nationalen Gegebenheiten hin anzupassen. Außerdem sei angemerkt, daß eine Reihe von Fragen durchaus noch offen sind: Wie geht es alleinerziehenden Eltern in diesem Modell? Wie kann die Qualität der ausgelagerten Betreuungsarbeit und der damit verbundenen Jobs sichergestellt werden? Wie kann sichergestellt werden, daß Männer ihre bezahlte Arbeitszeit reduzieren? Würde der *wage gap* automatisch verschwinden oder bedarf es dazu auch weiterhin spezifischer Maßnahmen? u.a.m.

nachgeordnet, wird die Zunahme der Teilzeit die Geschlechtersegregation noch verstärken. Sollte sie sich jedoch zu einer qualitativ gleichwertigen Alternative zur Vollzeitbeschäftigung entwickeln, wird sie dazu beitragen, die Ungleichheit der Geschlechter zu verringern.“

Dabei stellt sich die Frage des Potenzials, also *wie* und *wieweit* Teilzeitarbeit als Beschäftigungsform in andere Bereiche ausgedehnt werden kann, ohne auf die Rahmenbedingungen von Vollzeitjobs zu verzichten bzw. wie diese Rahmenbedingungen im Hinblick auf Chancengleichheit zu modifizieren sind. Denn auch die unterschiedlichen Formen bestehender Teilzeitarbeit und der unerfüllte Teilzeitwunsch weisen darauf hin, dass in sehr viel mehr Berufen und Beschäftigungsbereichen als derzeit Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden könnte. Diese „qualifizierte Teilzeit“ soll einer möglichst großen Gruppe erwerbstätiger Personen zugute kommen, denn „... (derzeit können) Potenziale bezüglich der Erweiterung von Handlungsspielräumen, die Erhöhung der Zeitsouveränität und eines kreativen Umgangs mit Arbeits- und Lebenszeit (...) nur von einer kleinen Gruppe ausgeschöpft werden“ (Holzinger 2001, S. 53).

4.3 Beispiele für Halbe-halbe-Strategien

Bürgisser (1998) hat Paare mit einem egalitären Rollenbild in der Schweiz untersucht. Sie versteht unter einem egalitären Rollenbild dabei eine annähernd symmetrische Arbeitsteilung auf Teilzeitbasis. Bei der von ihr untersuchten Paaren variiert die Erwerbsarbeit zwischen 50 und 70% bezogen auf Vollzeitarbeit. Daher nimmt Erwerbsarbeit bei den untersuchten Frauen im Durchschnitt einen höheren Wert ein als bei traditioneller Rollenteilung, Männer beschränken ihr berufliches Engagement zugunsten ihrer Beteiligung bei der familiären Arbeit. Bürgisser untersucht in ihrer Studie insbesondere den Zusammenhang zwischen diesem partnerschaftlichen Modell der Arbeitsteilung dem dem allgemeinen Wertewandel (postmaterialistische Strategien), auf den hier nicht näher eingegangen werden soll.

Was jedoch bei Betrachtung der konkreten Lebenssituation der untersuchten Paare klar wird, ist dass eine Verallgemeinerung dieses egalitären Modells ohne Änderung wesentlicher Rahmenbedingungen nicht möglich ist: Die befragten Personen gehören gemessen an Ausbildung, Beruf und beruflichen Status, mehrheitlich der mittleren und oberen Mittelschicht an, haben in der Regel ein ähnliches Einkommensniveau und nicht selten auch eine gemeinsame Ausbildung durchlaufen und/oder teilen sich jetzt einen Job (job-sharing). Alles in allem jedenfalls keine "typischen" Paare, sondern solche in einer privilegierten Situation, in der sie mit zwei Teilzeiteinkommen finanziell ebenso gut dastehen wie eine Familie mit einem gutverdienenden Alleinverdiener. *"Es ist unbestritten, dass das egalitäre Rollenmodell sich schlecht für Familien eignet, in denen die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau ein gewisses Mass überschreiten."* (Bürgisser 1998, 36). Es ist auch unbestritten, dass Paare sich eine solche egalitäre Rollenverteilung leisten können müssen und dass die dazugehörige Teilzeitbeschäftigung im jeweiligen Berufsfeld durchsetzbar ist. Tatsächlich arbeiteten nur wenige der 28 Männer in Berufsfeldern, in denen Teilzeit eher atypisch ist.

Nichts desto trotz soll hier betont werden, dass eine solche egalitäre Rollenverteilung jene Form der Arbeitsteilung wäre, die im oben beschriebenen Kombinationsszenario angelegt ist. Ein verallgemeinerbares Arbeitsteilungsmodell erfordert jedoch unterstützende Rahmenbedingungen - wie ebenfalls bereits skizziert wurde.

Literatur

- AK (2002): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002. Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Wien.
- AK-Wien (2001): Soziale Sicherheit. Aktuelle Entwicklungen, Zeitreihen. Abteilung Wirtschaftswissenschaften und Statistik/Karl Wörister, Oktober 2001, Wien.
- beziehungsweise (div. Ausgaben): beziehungsweise - Infodienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung; Wien.
- BMUJF (1999): Familien- & Arbeitswelt. Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2, Wien.
- Brouwer, Ina/ Eelco Wierda (1998): The Combination Model: Child Care and the Part time Labour Supply of Men in the Dutch Welfare State, in: Joop Schippers, / Jacheque Siegers/ Jenny de Jong-Gierveld (Hg.): Child Care and Female Labour Supply in the Netherlands, Amsterdam, 133-162.
- Bruyn-Hundt, Marga (1996): Scenarios for a Redistribution of unpaid work in the Netherlands, in: Feminist Economics, 2 (3), 129-133.
- Bürgisser, Margret (1998): Wie Du mir, so ich Dir.... Bedingungen und Grenzen egalitärer Rollenteilung in der Familie. Chur/Zürich.
- Duncan, Simon (1998): Theorising Gender Systems in Europe, in: Brigit Geissler/ Friederike Maier/ Birgit Pfau-Effinger (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 195-228.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Polity Press, Oxford.
- Esping-Andersen, Gøsta (1996): Welfare States without Work: the Impasse of Labour Shedding and Familialism in Continental European Social Policy; in: ders. (Hg.): Welfare States in Transition. National Adaptions in Global Economy. Sage, London [u.a.], 66-87.
- Europäische Kommission (2002): Beschäftigung in Europa. Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2002): Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2002. Brüssel.
- Familienbericht (1999):4. Österreichischer Familienbericht: Familie - Zwischen Anspruch und Alltag. Zur Situation von Familie und Familienpolitik in Österreich (Band 1), Familien- & Arbeitswelt (Band 2), im Auftrag des BMUJF, Wien.
- Fagan, Colette, O'Reilly, Jacqueline and Jill Rubery (1999): Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag? In: WSI-Mitteilungen 1/1999, 58-69.
- Fassmann, Heinz (1995): Zeitbudget und familiäre Arbeitsteilung. In: Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation von Frauen in Österreich. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, Wien, 36-50.
- Finder, Ruth/ Sabine Blaschke (1999): Tendenzen im Dienstleistungssektor, Tendenzen der Frauenbeschäftigung. Bericht des Forschungszentrums W.A.S. im Auftrag der Frauengrundsatzabteilung, BMAGS, Wien.
- Frauenbericht (1995): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Bundeskanzleramt, Wien.
- Hammer, Gerald (1997a): Haushaltsführung. Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus September 1995. In: Statistische Nachrichten 4/1997, 281-290.
- Hammer, Gerald (1997b): Kinderbetreuung. Ausgewählte Hauptergebnisse des Mikrozensus

- September 1995. In: Statistische Nachrichten 3/1997, 179-186.
- Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. AMS report 19, Wien.
- Kapeller, Doris, Kreimer, Margareta und Andrea Leitner (1998): Gründe der Nichterwerbstätigkeit von Frauen. Studie im Auftrag des BMAGS, Endbericht, IHS, Wien.
- Kreimer, Margareta (2002): (Un-)Vollkommene Konkurrenz auf Arbeitsmärkten? Zur Bedeutung der Arbeitsteilung für Frauen- und Männerkarrieren. In: Goldberg, Christine und Sieglinde K. Rosenberger (Hg.): KarriereFrauenKonkurrenz. Innsbruck, 57-72.
- Lewis, Jane und Ilona Ostner (1994): Gender and the Evolution of European Social Policies. ZeS-Arbeitspapier Nr. 4/94, Universität Bremen.
- Mairhuber, Ingrid (2000): Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich. Traditionen, Wandel und feministisches Umbauoptionen, Frankfurt u.a.
- Mühlberger, Ulrike (1998): Atypische Beschäftigung in Österreich. Sozial- und arbeitsmarktpolitische Implikationen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, 21 (4), 73-102.
- Mühlberger, Ulrike (2000): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich. Wien.
- ÖSTAT (1995): Zeitverwendung 1992/81: Ergebnisse des Mikrozensus 1992 und 1981. Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 1.171, Wien.
- Pfau-Effinger, Birgit und Birgit Geissler (1992): Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit; in: MittAB 3/92, 358-370.
- Pircher, Erika und Eugene Sensenig-Dabbous (1999) (Hg.): Väterförderung – Politik der Zukunft? Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen im Betrieb. Internationale Tagungsdokumentation zu Managing E-Quality, herausgegeben vom Frauenbüro der Stadt Wien und GenderLink, Salzburg.
- Rubery, Jill und Colette Fagan (1998): Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union. Wien.
- Sauerborn, Werner (1999): Ansatzpunkte einer neuen Geschlechterpolitik. In: Pircher/Sensenig-Dabbous 1999, 21-27.
- Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Zusammengestellt von Statistik Austria im Auftrag des BMSG und des BMBWK, Wien.
- Statistische Nachrichten: Diverse Ausgaben, Wien.
- Tálos, Emmerich (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Emmerich Tálos (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Europa, USA. Wien, 252-284.
- Wörister, Karl (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Manuskript, Februar 2001, Wien.
- Wroblewski, Angela (2000): Flexible Arbeitszeiten und Segregation, Empirische Befunde zu flexiblen Arbeitszeiten in Frauen- und Männerberufen, Paper präsentiert auf dem Jubiläumskongress der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS) zum Thema 'In welcher Gesellschaft leben wir? Beiträge der Soziologie zum Selbstverständnis Österreichs am Übergang ins 21. Jahrhundert', 20. bis 23. September 2000, Wien.