

**„Gleichberechtigte Teilhabe“  
Zur *Wahlfreiheit* von Männern und Frauen  
in der Übernahme von Betreuungsaufgaben**

**Kurzfassung der Studie**

Im Auftrag des Landes Steiermark  
Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft,  
Fachabteilung Gesellschaft und Diversität

durchgeführt von

Elli Scambor & Anna Kirchengast

Institut für Männer- und Geschlechterforschung

[www.genderforschung.at](http://www.genderforschung.at)



## Zusammenfassung

Die gleichwertige Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ist eines der zentralen Themen europäischer Gleichstellungspolitik. Wie die vergleichende Analyse unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Politiken in Europa zeigt, können staatliche Regelungen durchaus Einfluss haben auf individuelle Entscheidungsprozesse.

In der vorliegenden Studie wurden auf Basis sekundäranalytischer Auswertungen nationaler Daten, sowie aktueller internationale und nationaler Studien jene Faktoren herausgearbeitet, die eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Kinderbetreuung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Untersucht wurden, welche Bedingungen relevant sind, damit von tatsächlicher *Wahlfreiheit* der Eltern gesprochen werden kann. Während konservative politische Kräfte i.d.R. für vermeintlich ‚geschlechtsneutrale‘ Modelle wohlfahrtsstaatlicher Leistungen eintreten und dabei das Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem mit Blick auf die Aufwertung der Familienarbeit (Stichwort *Betreuungsgeld*) befürworten, favorisieren andere politische Kräfte in Europa jene Modelle geschlechtergerechter Teilhabe, die eine elterliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen und dabei konkrete Maßnahmen in Richtung ‚Umverteilung‘ setzen (Stichwort Väterkarenz), Maßnahmen die ‚*nicht an der Haustüre enden*‘.

Eine vereinfachende Anwendung des Konzepts der *Wahlfreiheit* führt dazu, dass die in der Praxis häufig begrenzten Wahlmöglichkeiten, die oftmals ungleichen Marktgewichte von Männern und Frauen und ökonomische sowie soziale Abhängigkeiten übersehen werden. Bislang wurden in vielen Ländern Europas mit dem Konzept der *Wahlfreiheit* vor allem Maßnahmen gesetzt, die auf eine Bezuschussung elterlicher Betreuungsarbeit zielen, traditionelle Arbeitsteilungsmodelle unterstützen und ungleiche Bedingungen außer Acht lassen. Das Festhalten an traditionellen Geschlechterrollen wird dadurch gefördert. Ein häufig genanntes Motiv ist das des Kindeswohls, wobei zumeist die Ansicht vertreten wird, dass ein Kind in den ersten drei Lebensjahren am besten durch die Mutter betreut würde. Hinter dem Konzept der *Wahlfreiheit* verbergen sich zumeist unzutreffende Annahmen über autonome AkteurInnen, die in unterschiedlichen Lebenssituationen freie Entscheidungen treffen können.

Ab den 1980er Jahren wurden erstmals auch Väter in Wahlfreiheitskonzepten aufgenommen. Aber auch hier wurde *Wahlfreiheit* unterschiedlich beschrieben. Für die deutsche CDU/CSU bedeutete sie die Möglichkeit von Müttern und Vätern, sich mindestens bis zum dritten Lebensjahr des Kindes ausschließlich der Kindererziehung widmen zu können. Andere politische Parteien in Deutschland verstanden darunter eher die Option von Frauen und Männern, Familien- und Erwerbsarbeit möglichst gleichzeitig miteinander verbinden und den potentiellen Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit möglichst kurz halten zu können.

Maßnahmen wie der geförderte Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, flexible Regelungen des Erziehungsgelds und der Elternzeit mit Anreizwirkungen für Väter sollten dies fördern. De facto verhinderten aber gerade beim Erziehungsgeld geschlechtsspezifische Lohndifferenzen eine echte *Wahlfreiheit* für beide Elternteile.

Betreuungsprämien („Herdprämien“) werden von KritikerInnen des Wahlfreiheitskonzepts als kostengünstige Möglichkeit der Kinderbetreuung im Vergleich zu öffentlich (mit)finanzierten Betreuungsplätzen betrachtet. Dabei handle es sich um eine Möglichkeit der Kinderbetreuung – so lautet die Kritik - die den Ausbau öffentlicher Betreuungsplätze verhindere.

### **Volkswirtschaftliche Konzepte**

Der *homo oeconomicus*, der Mensch als nutzenmaximierendes Subjekt, stellt eine relevante volkswirtschaftliche Grundlage des Wahlfreiheitskonzepts dar. Aus feministischer Sicht existiert ein auf sich selbst reduziertes, autonomes Individuum nicht, das geschichts- und traditionslos, kultur- und körperlos und ohne soziale Gruppenzugehörigkeit auskommt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen Betreuung benötigen; dies würde aber im neoklassischen *homo oeconomicus* systematisch ausgeblendet. Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sind de facto nicht unabhängig voneinander. Aus Sicht der *Rational-Choice*-Theorie ist das wesentlichste Entscheidungskriterium für eine Handlungsoption, ob daraus rationale Vorteile erwachsen oder nicht. Nach Beckers *New Home Economics*-Ansatz (1964 und 1965) hätten Frauen komparative Vorteile in der Haushaltsproduktion, die durch bestehende Lohndiskriminierung und andere Nachteile, die Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt erwachsen noch erhöht würden. Im Bestreben, den gemeinsamen Haushaltsnutzen zu maximieren, würden Frauen in Erwartung von Berufsunterbrechungen infolge der Kindererziehung weniger in ihr Humankapital investieren. Frauen seien demnach mit geringeren Opportunitätskosten eines Ausstiegs im Vergleich zu Männern konfrontiert und würden aus einem haushaltsbezogenen Optimierungskalkül heraus ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Heute ist es angesichts hoher Bildungsabschlüsse bei Frauen allerdings fraglich, ob die genannten komparativen Vorteile überhaupt noch bestehen, wenngleich eklatante Einkommensunterschiede weiterhin bestehen. In neueren erweiterten *Rational-Choice*-Modellen werden Entscheidungsprozesse in zwei Stufen gefasst: zuerst wird entschieden, welches Leitbild in der aktuellen Situation dominant ist (z.B. in Bezug auf die Ausübung der Mutterschaft), erst dann würden Handlungsmöglichkeiten erfasst. Gewohnheiten sind dabei eine Alternative zur Kosten-Nutzenkalkulation. Gewohnheiten können sehr zählebig sein. Ein weiterer Kritikpunkt am *Rational-Choice*-Modell und seiner Grundannahme, dass rationale individuelle Entscheidungen getroffen werden, betrifft den Umstand, dass Verantwortlichkeiten und Abhängigkeiten nicht adäquat berücksichtigt würden. Es stellt sich die Frage, welche Alternativen Frauen und Männer in Bezug auf die Übernahme von Betreuungsaufgaben und auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit überhaupt wahrnehmen und welche Gestaltungsspielräume und Zwänge sie sehen.

Unklar ist, ob eine rationale Entscheidung für eine bestimmte Alternative, eine *Wahlfreiheit* in diesem Sinne, also überhaupt möglich ist.

### **Arbeitsteilungsmodelle**

Das Konzept der *Wahlfreiheit* setzt voraus, dass die Entscheidung für die Form der Arbeitsteilung aus einem Pool verschiedener Arbeitsteilungsmodelle möglich ist. Pfau-Effinger (2000a; 2000b) unterscheidet verschiedene geschlechterkulturelle Familienmodelle:

- das *familienökonomische Modell*, bei dem beide Elternteile im eigenen Betrieb tätig sind;
- das *männliche Ernährermode*ll, bei dem die Frau Familienarbeit leistet während der Mann in Vollzeit berufstätig ist;
- das *ZuverdienerInnenmodell*, bei dem eine Person, meist der Mann, in Vollzeit berufstätig ist; die Partnerin oder der Partner ist in Teilzeit erwerbstätig und leistet Familienarbeit;
- das *DoppelversorgerInnenmodell*, bei dem beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig sind und Kinderbetreuung vorwiegend extern erfolgt;
- das *DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*, bei dem sich beide Elternteile Erwerbsarbeit zu annähernd gleichen Teilen und Familienarbeit partnerschaftlich teilen.

Ein EU-Vergleich der geschlechterkulturellen Familienmodelle zeigt eine gewisse Bedeutung des *DoppelversorgerInnenmodells* vor allem in den nordeuropäischen Ländern Finnland und Dänemark sowie in einigen südeuropäischen (Portugal, Zypern), post-sozialistischen und baltischen Ländern. Nicht überall fußt dies auf gleichstellungsorientierten Motiven. Insbesondere in post-sozialistischen Ländern sind es v.a. wirtschaftliche Gründe, die die Vollzeitarbeit beider PartnerInnen notwendig machen. Eine Vollzeiterwerbstätigkeit beider Elternteile kann eine gerechtere Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben bedingen, muss es aber nicht. Insbesondere in zentraleuropäischen Ländern (z.B. Österreich, Deutschland, Holland) und Schweden ist das *ZuverdienerInnenmodell* stärker vertreten, wobei meist der Mann einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht und die Frau einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Abgesehen von Schweden und Holland weisen diese Länder durch- bzw. unterdurchschnittliche Beteiligungsraten von Männern an Kinderbetreuung und Haushalt auf. In südeuropäischen Ländern (z.B. Spanien, Italien) und in Irland ist vor allem das männliche *Ernährermode*ll vertreten, mit niedrigen Beteiligungsraten von Männern an Haus- und Familienarbeit (ein starker Hinweis auf traditionelle Geschlechterkulturen). In Ländern, in denen *DoppelversorgerInnen*-Haushalte dominieren, wird die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie i.d.R. positiv eingeschätzt. Insbesondere nordische Länder weisen hohe Zufriedenheitswerte mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit auf, vor allem mit Blick auf die geschlechtergerechte Aufteilung

unbezahlter Arbeit und auf institutionelle Einflussfaktoren wie Kinderbetreuungsangebote.

Kinder im gemeinsamen Haushalt führen in Ländern wie Österreich, Deutschland oder Holland zur Verschiebung der Arbeitsteilung in Richtung *ZuverdienerInnenmodell*. In einzelnen südeuropäischen Ländern und in Luxemburg gewinnt im Fall von Kindern im Haushalt hingegen das *Ernährermodell* an Bedeutung. Auffallend stabil bleiben die Arbeitsteilungsmodelle in post-sozialistischen Ländern. Dort hat Teilzeiterwerbsarbeit bei Frauen traditionell kaum Verbreitung gefunden. Der Anteil der doppelverdienenden Paare mit Kindern, in denen beide Eltern voll berufstätig sind, variiert in ganz Europa. Am höchsten ist er in post-sozialistischen Ländern, wo dieses Arbeitsteilungsmodell zumeist eine ökonomische Notwendigkeit darstellt.

Auf dem Weg hin zu einem postindustriellen Wohlfahrtsstaat hat Fraser (1994) vor längerer Zeit auf drei mögliche Wege der Verteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit hingewiesen:

- Das *Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit (Universal Breadwinner Model)*, in dem die Gleichstellung von Frauen und Männern über eine nachholende Arbeitsmarktintegration von Frauen in Analogie zu Männern hergestellt werden soll.
- Das *Betreuungsmodell (Caregiving Parity Model)*, in dem Frauen verstärkt soziale Rechte auf Basis der Pflege- und Betreuungsarbeit in der Familie und am informellen Arbeitsmarkt zugestanden werden sollten. Frauen hätten hier zwar eine geringere Gesamtbelastung, allerdings bleibt damit die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung festgeschrieben und eine partnerschaftliche Teilung beider Arbeitsbereiche wird verhindert.
- Das *Modell der universellen Betreuungsarbeit*, in dem Männer und Frauen Betreuungsarbeit leisten.

Um *Wahlfreiheit* zu ermöglichen, dürften vom Wohlfahrtsstaat keine Anreize in Richtung nur eines Betreuungsmodells gesetzt werden, vielmehr müssten Zugangsmöglichkeiten zu allen drei Alternativen gegeben sein (vgl. Kreimer, 2009).

### **Wandel der Einstellungen und zugrunde liegende Konzepte**

Dominante gesellschaftliche Normen und Leitbilder, die Frauen den größten Teil der Reproduktionsarbeit und eine damit verbundene, zumindest phasenweise Nichterwerbstätigkeit und Männern vorrangig Erwerbsarbeit zuschreiben, erschweren eine tatsächliche *Wahlfreiheit* der Eltern. Normen und Leitbilder werden durch Internalisierungsprozesse im Verlauf der Sozialisation verinnerlicht. Einstellungsbefragungen in Österreich zeigen eine deutliche Präferenz für die Betreuung der Kinder durch die Mutter. Frauen treffen nach Kapeller, Kreimer & Leitner (1999) nicht zu Beginn ihrer Karriere *die* Erwerbsentscheidung, sondern ändern ihre Erwerbsentscheidungen im Laufe ihres Lebens. Das ist auf geänderte Präferenzen, aber auch auf geänderte Rahmenbedingungen zurückzuführen. Viele

Frauen wollen sich nicht mehr zwischen Berufstätigkeit und Kinderbetreuung entscheiden müssen, sondern favorisieren beide Lebensbereiche. Und sie wollen, dass Männer verstärkt Betreuungsarbeit übernehmen.

*Hegemoniale Männlichkeit*, die auf ungleichen Machtrelationen fußt, wird von Connell (1995) als Hindernis für Gleichstellung und Inklusion beschrieben. Wenn neue Handlungsmuster und neue soziale Praktiken von Männern und Frauen entstehen, verändern sich Geschlechterbeziehungen: das Modell der *(für)sorgenden Männlichkeit (Caring Masculinity)* entwickelt sich dabei als ein mögliches Alternativmodell zur *Hegemonialen Männlichkeit*. Der Begriff *Care* umfasst dabei nicht nur Betreuungsaufgaben für Kinder, sondern er schließt auch die Sorge um andere (PartnerInnen, FreundInnen, KollegInnen, etc.) und um sich selbst mit ein (z.B. stärkeres Verantwortungsbewusstsein für die eigene Gesundheit). Daraus ergibt sich ein direkter Nutzen für alle Beteiligten.

Für Deutschland zeigen Volz & Zulehner (2009), dass die Familie nach wie vor den wichtigsten Lebensbereich bei Männern und Frauen darstellt. Zwar hat die Wertschätzung der Frauenemanzipation bei Männern zugenommen, den Großteil der Betreuungsaufgaben leisten aber nach wie vor Frauen. Kapella & Rille-Pfeiffer (2011) unterscheiden in Deutschland und Österreich drei Gruppen von jungen Vätern:

- Väter, die nach der Geburt ihres jüngsten Kindes nichts an ihrem Erwerbsverhalten ändern (jeder dritte Vater),
- Väter, die rund um die Geburt ihres Kindes ihre Erwerbsarbeit reduzieren (die größte Gruppe),
- Väter, die Karenz oder *Elternteilzeit* in Anspruch nehmen – häufiger selbständig erwerbstätige oder höher gebildete Männer mit hoch gebildeten Partnerinnen (die kleinste Gruppe).

Insbesondere die letzte Gruppe hält flexible Arbeitszeiten, stärkere Rücksichtnahme auf Eltern in der Erwerbsarbeit und die Akzeptanz der Väterkarenz durch ArbeitgeberInnen für unerlässlich auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Milieus, die für Gleichstellung aufgeschlossen sind, fordern Rahmenbedingungen, die Familien ein individuelles Arrangement von Gleichstellung in der Partnerschaft ermöglichen, und sie fordern flexible Arbeitsstrukturen, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte und adäquate Betreuungseinrichtungen.

Studien in den letzten 10 Jahren zeigen eine Verschiebung der Einstellungen von traditionellen zu partnerschaftlichen, egalitären Vorstellungen von Berufs- und Betreuungsarbeit. Diese Einstellungen werden vor allem von jüngeren Altersgruppen, bildungsnahen Milieus und häufiger von Frauen als von Männern vertreten. Zwei Drittel der Frauen und etwa die Hälfte der Männer sprachen sich Schläffer et al. (2004) zufolge für das Modell der partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit aus. Auch EU-Studien zeigen, dass die partnerschaftliche Arbeitsteilung das mit Abstand bevorzugte Modell ist. Allerdings gibt es in der Realität deutlich weniger Paare, die diesen Wunsch auch verwirklichen. Der verbalen Aufgeschlossenheit steht eine ‚Verhaltensstarre‘ gegenüber, die nicht nur auf fehlendem Willen oder fehlenden Rollenbildern fußt, vielmehr müssen v.a. wohlfahrtsstaatliche Regelungen

und auch betriebliche Bedingungen berücksichtigt werden, die einer partnerschaftlichen Aufteilung oft hinderlich im Wege stehen.

### **Arbeitsteilung in Österreich: Daten und Fakten**

Europaweit lässt sich ein Trend zur Vollzeitarbeit bei Paarhaushalten ohne Kinder feststellen. Dieses relativ gleichstellungsorientierte Erwerbsverhalten ändert sich jedoch grundlegend, wenn das erste Kind geboren wird. Unter umgekehrtem Vorzeichen lässt sich dasselbe für die Aufteilung der unbezahlten Arbeit konstatieren. EU-Studien und Studien in Österreich kommen dabei zu ähnlichen Ergebnissen.

Erwerbsarbeit und Familie zu vereinbaren, ist für österreichische Eltern eine große Herausforderung. In den letzten 20 Jahren stieg die Frauenerwerbsquote deutlich an, sodass sie sich im Fall kinderloser Frauen an jene von Männern annäherte. Bei Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren ist sie allerdings um 20% niedriger als bei Männern. Grundsätzlich gilt: Elternschaft reduziert die Erwerbsarbeitszeit von Frauen und erhöht die Erwerbsarbeitszeit von Männern. 87% der Frauen mit Kindern unter 8 Jahren unterbrachen 2010 ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung, aber nur 6% der Männer. Jede zehnte Frau, aber nur jeder zwanzigste Mann übernimmt unbezahlte Betreuungs- und Pflegeleistungen für hilfsbedürftige Erwachsene im Haushalt (vgl. Statistik Austria, 2011).

30% aller Eltern nahmen im Jahr 2011 in Österreich institutionelle Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Vorschule oder Hort) für ihr jüngstes Kind in Anspruch, 2% beanspruchten Tageseltern oder BabysitterInnen – mehr als zwei Drittel nahm kein institutionelles Betreuungsangebot in Anspruch. In der Steiermark ist der Anteil der institutionellen Betreuung im Bundesländervergleich am geringsten (23%), in Wien ist er am höchsten (43%). Je höher die Bildung der Eltern, desto stärker werden institutionelle Betreuungsangebote in Anspruch genommen. Ca. 20% aller Nicht-Erwerbstätigen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren in der Steiermark geben an, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen, wenn es geeignete Kinderbetreuungsangebote gäbe, österreichweit sind es 22,4%. ‚Betreuungspflichten‘ sind nach wie vor der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit (74%). Befragt nach der Zufriedenheit mit Betreuungsangeboten verweisen insbesondere AkademikerInnen auf einen Mangel an Betreuungsangeboten, während Personen mit Pflichtschulabschluss bemängeln, dass die Betreuungsangebote zu teuer seien (vgl. Statistik Austria, 2011).

In Österreich gingen 9% der Männer, aber 45% der Frauen im Jahr 2012 eine Teilzeitbeschäftigung nach (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014). Im EU-Vergleich nennen österreichische Frauen häufiger familiäre bzw. persönliche Gründe als Motiv für Teilzeitarbeit als Frauen anderer europäischer Länder. EU-weit nennen teilzeitbeschäftigte Männer als Motiv für Teilzeitarbeit vor allem, dass sie keine Vollzeitstelle finden konnten, österreichische teilzeitbeschäftigte Männer nennen vor allem Aus- und Weiterbildungswünsche als Grund für niedrige Erwerbsarbeitszeiten.

Der Männeranteil an der Hausarbeit stieg in den letzten 20 Jahren, die durchschnittliche Zeitdauer für Hausarbeit sank, allerdings war sie 2008/09 bei Frauen mit 4:12 Stunden deutlich höher als bei Männern (2:46 Stunden). Kinderbetreuung wird zu 69% von Frauen, zu 31% von Männern geleistet. Die Beteiligung von Männern an Kinderbetreuungszeiten steigt in Österreich langsam an. Allerdings verbringen Frauen im Durchschnitt fast doppelt so viel Zeit (2:21 Stunden) mit Kindern als Männer (1:09 Stunden). (Vgl. Statistik Austria, 2009)

### **Arbeitsteilung und Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Steiermark**

Die Anzahl der Kinder unter 15 Jahren hat sich in der Steiermark im Lauf der letzten 40 Jahre fast halbiert. Gleichzeitig stieg das Durchschnittsalter der Mütter bei der Erstgeburt. Die Erwerbsarbeit der Frauen nahm stark zu. Die gewünschte Kinderzahl ist deutlich höher als die tatsächliche (1,9 Kinder zu 1,32 Kinder je Frau). Aktuelle Studien zeigen, dass persönliche Aspekte bei der Entscheidung für oder gegen ein Kind wichtiger sind als ökonomische Aspekte.

Österreichweit aber auch in der Steiermark wird eine Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater als Ideal angesehen, in Graz deutlich häufiger als in Kleingemeinden unter 1500 EinwohnerInnen. Geteilte Karenz wird aber nur von rund einem Drittel tatsächlich gelebt – als Gründe für die Nicht-Verwirklichung der geteilten Karenz werden finanzielle und berufliche Motive genannt (vgl. LASTAT, 2012a). Kürzere Kinderbetreuungsgeld-Varianten werden vor allem in Graz beansprucht, in ländlichen Gebieten wird die längste Kinderbetreuungsgeld-Variante (30+6) überdurchschnittlich oft beansprucht. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden nach LASTAT (2012) nicht nur finanzielle Unterstützungsleistungen, sondern vor allem ausreichende, qualitätsvolle und flexible Kinderbetreuungsangebote gefordert. In einzelnen steirischen Gemeinden werden deshalb gezielt Maßnahmen zur Erhöhung der Betreuungsmöglichkeiten gesetzt (z.B. Audit Familienfreundliche Gemeinde in 39 steirischen Gemeinden).

### **Günstige Bedingungen für die Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit**

Traditionelle Haltungen und Geschlechterrollen sowie strukturelle Ungleichheiten (wie fehlende Einkommensgerechtigkeit, vertikale Segregation, die *Gläserne Decke*) stehen einer stärkeren Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit im Weg. Es gibt starke internationale Unterschiede. Während der Männeranteil an unbezahlter Arbeit zwischen 2005 und 2010 in nordischen Ländern auf etwa 40% stieg, sank er in einigen südeuropäischen und post-sozialistischen Ländern, dort lag er 2010 bei etwa 20%. In Österreich lag der Anteil 2010 bei knapp 25% (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann, 2013). Frauen investieren in Österreich in allen Altersgruppen deutlich mehr Zeit in Hausarbeit als Männer. In ländlichen Regionen ist der Geschlechterunterschied deutlich größer als in Städten.



Studien, die sich den Bedingungsfaktoren von *gender-equal balance* widmen, zeigen, dass einzelne Faktoren nicht ausreichen, um das Engagement von Männern in der Familie ursächlich erklären zu können. Eine im Jahr 2007 in Norwegen durchgeführte Studie zeigt, dass der Männeranteil an Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten positiv mit dem Ausbildungsniveau und negativ mit der Höhe des Einkommens korreliert: Je höher das Bildungsniveau umso eher übernehmen Männer Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten, je höher das Einkommen der Männer, umso geringer ist deren Anteil an diesen Tätigkeiten. Zudem erhöhen ausgewogene Ressourcenverteilungen (Einkommen, etc.), gleichstellungspolitische Überzeugungen und junges Alter die Wahrscheinlichkeit, dass sich Männer an Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten beteiligen.

Ergebnisse aktueller Studien zur Arbeitszeit und Zufriedenheit zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei männlichen Beschäftigten in Ländern mit niedrigen durchschnittlichen Arbeitszeiten am höchsten und in Ländern mit langen durchschnittlichen Arbeitszeiten am geringsten ist, was durchaus als Hinweis in Richtung Wunsch nach Abkehr vom Diktat der männlichen Vollzeitwerbsarbeitskultur interpretiert werden kann. Gleichzeitig zeigen Organisationsanalysen, dass Entwicklungen in Unternehmen hinterherhinken. Während auf der Einstellungsebene deutliche Signale hin zu einer veränderten Familienrolle, zu aktiver Vaterschaft bei gleichzeitiger Abkehr vom *Ernährermodell* festzustellen sind, ändern sich Verhältnisse in Betrieben und Unternehmen nur sehr schleppend und häufig ausschließlich auf Basis gesetzlicher Regelungen (Bsp. Väterkarenz).

### **Die institutionelle Kinderbetreuung in Österreich**

Sowohl das Vorhandensein als auch die Ausgestaltung der institutionellen Kinderbetreuung (Öffnungs- und Schließzeiten, Kosten, etc.) sind relevante Aspekte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen stellen dabei häufig das ‚Zünglein an der Waage‘ dar. Aktuelle Daten zeigen hier vor allem Handlungsbedarf bei den Öffnungszeiten in Kindergärten und bei der Betreuung der unter 3-Jährigen. Die Situation ist in ruralen Gebieten deutlich schlechter als im urbanen Raum. Im Bundesländervergleich zeigt sich darüber hinaus ein deutliches West-Ost-Gefälle.

Angesichts des beschränkten Angebots an institutioneller Kinderbetreuung erweist sich die Rede von der *Wahlfreiheit* der Eltern unter bestimmten Bedingungen als leere Worthülse. Insbesondere in ruralen Gebieten ist das Angebot nicht oder nur mangelhaft vorhanden. Darin spiegelt sich die soziale Norm einer möglichst familiennahen Betreuung von insbesondere kleinen Kindern wider. Wohlfahrtsstaatliche Regelungen wie beispielsweise die Ausgestaltung des Kinderbetreuungsgelds stützen und stabilisieren die Norm der innerfamiliären Betreuung bei den unter 3-Jährigen. Obwohl sich traditionelle Familienstrukturen immer mehr auflösen und einer Pluralisierung von Lebensformen Platz machen, obwohl sich Arbeitsmarktanforderungen ändern und Frauen in zunehmendem Maße

im Erwerbsarbeitsmarkt integriert sind, scheinen ich konservative Politiken nach wie vor am männlichen *Ernährermodell* – und damit an einem Auslaufmodell - zu orientieren.

### **Wohlfahrtsstaatliche Regelungen in Österreich: Karenz, *Elternteilzeit*, Papamonat**

Wohlfahrtsstaatliche Regelungen bilden relevante Bedingungen für Entscheidungsprozesse in Familien. Entsprechende Entwicklungen in den letzten 10 Jahren in Österreich (öffentliche Unterstützung der Kinderbetreuung, Entwicklungen im Bereich Karenz, Kinderbetreuungsgeld, etc.) werden u.a. als ‚*Paradigmenwechsel auf halbem Weg*‘ beschrieben. So scheinen beispielsweise Änderungen des Kinderbetreuungsgelds (v.a. das Monate-Splitting, kürzer Dauer und einkommensabhängige Transferzahlungen) stärkere Anreize für Männer zu schaffen. Die Einführung der Kinderbetreuungsgeld-Varianten mit kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung im Jahr 2008 hat einen sprunghaften Anstieg der Anzahl der Karenzväter bewirkt. Längsschnittuntersuchungen zeigen allerdings, dass Männer im Gegensatz zu Frauen beim Wiedereinstieg keine positionsmäßigen und einkommensrelevanten Abstiegsprozesse erleben, was vor allem auf die Dauer der Karenz zurückgeführt wird. Frauen verbringen deutlich mehr Zeit in der Karenz als Männer und sind deshalb von stärkeren Hemmnissen beim Wiedereinstieg betroffen.

Ähnlich wie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld weist auch die im Jahr 2004 eingeführte *Elternteilzeit* in Richtung einer höheren Väterbeteiligung. Der Anteil von Männern an der *Elternteilzeit* ist vergleichsweise hoch gegenüber anderen Regelungen. Zudem wird die Möglichkeit der *Elternteilzeit* seitens derer, die sie in Anspruch nehmen, als effiziente Vereinbarkeitsmaßnahme erlebt.

Von dem im öffentlichen Sektor seit 2011 gewährten unbezahlten *Papamonat* innerhalb der ersten zwei Monate nach Geburt des Kindes ist aufgrund der fehlenden finanziellen Absicherung und der Beschränkung auf den öffentlichen Dienst eher *Signalcharakter* zu erwarten.

### **Wohlfahrtsstaatliche Regelungen im internationalen Vergleich**

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass wohlfahrtsstaatliche Regelungen großen Einfluss auf die Erwerbsmodelle von Paaren haben können. Hier ist vor allem die Entwicklung skandinavischer Länder sehr interessant, die sich i.d.R. schon sehr früh zur Geschlechterdemokratie (und den entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen) bekannten. Dies hatte u.a. zur Folge, dass diese Länder bereits mehrere gleichstellungsrelevante Reformprozesse durchlaufen haben, die jeweils unterschiedliche Effekte nach sich gezogen haben.

Der Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen war Auslöser für die erste Reformwelle (70er Jahre) in Skandinavien, wobei die Reformen die Einführung einer bezahlten Elternzeit mit speziellen Rechten für Mütter und Väter (*Papa-Tage*), sowie eine flächendeckende Versorgung von Kindern in der Vorschulzeit vorsahen. Diese

Reformen zielten auf eine *Politisierung von Elternschaft* und auf Veränderungen der Geschlechterarrangements. Sie wurden von Regierungen getragen, die auf Egalität und Solidarität ausgerichtet waren, von liberal-konservativen Lagern jedoch abgelehnt. In der zweiten Reformwelle (90er Jahre) wurden Investitionen in den Ausbau des Kinderbetreuungsgelds getätigt und die Möglichkeiten für aktive Väter verbessert. Gleichzeitig wurde der bedarfsgerechte Ausbau des Kinderbetreuungsangebots vorangetrieben.

Mit dem Ausbau des elterlichen Rechts auf Kinderbetreuungsgeld wurde das Konzept der *Wahlfreiheit* gestärkt, was vor allem in Norwegen von Beginn an heftig umstritten war, weil das gleichstellungspolitische Ziel einer Stärkung der Berufstätigkeit von Frauen im Widerspruch zu dieser Regelung stand. Nach Einführung dieser Regelung wurde in Norwegen ein Rückgang der Erwerbsarbeitsstunden bei jungen Frauen verzeichnet. Parallel zum Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung haben sich die Arbeitsstunden bei jungen Frauen jedoch wieder deutlich erhöht. In Schweden wurde das Kinderbetreuungsgeld mittlerweile wieder abgeschafft, mit der Begründung, es fördere die häusliche Kinderbetreuung und damit hauptsächlich den Hausfrauenstatus von Frauen und es unterminiere die Partizipation von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt.

Das vermeintlich geschlechtsneutrale Konzept der *Wahlfreiheit* hat sowohl in Norwegen als auch in Schweden geschlechterrelevante Effekte (Neubelebung traditioneller Geschlechterrollen) nach sich gezogen hat. ExpertInnen zufolge ist das Konzept der *Wahlfreiheit* zu eng gefasst, weil es soziale Beziehungen und gesellschaftliche Strukturen nicht berücksichtigt, die von gegenseitigen Abhängigkeiten sowie Machtungleichgewichten gekennzeichnet sein können. Die Bedingungen der freien Wahl sind zumeist sehr unfrei: Väter und Mütter entscheiden sich für eine Alternative auf Basis ungleicher Marktgewichte, ökonomischer und sozialer Abhängigkeiten. Auch in nordischen Ländern bietet das Einkommen vieler Frauen keine existenzsichernde Grundlage für die Familie.

Im Unterschied zum Betreuungsgeld hat mit Einführung der Väterquoten, einer Vätern vorbehaltenen Elternzeit, in den 90er Jahren ein Paradigmenwechsel stattgefunden, der zur Stärkung der familiären Rolle von Vätern und damit zu einer gerechteren Aufteilung der Familien und Erwerbsarbeit beigetragen hat.

## **1 Empfehlungen**

Welche Empfehlungen lassen sich aus den vorliegenden Analyseergebnissen für eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an der Betreuungsarbeit ableiten?

### **Unterstützung von *Caring Masculinities***

Die vergleichenden Analysen wohlfahrtsstaatlicher Regelungen in unterschiedlichen europäischen Ländern zeigen, dass von Väterquoten, *Papa-Tagen* und anderen

Regelungen, die auf eine Erhöhung des Männeranteils an Betreuungsarbeit ausgerichtet sind, wesentliche Effekte in Richtung Umverteilung von Familienarbeit (*gender-equal balance*) zu erwarten sind.

Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine höhere Beteiligung von Männern an Familienarbeit gleichsam ‚von selbst‘ stattfindet, dass Einstellungsänderungen übergangslos zu Verhaltensänderungen führen, vielmehr bedarf es entsprechender politischer Zielsetzungen und Maßnahmen. *Use-it-or-lose-it Konzepte* (für Väter reservierte Zeiten, die bei Nichtinanspruchnahme verfallen) stellen dabei Best-Practice Modelle dar, die in nordischen Ländern wie Island, Norwegen und Schweden zu mehr als 80%igen Beteiligungsraten von Männern geführt haben und letztlich in geschlechtergerechten Teilhabemodellen münden. Flexible, lohnkompensierte Karenzmodelle mit möglichen Teilzeit-Varianten stellen wesentliche Aspekte dieser Regelungen dar. Auch in Österreich zeigt sich, dass jene Karenzvariante von Vätern am häufigsten in Anspruch genommen wird, die diese Aspekte annähernd gewährleistet (während lange Karenzzeiten mit einem relativ niedrigen Kindergeldbezug weder die Erwerbsorientierung der Mütter noch eine höhere Betreuungsorientierung der Väter fördern).

#### **Nach der Elternkarenz ....**

Kinder werden älter. Während in Österreich in den letzten zehn Jahren auf politischer Ebene Anstrengungen unternommen wurden, Männer stärker in ihrem Betreuungsvorhaben zu unterstützen (Väterkarenz, einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld, *Elternteilzeit*, *Papa-Monat* im öffentlichen Bereich) und Frauen einen früheren Wiedereinstieg zu ermöglichen, stecken Überlegungen zur Betreuungsarbeit ab dem 7. Lebensjahr der Kinder noch ‚in den Kinderschuhen‘. Hier gilt es, über Arbeitszeitangebote nachzudenken, die es beiden Elternteilen erlauben, sich in der Familie zu engagieren und gleichzeitig als vollwertige, wenn auch zeitlich etwas weniger im Betrieb präsente Arbeitskräfte tätig zu sein. Es gilt über Modelle der Arbeitszeitreduktion nachzudenken, wie sie derzeit etwa im Nachbarland Deutschland diskutiert werden: Eine 20%ige Arbeitszeitreduktion bei voller Lohnkompensation für beide Elternteile (zugleich) würde *DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodelle* fördern und damit das Spektrum an Alternativen für die Wahl des Betreuungsmodells deutlich erweitern.

#### **Schaffung relevanter Bedingungen für das Recht zu betreuen und das Recht, nicht zu betreuen**

Wenn es ein Recht zu betreuen gibt, dann soll es auch ein Recht geben, nicht zu betreuen. Vom Wohlfahrtsstaat dürften nicht nur Anreize in Richtung Kinderbetreuung zu Hause ausgehen, sondern es müssen auch Rahmenbedingungen für jene verbessert werden, die das *Recht nicht zu betreuen* in Anspruch nehmen wollen. Länder wie Finnland, die u.a. das persönliche Recht des

Kindes auf öffentlich geförderte Betreuung eingeführt haben, formulierten dabei den Nutzen auf Seiten des Kindes. Worin könnte dieser Nutzen liegen?

Beispielsweise in der Möglichkeit des frühen sozialen Lernens, also im Umgang mit anderen Kindern, der in Kinderbetreuungseinrichtungen gut möglich ist. Oder im Recht der Kinder auf Bildung und gleiche Bildungschancen, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen als Bildungseinrichtungen verstanden werden (Sprache lernen, Defizite ausgleichen, Stärken fördern, etc.).

Bei der Analyse zentraler familienpolitischer Maßnahmen in unterschiedlichen Ländern Europas zeigt sich, dass Paare keine echte Wahlmöglichkeiten haben, Familie und Beruf sukzessiv oder simultan miteinander zu vereinbaren, solange beispielsweise kein ausreichendes Angebot an institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten gegeben ist. Die Einführung des Betreuungsgelds in Norwegen hat unmittelbar zur Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden bei jungen Frauen geführt und damit einer traditionellen Arbeitsteilung zugearbeitet. Erst infolge des Ausbaus der institutionellen Kinderbetreuung hat sich dieser Trend wieder umgekehrt.

Um echte *Wahlfreiheit* zu schaffen, muss deshalb der Erhöhung der Zahl qualitativ hochwertiger Betreuungsplätze in der institutionellen Kinderbetreuung familienpolitisch oberste Priorität eingeräumt werden. In Österreich bedeutet dies, dass Investitionen in den Ausbau der Kinderbetreuung bei unter 3-Jährigen aber auch in die Öffnungszeiten, insbesondere bei Kindergärten in ruralen Gebieten, vonnöten sind.

Für die Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen gilt es, jene Bedingungen zu schaffen, die den Nachfragenden eine echte Wahl lassen zwischen Geld- und Sachleistungen. *Wahlfreiheit* bedeutet, dass unterschiedliche Alternativen für die Wahl der Kinderbetreuung gegeben sein müssen, was den Ort, die Form, den Umfang und den Zeitpunkt der Betreuung anlangt. Dazu muss die institutionelle Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden.

### ***Gender-Equal Balance in der Arbeitszeitkultur***

Wie die vorliegende Analyse zeigt, unterscheiden sich erwerbsbezogene Arbeitsstrukturen von Männern und Frauen deutlich voneinander, wenn betreuungspflichtige Kinder im Haushalt leben. Die Situation ist bekannt: Frauen gehen – wenn überhaupt – einer Teilzeiterwerbsarbeit nach, häufig niedrig entlohnt und prekär beschäftigt. Deshalb liegt österreichweit der frauenpolitische Schwerpunkt seit langer Zeit in der Forderung nach einer Erhöhung der Erwerbsarbeitszeiten für Frauen und in der Diskussion negativer Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere der Unmöglichkeit, aus Teilzeitbeschäftigung ein existenzsicherndes Einkommen zu lukrieren.

Demgemäß wird die Vollzeitbeschäftigung auch für Frauen gefordert. Stimmen rund um die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit – eine traditionell gewerkschaftliche Forderung aus den 70er Jahren – sind leiser geworden.

Die vorliegenden Befundlagen zeigen, dass Modelle geschlechtergerechter Teilhabe (*gender-equal balance*) in der Familienarbeit vor allem in jenen Ländern anzutreffen sind, in denen sich die Arbeitszeitverhältnisse von Männern und Frauen einander annähern und insgesamt auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau einpendeln. Zudem zeigen die Analysen, dass die Zufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen (Einkommen, *Work-Life-Balance*, etc.) bei Männern in dem Maße steigt, in dem die Erwerbsarbeitszeiten sinken. Dies sind deutliche Hinweise darauf, dass gleichstellungspolitische Zielsetzungen stärker als bisher auf eine Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern ausgerichtet sein sollten, eine Angleichung, die auf ein ‚weniger‘ an Erwerbsarbeitszeit ausgerichtet ist, sodass für beide Elternteile die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit möglich sein sollte. Es gilt, das Normalarbeitsverhältnis kritisch zu reflektieren und Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung voranzutreiben, insbesondere in Branchen, wo die entgrenzte Vollzeitarbeitskultur eine bislang unhinterfragte Realität darstellt. Dazu sollten Anreizsysteme auf sozialstaatlicher Ebene geschaffen werden, wie beispielsweise finanzielle Anreize für Paare mit Betreuungsaufgaben, wenn beide gleichermaßen die Arbeitszeit verkürzen oder ähnliche Anreize für eine gleichstellungsorientierte Aufteilung der Erwerbsarbeit und Familienarbeit.

### **Förderung von Studien, die geschlechtergerechte Arbeitsteilungsmodelle aus einer auf Diversität ausgerichteten Perspektive betrachten.**

In der Erforschung geschlechterrelevanter Arbeitsteilungsmodelle wird deutlich, dass sich die Datengrundlagen sowohl nationaler als auch internationaler Studien sehr deutlich auf ein heteronormatives Konzept von Partnerschaft beziehen. Gleichgeschlechtliche Paarbeziehungen kommen in den gängigen Studien kaum vor. Zugleich fällt auf, dass Modelle zur Unterstützung geschlechtergerechter Teilhabe ebenfalls zumeist von einer heterosexuellen Matrix geprägt und hauptsächlich auf Angehörige der Mittelschicht ausgerichtet sind. Unterschiedliche Maßnahmen setzen an Gleichstellungsorientierungen gut gebildeter Paare an, obwohl sich andererseits da und dort durchaus pragmatische Modernisierungen in Richtung Arbeitsteilung zeigen (insbesondere in post-sozialistischen Ländern, aber auch in einer phasenweisen Zunahme der Väterkarenzrate bei Männern mit niedrigem Bildungslevel in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation). Es gilt, intersektionale Forschungen in Österreich zu fördern, die neue Zugangswege zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung aufzeigen, Wege, die in der derzeitigen Diskussion häufig übersehen werden (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor, 2014).

### **Unterstützende Bedingungen in Organisationen**

Die Implementierung von Gender Mainstreaming bzw. Geschlechtergleichstellung auf betrieblicher Ebene ist zumeist noch von einer ‚Women-only‘ Barriere gekennzeichnet. Gemeint ist der Umstand, dass Gleichstellungs- und Vereinbarungsmaßnahmen in Unternehmen häufig noch mit Blick auf Frauen

entwickelt und umgesetzt werden (Frauenförderung), während Männer kaum Erwähnung finden. Die Norm und ideologische Regel dazu lautet: ‚Gender means women‘. Damit hinken Entwicklungen in Unternehmen den realen Veränderungen (Stichwort aktive Vaterschaft; Vereinbarkeit als Thema, das Männer und Frauen angeht, etc.) hinterher. Betriebliche Verhältnisse ändern sich schleppend und häufig auf Basis gesetzlicher Regelungen.

Aber es sind gerade die betrieblichen Rahmenbedingungen (Unternehmenskultur, Leitbild, Vereinbarkeitsstrukturen, Gleichstellungsstrukturen), die entscheidenden Einfluss auf geschlechtergerechte Teilhabeprozesse entfalten. Deshalb gilt es, verstärkt über Unterstützungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene nachzudenken:

- Da wäre die Notwendigkeit, Organisationsanalysen voranzutreiben, um den betrieblichen Nutzen von Gleichstellungsstrategien adäquat erfassen zu können. Bislang existieren beispielsweise Studien, die einen positiven Zusammenhang (wenngleich keinen Kausalzusammenhang) zwischen dem Anteil von Frauen im Management und ökonomischer Nutzenmaximierung auf numerischer Ebene nachweisen (vgl. Desvaux, Devillard-Hoellinger & Baumgarten, 2007). Die Frage, inwieweit Unternehmensvorteile aus der Unterstützung der Vereinbarkeit resultieren, wurde bislang kaum erforscht.
- Im Bestreben, traditionelle Arbeitsteilungsmodelle in betrieblichen Normalitätskulturen zu hinterfragen, erscheint es sinnvoll, betriebliche Kampagnen zu lancieren, die beispielsweise auf die Stärkung der aktiven Vaterrolle, auf einen frühen Wiedereinstieg von Frauen mit Kindern und auf den Nutzen geschlechtergerechter Strukturen ausgerichtet sind. Damit positionieren sich Betriebe öffentlichkeitswirksam nach außen sowie unternehmensintern und tragen damit dazu bei, dass Einstellungsänderungen von den einzelnen AkteurInnen auch umgesetzt werden können.
- Darüber hinaus sollten Informationsoffensiven, Workshops in Unternehmen und Unternehmensberatungen verstärkt auf gleichstellungsstrategische Überlegungen und betreuungsnahe Arbeitsplatzstrukturen und Unternehmenskulturen ausgerichtet sein.
- Das Thema *Care* (Betreuung) sollte eine Schlüsselkompetenz in Organisationen darstellen – ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Geschlechtergleichstellung für Männer und Frauen. Dabei gilt es, das Thema *Care* von Frauen zu lösen und es zu einem allgemeinen Thema zu machen. D.h. einerseits, auch Männer als Mitarbeiter wahrzunehmen, die elementare Betreuungsarbeit leisten (vgl. Fraser, 1994), andererseits das Thema *Care* auch im Sinne von ‚sich-kümmern-um-andere‘ KollegInnen bzw. ‚sich-kümmern-um-sich-selbst‘ zu einem Schlüsselfaktor der Unternehmenskultur zu machen.

Wenn von Betrieben – wie es die vorliegenden Analysen nahe legen – wesentliche Impulse für die gegenwärtigen Arbeitsteilungsmodelle ausgehen, sind von der Schaffung egalitärer Strukturen auf betrieblicher Ebene jedenfalls relevante Veränderungen in Richtung geschlechtergerechte Teilhabe an Familien- und Erwerbsarbeit zu erwarten.

## Aufeinander abgestimmte Politiken

Unbezahlte Arbeit steht in einem engen Zusammenhang mit bezahlter Arbeit: Hier zeigt eine vergleichende Analyse zwar keinen über alle europäischen Länder hinweg *einheitlichen* Zusammenhang zwischen egalitärer Erwerbsarbeitsaufteilung und egalitärer Aufteilung der unbezahlten Arbeit, aber es lässt sich dennoch die Tendenz festhalten, dass der Männeranteil an Betreuungsarbeit in jenen Ländern höher ist, in denen beide PartnerInnen einer (reduzierten) Vollzeitarbeit nachgehen (*DoppelversorgerInnen-/DoppelbetreuerInnenmodell*). Es handelt sich dabei um (zumeist nordische) Länder, in denen wohlfahrtsstaatliche Reformen den Wandel der Geschlechterverhältnisse vorangetrieben haben. Ähnliches lässt sich auch hierzulande an Effekten von Maßnahmen zur Unterstützung des Erwerbseinstiegs von Frauen bzw. zur Stärkung der Väterkarenz erkennen. Politik kann zum Wandel der Geschlechterbeziehungen beitragen, wenn es ihr gelingt, die Entscheidungen der AkteurInnen in einem weiter gefassten Zusammenhang zu betrachten. Wie sehen die gegenwärtigen Arbeitsmarktstrukturen aus? Welche Erwerbsmuster resultieren daraus für Männer und Frauen und wie sind diese Muster mit Betreuungsmustern verbunden? Welche Angebote der institutionellen Kinderbetreuung sind vorhanden? Welche Arbeitszeitmodelle werden von den individuellen AkteurInnen favorisiert und welche von den Betrieben? Diese und viele andere Fragen gilt es zu berücksichtigen wenn wir uns dem Thema *geschlechtergerechte Teilhabe* stellen.

Auf Basis der vorliegenden Befunde sollte die Politik im Sinne einer geschlechtergerechten Teilhabe vor allem Prioritäten im Ausbau der Kinderbetreuung, Unterstützung aktiver Vaterschaft (*Papa-Monate*), Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit, Gewährleistung eines existenzsichernden Einkommens und Abbau der (steuerlichen u.a.) Anreizsysteme für männliche *Ernährermodelle* setzen.

Doch wie soll auf politischer Ebene dabei vorgegangen werden?

Leitner und Wroblewski (2005) konnten in einer Analyse wohlfahrtsstaatlicher Politiken nachweisen, dass politische Regelungen deutliche Wirkungen entfalten, wenn sie aufeinander abgestimmt sind, wenn es sich um einen *Policy Mix* handelt. Beispiele dazu finden die Autorinnen in nordischen Ländern, in denen die Politiken unterschiedlicher Bereiche einer übergeordneten Zielsetzung (bspw. der Erhöhung der Frauenerwerbsquote) dienen. Charakteristisch für konservative Wohlfahrtsstaaten ist hingegen eine Ambivalenz politischer Zielsetzungen, die dazu führt, dass sich individuelle AkteurInnen auf Basis ungleicher Marktgewichte zwischen (zuweilen unliebsamen) Alternativen entscheiden müssen. In Österreich fehlt es nicht nur an *einer* übergeordneten politischen Zielsetzung, vielmehr werden aus unterschiedlichen Politikbereichen unterschiedliche und zum Teil widersprüchliche Signale gesandt: Geht es einerseits um die Erhöhung der Erwerbsquote bei Frauen, öffnet sich der Arbeitsmarkt gleichzeitig für dieselben Frauen im prekären Segment (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, niedriges Lohnsegment, etc.) mit allen Nebenfolgen (geringe Transferzahlungen, kaum Karrieremöglichkeiten, etc.) (vgl. Leitner & Wroblewski, 2005). Gleichzeitig orientieren sich familienpolitische Maßnahmen u.a. nach wie vor an der weiblichen



Mutterrolle und dem männlichen *Ernährer* (wenngleich hier Entwicklungen im Gange sind).

Politische Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung gut ausbalancierter Teilhabemodelle (*gender-equal balance*) sollten deshalb aufeinander abgestimmt sein und die Verfolgung widersprüchliche Richtungen und Ziele vermeiden – erst ein konsistenter *Policy Mix* stellt eine gute Basis für ein gerechtes Miteinander dar. Und es ist Aufgabe der Politik, jene Basis zu schaffen, die Männern und Frauen eine faire und gerechte Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben ermöglichen. Denn nach wie vor gilt: Das Private ist politisch.

## Literatur (Analysebericht)

- Acker, J. (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber J. & Farrell, S.A. (1991): The Social Construction of Gender. London: Sage, 162-179.
- Acker J. (1992). Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J. & Tancred P. (1992). Gendering Organizational Analysis. London: Sage, 248-260.
- Acker, J. (2006). Class Questions Feminist Answers. The Gender Lens Series. Maryland: Rowman & Littlefield.
- Aliaga, C. (2006). How is the time of women and men distributed in Europe? Statistics in focus. Population and social conditions (4/2006). [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF)
- Allmendinger, J., Haarbrücker, J. & Fliegner, F. (2013). *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012* (Discussion Paper 2013-002). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Artmann, M. (2007). Wer verdient denn nun die Brötchen?! Jugendliche planen ihre Familienrollen. Bielefeld.
- Baierl, A. & Keindl, M. (2011). Kinderbetreuung in Österreich. Rechtliche Bestimmungen und die reale Betreuungssituation. ÖIF Working Paper Nr. 77. [http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working\\_Paper/WP-77-Kinderbetreuung-Juli2011.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/WP-77-Kinderbetreuung-Juli2011.pdf) [24.3.2014]
- Beck, U. & Giddens, A. (2005). Discovering Real Europe: a Cosmopolitan Vision. [http://www.policy-network.net/php/print\\_preview.php?aid=471](http://www.policy-network.net/php/print_preview.php?aid=471) [24.3.2014]
- Becker G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. The Economic Journal, Vol. 75, No 299 (Sep 1965), 493-517.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.) (2010). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beham, M. & Haller, R. (2005). Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In: Schulz et al. (2005), 401-430.
- Bergmann, N., Fink, M., Graf, N., Hermann, C., Mairhuber, I., Sorger, C. & Willsberger, B. (2004). Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der

- Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien: Studie im Auftrag der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen.
- Bergmann, N., Danzer, L. & Schmatz, S. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien: Studie im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer.
- Bergmann, N., Scambor, C. & Scambor, E. (2014). Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich, LIT Verlag.
- Bergqvist, C., Borchorst, A., Christensen, A., Ramstedt-Silén, V., Raaum, N. & Styrkársdóttir, A. (Hrsg.) (1999). Equal Democracies: Gender and Politics in the Nordic Countries, Oslo.
- Blum, S. (2012). Familienpolitik als Reformprozess. Deutschland und Österreich im Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blum, S. & Rille-Pfeiffer, C. (2010). Major Trends of State Family Policies in Europe. Report für die Europäische Kommission im Rahmen des FP-7 Projekt 'Familyplatform'. [URL: <https://eldorado.tu-dortmund.de/handle/2003/27692>] [14.1.2012]
- BMFSFJ/ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden.
- BMWFJ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (2013). Kinderbetreuungsgeld. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stand: Jänner 2014. [http://bmwa.cms.apa.at/cms/content/attachments/1/9/5/CH0617/CMS1293100096418/kbg\\_jaenner\\_2014.pdf](http://bmwa.cms.apa.at/cms/content/attachments/1/9/5/CH0617/CMS1293100096418/kbg_jaenner_2014.pdf) [24.3.2014]
- Böhnisch, L. (2004). Die Entgrenzung der Männlichkeit und der Wandel der männlichen Perspektive. In: Hartmann, J. (Hrsg.): Grenzverwischungen. Vielfältige Lebensweisen im Gender-, Sexualitäts- und Generationendiskurs. Innsbruck: Studia Universitätsverlag, 123-136.
- Boll, C. & Leppin, J. (2011). Zeitverwendung von Eltern auf Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Hamburg: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Boll, C., Leppin, J. S. & Reich, N. (2011). Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiäre Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, HWWI policy paper, No. 59.
- Boll, C. (2012). Zeitverwendung von Eltern im internationalen Vergleich. HWWI INSIGHTS 4/2012.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2007). Care politics for fathers in a flexible time culture. In: Perrons, D., Fagan C., McDowell L., Ray K. & Ward, K. (Hrsg.) (2007): Gender Division and Working Time in the New Economy, London: Edwar Elgar Publishing Limited, 148-161. <http://www.ggp-austria.at/fileadmin/ggp-austria/familienentwicklung.pdf>.

- Braun, M. & Scott, J. (2009). Changing public views of gender roles in seven nations. In: Haller, M., Roger J. & Smith T.W. (Eds.): The International Social Survey Programme 1984 – 2009. Charting the Globe, New York: Routledge, 358-377.
- Buchebner-Ferstl, S. & Rille-Pfeiffer, C. (2008). Hausarbeit in Partnerschaften. Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamilialen Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich. Wien: ÖIF-Working Paper 69.
- Buber, I. & Neuwirth, N. (Hrsg.) (2012). Familienentwicklung in Österreich. Erste Ergebnisse des „Generations and Gender Survey (GGS)“ 2008/09. 2. Überarb. Auflage (1. Aufl. Dez. 2009). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Butler, J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge.
- Connell, R.W. (1995). Masculinities. Cambridge, UK: Policy Press.
- Connell, R.W. & Messerschmidt, J.W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society* 19, 829-859.
- Dackweiler, R.M. (2010). Wohlfahrtsstaat: Institutionelle Regulierung und Transformation der Geschlechterverhältnisse. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 520-531.
- Dechant, A. & Schulz, F. (2013). Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S. & Baumgarten, P. (2007). Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver (McKinsey & Company-Bericht). Verfügbar unter: [http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey\\_2007\\_gender\\_matters.pdf](http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey_2007_gender_matters.pdf) [24.3.2014]
- Dörfler, S., Rille-Pfeiffer, C., Buchegger-Traxler, A., Kaindl, M., Klepp, D. & Wernhart, G. (2009). Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Wien: Studie gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Eckstein, C. (2009). Geschlechtergerechte Familienpolitik. Wahlfreiheit als Leitbild für die Arbeitsteilung in der Familie. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Ellingsæter, A.L. (2006). The Norwegian childcare regime and its paradoxes. In: Ellingsæter A.L. & Leira, A. (Hrsg.). *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol, 121-144.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2007). Familienpolitische Reformen in Skandinavien - Gleichberechtigung der Geschlechter und Wahlfreiheit der Eltern. *WSI Mitteilungen* 10/2007, 546-553. [http://www.boeckler.de/wsimit\\_2007\\_10\\_ellingsaeter.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2007_10_ellingsaeter.pdf) [24.3.2014]

- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Princeton University Press.
- Europäische Kommission (2006). *Der Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen (2006 – 2012)*  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_de.htm) [24.3.2014]
- Europäische Kommission (2010). *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015)* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:de:PDF> [24.3.2014]
- Eurostat (2002). *Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren*. Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen, 9/2002. Download: <http://europa.eu.int/comm/eurostat> [23.5.2002]
- Fegert, J.M., Liebhardt, H., Althammer, J., Baronsky, A., Becker-Stoll, F., Besier, T., Dette-Hagemeyer, D., Eickhorst, A., Gerlach, I., Gloger-Tippelt, G., Kindler, H., Leyendecker, B., Limmer, R., Merkle, T., Reichle, B., Walter, H., Wöckel, A., von Bresinski, W. & Ziegenhain, U. (2011). *Vaterschaft und Elternzeit*. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [24.3.2014]
- Fthenakis, W., Kalicki, B. & Peitz, G. (2002). *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familienstudie*. Opladen: Leske & Budrich.
- Fraser, N. (1994). *After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State*. *Political Theory*, Vol. 22 (4), 591-618.
- Fraser, N. (1996a). *Gender equity and the welfare state: a postindustrial thought experiment*. In S. Benhabib (Hrsg.), *Democracy and difference. Contesting the Boundaries of the Political* (pp. 218-242). Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Fraser, N. (1996b). *Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment*. In: Nagl-Docekal, H. & Pauer-Studer, H. (Hrsg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 496-498.
- Galaktionow, B. (2013). *Krippenplatzgarantie und Betreuungsgeld - gebt Eltern echte Wahlfreiheit!* Kommentar.  
<http://www.sueddeutsche.de/leben/krippenplatzgarantie-und-betreuungsgeld-gebt-elternechte-wahlfreiheit-1.1735133> [24.3.2014]
- Gallup Organization (2008). *Family life and the needs of an ageing population*. O.O: Flash Eurobarometer 247.
- Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich UniPress.

- Gíslason, I.V. (2012). Leave policies development in Iceland. In: Parrukoski, S. & Lammi-Taskula, J. (Hg. 2012): Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries. Helsinki: National Institute for Health and Welfare, 30-36.
- Holter, Ø.G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). Gender Equality and Quality of Life. A Norwegian Perspective. Oslo: Representralen, University of Oslo.
- Holter, Ø. G., Riesenfeld, V. & Scambor, E. (2005). "We don't have anything like that here!" – Organisations, men and gender equality. In R. Puchert, M. Gärtner & S. Höyng (Hrsg.), Work changes gender. Men and equality in the transition of labour forms (pp. 73-104). Opladen, Germany: Barbara Budrich Publishers.
- Huber, E. & Stephens, J.D. (2000). Partisan Governance, Women's Employment, and the Social Democratic Service State. In: American Sociological Review 65, 323-342.
- Jurczyk, K. & Lange, A. (2009). Vom „ewigen Praktikanten“ zum „reflexiven Vater“? Eine Einführung in aktuelle Debatten um Väter. In: Jurczyk, K. & Lange, A. (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Güterloh: Bertelsmann-Stiftung, 13-45.
- Kaindl, M. (2011). Betriebliche Kinderbetreuung in Österreich. Angebotsstruktur sowie Motive und Erfahrungen der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung. ÖIF Working Paper Nr. 75. [http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user\\_upload/Studien\\_und\\_Literatur/WP-75-Betriebliche\\_KIBE\\_in\\_OEsterreich\\_032011.pdf](http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Studien_und_Literatur/WP-75-Betriebliche_KIBE_in_OEsterreich_032011.pdf) [24.3.2014]
- Kapella, O. & Rille-Pfeiffer, C. (2007). Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper 66/2007. <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Einstellungen%20und%20Werthaltungen%20zur%20Vereinbarkeit%20von%20Familie%20und%20Erwerb.pdf> [24.3.2014]
- Kapella, O. & Rille-Pfeiffer, C. (Hrsg.) (2011). Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Schriftenreihe 23. Opladen: Budrich UniPress Ltd. Kurzbeschreibung unter [http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/beziehungsweise/2011/bzw\\_juni\\_2011.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/beziehungsweise/2011/bzw_juni_2011.pdf) [24.3.2014]
- Kapella, O., Rille-Pfeiffer, C., Baierl, A. & Schmidt, E.-M. (2011). Die Vereinbarkeitsfrage aus Sicht von Männern – Studienergebnisse im Detail. In: Kapella, O. & Rille-Pfeiffer, C. (2011): Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Wien: Budrich UniPress Ltd. Opladen & Farmington Hills, 85-190.
- Kapella, O., Buchebner-Ferst, S. & Geserick, C. (2012). Parenting Support in Austria. Country Report. Forschungsbericht 10/2012. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.

[http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Forschungsbericht/FB10-Parenting\\_Support\\_Austria.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Forschungsbericht/FB10-Parenting_Support_Austria.pdf) [24.3.2014]

- Kapeller, D., Kreimer, M. & Leitner, A. (1999). Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit. Forschungsberichte aus der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, hrsg. vom BM für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien.
- Kaufmann, F.X. (2000). Politics and Policies towards the Family in Europe: A Framework and an Inquiry into their Differences and convergences. In: Kaufmann F.-X., Kuijsten, A., Schulze, H.-J & Strohmeier, K.P. (Hrsg.): Family Life and Family Policies in Europe. Volume 2, Problems and Issues in Comparative Perspective. Oxford, 419-490.
- Kirchengast, A. (2013). Arbeitseinstellungen im internationalen Vergleich. Dissertation, Karl-Franzens-Universität Graz.
- Kortendiek, B. (2008). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Springer, 434-445.
- Kreimer, M. (2009). Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kreimer, M. (2011). Familienpolitische Maßnahmen in Österreich: Paradigmenwechsel auf halbem Weg. In: Kreimer, M., Sturn, R. & Dujmovits, R. (Hrsg.): Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, 83-110.
- Kümmerling, A. (2013). Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. Duisburg: IAQ-Report 02/2013.
- Lammi-Taskula, J. (2006). Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? In: Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (Hrsg.): Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states. Bristol, 79-100.
- Lange, A. & Zerle, C. (2008). Väter im Familienalltag. Die Kluft zwischen Einstellungen und Verhalten. In: FORUM Sexuaufklärung und Familienplanung Nr. 2/2008
- Langvasbråten, T. & Teigen, M. (2006). FOCUS – Fostering caring masculinities (European dimension report). Oslo, Norway: The Equality and Anti-Discrimination Ombud.
- [LASTAT 2012] Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabt. 1C – Landesstatistik (Hrsg.) (2012). Steiermark: Familienleben vereinbaren. Ergebnisse der Online-Umfrage 2011. Steirische Statistiken 3/2012, [http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_78767818/5dd1510b/Publikation%203-2012%20Internet%20neu.pdf](http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_78767818/5dd1510b/Publikation%203-2012%20Internet%20neu.pdf) [24.3.2014]
- [LASTAT 2012a] Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abt. 7 Landes- und Gemeindeentwicklung. Referat Statistik und Geoinformation (Hg.) (2012a). Kindsein in der Steiermark 2012. Steirische Statistiken 12/2012, [http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_78767818/2d](http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_78767818/2d)

4fd68c/Publikation%2012-

2012%20Kindsein%20in%20der%20Steiermark%20Internet.pdf [24.3.2014]

- Lehner, E. (2003). Frauen-, Männer-, Geschlechterpolitik oder: Wer braucht Männerpolitik? In Zulehner, P.M. (Hrsg.): *Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung*. Ostfildern: Schwabenverlag, 225-235.
- Leira, A. (2002). *Working Parents and the Welfare State*, Cambridge.
- Leira, A. (2006). Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s. In: Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (Hrsg.): *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol, 27-52.
- Leitner, A. & Wroblewski, A. (2005). *Wohlfahrtsstaaten und Balance von Familie und Beruf: Politiken zur Förderung von WLB in internationaler Perspektive*. Manuskript – Oktober 2005. [http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb\\_manuskriptleitner.pdf](http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/wlb_manuskriptleitner.pdf) [24.3.2014]
- Leitner, S., Ostner, I. & Schratzenstaller, M. (Hrsg.) (2004). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leitner, S. (2011). Das good practice Modell in der Familienpolitik. In: Kreimer, M., Sturn, R. & Dujmovits, R. (Hg.): *Paradigmenwechsel in der Familienpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, 185-200.
- Lewis, J. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: *Social Politics* 2, 152-169.
- Lewis, J. & Ostner, I. (1994). *Gender and the Evolution of European Social Policies: ZeS-Arbeitspapier Nr. 4/94*, Universität Bremen.
- Lindén, T.S. (2012). Vorbild Norwegen? Voneinander lernen in der Familienpolitik. Vortrag im Rahmen einer Konferenz der HUMBOLDTVIADRINA School of Governance, in Zusammenarbeit mit der Norwegisch-Deutschen Willy-Brandt-Stiftung. [http://www.humboldt-viadrina.org/w/files/patnerschaftliche-familie/einfuehrung-workshop-3.\\_tord-skogedal-linden.pdf](http://www.humboldt-viadrina.org/w/files/patnerschaftliche-familie/einfuehrung-workshop-3._tord-skogedal-linden.pdf) [24.3.2014]
- Lück, D. (2009). *Der zögernde Abschied vom Patriarchat. Der Wandel von Geschlechterrollen im internationalen Vergleich*. Berlin: edition sigma.
- Mairhuber, I. (2000a). *Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich: Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen*. Frankfurt a. M. (u.a.): Peter Lang.
- Mairhuber, I. (2000b). *Frauenarmut – ein sozialpolitisches Problem?* FORBA-Schriftenreihe 3/2000, Wien.
- Moss, P. (Hrsg.) (2012). *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. London: International Network on Leave Policies and Research.
- Mincer, Jacob. (1962). *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply*. <http://www.nber.org/books/univ62-2>.



- Mühlberger, U. (2000). Zur sozialen Konstruktion der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. *Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Jg. 29 (3), 357-371.
- Nelson, J. (1996). *Feminism, Objectivity & Economics*. London/ New York: Routledge.
- Neuwirth, N. & Wernhard, G. (2013). Zur Unsicherheit im generativen Verhalten. Auswertung des GGS – Welle 1. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper 80/2013. [http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working\\_Paper/wp\\_80\\_generatives\\_verhalten.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_80_generatives_verhalten.pdf) [24.3.2014]
- Ohlendieck, L. (2003). Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero U./ Weinbach Ch. (Hrsg.): *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp, 171 - 185.
- Parrukoski, S. & Lammi-Taskula, J. (Hrsg.) (2012). *Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries*. Helsinki: National Institute for Health and Welfare.
- Peter, F. (2002). Wahlfreiheit versus Einwilligung – Legitimation in Markt und Staat. In: Held et al. (Hrsg.) *Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomie*, Band 1, Marburg: Metropolis Verlag, 153-172.
- Pfau-Effinger, B. (1996). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48 (3), 462-492.
- Pfau-Effinger, B. (1998). Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler et al. 1998, 177-194.
- Pfau-Effinger, B. (2000a). Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske+Budrich.
- Pfau-Effinger, B. (2000b). Wohlfahrtsstaatliche Politik und Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich - Plädoyer für eine Kontextualisierung des theoretischen Erklärungsrahmens. In: Lenz, I., Nickel, H. M. & Riegraf, B. (Hrsg.), *Geschlecht - Arbeit - Zukunft*. Münster: Westfälisches Dampfboot – Reihe Forum Frauenforschung, Bd. 12, 75-95.
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Hrsg.) (2005). *Work changes gender. Men and equality in the transition of labour forms*. Opladen, Germany: Barbara Budrich Publishers.
- Reich, N. (2010). *Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany*. Hamburg Institute for International Economics. Hamburg (HWWI Research Papers, 1-31).
- Reidl, S. & Schiffbänker, H. (2013). *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger*. Wien: Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH.

[http://files.sparklingscience.at/document/file/2157/Karenzvaeter\\_in\\_Zahlen.pdf](http://files.sparklingscience.at/document/file/2157/Karenzvaeter_in_Zahlen.pdf) [24.3.2014]

- Riesenfelder, A., Sorger, C., Wetzel, P. & Willsberger, B. (2007). Das Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit. Wien: LIT Verlag.
- Riesenfelder, A. (2013). Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien.
- Scambor, E., Wojnicka K. & Bergmann, N. (Hrsg.) (2013). The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights. AutorInnen: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Scambor, C. & Scambor, E. (2012). Men's Involvement in Gender Equality - Three Sides of a Coin, in C. Scambor, E. Scambor, N. Bergmann, A. White & G. Raine (2012), Study on the Role of Men in Gender Equality: Background and Discussion Papers for Workshop 3: Involving Men in Gender Equality.
- Scambor E. & Scambor C. (2006). Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft - Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 167-181). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Schlaffer, E., Benard, C. Brica, N., Handler, M., Kasbauer, E. & Smioski, A. (2004). Jugendliche Familienfähigkeit mit besonderer Berücksichtigung der Väterthematik. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
- Sinus Sociovision (2008). Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.  
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/wege-zur-gleichstellung-heute-und-morgen-sinus-studie,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [24.3.2014]
- Skrede, K. (2004). Familiepolitikens grense – ved "likestilling light"? In: Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (Hrsg.): *Velferdsstaten og familier*, Oslo, S. 160–200.
- Statistik Austria (2009). Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede.  
[https://www.statistik.at/web\\_de/suchergebnisse/index.html](https://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html). [24.3.2014]
- Statistik Austria (Hrsg.) (2011). Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010. Wien: Statistik Austria. [http://www.statistik-austria.at/web\\_de/Redirect/index.htm?dDocName=059717](http://www.statistik-austria.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=059717) [24.3.2014]
- Strauss, A.L. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.

- van Berkel, M. & de Graaf, N. D. (1999). By virtue of pleasantness? Housework and the effects of education revisited. In: *Sociology* 33,4, 785-808.
- Volz, R. & Zulehner, P.M. (2009). *Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland*. Baden-Baden: Nomos. <http://www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf> [24.3.2014]
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. ‚Gender at Work‘ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Wilz, S. M. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Koppelungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wörister, K. (2001). Eigenständige Absicherung von Frauen. Entwicklungen in Österreich und aktuelle Reformvorschläge. *Soziale Sicherheit*, 4/2001, 269-282.
- Zulehner, P.M. & Slama, A. (1994). *Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann? Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen*, Wien: Bundesministerium für Jugend und Familie.
- Zulehner, P.M. & Volz, R. (1998). *Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht*. Hrsg. von der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands, Ostfildern: Schwabenverlag.
- Zulehner, P.M. (2003). *MannsBilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung*. Ostfildern: Schwabenverlag.
- Zulehner, P.M. & Steinmair-Pösel, P. (2014). *Gleichstellung in der Sackgasse? Frauen, Männer und die erschöpfte Familie von heute*. Wien, Graz, Klagenfurt: Styria premium.

## 2 Autorinnen

**Elli Scambor**, Mag.<sup>a</sup>, Soziologin. Geschäftsführerin im Institut für Männer- und Geschlechterforschung. Forschungsschwerpunkte: Männlichkeitsforschung, Geschlechterforschung, Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung. Scientific Expert und wissenschaftliche Koordination der Studie *The Role of Men in Gender Equality* (EU Progress). Lektorin an der Medizinischen Universität Graz, an der Universität Graz (Gender Studies) und an der Fachhochschule Kärnten. Mitglied der GenderWerkstätte Graz, Mitglied der OEGS, ÖGGF und der DeGEval. Managing Diversity Expertin.

**Anna Kirchengast**, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup>, Soziologin. Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Männer- und Geschlechterforschung. Forschungsschwerpunkte: Geschlechterforschung, empirische Sozialforschung mit quantitativen und qualitativen Methoden zu verschiedenen Themengebieten und Zielgruppen sowie Diversitätsforschung. Inter- und transdisziplinäre Forschung an der Universität Graz und freiberuflich für verschiedene Auftraggeber. Mitglied der OEGS.