

Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern

Quelle: N. Bergmann, L. Danzer, S. Schmatz, L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer, Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern (2014). Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Über die Studie

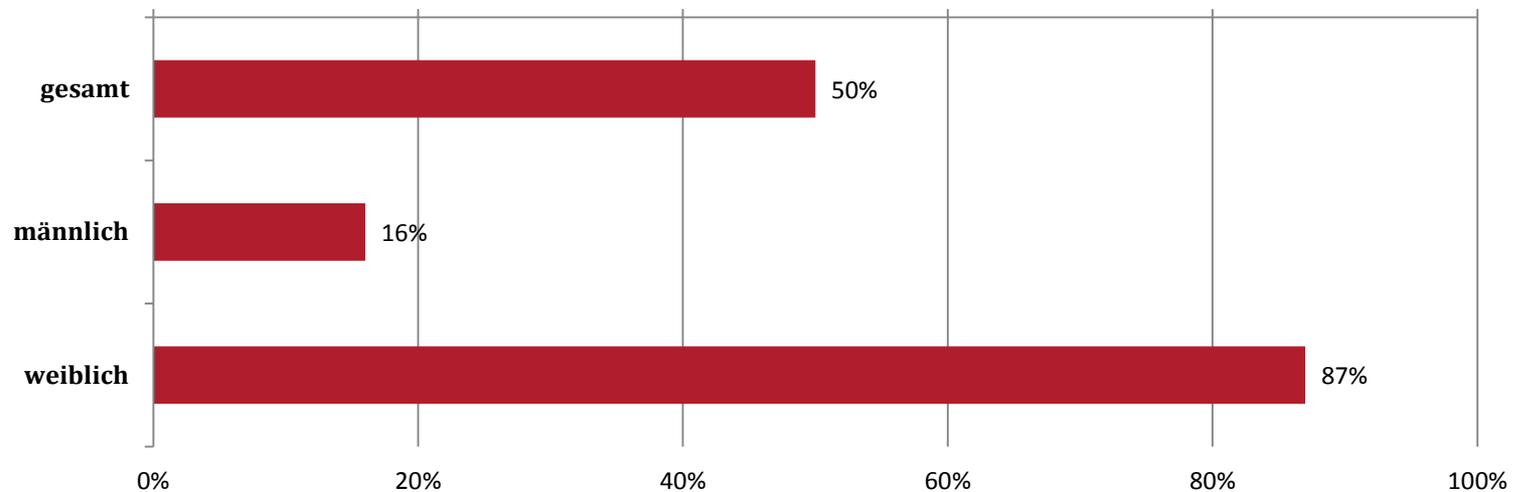
Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

- ➔ **Repräsentative österreichweite Befragung**
(Zeitraum: Juni bis Oktober 2013)
- ➔ **Stichprobe:** 567 in der Privatwirtschaft erwerbstätige Männer und Frauen mit Kindern unter 12 Jahren im gemeinsamen Haushalt
- ➔ **Fragestellungen:**
 - Unter welchen institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen wird/muss die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung bewältigt (werden)?
 - Welche Anregungen haben berufstätige Eltern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern?

Kinderbetreuung bleibt Aufgabe der Frauen

Vor allem Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes!

Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei jüngstem Kind, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile „Vereinbarkeit“, 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=6

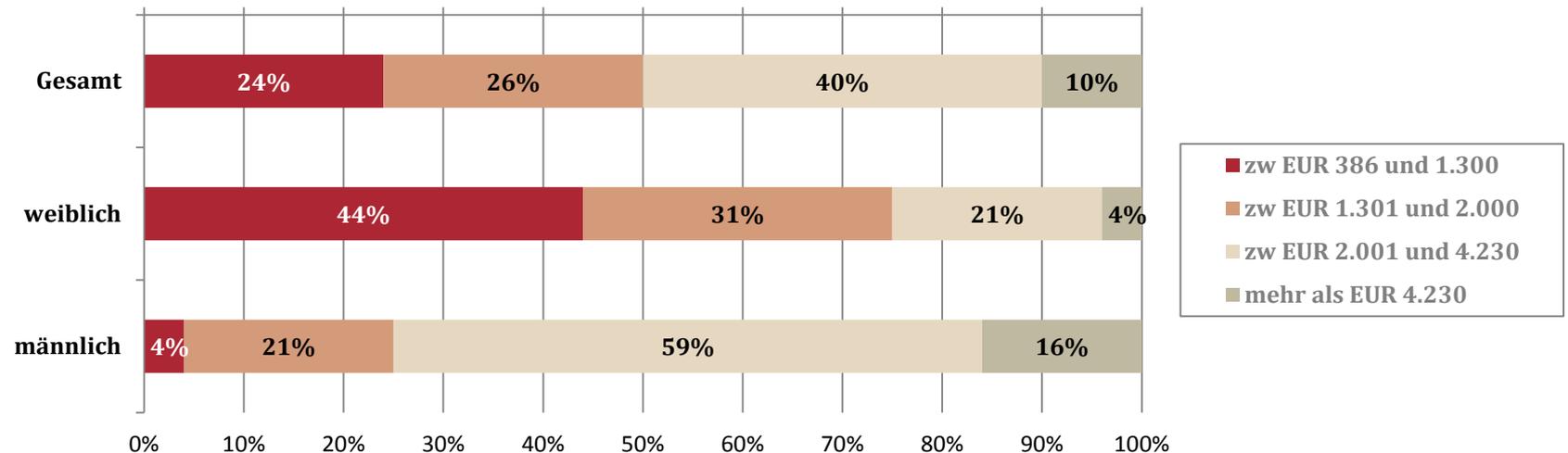
Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern (L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer), 2014

Frauen verdienen weniger als Männer

44% der befragten Mütter und **4% der befragten Väter** weisen ein Einkommen **unter 1.301 Euro** auf!

Gründe: Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Bildungsniveau, Sektor, ...

Monatliches Bruttoeinkommen nach Geschlecht



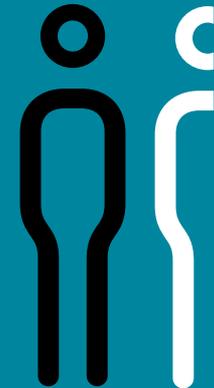
Quelle: L&R Datafile „Vereinbarkeit“, 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=49

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern (L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer), 2014

Trend zu 1 ½-VerdienerInnen-Haushalten

„1 ½-VerdienerInnen-Haushalte“ als wichtiges Erwerbsmodell:

- ➔ Vollzeitbeschäftigung wird in erster Linie vom Mann, die Teilzeitbeschäftigung in erster Linie von der Frau ausgeübt. Dies trifft auf 71% der befragten Haushalte zu!
- ➔ Daraus folgt: **Nur 6% der Befragten berichten von einer egalitären intrapartnerschaftlichen Einkommensverteilung.**



Typische „Frauenbranchen“ versus „typische Männerbranchen“

Typische „Frauenbranchen“: hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung

Typische „Männerbranchen“: hoher Anteil an Vollzeitbeschäftigung

- ➔ **49% der befragten Frauen in Teilzeit** arbeiten in diesen drei Branchen: **Handel; Gesundheits- und Sozialwesen; Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen**
- ➔ **51% der befragten Männer in Vollzeit** arbeiten in diesen drei Branchen: **Herstellung von Waren; Bau; Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen**

Frauen arbeiten (bezahlt) kürzer als Männer

Berufstätige Frauen fokussieren auf eine Teilzeitbeschäftigung mit wenigen Wochenstunden, Väter arbeiten Vollzeit oder vollzeitnah:

- ➔ Männer: immerhin 32% arbeiten vollzeitnah zwischen 26 und 35 Wochenstunden
- ➔ Frauen: 60% der Frauen arbeiten 20 und weniger Wochenstunden

Teilzeit aufstocken?

Für jede/n zweite/n Teilzeitbeschäftigte/n wäre ein **Aufstocken der Arbeitszeit prinzipiell möglich** - ohne geschlechtsspezifische Unterschiede

Vor allem **Kinderbetreuungspflichten** (60% der Befragten) verhindern ein **Aufstocken auf Vollzeit**

Vollzeit reduzieren?

- ➔ Prinzipiell möglich, es scheitert zumeist aus **finanziellen Gründen** (über 50% der Antworten) oder an den **betrieblichen Rahmenbedingungen** (35% der Antworten).
- ➔ **Branchenabhängig!** Vor allem in männerdominierten Branchen (z.B. Bau, Herstellung von Waren, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) ist Teilzeitarbeit schwierig.
- ➔ In Großbetrieben ist eine Reduktion der Arbeitszeit eher möglich.

Überstunden- und Mehrstundenerbringung vor allem bei Männern

Vor allem Männer in Vollzeitbeschäftigung (34%) leisten viele Über- und Mehrstunden. All-In-Klauseln und Überstundenpauschalen sind hier weit verbreitet.

Aber: bei **Teilzeitbeschäftigten fehlt eine entsprechende finanzielle Entschädigung** von Mehr- und Überstunden oft gänzlich.

Gleitzeit erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

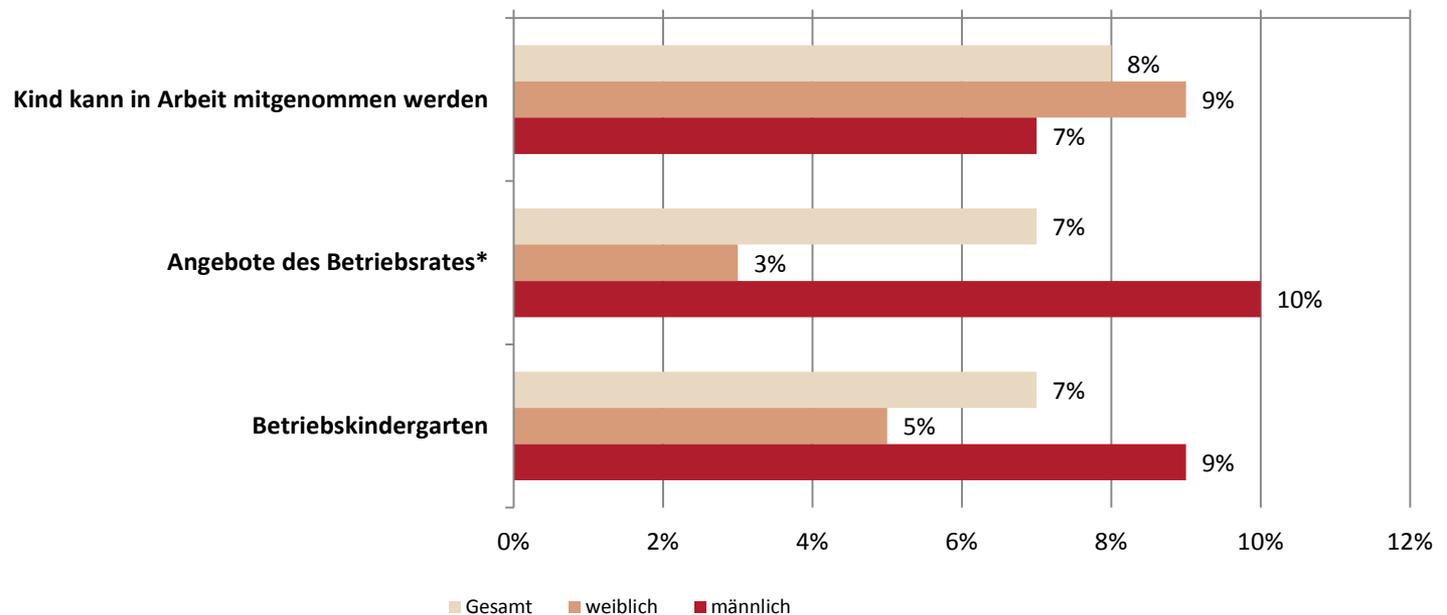
- ➔ In “**modernen**” **Branchen** (wie Information und Kommunikation, Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen) ist der **Gleitzeitanteil besonders hoch** (ca. 80%)!
- ➔ In **frauendominierten Branchen** wie Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel fällt der **Gleitzeitanteil** mit 44 bzw. 40 % **deutlich niedriger** aus.

Betriebliche Förderangebote

- ➔ **20% der Betriebe bieten konkrete betriebliche Fördermaßnahme an, vor allem Großbetriebe und jene mit einem Betriebsrat.**
- ➔ Die Branchen Information und Kommunikation sowie die wissenschaftlich-technische Dienstleistungsbranche sind im **Spitzenfeld bei betrieblichen Förderangeboten!**
- ➔ Gastronomie, Beherbergungs- und Baubranche bilden das Schlusslicht (jeweils nur 10% bieten betriebliche Fördermaßnahmen).

Angebot an betrieblichen Fördermaßnahmen

Das Kind in die Arbeit mitnehmen, Angebote des Betriebsrates und Betriebskindergärten stehen an der Spitze des betrieblichen Angebots



Quelle: L&R Datafile „Vereinbarkeit“, 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; *n Angebot des BR =267 (exkl. Ohne BR)

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern (L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer), 2014

Gutes Betriebsklima, wenig familienfreundliche Arbeitszeitpolitik

- ➔ Zwei Drittel der Befragten schätzen Betriebsklima, die Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Urlaubs sowie das Entgegenkommen der Unternehmen bei kurzfristigen Betreuungsengpässen positiv ein.
- ➔ Am wenigsten positiv wird die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeitpolitik eingestuft (wird nur von 43% der Befragten als sehr zufriedenstellend beurteilt).

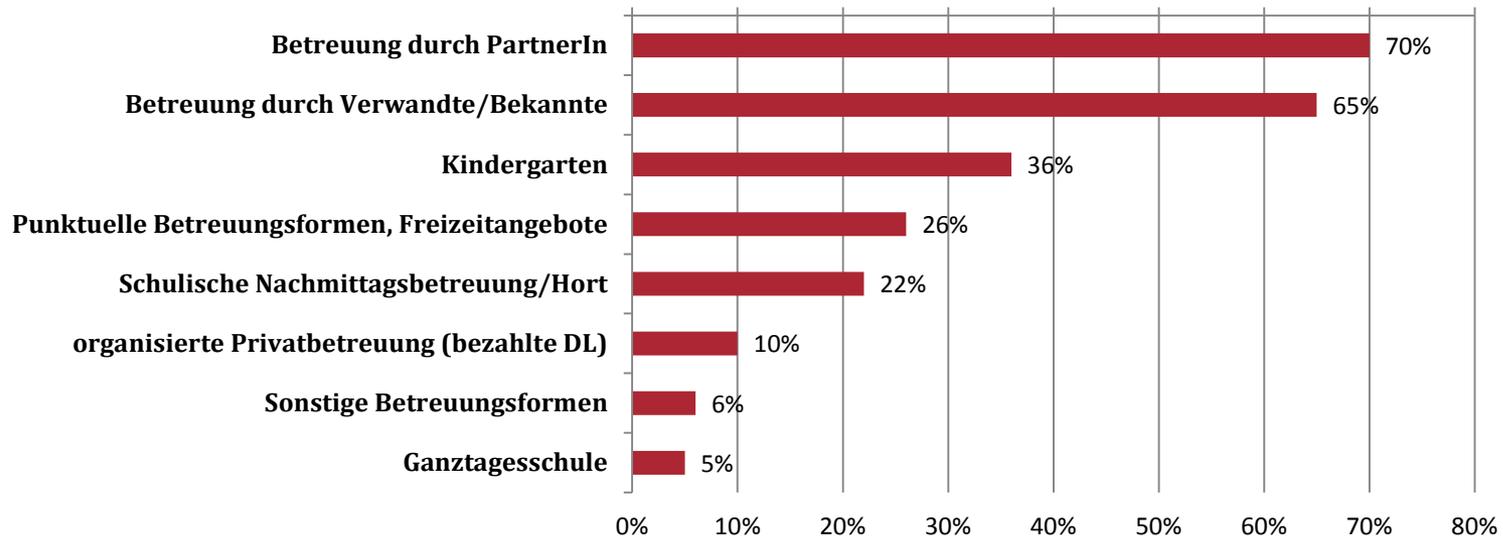
Forderung nach mehr Verständnis für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten!

- ➔ Rund ein Fünftel der Befragten sieht einen **Änderungsbedarf** hinsichtlich eines größeren Verständnisses für die Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten (über ein Drittel der AlleinerzieherInnen!).
- ➔ Dies betrifft vor allem Beschäftigte im Produktionsbereich (Herstellung von Waren, Bau) wie auch in der Beherbergung und Gastronomie.

Wer betreut die Kinder?

Kinder werden vor allem nur privat (oder kombiniert mit institutionellen Betreuungsformen) betreut

Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt, (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile „Vereinbarkeit“, 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern (L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer), 2014

FAZIT:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht geschlechtsneutral

- ➔ **„1 ½ -VerdienerInnen-Haushalte“ sind der Trend in Österreich:** Sehr häufig arbeitet eine Person (zumeist der Mann) Vollzeit und eine Person (zumeist die Frau) Teilzeit.
- ➔ **62% der befragten Mütter mit Kinderbetreuungspflichten arbeiten in Teilzeit, gegenüber 4% der befragten Väter.**
- ➔ **4% der Väter und 44% der Mütter weisen ein Einkommen unter 1.301 Euro auf, davon betroffen sind auch 8% der vollzeitbeschäftigten Frauen.**
- ➔ **Alleinerzieherinnen sind eine besonders vulnerable und wenig unterstützte Gruppe**

FAZIT:

Die betriebliche Arbeitszeitgestaltung ist ein wesentlicher Faktor für die Erleichterung der Vereinbarkeit!

- ➔ Jeweilige Bedingungen sind in großer Abhängigkeit von **Branchen, Betriebsgröße** sowie des **individuellen Arbeitszeitausmaßes**.

Beispiel: **Vor allem in männerdominierten Branchen ist Teilzeitarbeit schwierig** (z.B. Bau, Herstellung von Waren, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen).

- ➔ **Gleitzeitmodelle bringen eine wesentliche Erleichterung für Mütter und Väter!**

FAZIT:

Fördermaßnahmen und betriebliche Vereinbarkeitskultur für beide Geschlechter?

- ➔ **Betriebliche Fördermaßnahmen** finden sich verstärkt in Betrieben mit Betriebsrat und in Großbetrieben sowie in den Branchen Information und Kommunikation sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen Dienstleistungen.
- ➔ **Betriebliche Vereinbarkeitskultur:** Positiv geschätzt wird das kollegiale Klima in Bezug auf die Urlaubsplanung (70% der Befragten), Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit wird nur von 43% der Befragten positiv wahrgenommen.

FAZIT:

Wie organisieren Eltern die Kinderbetreuung?

- ➔ **Zumeist eine Kombi aus privaten und institutionellen Arrangements.**
- ➔ **Kindergärten (für Kinder bis 6 Jahren)**
- ➔ **Betriebliche Vereinbarkeitskultur:**
Positiv geschätzt wird das **kollegiale Klima** in Bezug auf die **Urlaubsplanung (70% der Befragten)**,
Familienfreundlichkeit

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern (L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer), 2014

http://www.lrsocialresearch.at/files/Vereinbarkeit_Beruf_und_Familie_EB_2014_L&R.pdf