

Doris A. Behrens  
Margareta Kreimer  
Maria Mucke  
Nele Elisa Franz *Hrsg.*

# Familie – Beruf – Karriere

Daten, Analysen und Instrumente  
zur Vereinbarkeit



Springer Gabler



Familie – Beruf – Karriere

---

Doris A. Behrens · Margareta Kreimer  
Maria Mucke · Nele Elisa Franz  
(Hrsg.)

# Familie – Beruf – Karriere

Daten, Analysen und Instrumente  
zur Vereinbarkeit

*Herausgeber*

Doris A. Behrens  
School of Mathematics  
Cardiff University  
Cardiff, Großbritannien

Margareta Kreimer  
Institut für Volkswirtschaftslehre  
Karl-Franzens-Universität Graz  
Graz, Österreich

Maria Mucke  
Universitätszentrum für Frauen- und  
Geschlechterstudien  
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt  
Klagenfurt am Wörthersee, Österreich

Nele Elisa Franz  
Frankfurt am Main, Deutschland

ISBN 978-3-658-12503-5      ISBN 978-3-658-12504-2 (eBook)  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-12504-2>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

---

## Danksagung

Wir bedanken uns

bei allen Autor\_innen für ihr Engagement und die Tatsache, dass sie die Mitarbeit an diesem Buchprojekt mit all ihren anderen Verpflichtungen vereinbaren konnten und wollten,

bei unseren Kolleg\_innen für Geduld und konstruktive Ideen,

bei unseren Familien und Freund\_innen für noch viel mehr Geduld und deren volle Unterstützung,

bei Kirstin Mertlitsch für die Ermutigung und Begleitung,

bei Christian Herzog für das Komma und den Beistrich,

bei Claudia Hasenbalg von Springer Gabler für tapferes Ausharren bis zur Fertigstellung dieses Buches und

bei den folgenden beiden Sponsoren für finanzielle Unterstützung unseres Projekts:

LAND  KÄRNTEN  
**Frauenreferat**

 **Zentrum für Frauen-  
& Geschlechterstudien**

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung: Familie – Beruf – Karriere</b> . . . . .	<b>1</b>
	Doris A. Behrens, Margareta Kreimer und Maria Mucke	
<b>Teil I Daten zur Vereinbarkeit und Auswirkungen auf Arbeitsmarktchancen und Gender Gaps</b>		
<b>2</b>	<b>Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt – Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich</b> . . . . .	<b>15</b>
	Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer und Elisabeth Schappelwein	
<b>3</b>	<b>Humankapitaldefizite durch Betreuung und Pflege</b> . . . . .	<b>43</b>
	Daniel Reiter	
<b>4</b>	<b>Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung?</b> . . . . .	<b>63</b>
	Doris A. Behrens, Margareta Kreimer und Maria Mucke	
<b>5</b>	<b>Partizipation, Erwerbsunterbrechung und Einkommensnachteile von Frauen am Arbeitsmarkt</b> . . . . .	<b>95</b>
	Nele Elisa Franz und Nils Otter	
<b>Teil II Institutionelle Rahmenbedingungen von Vereinbarkeitspolitik</b>		
<b>6</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Rechtliche Rahmenbedingungen in Österreich</b> . . . . .	<b>119</b>
	Doris Hattenberger, Franz Stephan Obertaxer und Michaela Wegscheider	
<b>7</b>	<b>Beruf und Familie – Eine Erhebung des Status quo und seiner Kontextbedingungen</b> . . . . .	<b>155</b>
	Birgit Aigner-Walder und Ursula Liebhart	

<b>8</b>	<b>Status quo Pflege – Zur (Un)Vereinbarkeit von informeller Pflege und Beruf</b> .....	<b>183</b>
	Guido Offermanns und Andrea Schweiger	
<b>Teil III Instrumente zur Gleichstellung: Analysen bestehender Politikmaßnahmen und Empfehlungen im Bereich Familie – Beruf – Karriere</b>		
<b>9</b>	<b>Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen – Erfahrungen und Herausforderungen der Umsetzung betriebswirtschaftlicher Integrationskonzepte</b> .....	<b>205</b>
	Ursula Liebhart und Caroline Ruiner	
<b>10</b>	<b>Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere?</b> .....	<b>229</b>
	Maria Mucke, Madeleine Hees und Stefanie Bauer	
<b>11</b>	<b>Gender Budgeting – Ein Weg zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung öffentlicher Mittel?</b> .....	<b>259</b>
	Sanja Korać, Birgit Moser und Iris Saliterer	
<b>12</b>	<b>Volkswirtschaftliche und geschlechterspezifische Auswirkungen von Ausgabenprogrammen des öffentlichen Sektors im Familien- und Pflegebereich in Österreich</b> .....	<b>291</b>
	Arleta Franczukowska, Sarah Gregori, Arno Karrer und Wolfgang Lattacher	
<b>13</b>	<b>Genderspezifische Aspekte öffentlicher Ausgaben – Ausgewählte Aufgabenbereiche des öffentlichen Sektors in Deutschland</b> .....	<b>317</b>
	Sanja Korać, Birgit Moser und Paolo Rondo-Brovetto	
<b>14</b>	<b>Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Handlungsfelder und Lösungsansätze in einer Mehrebenenbetrachtung</b> .....	<b>343</b>
	Andrea Schweiger und Guido Offermanns	
<b>Teil IV Abschließende Betrachtungen</b>		
<b>15</b>	<b>Unbehagen in der kleinsten Fabrik – Queere und feministische Perspektiven auf Familie, Beruf und Karriere.</b> .....	<b>369</b>
	Karin Schönplugg und Viktoria Eberhardt	
<b>16</b>	<b>Resümee – Ein vorsichtig optimistischer Ausblick</b> .....	<b>385</b>
	Margareta Kreimer, Doris A. Behrens, Maria Mucke und Nele Elisa Franz	

---

# Herausgeber- und Autorenverzeichnis

---

## Über die Herausgeberinnen



**Doris A. Behrens** studierte Technische Mathematik und habilitierte sich 2008 an der Technischen Universität Wien im Fach Operational Research. Nach mehr als 15 Jahren im Universitätsdienst, überwiegend im Bereich Volkswirtschaftslehre, ist sie heute Principal Mathematical Modeller am Aneurin Bevan University Health Board. Im Rahmen des „Healthcare Analytics and Operational Management“ Schwerpunkts ist Doris Behrens ebenfalls als Dozentin an der Cardiff University tätig. Großes Interesse am Thema „Gender and Care“ bzw. an innergesellschaftlicher Arbeitsteilung und deren langfristige Folgewirkungen für Frauen waren Triebfeder für die Mitarbeit an diesem Buchprojekt.



**Nele Elisa Franz** studierte Politik & Wirtschaft (B.A.) an der WWU Münster und Volkswirtschaftslehre (M.A.) an der LMU München. Sie promovierte 2014 an der Universität Münster. Nach ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni Münster und der FH Kärnten arbeitete sie bis zum Frühjahr 2017 als PostDoc an der TU Dortmund. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre liegen seit Beginn ihrer Promotion im Bereich Arbeitsmarktökonomie, insbesondere geschlechtsspezifische Erwerbsunterschiede in Deutschland und der EU. Die Nähe zu ihrem Forschungsschwerpunkt und die Möglichkeit der bilateralen Zusammenarbeit waren Ausgangspunkt für die Mitarbeit an diesem Buch. Seit Mai 2017 arbeitet Nele Franz als Unternehmensberaterin.





**Margareta Kreimer** studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz. Sie promovierte 1997 und habilitierte sich 2006 mit einer Arbeit zur Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Sie forscht und lehrt am Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz, mit den Schwerpunkten Sozialpolitik und Verteilung, Care Ökonomie, Feministische Ökonomie, Diskriminierungsprozessen auf Arbeitsmärkten sowie Familienpolitik. Fragestellungen rund um die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf/Karriere sind Bestandteil all dieser Forschungsschwerpunkte, was die Mitarbeit an diesem Buch nahegelegt hat.



**Maria Mucke** studierte Internationale Entwicklung mit den Schwerpunkten Gender Studies, Sozial- und Kulturanthropologie sowie Feministische Ökonomie in Wien, Oaxaca (Mexiko) und Mainz. Ein Forschungsschwerpunkt ist die interdisziplinäre und auch dekoloniale Auseinandersetzung mit Mikrokrediten, Empowerment von Frauen\* und Entwicklungszusammenarbeit. Seit März 2015 arbeitet sie am Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Eine ihrer Hauptaufgaben ist die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung. Darüber hinaus lehrt Maria Mucke u. a. zu den Themen Frauen\* und Männer\* in der Wirtschaft, Feministische Ökonomie und Gleichstellung in der praktischen Umsetzung.

---

## Autor\_innenverzeichnis



**Birgit Aigner-Walder** studierte Public Management an der Fachhochschule Kärnten und absolvierte das Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Es folgten Bildungs- und Forschungsaufenthalte an der Hochschule Harz, der London School of Economics and Political Science und der University of Illinois at Urbana-Champaign. Von 2005 bis 2011 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Studiengang Public Management der Fachhochschule Kärnten tätig und von 2011 bis 2014 als Senior Researcher am Institut für Höhere Studien (IHS) Kärnten sowie als nebenberufliche Lektorin an der FH Kärnten. Seit Juli 2014 ist sie Professorin für Volkswirtschaftslehre im Studienbereich Wirtschaft der Fachhochschule Kärnten. Die Forschungsschwerpunkte liegen in den

Bereichen Bevölkerungsökonomie, Regionalökonomie und Public Finance. Seit 2016 leitet sie das Department Demographic Change and Regional Development des Institute for Applied Research on Ageing (IARA).



**Stefanie Bauer** studierte Geschichte an der Alpen-Adria Universität. Momentan ist sie in der Endphase ihres zweiten Masterstudiums Medien, Kommunikation und Kultur. Zu ihren Interessen gehören die Themen Gender, Queer und Feminismus. Neben ihrem Studium war sie von 2014 bis 2017 als Projektmitarbeiterin am Institut für Wissenschaftsforschung tätig, wo sie sich mit Climate Engineering auseinandersetzte. Momentan forscht Stefanie Bauer in einem Projekt der Karl-Franzens-Universität Graz und der Alpen-Adria Universität zum Thema „Nahrungsmittelunverträglichkeiten“ in Sozialen Medien. Im konkreten beschäftigt sie sich mit den Effekten von Pseudowissenschaft auf die Gesellschaft.



**Julia Bock-Schappelwein** studierte Volkswirtschaft an der Universität Wien und ist seit 2004 als Referentin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen arbeitsmarkt-, bildungs- und migrationsspezifische Fragestellungen, insbesondere die Schnittstelle zwischen Aus-/Weiterbildungssystem und Arbeitsmarkt, strukturelle Aspekte von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit und die Analyse der Arbeitsmarktsituation von ausländischen Arbeitskräften in Österreich. Aktuell arbeitet sie zu genderspezifischen Fragen sowie zu Digitalisierung und Arbeit. Sie ist in die Erstellung der WIFO Konjunkturprognose (Kurz- und Mittelfristprognose) eingebunden und nationale Expertin im skillsnet-Netzwerk von CEDEFOP und arbeitet für das „Mutual Learning Programme“ der „DG Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility“. Julia Bock-Schappelwein hat an zahlreichen Studien des WIFO mitgewirkt und in international referierten Fachzeitschriften publiziert.



**Viktoria Eberhardt** studiert derzeit Internationale Entwicklung im Master an der Universität Wien. Davor hat sie die Bachelorstudiengänge Internationale Entwicklung und Publizistik- und Kommunikationswissenschaften absolviert. Sie war Studienassistentin für Entwicklungsökonomie und hat zahlreiche Lehrveranstaltungen als Tutorin unterstützt. Ihre Studienschwerpunkte liegen bei den Themen Geschlechterverhältnisse, Geschichte und Ökonomie.



**Ulrike Famira-Mühlberger** ist seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am WIFO. Sie hat im Jahr 2004 ein Doktorat der Sozial- und Politikwissenschaften am Europäischen Hochschulinstitut abgeschlossen, sowie 2002 ein Doktorat der Volkswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien, wo sie 2010 auch im Fach Volkswirtschaftslehre habilitierte. Vor dem Wechsel ans WIFO war sie sechs Jahre lang Universitätsassistentin an der Wirtschaftsuniversität Wien, unterbrochen von Forschungsaufenthalten an der Harvard University, UC Berkeley, Universität Turin und am Europäischen Hochschulinstitut. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen die Schnittstelle Arbeitsmarkt und Soziales, Gender und Arbeitsmärkte und Langzeitpflege.



**Arleta Franczukowska** studierte Angewandte Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Personal, Führung und Organisation sowie Öffentliche Betriebswirtschaftslehre an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Nach mehrjähriger Tätigkeit als Universitätsassistentin an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt ist sie seit Ende 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department für „Wirtschaft und Gesundheit“ der Donau-Universität Krems tätig. Zudem ist sie Mitglied des Karl-Landsteiner-Institutes für Krankenhausorganisation in Wien. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Compliance und Korruptionsbekämpfung im Gesundheitswesen, Projektmanagement und Teamarbeit sowie Führung und Organisation. Ein Besuch des Kurses Gender Economics im Rahmen ihres Doktoratsstudiums im Sommersemester 2014 führte zur Mitarbeit an diesem Buch.



**Sarah Gregori** ist als Universitätsassistentin am Institut für Finanzmanagement, Abteilung für Betriebliches Finanz- und Steuerwesen, der Alpen-Adria Universität Klagenfurt tätig. Dort hatte sie zuvor Angewandte Betriebswirtschaft mit den Schwerpunkten Betriebliches Finanz- und Steuerwesen, Produktions-, Logistik- und Umweltmanagement sowie Finanzierung, Geld- und Kreditwesen studiert. Unmittelbar nach ihrem Studium war sie als Berufsanwärtlerin in einer Steuerberatungskanzlei in Klagenfurt tätig. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Rechnungswesen, Einkommens- und Umsatzsteuer. Im Rahmen ihres Dissertationsstudiums beschäftigt sie sich mit der steuerlichen Forschungsförderung und nahm u. a. an einem Seminar aus Gender Economics Teil, das zur Mitarbeit an diesem Buchprojekt führte.



**Doris Hattenberger** studierte Rechtswissenschaften an der Universität Wien. Sie ist Assistenzprofessorin im Bereich Öffentliches Recht an der Universität Klagenfurt mit den Schwerpunkten Öffentliches Wirtschaftsrecht, Umweltrecht und IT-Recht in Forschung und Lehre. Mit der Gleichbehandlungsthematik hat sie sich u. a. als Mitautorin eines Kommentares zum Gleichbehandlungsgesetz und als Mitwirkende der interdisziplinären Ringlehrveranstaltung „Gender\_Economics“ beschäftigt. Zudem zeigt ihre jahrelange Tätigkeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission der Universität Klagenfurt von ihrem Engagement in Gleichbehandlungsfragen.



**Madeleine Hees** studiert ihren M.A. in Economy and Society of East Asia an der Universität Wien. Sie absolvierte ihr Bachelorstudium in Politik- und Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz und an der Fudan Universität in Schanghai. Sie konzentriert sich in ihren wissenschaftlichen Arbeiten auf Aspekte des demografischen Wandels und Arbeitsmarktpolitik im ostasiatischen Raum.



**Thomas Horvath** ist seit 2010 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am WIFO tätig und befasst sich neben Studien zur Evaluierung von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik intensiv mit Prognosen zu Beschäftigungsnachfrage auf Branchen- und Berufsebene sowie mit Prognosen zur Entwicklung vom Arbeitskräfteangebot. Zuvor war er am Institut für Volkswirtschaftslehre an der Johannes Kepler Universität Linz tätig, wo er auch seine Dissertation im Bereich mikroökonomischer Arbeitsmarktanalysen abgeschlossen hat. Neben Publikationen in international referierten Fachzeitschriften hat Thomas Horvath an zahlreichen Studien des WIFO mitgewirkt.



**Ulrike Huemer** studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz. Erste berufliche Erfahrung sammelte sie am Joanneum Research in Graz. Seit 2001 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung in Wien. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich Arbeitsmarkt.



**Arno Karrer** studierte Angewandte Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Controlling und Strategische Unternehmensführung sowie Betriebliche Finanzierung, Geld- und Kreditwesen an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. 2013 bis 2016 arbeitete er als Universitätsassistent am Institut für Unternehmensführung, Abteilung Controlling und Strategische Unternehmensführung. Sein Arbeits- und Forschungsschwerpunkt lag in Agentenbasierter Simulation im Bereich Innerbetrieblicher Verrechnungspreise im Kontext von Anreizsystemen. Seit 2016 ist er am Kärntner Landesrechnungshof als Prüfer tätig. Im Sommersemester 2014 besuchte er im Rahmen seines Doktoratsstudiums den Kurs Gender Economics, was zur Mitgestaltung eines Beitrags in diesem Buch führte.





**Sanja Korać** ist Assistenzprofessorin am Institut für öffentliche Betriebswirtschaftslehre der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Sie promovierte in Angewandter Betriebswirtschaft und beschäftigt sich mit betriebswirtschaftlichen Fragestellungen in der öffentlichen Verwaltung, in Non-Profit-Organisationen, und im Gesundheitswesen. Die Tätigkeiten als Lektorin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und zuletzt als Research Fellow an der Johns Hopkins University in Washington, DC zeigt ihre internationale Orientierung. Das Thema Gleichbehandlung spielt für sie nicht nur in der Forschung und Lehre eine tragende Rolle – sie ist bereits seit mehreren Jahren Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Alpen-Adria Universität Klagenfurt.



**Wolfgang Lattacher** ist Universitätsassistent und Dissertant am Institut für Innovationsmanagement und Unternehmensgründung der Universität Klagenfurt. Zuvor war er als Studienassistent und Lehrtutor im wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Bereich tätig und verfasste in diesem Zusammenhang bereits mehrere fach einschlägige Publikationen. Heute beschäftigt er sich im Rahmen seines Doktoratstudiums der Wirtschaftswissenschaften mit innovations- und entrepreneurship nahen Themen. Daneben verfasst er gemeinsam mit leitenden Mitarbeiter\_innen der Boston Consulting Group in regelmäßigen Abständen Beiträge zum österreichischen Markt für Mergers und Acquisitions. Die Mitarbeit an diesem Buchprojekt kam über die Teilnahme an einem Seminar zum Thema Gender Economics zustande.



**Ursula Liebhart** studierte Angewandte Betriebswirtschaft und promovierte 2001 an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt zur Entwicklung und Steuerung von Unternehmenskooperationen. Seit 2014 ist sie Professorin für Personal und Organisation an der Fachhochschule Kärnten, Studienbereich Wirtschaft und Management. Die Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich des Human Resource Management mit dem langjährigen Schwerpunkt der Personalentwicklung. Der Gegenwartig fokussiert sie auf die Arbeitswelt der Zukunft, dem Management von Diversity, Mentoring als Lern- und Entwicklungsbeziehung und der

Wirkung kollektiver Energie in sozialen Systemen. Die langjährigen Erfahrungen aus Evaluationsprojekten und Lehrveranstaltungen zur Gender Diversity gaben Anlass zur Mitwirkung an diesem Buch.



**Birgit Moser** studierte Angewandte Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaft und Recht an Universität Klagenfurt. Dort ist sie seit März 2015 Universitätsassistentin am Institut für öffentliche Betriebswirtschaftslehre. Im Rahmen ihrer Dissertation beschäftigt sie sich mit betriebswirtschaftlichen Fragestellungen in der öffentlichen Verwaltung, mit Fokus auf das Haushalts- und Rechnungswesen. Die Berücksichtigung von Gleichstellungszielen in der Budgetierung motivierten sie zur Mitarbeit an diesem Sammelband.



**Franz Stephan Obertaxer** studierte Betriebswirtschaft und Wirtschaft und Recht an der Alpen-Adria Universität. Er promovierte 2014 in den Fächern Öffentliche BWL und Öffentliches Recht. Er beschäftigt sich seit längerer Zeit mit Themen des österreichischen Gesundheitswesens und den damit verbundenen Versorgungsrealitäten.



**Guido Offermanns** studierte BWL und Public Health/ Gesundheitswissenschaften und lehrt und forscht derzeit an der Abteilung für Personal, Führung und Organisation der Alpen-Adria Universität. Zudem ist er Leiter des Instituts für Krankenhausorganisation der Karl Landsteiner Gesellschaft in Wien. Seine Forschungsfelder sind nationale und europäische Gesundheitspolitik, Steuerung in Gesundheitssystemen, Qualitätsmanagement, Patientensicherheit sowie Organisations- und Personalentwicklung in der Gesundheitswirtschaft. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der akademischen Weiterbildung für Health Professionals (u. a. Ärzt\_innen, Pflegende, Therapeut\_innen). So übernimmt er regelmäßig Lehraufträge an mehreren nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen sowie in Organisationen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.



**Nils Otter** ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwissenschaft am Fachbereich Allgemeine Verwaltung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Frühere Stationen seiner Berufslaufbahn waren die Fachhochschule Kärnten und die Deutsche Hochschule für Verwaltung in Speyer. Aktuell forscht Nils Otter in den Bereichen Fiskalföderalismus und Finanzausgleich, Nachhaltige Ökonomie, Gesundheitswirtschaft und Geschlechtsspezifische Problemfelder am deutschen Arbeitsmarkt.



**Daniel Reiter** studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz und an der Universität Antwerpen. Bereits während seiner Studienzeit war er am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Graz als Studien- und Forschungsassistent tätig, sowie als freier Werkvertragsnehmer für die Forschungsgruppe Technologie, Innovation und Politikberatung am Policies-Institut der Joanneum Research Forschungsgesellschaft. Derzeit arbeitet er als Universitätsassistent am Institut für Finanzwissenschaft und öffentliche Wirtschaft der Universität Graz. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Institutionenökonomik, Arbeitsmarktökonomik, Philosophie und Ökonomie, Familienökonomie, sowie in der ökonomischen Analyse der Einkommens- und Vermögensverteilung.



**Paolo Rondo-Brovetto** ist Professor für Öffentliche Betriebswirtschaftslehre und Inhaber des Lehrstuhls für Public Management an der Alpen-Adria Universität, deren Fakultät für Wirtschaftswissenschaften er als Dekan geleitet hat. Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre hat er im Rahmen seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Wirtschaftsuniversität Luigi Bocconi in Mailand zahlreiche angewandte Forschungs- und Beratungsprojekte für internationale Organisationen, Einheiten der öffentlichen Verwaltung sowie Institutionen im Gesundheitswesen und Non-Profit-Bereich geleitet und durchgeführt. Das Thema Gleichbehandlung ist ihm nicht nur ein großes Anliegen in Forschung und Lehre, sondern bildet einen Kernpunkt des Wissenstransfers zur Praxis, beispielsweise in seiner Tätigkeit als Mitglied des Beirats zur Haushaltsrechtsreform des Nationalrates der Republik Österreich.





**Caroline Ruiner** studierte Betriebswirtschaftslehre und Soziologie an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main und promovierte 2009 an der Universität Augsburg. Danach war sie als PostDoc an der Ruhr-Universität Bochum sowie TU Dortmund tätig und vertrat die Professur für Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Derzeit ist sie Vertretungsprofessorin des Lehrstuhls für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Caroline Ruiner forscht und lehrt an der Schnittstelle von Betriebswirtschaftslehre und (Arbeits- und Organisations-)Soziologie insbesondere zu neuen Beschäftigungsformen in wissensintensiven Arbeitsfeldern und den Herausforderungen für das Human Resource Management.



**Iris Saliterer** ist Professorin für Public und Non-Profit Management, insbesondere Kommunale Verwaltung und Inhaberin des gleichnamigen Lehrstuhls an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Ihre Forschung und Lehre umfasst allgemeine Managementfragestellungen im Public und Non-Profit Sektor, insbesondere Strategisches Management, Controlling und Öffentliches Haushalts- und Rechnungswesen. Sie hatte 2015/2016 die Schumpeter Forschungsprofessur an der Harvard University in Cambridge, MA inne. Als ehemaliges Mitglied der ExpertInnenkommission des Wahlfachs Feministische Wissenschaft/Gender Studies, Lehrende der Ringvorlesung „Frauen-Männer-Wirtschaft“ an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, und Gleichstellungsbeauftragte an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ist Gender Mainstreaming für sie eine Kernaufgabe der Wissenschaft in Theorie wie auch Praxis.



**Elisabeth Schappelwein** absolvierte das Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Volkswirtschaftslehre und Sozioökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien und befasste sich in ihrer Abschlussarbeit mit der Thematik der Zeitverteilung in Haushalten. Derzeit besucht sie an der Wirtschaftsuniversität Wien das Masterstudium Volkswirtschaftslehre. Praktika wurden unter anderem beim österreichischen Bundesministerium für Finanzen und beim Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) absolviert.



**Karin Schönflug** ist seit 2008 Ökonomin am Institut für Höhere Studien. Sie war bislang sowohl im öffentlichen Dienst (am österreichischen Finanzministerium) als auch an Universitäten in Österreich (Wien, Graz, Klagenfurt) und im Ausland (USA, NZ) tätig. Ihre Schwerpunkte sind neben makroökonomischen Fragestellungen auch feministische Ökonomie, und insbesondere die Inklusion und Exklusion von benachteiligten Gruppen. Methodisch arbeitet sie nach Möglichkeit transdisziplinär, wo sie besonders Erkenntnisse aus der Queer Theory und postkoloniale/antinationale Ansätze mit heterodoxen ökonomischen Herangehensweisen verknüpft. Zuletzt hat sie in einem interdisziplinären Expert\_innenteam die Lebenszufriedenheit und Diskriminierungserfahrungen von LGBTIQs in Wien analysiert.



**Andrea Schweiger** studierte Angewandte Betriebswirtschaftslehre und Psychologie an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Seit 2015 befindet sie sich im Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und in Ausbildung zur Klinischen- und Gesundheitspsychologin, wodurch sie Theorie und Praxis vor allem im Bereich des Krankenhausmanagements verbinden kann. Derzeit arbeitet Andrea als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Alpen-Adria Universität an einem Projekt zur Strategieentwicklung in der mobilen Pflege in Kärnten.



**Michaela Wegscheider** studierte Rechtswissenschaften an der Universität Graz und der Università Carlo Cattaneo in Castellanza. Seit 2006 arbeitet sie als Legistin im Verfassungsdienst des Amtes der Kärntner Landesregierung und seit 2013 als Lektorin an der FH Kärnten. Die fachliche Zuständigkeit für die legistische Gestaltung des Kärntner Kinderbetreuungsgesetzes und die persönliche Nähe zum Thema aufgrund ihrer derzeitigen Karenz bildeten Motive für einen Buchbeitrag.

Doris A. Behrens, Margareta Kreimer und Maria Mucke

Inhaltsverzeichnis

1.1 Familie und Beruf, aber keine Karriere? . . . . . 1

1.2 Kapitelüberblick und mögliche Lese-Routen . . . . . 5

1.3 Geschlechtergerechte Schreibweise in diesem Buch . . . . . 10

Literatur . . . . . 11

1.1 Familie und Beruf, aber keine Karriere?

Berufliche Karriere und familiäre Betreuungspflichten unter einen Hut zu bringen ist eine der großen Herausforderung unserer Zeit – und das nicht nur für unmittelbar Betroffene, sondern auch für Gesellschaft und Wirtschaftspolitik. Dass Mütter und Väter kleiner Kinder wie auch Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, mittlerweile überwiegend erwerbstätig sind, verweist auf die Existenz von Rahmenbedingungen für eine einigermaßen erfolgreiche Umsetzung der „Vereinbarkeit“ von Familie und Beruf,

D. A. Behrens (✉)  
School of Mathematics, Cardiff University, Cardiff, Großbritannien  
E-Mail: BehrensD1@cardiff.ac.uk

M. Kreimer  
Institut für Volkswirtschaftslehre, Karl-Franzens-Universität Graz, Graz, Österreich  
E-Mail: margareta.kreimer@uni-graz.at

M. Mucke  
Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt,  
Klagenfurt am Wörthersee, Österreich  
E-Mail: maria.mucke@aau.at

also der Ausübung eines Jobs. Dass Familie aber auch mit „Karriere“ im Sinne einer (finanziell attraktiven) beruflichen Weiterentwicklung vereinbar ist, belegt dieser Sachverhalt jedoch nicht. Der Fokus des vorliegenden Buches liegt auf der „Vereinbarkeit“ in diesem zweitem Sinn: Wir machen eine Bestandsaufnahme, inwieweit es in Österreich und Deutschland für Menschen jeden Geschlechts möglich ist, familiäres und berufliches Engagement miteinander zu vereinbaren, ohne körperlich bzw. emotional über die eigenen Grenzen zu gehen oder erhebliche und nachhaltige finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Des Weiteren fragen wir, welche politischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere notwendig wären.

Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und beruflichem Engagement ist an sich keine Geschlechterfrage. Anders formuliert: Nicht das Geschlecht verleiht die Befähigung Betreuungsarbeit zu leisten bzw. zu übernehmen. Faktisch sind es jedoch in Österreich und Deutschland überwiegend Frauen, die Betreuungs- und Pflegearbeit leisten. Folglich sind es auch überwiegend Frauen, die Entscheidungen zum Ausmaß ihres familiären bzw. beruflichen Engagements treffen müssen – oftmals Entscheidungen im Spannungsfeld von „wollen“ und „sollen“. Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, eine größere Armutsgefährdung – für Frauen generell und insbesondere für Frauen im Pensionsalter – oder auch der geringe Frauenanteil in Führungspositionen bezeugen, dass sich Betreuungsarbeit immer noch einschränkend und beschränkend auf Einkommens- und Aufstiegschancen am Erwerbsarbeitsmarkt auswirken. Da die Vereinbarkeitsthematik derzeit noch untrennbar mit der Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse mit den unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern bezüglich ihrer ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Teilhabe verknüpft ist, beschäftigen wir uns in diesem Buch mit der gleichstellungspolitischen Dimension der Vereinbarkeit.

Warum ist Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Karriere eigentlich immer noch ein Thema? Trotz aller gleichstellungspolitischen Fortschritte der vergangenen Jahrzehnte, trotz des Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Zunahme mobiler Pflegedienste – um nur einige Maßnahmen zu nennen? Keine einfach zu beantwortende Frage – folgende Gedanken sollen ein wenig klarer machen, warum dem so ist:

Das traditionelle Familienmodell der Nachkriegszeit (nach 1945) – mit einem berufstätigen Vater, dem Familienernährer, und einer nicht berufstätigen Hausfrau, die sich um Haushalt und alles und jeden darin kümmert (Maihofer et al. 2001) – wurde bis dato vielfach verändert und ergänzt (z. B. durch zunehmende Partizipation der Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt, alternative Familienformen wie Ein-Eltern-Familien oder Patchwork-Konstellationen). Im Zuge dessen wurden bis dahin gültige gesellschaftliche Normen in Frage gestellt, Rollenbilder aufgebrochen, Zuständigkeiten und Verantwortung neu geordnet.<sup>1</sup> Die Konsequenzen dieses sozialen Umbruchs waren (und sind) in nahezu

---

<sup>1</sup>Wie tief verankert das traditionelle Familien- und Arbeitsteilungsmodell war, lässt sich bspw. daraus ablesen, dass in Österreich Frauen erst mit der Familienrechtsreform ab 01.01.1975 ohne Zustimmung des Ehemannes arbeiten, über den Wohnsitz mitentscheiden und den Familiennamen wählen durften.

jedem gesellschaftlichen Bereich spürbar: Die Möglichkeit der Selbstbestimmung in der Familienplanung durch die Pille, die Entdeckung der Erwerbsarbeit als sinnstiftendem Teil weiblicher Lebensläufe, die Erleichterung der Scheidung und der (generelle) Wunsch nach Selbstbestimmung, der erleichterte Zugang zu Aus- und Weiterbildung und weniger (finanzielle) Abhängigkeit, aber auch ökonomische Zwänge haben im letzten Jahrhundert zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen geführt (vgl. Dressel und Wagner 2010). Eine Form der Partizipation – die Teilzeitarbeit – ist in den letzten beiden Jahrzehnten vor allem für Frauen nahezu selbstverständlich geworden. Auf der einen Seite leistet die Möglichkeit, in Teilzeit erwerbstätig zu sein, entscheidende Beiträge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; auf der anderen Seite ist Teilzeiterwerbstätigkeit mit durchaus problematischen Folgewirkungen für die Ausübenden verbunden, in Form geringer Pensions- bzw. Rentenhöhen oder begrenzter Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Diese Folgewirkungen von Teilzeit verweisen auf eine der vielen gleichstellungspolitischen Herausforderungen: Aufbau und Logik der Renten- und Pensionssysteme in Österreich und Deutschland – die angesichts des demografischen Wandels ohnehin vor enormen Herausforderungen stehen – stimmen mit den Erwerbsbiografien eines großen Teils der Bevölkerung nicht überein.

Diese Entwicklungen, die vorerst nur kurz angerissen werden konnten, werfen eine Vielzahl von neuen (und auch alten) Fragen auf:

- Wie organisieren Familien die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung oder Pflege mit Beruf bzw. Karriere? Wie wird dabei die Erwerbstätigkeit gestaltet (Stichwort: Teilzeit)?
- Unter welchen Rahmenbedingungen wird Vereinbarkeit gelebt? Welche Folgewirkungen hat das (Stichwort: Ausbildungsentscheidungen und Pensionen/Renten)?
- Welcher politischen und betrieblichen Maßnahmen bedarf es, damit die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz *und* in der Familie erreicht werden kann?
- Wie erfolgt zurzeit die Betreuung von erwachsenen pflegebedürftigen Angehörigen – einem weiteren wichtigen Teil der familiären Betreuungsarbeit neben Kinderbetreuung – und welcher Rahmenbedingungen bedarf es, um auch für diesen Bereich Vereinbarkeit mit Beruf und Karriere sicherzustellen?
- Wie müssen Sozialsysteme organisiert sein, damit Menschen ihr Vereinbarkeitsmodell frei von finanziellen Nachteilen und Diskriminierung wählen können?

Auf individueller Ebene sind Entscheidungen in Bezug auf ein Vereinbarmachen von Familienarbeit und Einkommenserwerb relativ gut nachvollziehbar, vor allem wenn die Folgen der „Arbeitsangebotsentscheidung“ auf den Lebensstandard in späteren Lebensphasen unberücksichtigt bleiben. Bewegt man sich auf der Ebene politischer Maßnahmen, wird die Vereinbarkeitsthematik zunehmend weniger greifbar. Dieses Buch ist dazu gedacht, das Thema in seiner individuellen und gesellschaftlichen Dimension (inklusive langfristiger Effekte) „begreifbar“ zu machen – zumindest ein wenig.

Dazu versetzen wir uns bspw. in die Lage junger Eltern (vor allem Mütter kleiner Kinder), die Lebensentscheidungen in Bezug auf die berufliche Laufbahn treffen oder oft schon einige Zeit vor der Elternschaft (aber in Erwartung dieser) getroffen haben. Aus- und Weiterbildungsentscheidungen können solcherart nachvollzogen werden, ebenso wie die individuelle Entscheidung, Teilzeit- gegenüber Vollzeit-erwerbstätigkeit den Vorzug zu geben (oder auch vorübergehend auf Erwerbstätigkeit zu verzichten). Den Blickwinkel der Betrachtung des Vereinbarkeitsthemas zu ändern heißt auch, sich in die Lage jener Mitbürger\_innen zu versetzen, die Angehörige pflegen und betreuen, was angesichts der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten noch häufiger der Fall sein wird.

Auf betrieblicher Ebene versuchen wir nicht nur, individuelle Entscheidungen zu verstehen, sondern auch Anliegen und Strategien von Interessengruppen. So ist es z. B. notwendig, die Arbeitgeber\_innenseite ebenso einzubeziehen wie die Arbeitnehmer\_innenseite, da jede zufriedenstellende Vereinbarkeitsregelung letztlich zum Vorteil beider Seiten ausfallen muss. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene beleuchten wir die Eigenschaften von Unterstützungsmaßnahmen, Rahmenbedingungen, Regelungen und Gesetzen, die zufriedenstellenden Vereinbarkeitsregelungen zuträglich sind bzw. eigens zu deren Umsetzung ins Leben gerufen wurden.

Mit den Beiträgen in diesem Buch überqueren wir die Grenzen mehrerer wissenschaftlicher Disziplinen.<sup>2</sup> Der Startpunkt der Überlegungen war Gender Economics, was den Fokus Volkswirtschaftslehre (Mikro- ebenso wie Makroökonomik) erklärt. Jedoch war es uns ein Anliegen, Betrachtungen aus Öffentlicher Betriebswirtschaftslehre, Unternehmensführung, Personalmanagement, Rechtswissenschaften und Gender Studies miteinfließen zu lassen, die teilweise die Rahmenbedingung für eine fachspezifische Betrachtung innerhalb einer anderen wissenschaftlichen Domäne bilden.

Summa summarum ist das vorliegende Buchprojekt dafür gedacht, das Vereinbarkeitsthema aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Die Artikel in diesem Buchprojekt sind so überarbeitet worden, dass sich die fachspezifische Sprache auf einem Niveau bewegt, das für Studierende aller Studienrichtungen, eventuell aber auch interessierte Schüler\_innen allgemeinbildender höherer Schulen im letzten Jahr vor der Matura bzw. dem Abitur, geeignet sein sollte. Unterstützt wurde dieses Unterfangen durch die rege Mitarbeit von Studierenden, die ebenfalls als Autor\_innen fungierten. Ganz vermeiden konnten wir es aber nicht, dass sich da und dort ein gewisser Fachjargon eingeschlichen hat. Sofern möglich wurden die entsprechenden Begriffe jedoch ausformuliert oder in einer Fußnote erklärt.

Für die Nutzung dieses „Vereinbarkeitsbuchs“ für Seminare bzw. Lehrveranstaltungen mit speziellem Fokus haben wir verschiedene **Lese-Routen** durch das Buch entworfen, die im Anschluss an die Übersicht über die einzelnen Kapitel vorgestellt werden.

---

<sup>2</sup>Die Kurzbiografien am Anfang des Buches geben einen kleinen Einblick in die Bandbreite der Spezialgebiete bzw. Forschungsschwerpunkte der Autor\_innen.



## 1.2 Kapitelüberblick und mögliche Lese-Routen

Die folgenden 15 Buchkapitel lassen sich vier großen Themengruppen zuordnen: Die erste Gruppe bzw. der erste Teil des Buchs setzt sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und den Folgewirkungen innerfamiliärer Betreuungsarbeit auf Chancen am Arbeitsmarkt auseinander. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen auf die Einkommenssituation betreuender Personen. Anschließend erfolgt im zweiten Teil des Buches eine Bestandsaufnahme der institutionellen Rahmenbedingungen von Vereinbarkeitspolitik. Unter anderem wird der Status quo rechtlicher Rahmenbedingungen und Maßnahmen erhoben sowie der Rahmenbedingungen für Geschlechtergleichstellung in privaten Unternehmen. Im dritten Teil des Buches werden mögliche Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter vorgestellt und derzeit bestehende politische Maßnahmen und Empfehlungen analysiert. Im vierten Teil bilden feministische und queere Perspektiven und eine Zusammenführung der Beiträge dieses Bandes den Abschluss unserer Betrachtungen zum Thema Vereinbarkeit. Dabei wird u. a. dargelegt, welche politischen Rahmenbedingungen notwendig wären, um Familie und Karriere – und nicht nur Familie und Berufstätigkeit – tatsächlich vereinbar zu machen.

Kap. 2 gibt einen Einblick in die Frage der „Messbarkeit“ von Gleichstellung. Sprechen wir bspw. von Konzepten wie „gesamtwirtschaftlicher Produktion“ oder „Preisstabilität“, benutzen wir Maßzahlen wie das Bruttoinlandsprodukt oder die Änderung des Verbraucherpreisindex zu deren Quantifizierung bzw. zur Diagnose einer wünschenswerten Entwicklung oder einer besorgniserregenden Tendenz. Ähnlich sind wir auch in der Diskussion der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere auf Maßzahlen angewiesen, wenn wir bspw. das Ausmaß von Ungleichheiten bemessen wollen. Zu diesem Zweck geben Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath, Ulrike Huemer und Elisabeth Schappelwein in ihrem Beitrag „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ eine umfassende Bestandsaufnahme bestehender Maßzahlen für Gleichstellung und bündeln ein Set von Indikatoren aus den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie zu einem neuen Index. Dieser erlaubt es, das Gleichstellungspotenzial von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt aufzuzeigen; die Ergebnisse sind in Kap. 2 dargelegt.

Die Reduktion der bezahlten Arbeitszeit ist eine weit verbreitete Strategie, um Erwerbsarbeit mit Betreuungsverpflichtungen in Einklang zu bringen. In Kap. 3 mit dem Titel „Humankapitaldefizite durch Betreuung und Pflege“ setzt sich Daniel Reiter mit der Frage auseinander, wie weit betreuungsbedingte Unterbrechungen der Erwerbsarbeit für die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern verantwortlich gemacht werden können. Im Mittelpunkt stehen die Auswirkungen solcher Berufsunterbrechungen auf das

Humankapital, d. h. das ökonomisch verwertbare Wissen von Menschen.<sup>3</sup> Berufsunterbrechungen bedingen nicht nur eine Stagnation der Humankapitalbildung, sondern bewirken auch eine Wertminderung des bereits in der Vergangenheit erworbenen Humankapitalstocks. Wie stark die Auswirkungen auf das Einkommen tatsächlich sind, hängt, wie Reiter ausführt, sowohl von der Dauer als auch vom Zeitpunkt der Unterbrechung ab.

Teilzeiterwerbstätigkeit und deren kurz- und langfristige Konsequenzen für eine Person werden in Kap. 4 (Titel: Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung?) weiter beleuchtet. Dazu machen Doris A. Behrens, Margareta Kreimer und Maria Mucke eine Bestandsaufnahme des Teilzeitsektors in Österreich und Deutschland und setzen sich kritisch mit der Frage auseinander, inwiefern Teilzeitbeschäftigung tatsächlich eine geeignete Vereinbarkeitsstrategie darstellt. Über die Analyse der von den Erwerbstätigen selbst angegebenen Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung werden auch die Stimmen derer, die diese Wahl getroffen haben, einbezogen. Schlussfolgerungen zu den Auswirkungen dieser Beschäftigungsform werden von den Autorinnen insbesondere basierend auf der Analyse verschiedener Gender Pay Gaps, d. h. Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern, gezogen. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass der Gender Pension Gap den „Preis der Vereinbarkeit von Familie und Karriere“ für das Individuum besonders deutlich abbildet.

Nele Franz und Nils Otter beschäftigen sich in Kap. 5 mit „Partizipation, Erwerbsunterbrechung und Einkommensnachteilen von Frauen am Arbeitsmarkt“ und ergänzen bzw. vertiefen damit die in den beiden vorangehenden Kapiteln angestellten Analysen. In Ergänzung zur Teilzeiterwerbsentscheidung in Kap. 4 wird nun das „extensive“ Arbeitsangebot von Frauen untersucht, d. h. die generelle Entscheidung über eine Teilnahme am Erwerbsarbeitsmarkt. Dazu enthält das Kapitel weitere Analysen zu Gender Pay Gaps – dabei wirft es auch einen Blick über die Grenzen der deutschsprachigen Länder hinaus – sowie Details zum sogenannten *Motherhood* oder *Family Pay Gap* für Deutschland.

In Kap. 6 geben Doris Hattenberger, Franz S. Obertaxer und Michaela Wegscheider Einblicke in die rechtlichen Rahmenbedingungen, sowohl in Hinblick auf die generellen gleichstellungspolitischen als auch auf die für Vereinbarkeit relevanten arbeitsrechtlichen und familienpolitischen Bestimmungen in Österreich. In ihrer kritischen Würdigung der bisherigen Aktivitäten kommen die Autor\_innen zum Schluss, dass der Gesetzgeber bislang sowohl auf der rechtlichen Ebene (Arbeitsrecht, Diskriminierungsschutz) als auch durch diverse Fördermaßnahmen wesentliche Beiträge zur besseren Vereinbarkeit von familiärer Arbeit und Beruf geleistet hat. Nichtsdestotrotz besteht aber noch genügend Handlungspotential in beiden untersuchten Bereichen der Betreuungsarbeit, der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen.

---

<sup>3</sup>Anders ausgedrückt: Humankapital umfasst alle Fähigkeiten (inklusive Aus- und Weiterbildungsniveau), mittels derer Einkommen erworben werden kann, wie z. B. eine abgeschlossene Lehre, ein abgeschlossenes Hochschulstudium, Sprachkenntnisse, IT-Kenntnisse, ein abgeschlossenes firmenspezifisches Trainee-Programm, spezielle manuelle Fertigkeiten, Berufserfahrung etc.



Kap. 7 rückt die unternehmerische Perspektive der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere in den Mittelpunkt. Ursula Liebhart und Birgit Aigner-Walder beleuchten das Spannungsfeld von „Unternehmen und Familie“. Dazu erläutern sie aus volkswirtschaftlicher, unternehmerischer und gesellschaftlicher Sicht die kontextuellen Veränderungen in der Arbeitswelt. Zentrale Themen sind dabei das Ausmaß der Beschäftigung, Frauen in Führungspositionen und die Höhe des Erwerbseinkommens. Die beiden Autorinnen runden ihre Arbeit mit einem Blick auf die Rolle der Geschlechter im familiären Kontext ab, da auch diese wesentliche Rückschlüsse auf das Beschäftigungspotential und/oder die Vereinbarkeitsfrage zulässt.

In Kap. 8 betrachten Guido Offermanns und Andrea Schweiger die gesellschaftlichen, betrieblichen und individuellen Folgen der derzeit vorhandenen Probleme der Vereinbarkeit von Pflege- und Erwerbstätigkeit bzw. Karriere. Die Schaffung von Pflege- und Betreuungsformen sowie Entlastungsstrategien, insbesondere für erwerbstätige pflegende Angehörige, erscheint als einziger Weg, eine erfolgreiche Kombination von Pflege und Beruf zu ermöglichen.

Ausgehend von den in Teil zwei des Buches behandelten „institutionellen Rahmenbedingungen“ beschäftigt sich der dritte Teil des Buches mit Instrumenten zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Analyse bestehender politischer Maßnahmen und Empfehlungen. Ursula Liebhart und Caroline Ruiner zeigen dazu in Kap. 9 Instrumente und Handlungsmöglichkeiten für private Betriebe auf und berichten über bisherige Erfahrungen und Herausforderungen bei der Umsetzung betriebswirtschaftlicher Integrationskonzepte. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere ist jedoch nicht nur Sache privater Unternehmen, zudem basiert die Unterstützung bzw. Gewährleistung der Vereinbarkeit nicht auf Freiwilligkeit allein. Auch staatliche Akteur\_innen haben sich dazu verpflichtet, ihre Arbeitnehmer\_innen bei Herstellung der Work-Life-Balance zu unterstützen.

In diesem Zusammenhang untersucht das Kap. 10 „Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere“ von Maria Mucke, Madleine Hees und Stefanie Bauer, wie staatliche Institutionen und staatsnahe Betriebe das Instrument Gender Mainstreaming für eine verbesserte Vereinbarkeitspolitik nutzen können. Seit Begriffsprägung auf der dritten UN-Weltfrauenkonferenz im afrikanischen Nairobi fordert Gender Mainstreaming die Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen der Geschlechter in politischen Entscheidungen. Die Autorinnen ziehen eine Reihe von positiven Beispielen aus Deutschland und Österreich heran, um das Potential und die Umsetzung von Gender Mainstreaming aufzuzeigen, stellen aber auch Kritikpunkte an der Umsetzung und dem politischen Einsatz des Instruments dar.

Ausgehend vom Konzept des Gender Mainstreaming gehen Sanja Korac, Birgit Moser und Iris Saliterer in Kap. 11 der Frage nach, inwiefern Gender Budgeting „ein Weg zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung öffentlicher Mittel“ sein kann. Gender Budgeting ist ein finanzpolitisches Analyse- und Steuerungsinstrument zur Untersuchung und Sichtbarmachung der geschlechtsspezifischen Dimensionen der öffentlichen Haushaltsplanung (gleichgültig ob auf institutioneller, kommunaler, regionaler, nationaler

oder internationaler Ebene). Öffentliche Budgets können sowohl auf der Einnahmenseite (z. B. Steuern und Abgaben) als auch auf der Ausgabenseite (z. B. Förderungen) Auswirkungen haben, die bestehende Geschlechterdifferenzen verstärken und insofern nicht geschlechtergerecht sind. Die Autorinnen zeigen, nach einer Begriffsklärung, wie und auf welchen Ebenen das Instrument eingesetzt werden kann, und belegen ihre Ausführungen mit Beispielen aus Deutschland und Österreich.

Die beiden folgenden Kapitel beschäftigen sich mit ausgewählten Ausgabenprogrammen des öffentlichen Sektors, z. B. sozialen Transferzahlungen wie Kinder- und Betreuungsgeldern. Eine Analyse für Österreich legen Arleta Franczukowska, Sarah Gregori, Arno Karrer und Wolfgang Lattacher in Kap. 12 „Volkswirtschaftliche und geschlechterspezifische Auswirkungen von Ausgabenprogrammen des öffentlichen Sektors im Familien- und Pflegebereich in Österreich“ dar. Im Konkreten analysieren die Autor\_innen die volkswirtschaftlichen und geschlechterspezifischen Auswirkungen von Sachleistungen (Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen) und Geldleistungen. Zentral ist dabei die Frage, ob diese Leistungen zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und damit in weiterer Folge auch zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung beitragen können.

Die Situation in Deutschland wird von Sanja Korac, Birgit Moser und Paolo Rondo-Brovetto in Kap. 13 „Genderspezifische Aspekte öffentlicher Ausgaben – ausgewählte Aufgabenbereiche des öffentlichen Sektors in Deutschland“ dargestellt. Die Autor\_innen zeigen, wie der öffentliche Sektor über die Ausgabengestaltung in unterschiedlichen Aufgabenbereichen politische Ziele wie jenes der Geschlechtergleichstellung beeinflussen kann. Sie geben auch eine kurze Übersicht über unterschiedliche Herangehensweisen, die Auswirkungen öffentlicher Ausgaben zu analysieren. Ihrer konkreten Untersuchung für Deutschland legen die Autor\_innen einen Erwerbslebenszyklus zugrunde und analysieren die Effekte in den Aufgabenbereichen Bildung, Kinderbetreuung und Pensionen bzw. Renten.

Angesichts des hohen Handlungsbedarfs im Bereich Pflege und des Mangels an umfassenden Konzepten stellen Andrea Schweiger und Guido Offermanns in Kap. 14 „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Handlungsfelder und Lösungsansätze in einer Mehrebenenbetrachtung“ Steuerungsinstrumente vor. Anhand eines Drei-Ebenen-Modells des allgemeinen Gesundheitswesens werden Lösungen skizziert, die nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege fördern, sondern auch einem zukünftigen Versorgungsmangel im Bereich Pflege entgegenwirken sollen.

Im vierten und letzten Teil dieses Buches wird das Vereinbarkeitsthema mit einem Beitrag von Karin Schönpflug und Viktoria Eberhardt um eine queere und feministische Perspektive ergänzt. Ausgangspunkt der Überlegungen von Kap. 15 ist eine Kritik an der Familienkonzeption der Mainstream-Wirtschaftswissenschaft, die nur wenige Handlungsoptionen abseits der heteronormativen Kernfamilie, mit dem männlichen Familienernährer und der neben ihrer Erwerbsarbeit für Betreuung und Haushalt zuständigen Frau, berücksichtigt. Haushalte, die dem traditionellen Familienbild nicht entsprechen (insbesondere schwule und lesbische Familienkonstellationen), sind mit vielfältigen strukturellen Benachteiligungen konfrontiert, wie die Autorinnen anhand von US-amerikanischen

Studien zeigen. Abgerundet wird dies mit einem Blick auf transnationale Pflegearbeit, sogenannte Global Care Chains, d. h. die Auslagerung der Betreuungsarbeit in wohlhabenden Ländern an (vornehmlich) Frauen, die für diese Jobs ihre Herkunftsländer, Familien und eigene Betreuungsaufgaben zurücklassen. Dies wird als Strategie zur Lösung der Vereinbarkeitsfrage unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit in Frage gestellt. Kap. 16 fasst in einem „vorsichtig optimistischen Ausblick“ wesentliche Punkte rund um das Vereinbarkeitsthema nochmals kurz zusammen.

Diese 15 Kapitel lassen sich zur besseren thematischen Fokussierung (z. B. im Rahmen einer Lehrveranstaltung) in Lese-Routen mit fachspezifischem Schwerpunkt unterteilen.

- A. Für Leser\_innen mit speziellem **Interesse an (mikro)ökonomischen Theorien**, als Grundlage für eine vertiefende Auseinandersetzung mit der individuellen Entscheidungsfindung bezüglich der Vereinbarkeitsthematik, bietet sich die Lektüre der Kap. 2 bis 5 und 15 an. Neben Einblicken in die Messung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt werden Daten und Analysen zur Erwerbssituation von Frauen und Männern, insbesondere solchen mit Betreuungspflichten, präsentiert und es wird gezeigt, wie sich diese auf Löhne und Pensionen auswirkt.
- B. Ein kleiner „**Makrokurs**“, ein gesamtwirtschaftlicher Blick auf das Vereinbarkeitsthema, umfasst Kap. 2 und die Kap. 11 bis 13. Das Versorgen von Kindern (Reproduktionsarbeit) und das Betreuen von Angehörigen stellt in der Form, in der dies heute geregelt ist, kein unmittelbares makroökonomisches Problem dar: Frauen wie Männer partizipieren trotz Betreuungspflichten am Erwerbsarbeitsmarkt – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Probleme werden erst dann sichtbar, wenn es bspw. um das Fehlen von Pensionsbeiträgen oder um erhöhte Armutsrisiken geht. Wer dem „Makrokurs“ speziell diese Ausrichtung geben möchte, könnte sich zusätzlich mit den Inhalten der Kap. 4, 5 und 15 auseinandersetzen, die die Konsequenzen der Erwerbsentscheidung in Sozialsystemen, insbesondere in erwerbszentrierten Pensionssystemen, ansprechen. Es wäre denkbar, dies noch um Kap. 14 zu erweitern, wo ein mehrdimensionales Maßnahmenpaket zum Bereich Pflege vorgestellt wird.
- C. Wer **Einblicke in Unternehmensführung und (Personal-)Management** im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben gewinnen möchte bzw. darüber informiert werden möchte, wie die Vereinbarkeitsfrage im privaten Sektor diskutiert wird und welche Lösungskonzepte in welcher Art und Weise umgesetzt werden (können), wird eingeladen, den Kap. 7, 8, 9 und 14 zu folgen. Als Vorstudie, zum besseren Verständnis der Arbeitnehmer\_innenseite und der Motivation einer Person, in das eigene Ausbildungsniveau zu investieren, sei auf eine Auseinandersetzung mit den Kap. 3 bis 5 verwiesen.
- D. Fragen zu Gender Gaps, rechtlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellung, Gender-Mainstreaming-Strategien und generell zu Instrumenten und Maßnahmen des öffentlichen Sektors (in Theorie und Praxis) können in der Lese-Route nachgegangen werden, die aus den Kap. 2, 6 und 10 bis 13 besteht. Diese Lese-Route ist daher nicht

nur makroökonomisch nutzbar, sondern auch für Vorhaben in den Bereichen **Öffentliche Betriebswirtschaftslehre, Grundlagen des Gender Budgeting** und eventuell **Wirtschaft und Recht**.

- E. Möchten Leser\_innen einen Schwerpunkt auf das **Thema Pflege** und deren (Un)Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit bzw. Karriere setzen und ihr Wissen in den Bereichen „Auswirkungen von Arbeitszeitreduzierung“ und „Maßnahmen zur Verbesserung im Bereich Pflege, v. a. für Betreuende“ vertiefen, empfehlen wir, die Kap. 8 und 14 zu studieren. Ergänzt werden kann dies durch Hinzunahme der Kap. 3 bis 5, um das Wesen von Arbeitsmarktentscheidungen (Ausbildungsweg und -niveau, Arbeitsmarktteilnahme, Arbeitszeit) besser verstehen zu können.
- F. Zuletzt soll noch eine weitere **alternative Lese-Route** bestehend aus den Kap. 2, 10 und 15 vorgeschlagen werden. Kap. 2 zeigt auf, wie Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt analysiert werden können. Kap. 10 beschäftigt sich mit Gender-Mainstreaming-Strategien. Kap. 15 thematisiert Gleichstellung über „Gender“ hinaus und bietet einen kritischen Blickwinkel auf die Vereinbarkeitsfrage. Darüber hinaus wird die Situation von nicht heterosexuellen Paaren und Pfleger\_innen mit Migrationshintergrund thematisiert.

Kap. 16 bildet den Abschluss des Bandes und kann als „optimistischer Ausblick“ an jede der bestehenden Lese-Routen angehängt werden.

---

### 1.3 Geschlechtergerechte Schreibweise in diesem Buch<sup>4</sup>

Da das geschriebene Wort, ebenso wie das gesprochene, Wirklichkeit schafft, wird in diesem Buch eine geschlechtergerechte Schreibweise verwendet.

Sprache und Denken sind [...] untrennbar miteinander verbunden, was natürlich Auswirkungen auf kulturelle Zusammenhänge und das Zusammenleben in einer Gesellschaft hat. [...] So werden bestimmte Denkmuster erzeugt und gefestigt und gesellschaftliche Strukturen geschaffen und bestätigt (Kusterle 2011, S. 66).

Das Verwenden einer geschlechtergerechten Sprache macht u. a. Frauen als eigenständige (und gleichwertige) Subjekte sichtbar. Zwar kann Sprache allein nicht gerechtere Strukturen erzeugen, aber sie kann neue Ideen und Denkwürfe bezüglich geschlechterspezifischer Vorstellungen generieren. Arbeitgebende Personen, oft als Arbeitgeber bezeichnet, müssen bspw. nicht zwangsweise männlichen Geschlechts sein und entgegen

---

<sup>4</sup>Die hier wiedergegebene Zusammenfassung ist u. a. auf Grundlage der Einleitung zur geschlechtergerechten Schreibweise von Fink et al. (2013) und des Leitfadens für Studierende zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Hauke 2014) entstanden.

traditioneller Denkmuster kann es durchaus Kranken- bzw. Gesundheitspfleger und Kinderpädagoginnen geben. So ist die Wahl der Sprache – neben den in diesem Buch vorgeschlagenen Handlungsmaßnahmen und Politiken für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere – Teil eines Ganzen, das zur Beseitigung von Ungleichheiten und damit zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen soll.

In den Beiträgen werden besonders der Unterstrich, aber auch geschlechterneutrale Bezeichnungen und die \* Markierung, verwendet.<sup>5</sup> Gründe für die Verwendung des Unterstrichs sind so vielfältig wie die Möglichkeiten, den Raum in dieser Lücke mit Gedanken zu füllen. Wir möchten damit irritieren, festgefahrene Denkmuster aufbrechen und Freiraum schaffen. Die durch den Unterstrich geschaffene Lücke soll dazu einladen, gesellschaftliche Vorstellungen und Normen bezüglich der biologischen Zweigeschlechtlichkeit (Männer und Frauen), Heterosexualität und stereotype (und sexistische) Zuschreibungen kritisch in Frage zu stellen. Der Unterstrich dient dazu, sich auf einen spielerischen Umgang mit Sprache einzulassen (vgl. Hermann 2003) und auch einen reflexiven Impuls beim Lesen zu geben.

Bei einer Auseinandersetzung mit den Themen Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere basieren Untersuchungen, Analysen, Strategien und Politiken (meist) auf Stereotypen und heterosexuellen Normen, die über Geschlechter und Familie innerhalb einer Gesellschaft vorherrschen. Durch den Unterstrich sollen auch diese Vorstellungen aufgebrochen und sichtbarer Raum geschaffen werden für vielfältige Geschlechteridentitäten und Lebensweisen. Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es ferner, Bewusstsein bezüglich Intersektionalität (d. h. Vielfalt von Menschen) zu schaffen: Bewusstsein dafür, dass es Frauen, Männer und Transgender-Personen mit unterschiedlichen und vielfältigen Identitäten gibt, wodurch unterschiedliche und vielfältige Bedürfnisse, Wünsche und Anliegen entstehen – auch in Hinblick auf eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere. Frauen haben bspw. nicht nur Bedürfnisse, Wünsche und Anliegen, die durch ihre Erfahrungen als Frau geformt wurden, sondern auch durch Migrationserfahrungen oder Erfahrungen bezüglich ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres sozialen Hintergrunds.

So möchten wir dazu einladen inne zu halten, „Althergebrachtes“ zu hinterfragen und damit einen Beitrag zum Abbau von stereotypen Vorstellungen von Frauen und Männern (und „wie diese zu leben haben“) zu leisten.

---

## Literatur

Dressel, K., & Wanger, S. (2010). Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 481–490). Wiesbaden: VS Verlag.

---

<sup>5</sup>Mehr zur \* Markierung findet sich in Kap. 15.

- Fink, D., Krondorfer, B., Prokop, S., & Brunner, C. (Hrsg.). (2013). *Prekarität und Freiheit? Feministische Wissenschaft, Kulturkritik und Selbstorganisation*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hauke, M. (2014). *Geschlechtergerechter Sprachgebrauch – Ein Leitfaden von Studierenden*. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt: Eigenverlag.
- Hermann, S. K. (2003). Performing the Gap. Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. *arranca! #28, Aneignung I*, S. 22–26. <http://arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap>. Zugegriffen: 23. Apr. 2017.
- Kusterle, K. (2011). *Die Macht von Sprachformen*. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel.
- Maihofer, A., Böhnisch, T., & Wolf, A. (2001). *Wandel der Familie. Literaturstudie*. Arbeitspapier 48. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_048.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_048.pdf). Zugegriffen: 4. März 2017.