







Österreichisches Institut für Familienforschung  
Austrian Institute for Family Studies

Zusammenfassung

# Evaluierung Elternteilzeit

Die wichtigsten Studienergebnisse im Überblick

17.07.2008

## Zusammenfassung

# Evaluierung Elternteilzeit

Die wichtigsten Studienergebnisse im Überblick

17.07.2008

Projektleitung: Mag.<sup>a</sup> Sonja Dörfler  
Mag.<sup>a</sup> Christiane Rille-Pfeiffer

Projektteam: Dr.<sup>in</sup> Anita Buchegger-Traxler  
Dr. Markus Kaindl  
Mag.<sup>a</sup> Doris Klepp  
Mag. Georg Wernhart

Laufzeit: Oktober 2006 - September 2007

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit



Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien  
A-1010 Wien | Grillparzerstraße 7/9  
Tel +43-1-4277-489 01 | Fax +43-1-4277-9 489  
team@oif.ac.at | www.oif.ac.at

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Anspruchsberechtigung.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Inanspruchnahme .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Beurteilungen der Maßnahme durch Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Positive Auswirkungen der Maßnahme.....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Problembereiche .....</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Informiertheit .....</b>	<b>11</b>

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) der Universität Wien evaluierte im Zeitraum Oktober 2006 bis September 2007 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) die 2004 eingeführte Neuregelung der Elternteilzeit. Auf den folgenden Seiten finden Sie die zentralen Studienergebnisse zusammengefasst.

## 1 Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der vorliegenden Evaluierung der Maßnahme Elternteilzeit wurden unterschiedliche Sichtweisen beleuchtet. Dazu zählen die der Arbeitnehmer/innen, der Arbeitgeber/innen sowie die Sichtweise von Experten/Expertinnen der Arbeitnehmer-/innenvertretungen, der Arbeitgeber-/innenvertretungen sowie Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene.

Auf Arbeitnehmer-/innenseite wurden vorerst einige soziodemographische Merkmale der fertilen Bevölkerung<sup>1</sup> anhand von Auswertungen der rezentesten vorliegenden Arbeitskräfteerhebung (2005) analysiert. Die Sichtweise der betroffenen Arbeitnehmer/innen – das sind Eltern mit Kindern in einem der Maßnahme entsprechenden Alter – wurde im Rahmen einer repräsentativen Fragebogenerhebung (n=1.006) und im Rahmen von 15 vertiefenden, qualitativen Leitfadenterviews mit betroffenen Eltern behandelt.

Die Sichtweise der Betriebe wurde ebenfalls im Rahmen einer repräsentativen Fragebogenerhebung (n=550) und zusätzlich auf Basis von 15 vertiefenden, qualitativen Leitfadenterviews mit betroffenen Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführern/ Geschäftsführerinnen erhoben.

Die Sichtweise der Experten/Expertinnen aus den Bereichen Arbeitnehmer-/ innenvertretung, Arbeitgeber-/innenvertretung sowie Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene wurde im Rahmen von insgesamt 15 qualitativen, leitfadengestützten Experten-/Expertinneninterviews behandelt.

## 2 Anspruchsberechtigung

Im Rahmen der eigens für diese Studie durchgeführten quantitativen Befragung wurden die beiden Anspruchskriterien Betriebszugehörigkeitsdauer und Betriebsgröße der Arbeitnehmer/innen erhoben. Hier wurde das Erhebungsinstrument an die konkreten Fragestellungen zur Maßnahme angepasst und sichergestellt, dass bei der Betriebsgröße die Zahl der Arbeitnehmer/innen des gesamten Betriebes berücksichtigt wird und nicht lediglich jene der Betriebsstätte. Der so ermittelte Anteil der zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich anspruchsberechtigten Personen – das sind unselbständig erwerbstätige Eltern von Kindern unter vier Jahren – beträgt bei den Frauen 54% und bei den Männern 70%. Am häufigsten sind unselbständig erwerbstätige Mütter und Väter mit einem Lehrabschluss anspruchsberechtigt.

---

<sup>1</sup> Männer und Frauen im fruchtbaren Alter.

### 3 Inanspruchnahme

Tatsächlich in Elternteilzeit waren zum Zeitpunkt der Befragung 6% der interviewten Personen. Die Aufteilung nach Geschlecht ergibt einen Anteil von 86% Frauen und 14% Männern.

3% der befragten Eltern hatten bereits Elternteilzeit beansprucht; 4% standen gerade in Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in bzw. hatten den Antrag auf Elternteilzeit bei Gericht liegen. Das bedeutet, dass insgesamt 13% (6%+3%+4%) der Eltern mit Kindern im für die Maßnahme relevanten Alter die Elternteilzeit (vereinbarte Teilzeitbeschäftigung und Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung) umsetzen.

Es gab insgesamt wenige Fälle, bei denen nur die Lage der Arbeitszeit geändert wurde; rund ein Fünftel aller Eltern, die Elternteilzeit beanspruchen, wollen lediglich die Lage der Arbeitszeit ändern; die übrigen 80% reduzieren auch das Ausmaß der Arbeitszeit. Der weit überwiegende Teil (vier Fünftel) der befragten Eltern in Elternteilzeit beginnt die Elternteilzeit vor dem 2. Geburtstag des Kindes und rund ein Drittel will mit dem dritten Geburtstag die Elternteilzeit wieder beenden. Bis zum Maximum, dem 7. Geburtstag des Kindes, will ein Fünftel der Eltern die Maßnahme ausschöpfen. Frauen arbeiten in Elternteilzeit in einem geringeren Wochenstundenausmaß als Männer: Rund drei Viertel der Frauen arbeiten unter 20 Wochenstunden, während Männer mehrheitlich über 25 Wochenstunden arbeiten (57%).

Zur Werterhaltung der Elternteilzeitnehmenden ist zu bemerken, dass jene Personen, die Elternteilzeit beanspruchen, ein besonders partnerschaftliches Geschlechterrollenverständnis haben.

Aus Sicht der Betriebe zeigt sich, dass seit der Einführung der Maßnahme 11% der befragten Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und 40% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Erfahrung mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit machten. Die Nicht-Existenz von Elternteilzeit in den übrigen Betrieben ist hierbei fast ausschließlich auf das bis dato nicht vorgebrachte Ansuchen auf Elternteilzeit seitens der Arbeitnehmer/innen zurückzuführen. Zumeist haben – bis zur Erhebung – ein bis zwei Arbeitnehmer/innen innerhalb eines Betriebes Elternteilzeit beansprucht. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben in rund 5% der Betriebe jedoch schon mehr als 21 Arbeitnehmer/innen diese beansprucht. Zum Großteil handelt es sich bei den Elternteilzeit beanspruchenden Personen – auch aus Sicht der Betriebe – um Frauen. In rund 12% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen und rund 17% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen haben jedoch auch Männer Elternteilzeit beansprucht, wobei es sich dabei zumeist nur um Einzelfälle handelt.

In rund 11% der österreichischen Betriebe, in denen kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht, weil sie nur bis zu 20 Arbeitnehmer/innen aufweisen, existiert eine Betriebsvereinbarung, um den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern zu gewähren.

### **Inanspruchnahme durch Männer**

Eine Zielsetzung der Elternteilzeitregelung ist die Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung. Die Betroffenen sind in ihrer Meinung gespalten: Etwa die Hälfte (51%) derjenigen, die mit der Elternteilzeit Erfahrung haben, sieht in ihr eine Möglichkeit, die Väterbeteiligung zu erhöhen.

Die reale Beteiligung der Väter an der Elternteilzeit ist deutlich geringer als die der Mütter. Dennoch ist ein Männeranteil von 14% an allen Elternteilzeitfällen – verglichen mit der Beteiligung von Männern an anderen familienpolitischen Maßnahmen wie dem Kinderbetreuungsgeld, wo der Anteil im November 2007 3,6% betrug – als hoch zu werten. Im Sinne der Zielsetzung einer Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung wirkt die Maßnahme somit positiv.

Männer nutzen die Elternteilzeit kürzer und arbeiten in einem höheren Wochenstundenausmaß als Frauen. Dadurch können – aus Sicht der Unternehmen – ihr Tätigkeitsgebiet und ihre Position eher erhalten bleiben als bei Frauen in Elternteilzeit.

Gegen eine Elternteilzeit der Väter sprechen zum überwiegenden Teil (53%) finanzielle Gründe: Der Einkommensverlust bei einer Reduktion der Arbeitszeit des Mannes sei zu groß.

### **Ablauf der Inanspruchnahme**

Die erste Bekanntgabe von Elternteilzeit gegenüber dem Unternehmen erfolgt meist in schriftlicher Form. Obwohl das Gesetz die Schriftlichkeit vorsieht, wird es von den Personalverantwortlichen häufig so erlebt, dass Mitarbeiter/innen auf „ihr Recht“ pochen. Im Anschluss daran folgen allerdings zumeist persönliche Gespräche, in denen ein Kompromiss erzielt wird. Beharren Mitarbeiter/innen jedoch auf ihren Vorstellungen, kündigen manche Unternehmen den Rechtsweg an und erreichen so Kompromisse. Grundsätzlich denken Unternehmen allerdings kaum an eine Klage vor Gericht, weil sie entweder immer einen Kompromiss mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen finden oder weil sie sich keine Chancen vor Gericht ausrechnen.

Wird dennoch der Rechtsweg eingeschlagen, sind die befragten Richter stets bemüht eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu erreichen. Dafür eignet sich aus ihrer Sicht im Vorfeld insbesondere der prätorische Vergleich<sup>2</sup>, bei dem sie viel Mühe aufwenden, eine Lösung zu finden. Die Experten/Expertinnen auf juristischer Ebene beurteilen die Möglichkeit des prätorischen Vergleichs insgesamt als guten Weg, eine für alle Betroffenen brauchbare Lösung herbeizuführen. Häufig stellt sich der prätorische Vergleich als jener unabhängige Anstoß von außen dar, der gefehlt hat, um eine Einigung herbei zu führen.

---

<sup>2</sup> Ein prätorischer Vergleich bezeichnet einen ohne gerichtsanhängiges Verfahren vor Gericht geschlossenen Vergleich der Parteien. Der prätorische Vergleich dient dazu, als letzte nicht-streitige Maßnahme, allerdings bereits unter der Mitwirkung des Gerichts, eine Streitschlichtung herbeizuführen bzw. das zu versuchen.



Die gesetzlichen Interessenvertretungen wurden beim Zustandekommen von Elternteilzeit in mehr als 90% der österreichischen Unternehmen noch nie herangezogen. Wegen der geringen Inanspruchnahme dieser Möglichkeit regten Befragte der Arbeitnehmer-/innenvertretungen an, dieses Verfahren generell zu überdenken.

Insgesamt konnten in rund 90% der Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und in rund 65% der Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen die Verhandlungen zur Elternteilzeit überwiegend ohne Schwierigkeiten abgeschlossen werden.

### **Motive und Hemmnisse für Arbeitnehmer/innen bei der Inanspruchnahme**

Die Arbeitnehmer/innen selbst geben als Motive für die Inanspruchnahme vier Hauptgründe an:

- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit zur Reduktion des Arbeitszeitausmaßes, um ausreichend Zeit für das Kind und die Familie zu haben.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit des baldigen Wiedereinstiegs in den Beruf.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Möglichkeit, das Kind weitgehend selbst zu betreuen und trotzdem ein finanzielles Einkommen zu haben.
- Die Nutzung der Elternteilzeit als Angebot von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, um den/die Mitarbeiter/in früher in das Unternehmen zurück zu holen.

Auch die Unternehmen haben ähnliche Erfahrungen mit den Motiven der Arbeitnehmer/innen für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit:

- Ein Mangel bei Kinderbetreuungsangeboten, d.h. nicht ausreichende Öffnungszeiten bzw. zu teure Angebote und/oder keine familiäre Hilfe;
- Abwechslung zu Haushalt und Kinderbetreuung;
- Früher wieder einsteigen zu können, um die Qualifikation nicht zu verlieren.

Gründe, die gegen eine Inanspruchnahme sprechen, sind insbesondere der Einkommensverlust durch die Arbeitszeitreduktion (Männer: 53%; Frauen: 21%). Weiters zeigt sich bei Männern, dass sie Nachteile im Unternehmen befürchten (17%). Keine Inanspruchnahme von Elternteilzeit wollen 19% der Frauen.

## 4 Beurteilungen der Maßnahme durch Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Auf der Einstellungsebene wird deutlich, dass sich der Großteil der befragten Eltern (78%) von der Elternteilzeit auch tatsächlich eine bessere Vereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf erwartet. Ambivalent werden die Auswirkungen der Maßnahme bezüglich möglicher Impulse für das Erwerbsleben von Frauen eingeschätzt. Zwar sind 66% der befragten Personen der Meinung, dass der Wiedereinstieg nach der Familienpause erleichtert wird. Allerdings glauben auch 73%, dass sich die generellen Einstellungschancen von Frauen im gebärfähigen Alter durch die Elternteilzeitregelung verringern.

Die Betriebe beurteilen die gesetzlichen Regelungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Eltern generell positiv (64,7% Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen; 64% Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen). Ebenfalls überwiegend (56%) positiv sehen diese gesetzliche Regelung Betriebe, die bereits Erfahrung mit dem Rechtsanspruch auf Elternteilzeit haben.

## 5 Positive Auswirkungen der Maßnahme

Jene Personen, die schon in Elternteilzeit waren bzw. gegenwärtig sind, geben zu 84% an, dass Elternteilzeit eine bessere Vereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf ermöglicht. Auch die Mehrzahl der Eltern, die nicht in Elternteilzeit sind, sehen die Maßnahme als adäquates Mittel, um Familie und Beruf „unter einen Hut zu bekommen“.

Personen, die Elternteilzeit beanspruchen, geben zudem zu 83% an, dass die Maßnahme den Wiedereinstieg erleichtert. Was den Wiedereinstieg betrifft, stellt eine Teilzeitbeschäftigung für die meisten Eltern (meist jedoch Mütter) den ersten Schritt zurück ins Erwerbsleben dar. Elternteilzeit wird als Alternative zum völligen Ausstieg aus dem vorherigen Job angesehen, da eine Vollzeitarbeit mit einem Kleinkind zumeist nicht in Betracht gezogen wird. Die Mehrheit der interviewten Frauen meinte, dass sie ohne die Möglichkeit der Elternteilzeit entweder für die Dauer der Karenzzeit oder des Kindbetreuungsgeldbezuges ganz beim Kind zu Hause geblieben wäre bzw. den Job aufgeben hätte.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit zeigt somit Effekte auf den Erwerbsverlauf der Arbeitnehmerinnen. Die Effekte laufen hier in beide Richtungen. Einerseits zeigt sich bei den weniger stark erwerbsorientierten Frauen mit Kindern eine kürzere vollständige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, also ein rascherer Wiedereinstieg, andererseits erweist sich bei den stärker erwerbsorientierten Frauen, die in absehbarer Zeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, ein sachterer, stufenweiser Wiedereinstieg.

Dass die Elternteilzeit als Erleichterung in der Vereinbarkeitsfrage erlebt wird, findet auch in der hohen Zufriedenheit mit dem jeweiligen Arbeitsausmaß der befragten Personen Ausdruck. Acht von zehn Befragten, die sich in Elternteilzeit befinden, sind mit ihrem realen Arbeitsausmaß zufrieden. Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag bzw. über die Woche hinweg. Im Schnitt sind neun von zehn Befragten in Elternteilzeit mit der von ihnen realisierten Lösung zufrieden. Die in allen

Bereichen überdurchschnittlich gute Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells lässt darauf schließen, dass die Umsetzung der Elternteilzeit auch mit einer hohen individuellen Zufriedenheit einhergeht. Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ergab sich somit, dass die neu geschaffene Möglichkeit zur Elternteilzeit ein zentraler Eckpfeiler in der Vereinbarkeitsfrage ist.

Aus Sicht der Unternehmen werden zwar seltener positive Auswirkungen der Maßnahme genannt, die genannten Auswirkungen zeigen allerdings ein ähnliches Bild: Als Folge der Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch die Arbeitnehmer/innen war es laut den Betrieben vor allem möglich, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten. Die Betriebe stimmen im hohen Ausmaß der Aussage zu, dass der Staat mit dem Recht auf Elternteilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Auch den Aussagen, dass diese Regelung dazu beiträgt, dass die Arbeitnehmer/innen schneller wieder in den Beruf einsteigen und die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb gefördert wird, wird mehrheitlich zugestimmt. Interessenvertretungen auf Arbeitnehmer-/innenseite und Arbeitgeber-/innenseite gaben ebenfalls an, diese positiven Effekte an der Maßnahme zu bemerken.

## 6 Problembereiche

### Bei der Ausgestaltung der Elternteilzeit

Ein starkes Hemmnis beim Wiedereinstieg und bei der generellen Erwerbstätigkeit von Müttern ist ein Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen speziell für Kinder unter drei Jahren. Am häufigsten (52%) wünschen sich die befragten Eltern mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Mehr an finanzieller Unterstützung wünschen sich in dieser Frage hingegen nur 25% der Eltern. Grundsätzlich werden Großeltern, sofern diese zur Verfügung stehen, als Betreuungspersonen für das Kleinkind bevorzugt, denn diese ermöglichen eine zeitlich weitgehend flexible und auch kostenlose Betreuung des Kindes, welche auf die Arbeitszeit abgestimmt wird. Denn Lage und Ausmaß der Arbeitszeit werden in erster Linie an die Kinderbetreuungsmöglichkeiten angepasst. Zudem wird bis zum 36. Lebensmonat des Kindes das Ausmaß der Arbeitszeit stark von der Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes mitbestimmt<sup>3</sup> und eingeschränkt, um die Geldleistung nicht zu verlieren.

Aus Sicht der Betriebe ist die Anpassung der Lage der Arbeitszeit an die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sehr problematisch, da sie von den meisten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen am häufigsten in Richtung Vormittag verlegt wird. Daher wird auch von den Betrieben der Mangel an Betreuungseinrichtungen sowie deren hohe Kosten für die Eltern kritisiert. Die Konzentration auf den Vormittag (meist 8 bis 12 Uhr) bei den Teilzeitwünschen ist in allen Branchen und Tätigkeitsfeldern beeinträchtigend; insbesondere aber in der Produktion und anderen Tätigkeiten mit Schichtarbeit sowie im Einzelhandel. Bei Schichtarbeit kollidieren die Wünsche der Mitarbeiter/innen mit den

---

<sup>3</sup> Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Evaluierung vor jener Novelle zum KBG-Gesetz erstellt wurde, die 2008 in Kraft trat und neben einer Flexibilisierung des KBG eine Anhebung der Zuverdienstgrenze von € 14.600 auf € 16.200 jährlich beinhaltet.

Rahmenbedingungen der Schichtarbeitsplätze. Das erhöht den organisatorischen Aufwand, die Gruppenarbeitsplätze zu koordinieren, enorm. Die Vertretungen der Arbeitnehmer/innen geben allerdings an, dass es dennoch Schichtbetriebe gäbe, in denen Elternteilzeit problemlos organisiert wird. Zumeist sei es vom Willen und der Einstellung der Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen abhängig, ob sich Lösungen erzielen lassen, so ihre Einschätzung.

Im Einzelhandel widerspricht die Vormittagskonzentration den Bedürfnissen der Unternehmen, da dieser Zeitraum die geringste Kundenauslastung hat. Es kommt auch zu Unstimmigkeiten unter den Kollegen/Kolleginnen, da von den Elternteilzeitpersonen die anstrengenden Arbeitsspitzen zu Mittag und am Abend vermieden werden. Filialbetriebe versuchen dem Problem der „Vormittagskonzentration“ mit Versetzungen in andere Filialen zu begegnen. In ländlicheren Gebieten ist der Weg zu einer anderen Filiale aber oft unzumutbar.

Das Ausmaß der Arbeitszeit kann insbesondere bei spezialisierten, höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben aus Unternehmenssicht zu Schwierigkeiten führen. Hier erweist sich häufig die einschränkende Wirkung der Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld als problematisch<sup>3</sup>.

Branchenübergreifend sehen Unternehmen höhere Tätigkeiten mit einem geringen Teilzeitausmaß als nicht kompatibel an. Es wurde von betrieblicher Seite angeregt, das Arbeitszeitausmaß für Elternteilzeit nach unten hin zu beschränken, da es insbesondere bei qualifiziertem Personal schwierig sei, eine entsprechende Tätigkeit für 10 bis 15 Wochenstunden zu finden.

Problematisch für die Arbeitnehmer/innen erweist sich die Tatsache, dass Elternteilzeitkräfte gegenüber ihrer Vollzeittätigkeit eher weniger anspruchsvolle Tätigkeiten übernehmen. Zumeist gehen sie auf die Herabstufung ihrer Tätigkeit, sofern sie bei gleicher aliquoter Bezahlung erfolgt, widerstandslos ein. Dies wird sowohl von Arbeitnehmer/innenseite als auch von Arbeitgeber/innenseite sowie von den Vertretungen der Arbeitnehmer/innen bestätigt. Dadurch ergeben sich auch verringerte berufliche Aufstiegschancen, was von 70% der Elternteilzeitnehmenden auch befürchtet wird.

Kritisch für die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt sehen die Arbeitnehmer/innen zudem die Tendenz der Unternehmen aufgrund der Elternteilzeitregelung weniger Frauen im fertilen Alter einstellen zu wollen. Die Mehrheit der befragten Betriebe in Österreich ist zwar nicht dieser Ansicht, dennoch gibt es einige die meinen, dass Führungskräfte weniger auf Frauen zurückgreifen wollen und diese zudem von Weiterbildungsmaßnahmen ausschließen.

---

<sup>3</sup> Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Evaluierung vor jener Novelle zum KBG-Gesetz erstellt wurde, die 2008 in Kraft trat und neben einer Flexibilisierung des KBG eine Anhebung der Zuverdienstgrenze von € 14.600 auf € 16.200 jährlich beinhaltet.

**Beim Ersatz für die entfallene Arbeitskraft**

Aus Sicht der Betriebe kommt es insgesamt durch Elternteilzeit zu einem höheren organisatorischen und finanziellen Aufwand. Dabei ist das Suchen von qualifizierten Ersatzarbeitskräften besonders problematisch. Zusätzliches Personal wurde von kleineren Betrieben eher eingestellt als in den Größeren. Dadurch kommt es in den kleineren Betrieben weniger oft als in den größeren Betrieben zu einer Mehrarbeit für die (anderen) Arbeitnehmer/innen.

Die Ersatzkräfte sind in weniger qualifizierten Bereichen tendenziell Leiharbeitskräfte; höher qualifizierte Tätigkeiten werden durch befristete Anstellungen kompensiert. Sehr spezialisierten bzw. hoch qualifizierten Ersatzkräften wird zumeist ein unbefristeter Vertrag angeboten.

**Beim Ablauf des Gerichtsverfahrens**

Kritisiert wurde von Seiten der Richter vor allem, dass nur eine richterliche Instanz in das Verfahren eingeschaltet werden kann. Dies sei zwar aus zeitlichen Überlegungen heraus verständlich, andererseits sei gerade die Interessenabwägung zwischen familiären und betrieblichen Interessen besonders schwierig und stark von persönlichen Einstellungen und Werthaltungen beeinflusst. Zudem müssten hier Bereiche verglichen werden, die nicht wirklich miteinander vergleichbar sind.

Weiters wird von einem der beiden Richter kritisiert, dass keine Möglichkeit besteht, einen Mittelweg zwischen Arbeitgeber-/innenposition und Arbeitnehmer-/innenposition selbst zu entwickeln und auszusprechen. Aufgrund dessen käme es eher zu Extrementscheidungen bei den Verhandlungen.

**Bei rechtlichen Rahmenbedingungen**

Auch der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes wird als relevantes Problemfeld von den Betrieben angesehen. Besonders in kleineren Betrieben, die bereits Erfahrung mit Elternteilzeit gemacht haben, hat dieser Problembereich eine sehr hohe Relevanz. Es wurde gefordert, diesen aufzuheben oder aber in einen Motivkündigungsschutz umzuwandeln. Begründet wurde dies damit, dass ein Ausnutzen des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes von Seiten der Arbeitnehmer/innen und eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Unternehmen verhindert werden solle.

Weiters wird die Meldefrist für Elternteilzeit von den Betrieben als zu kurz empfunden. Dies verhindere eine sorgfältige Personalplanung.

**7 Informiertheit**

Zur Bekanntheit der Maßnahme Elternteilzeit ist zu bemerken, dass ihre grundsätzliche Existenz den Eltern mit Kindern im entsprechenden Alter gut bekannt ist (84%). Auch wenn dieser Wert sehr hoch ist, bedeutet dies, dass jeder sechste Elternteil die Möglichkeit nicht kennt. Besonders bei weniger gut gebildeten und in weniger qualifizierten Tätigkeiten

erwerbstätigen Eltern treten große Bekanntheitslücken auf. So kennt fast ein Drittel der Hilfskräfte die Elternteilzeitregelung nicht.

Selbst wenn Elternteilzeit prinzipiell bekannt ist, verfügen die Befragten kaum über ein verfestigtes, abrufbares Detailwissen über die der Elternteilzeit zugrunde liegenden Bestimmungen. Fast die Hälfte (46%) konnte spontan keine einzige Elternteilzeitbestimmung nennen. Nur 6% der Eltern konnten beispielsweise nennen, dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes gilt. Aber auch über die mögliche Dauer der Elternteilzeit bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes wussten von sich aus nur 14% der Eltern Bescheid.

Vielfach empfinden die Befragten selbst ihren Wissensstand als mangelhaft. So fühlen sich 41% unzureichend über die Teilzeitbestimmung informiert. Rund ein Viertel (27%) nennt ein Verbesserungspotenzial beim Zugang zu den Informationen.

Den Betrieben ist der gesetzliche Rechtsanspruch auf Elternteilzeit in einem hohen Ausmaß bekannt (80% Betriebe bis 20 Arbeitnehmer/innen, 92% Betriebe mehr als 20 Arbeitnehmer/innen). Die Möglichkeit, Elternteilzeit auch zu vereinbaren, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ist im Vergleich dazu weniger bekannt. Gerade in Betrieben bis 20 Arbeitnehmer/innen, in denen, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, eine vereinbarte Elternteilzeit die einzige mögliche Form der Elternteilzeit darstellt, liegt der Bekanntheitsgrad nur bei 36,7%. In den größeren Betrieben liegt dieser bei 57,4%.

Fördermöglichkeiten von Teilzeitarbeitsplätzen, die nur bzw. auch im Zusammenhang mit Elternteilzeit von den Betrieben in Anspruch genommen werden können, sind zu 61,3% in den kleinen und zu 62,8% in den größeren Betrieben unbekannt.