

II. METHODE, STICHPROBE UND STRUKTURDATEN

1. Die empirische Erhebung

Unserem Konzept entsprechend sollten in der Studie sowohl "objektive" Daten der Unternehmen, wie Beschäftigtenstruktur, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsorganisation, etc. erhoben, als auch die Einstellungen und Werthaltungen der beschäftigten Männer untersucht werden. Aus diesem Grund wählten wir einen "Methodenmix", bestehend aus einer Methode der quantitativen Sozialforschung (standardisierte Fragebögen) und zwei qualitativen Verfahren (Tiefeninterviews und Workshop mit Gruppendiskussion). Mit dieser Verbindung von Methoden, in der Methodologie als Triangulation bezeichnet, kann ein erweiterter Erkenntnisgewinn erreicht werden. Die Triangulation erleichtert eine Korrektur der Schwächen und Verzerrungspotentiale der Einzelmethode und ermöglicht dadurch eine ganzheitliche Sicht, die dem zu erfassenden Gegenstand eher gerecht wird. Die größere Validität von Ergebnissen multimethodischer Untersuchungen bedeutet allerdings nicht unbedingt die Kongruenz der durch verschiedene Methoden erhobenen Daten. Gerade bei der Untersuchung komplexer Gegenstände kann die Interpretation von auf den ersten Blick widersprüchlich erscheinenden Ergebnissen das Wissen um den Forschungsgegenstand entscheidend erweitern.

1.1. Die quantitative Erhebung

Die quantitative Erhebung gliederte sich in zwei Teile:

- 1) Erhebung der betrieblichen Rahmendaten. Der Fragebogen enthält u.a. Fragen nach der Größe und dem Betätigungsfeld des Unternehmens, nach der Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten, dem Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter den Beschäftigten, der Anzahl der MitarbeiterInnen in Karenz, dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und Fragen nach betrieblichen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. 15 Firmen konnten dafür gewonnen werden, sich an der Studie zu beteiligen.
- 2) Schriftliche Befragung von Männern. Aufgrund dieser firmenspezifischen Daten erfolgte die Festlegung der Stichprobe für die quantitative Befragung der männlichen Beschäftigten. Sie umfaßte 603 Männer mit Kind(ern) zwischen 0 und 15 Jahren, wobei sämtliche teilzeitbeschäftigten Männer sowie Männer, die

bereits einmal in Elternkarenz waren, befragt wurden. Von den vollzeitbeschäftigten Männern wurde eine Zufallsstichprobe gezogen.

Die Stichprobe ist daher heterogen und setzt sich aus folgenden Gruppen zusammen:

- Männer, die bereits einmal Elternkarenz in Anspruch genommen haben
- Teilzeitbeschäftigte Männer
- Vollzeitbeschäftigte Männer mit Teilzeit-Wunsch
- Vollzeitbeschäftigte Männer ohne Teilzeit-Wunsch

Diese Heterogenität der befragten Arbeitnehmer mußte auch bei der Erstellung des Fragebogens berücksichtigt werden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit erstellten wir einen allgemeinen Fragebogen für alle Männer, mit jeweils einem Zusatzfragebogen für Teilzeitbeschäftigte und Karenzväter im Anhang (siehe Anhang).

Der Fragebogen gliedert sich wie folgt:

1) Fragebogen für alle Beschäftigten

Teil I und II erheben die soziodemographischen Daten der Männer und ihrer Ehefrauen/Partnerinnen. Die Fragen betreffen Alter, Altersgruppe und Anzahl der Kinder, Ausbildung, Beruf und Einkommen. Von den Fragen zur Ehefrau/Partnerin erwarteten wir uns Aufschlüsse über die Frage, ob das Ausmaß der Berufstätigkeit der Ehefrau/Partnerin das familiäre Engagement des Mannes beeinflusst.

Teil III betrifft die Arbeitszeit: Dabei wird zunächst auf Lage und Ausmaß der Arbeitszeit eingegangen, ebenso auf Überstunden und die Gründe für die Leistung von Überstunden. Es folgen Fragen zur allgemeinen Einstellung zu Teilzeitarbeit von Männern. Anschließend geht es um das gewünschte Ausmaß der Arbeitszeit, wobei sich eine spezielle Fragenbatterie an vollzeitbeschäftigte Männer mit Teilzeitwunsch richtet. Erfragt werden u.a. die Motive für eine gewünschte Arbeitszeitreduktion, aber auch Gründe, die gegen eine solche sprechen.

Teil IV ist schließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewidmet. Die ersten Fragen betreffen „familienfreundliche“ Maßnahmen des Betriebes, wobei einerseits der Informationsstand der Beschäftigten abgefragt wird und andererseits deren Bereitschaft, vorhandene Maßnahmen gegebenenfalls zu nützen.

Auch auf die Arbeitsbedingungen und ihre Vereinbarkeit mit familiären Pflichten wird näher eingegangen. Weitere Fragen erheben das Problembewußtsein der Männer in bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mittels offener Fragen wird die Bereitschaft erhoben, zugunsten der Partnerin die Arbeitszeit zu reduzieren. Den Abschluß bilden Fragen zur Einstellung zu Elternkarenz, zur Bereitschaft, diese in Anspruch zu nehmen und - da es sich bei allen Befragten um Väter handelt - zu den Gründen, warum Elternkarenz nicht in Anspruch genommen wurde.

2) Zusatzfragebogen für Teilzeitbeschäftigte

Neben der Erhebung der Gründe für die Teilzeitbeschäftigung geht es vor allem um die Arbeitsplatzsituation der teilzeitbeschäftigten Männer. Die Fragen betreffen u.a. die Schwierigkeiten, eine Teilzeitstelle zu erhalten, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Einstellung innerhalb des Betriebes zu Teilzeitarbeit und die wahrgenommenen Vor- und Nachteile, die sich für die Betroffenen und den Betrieb aus ihrer Teilzeitbeschäftigung ergeben.

3) Zusatzfragebogen für Karenzväter

Auch hier stehen Fragen zur Arbeitsplatzsituation im Vordergrund. Erfragt werden die Reaktionen von Vorgesetzten und KollegInnen, Auswirkungen des Karenzurlaubs auf die betriebliche Position der Befragten sowie Vor- und Nachteile, die sich aus der Inanspruchnahme von Elternkarenz einerseits für die Befragten und andererseits für den Betrieb ergeben.

1.2. Die qualitative Erhebung

Die qualitative Erhebung gliederte sich ebenfalls in zwei Teile:

1) Qualitative Interviews. Basierend auf der Rohauswertung der Fragebögen erstellten wir für die qualitativen Interviews halbstandisierte Leitfäden, in denen die zentralen Themen der Untersuchung eingehender behandelt wurden. Sie umfaßten Fragestellungen zu den Bereichen Betriebsstrukturen, Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch auf Widersprüche, die sich nach einem ersten Vergleich der Firmen- und Männerfragebögen abzeichneten, wurde näher eingegangen, ebenso wie auf die Einstellung zu Elternkarenz und Teilzeitarbeit. Da neben den männlichen Beschäftigten auch PersonalmanagerInnen und BetriebsrätInnen befragt wurden, arbeiteten wir zwei verschiedene Leitfäden aus: einen für Personalmanagement und Personalvertretung, sowie ei-

nen für die Arbeitnehmer, wobei es spezielle Varianten für Karenzväter und Teilzeitbeschäftigte gab.

- Die Interviews mit PersonalmanagerInnen und BetriebsrätInnen konzentrierten sich im wesentlichen auf vier Themenbereiche, nämlich auf die Wahrnehmung der bzw. Einstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern, auf betriebliche Strukturen, die die Vereinbarkeit ermöglichen bzw. erschweren, auf personalpolitischen Umgang mit Elternkarenz und Arbeitszeitreduktion sowie auf bestehende und mögliche betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Bei den Interviews mit Vätern standen ebenfalls die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie förderlichen bzw. hinderlichen betrieblichen Strukturen im Vordergrund. Das methodische Instrument eines halbstandardisierten Leitfadens ermöglichte jedoch auch, auf den persönlichen Umgang mit betrieblichen Strukturen und auf informelle Regelungen/Arrangements einzugehen. Ebenso konnten Einstellungen zur Elternkarenz und Teilzeitarbeit von Männern sowie zur Beteiligung der Männer bei der Familienarbeit thematisiert werden.

2) ExpertInnenworkshop. Ziel des Workshops mit ExpertInnen aus verschiedenen Ministerien und Interessensvertretungen sowie VertreterInnen der befragten Unternehmen⁵² war es, einerseits die ersten Ergebnisse der Studie kritisch zu durchleuchten, andererseits sollten Ideen und Umsetzungsstrategien entwickelt werden, die auf betrieblicher Ebene die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern würden. Insgesamt nahmen 14 Personen am Arbeitskreis teil, wobei knapp ein Drittel der Teilnehmenden Befragte aus den untersuchten Betrieben waren.

⁵² Eingeladen wurden ExpertInnen aus dem BMFF, BMUJF, BMAS, AMS, ÖGB, der Kammer für Arbeiter und Angestellte, der österreichischen und Wiener Wirtschaftskammer sowie sämtliche Personen, mit denen im Rahmen der Studie Interviews durchgeführt wurden.

2. Stichprobe

2.1. Quantitative Erhebung

Betriebe

Aufgrund der Fragestellung des Forschungsprojekts erschien es sinnvoll, vorwiegend solche Unternehmen in die Untersuchung miteinzubeziehen, in denen bereits eine Auseinandersetzung mit der Problematik "Beruf und Familie" stattgefunden hat. Dies kann angenommen werden von

- Betrieben, die „frauen- bzw. familienfreundliche“ Maßnahmen anbieten;
- Betrieben, in denen derzeit männliche Arbeitnehmer in Elternkarenz sind bzw. bereits einmal in Elternkarenz waren; und unter Umständen auch von
- Betrieben mit männlichen Teilzeitbeschäftigten.

Die Suche nach Unternehmen, die sich an der Studie beteiligen wollten, gestaltete sich äußerst mühevoll und zeitaufwendig. Der Zugang zu Betrieben erfolgte auf mehreren Wegen:

- Kontaktaufnahme mit intermediären Einrichtungen und Interessensvertretungen. Beispiel Initiative „Taten statt Worte“: Aus einer Adressenliste von 58 Firmen kontaktierten wir etwa die Hälfte der Betriebe, von denen sich fünf zur Mitarbeit bereit erklärten. Beispiel Gewerkschaften: Bei den Gewerkschaften liegen nur wenige Informationen über sogenannte familienfreundliche Maßnahmen in den Betrieben auf - zwei Zusagen. Beispiel Wirtschaftskammer: Diese stellte uns eine Adressenliste von 370 industriellen und gewerblichen Kleinbetrieben zur Verfügung, an welche wir ein Schreiben mit einer kurzen Darstellung des Forschungsprojektes und der Bitte um Mitarbeit richteten - eine explizite Absage, ein Zusage.
- Zugang über Männer, die Elternkarenz in Anspruch nehmen/nahmen. Wir brachten Aushänge in einer Männerberatungsstelle, in einer Beratungsstelle für natürliche Geburt und in einem Hebammenzentrum an. Zudem schalteten wir drei Inserate in der Wochenzeitschrift „Falter“. Ergebnis: über diese konnten zwei weitere Firmen gewonnen werden.
- Persönliche Kontakte und Branchenverzeichnis - sieben weitere Unternehmen.

Insgesamt konnten 15 Betriebe für die Teilnahme an unserem Forschungsprojekt gewonnen werden. Davon sind vier Unternehmen dem Sektor „Verarbeitende Industrie und Gewerbe“ und elf Unternehmen dem Sektor „Dienstleistung, Handel, öffentliche und soziale Dienste“ zuzuordnen. Gegliedert nach Betriebsgröße haben vier Unternehmen weniger als 50 ArbeitnehmerInnen, in acht Betrieben arbeiten zwischen 51 und 500 Personen und in weiteren drei Betrieben mehr als 500 Beschäftigte.⁵³

Die Zusammensetzung der Stichprobe entspricht daher, was die beabsichtigte Streuung der Betriebsgrößen betrifft, nicht ganz dem ursprünglichen Konzept. Dies ist auf die geringe Bereitschaft der Betriebe, sich an der Studie zu beteiligen, zurückzuführen. Die Streuung nach Sektoren hingegen konnte annähernd erreicht werden.

Sieben der untersuchten fünfzehn Unternehmen nahmen zwischen 1992 und 1995 an "Taten statt Worte" teil, drei von ihnen gingen aus diesem Wettbewerb um den frauenfreundlichsten Betrieb als jährlicher Sieger hervor. Alle anderen Unternehmen wurden wegen der Teilzeitbeschäftigung oder Elternkarenz von Männern für die Untersuchung ausgewählt.

Männer

In die Befragung mittels Fragebogen wurden nur männliche Beschäftigte mit Kindern zwischen 0 und 15 Jahren, die auch im gemeinsamen Haushalt leben, miteinbezogen. In den Klein- und Mittelbetrieben führten wir eine Vollerhebung durch. Das heißt, sämtliche Väter erhielten entweder über den Betriebsrat oder die Personalstelle einen Fragebogen und ein adressiertes (frankiertes) Rückkuvert.

⁵³ Da 75 Prozent der Beschäftigten in Wien im Dienstleistungssektor und 25 Prozent im Produktionssektor beschäftigt sind, sollten zehn Unternehmen aus dem "Dienstleistungssektor" und fünf aus dem Sektor "Verarbeitende Industrie und Gewerbe" in die Untersuchung miteinbezogen werden. (vgl. Arbeitsstättenzählung von 1991, zit. nach Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich 1995, Wien 1995: 253) Um eine annähernde Repräsentativität der Betriebsgrößen zu gewährleisten, sollte die Größe der Unternehmen ungefähr der Gesamtverteilung der Betriebsgrößen in Wien entsprechen. Diese gliederten sich 1991 wie folgt: Dienstleistung, Handel, öffentliche und soziale Dienste: 80 Prozent der Betriebe haben 10 - 49 Beschäftigte, 18 Prozent haben 50 - 499 Beschäftigte und 2 Prozent haben über 500 Beschäftigte. Verarbeitende Industrie und Gewerbe: 76 Prozent der Betriebe haben 10 - 49 Beschäftigte, 22 Prozent haben 50 - 499 Beschäftigte und 2 Prozent haben über 500 Beschäftigte. (vgl. Arbeitsstättenzählung von 1991, zit. nach Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich 1995, Wien 1995: 256)

Bei den drei Großbetrieben mußte eine Stichprobe gezogen werden. Zum einen beteiligte sich eine Versicherung nur unter der Bedingung, daß nicht mehr als 100 Fragebögen verteilt würden, zum anderen wurden beim beteiligten Ministerium jene Dienststellen ausgewählt, in denen bereits ein Mann Elternkarenz in Anspruch genommen hatte. Das waren schließlich 5 Dienststellen mit je ca. 40 bis 50 BeamtInnen. In zwei Unternehmen wurden die Fragebögen auch von der Kontaktperson im Betrieb wieder eingesammelt und zum Stichtag von MitarbeiterInnen des IKF abgeholt. In allen anderen Betrieben war der Rückversand der Fragebögen individuell mittels frankiertem Rückkuvert geregelt.

Die Beteiligung der Mitarbeiter der einzelnen Firmen war sehr unterschiedlich. Am höchsten war die Beteiligung von Beschäftigten einer Steuerberatungskanzlei⁵⁴, eines Sozial- und Erwachsenenbildungsvereins sowie eines wissenschaftlichen Instituts (die Beteiligung lag zwischen 55 und 80 Prozent). Lediglich bei einem Gewerbekleinbetrieb blieben sämtliche Fragebögen unbeantwortet.

Insgesamt wurden von den 603 verteilten Fragebögen 167 beantwortet. Von diesen entsprachen 140 den Stichprobenkriterien (Kinder nicht älter als 15 Jahre, Kinder in gemeinsamen Haushalt, Beantwortung innerhalb der Frist⁵⁵). Berechnet auf die 140 Fragebögen, die von uns ausgewertet werden konnten, ergibt sich eine Rücklaufquote von 23 Prozent.

2.2. Qualitative Erhebung

Für den qualitativen Teil der Untersuchung waren wir unserem Konzept entsprechend bemüht, in jedem der beteiligten Unternehmen drei Interviews durchzuführen: mit dem/der PersonalmanagerIn jedes Betriebes, einem/einer Betriebsrat/Betriebsrätin sowie einem männlichen Beschäftigten. Dies war allerdings nur in acht der 15 Betriebe möglich. Vier der Betriebe haben keinen Betriebsrat, in vier Unternehmen war kein Beschäftigter bereit, ein Interview zu geben. Es wurden schließlich 41 Personen interviewt, und zwar:

⁵⁴ Beim Interview mit der Personalleiterin des Unternehmens erhielten wir die Rückmeldung, daß die Männer sehr positiv und interessiert auf die Fragebögen reagierten.

⁵⁵ Die Frist mußte aufgrund der Urlaubszeit zweimal verlängert werden, da sich der Rücklauf recht zäh gestaltete. Zudem schickten uns zwei Firmen die firmeninternen Daten äußerst spät, sodaß sich die Verteilung der Fragebögen ebenfalls verzögerte. Wir versuchten durch wiederholte Gespräche mit den PersonalvertreterInnen den Rücklauf zu beschleunigen bzw. die -quote zu heben, hatten dabei aber nur mäßigen Erfolg.

- 15 PersonalmanagerInnen,
- 11 PersonalvertreterInnen,
- 15 männliche Beschäftigte.

Die Arbeitnehmer wurden unter den 140 Beschäftigten ausgewählt, die an der quantitativen Befragung teilgenommen hatten. Den anonymen Fragebögen wurde die Bitte hinzugefügt, Namen und Telefonnummer anzugeben, wenn man zu einem mündlichen Gespräch bereit wäre. Dieser Bitte entsprachen 43 Beschäftigte aus 11 Betrieben. In drei weiteren Unternehmen war jeweils nur ein Arbeitnehmer zu einem Interview bereit.

Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte einerseits danach, daß aus jedem der elf Betriebe zumindest ein Arbeitnehmer, aus den vier größten Unternehmen jeweils zwei Beschäftigte interviewt wurden. Hatten sich in einem Unternehmen mehrere Männer zu einem Interview bereit gefunden, dienten die soziodemographischen Merkmale als Auswahlkriterien.

Alle Männer, die bereits Elternkarenz in Anspruch genommen hatten (drei der 43 Männer, die zu einem Interview bereit waren) und zwei weitere, die planten, in Karenz zu gehen, konnten interviewt werden. Die restlichen sieben Interviewpartner wurden so gewählt, daß eine möglichst breite Streuung bei den Merkmalen Alter, Ausbildung und berufliche Position erzielt wurde. Ein weiteres Kriterium war die Berufstätigkeit der Ehefrau/Partnerin, da anzunehmen ist, daß sich in diesem Fall für den Mann das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermehrt stellt (Überblick soziodemographischer Daten der interviewten Männer siehe Punkt 3.3).

Durchführung und Auswertung der Interviews

Vier speziell auf die Fragestellung eingeschulte Interviewerinnen führten die Interviews durch, wobei sämtliche Gespräche innerhalb eines Unternehmens von einer Person bestritten wurden. Die Gespräche dauerten in der Regel zwischen einer halben und einer Stunde, manchmal auch bis zu eineinhalb Stunden, und wurden mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet. Die Interviewerinnen erhielten die Firmenfragebögen sowie die Fragebögen der zu interviewenden Arbeitnehmer. Im Verlauf der Interviews wurde auf die Angaben in den Fragebögen immer wieder eingegangen, Widersprüche und Unklarheiten wurden angesprochen. Die Interviews wurden anschließend vollständig wörtlich transkribiert. Die Auswertung erfolgte sowohl themenspezifisch als auch gruppenspezifisch,

d.h. es wurde zwischen PersonalmanagerInnen, BetriebsrätInnen und Beschäftigten differenziert.

2.3. Anmerkungen zur Repräsentativität

Die Repräsentativität der diversen Stichproben ist nur in zweierlei Hinsicht nur bedingt gegeben.

1) Wie wir bereits bei den Auswahlkriterien für die Betriebe beschrieben haben, entspricht die Aufteilung der Betriebe - sowohl hinsichtlich Größe und Sektoren - nur annähernd dem Wiener Durchschnitt. Aufgrund der ebenfalls bereits beschriebenen geringen Bereitschaft der Firmen, sich an der Studie zu beteiligen, war dies nicht anders möglich. Außerdem handelt es sich bei den in die Untersuchung einbezogenen Firmen um Unternehmen, die bereits erste Schritte in Richtung einer „familienfreundlicheren“ Gestaltung der Arbeitswelt unternommen haben. Diese sind sicherlich nicht repräsentativ für den Durchschnitt der österreichischen bzw. Wiener Firmenlandschaft. Dies beeinträchtigt aber nicht die Aussagekräftigkeit der Ergebnisse.

2) Bezüglich des repräsentativen Querschnitts der mittels Fragebogen befragten Arbeitnehmer ist anzumerken, daß dieser ebenfalls nicht vollständig gegeben ist. Sowohl Schulbildung als auch Einkommen derjenigen, die den Fragebogen beantworteten, liegen über dem österreichischen Durchschnitt. Wie in vielen anderen Untersuchungen auch, wurden Fragebögen eher von Personen mit höherer Schul- und Ausbildung beantwortet. So ist auch das relativ hohe Schul- und Ausbildungsniveau (siehe Kap. II.3.2) und damit zusammenhängend ein überdurchschnittlich hohes Einkommen der befragten Arbeitnehmer zu erklären.

3. Strukturmerkmale der diversen Stichproben

3.1. Die untersuchten Betriebe

3.1.1. Allgemeine Beschreibung

Gewerbebetriebe

Das Friseurunternehmen. In dem Friseurbetrieb, dem auch ein Ausbildungssalon angeschlossen ist, sind - für diese Branche eher ungewöhnlich - mehr Männer (5) als Frauen (3) beschäftigt. Einer der Mitarbeiter ist teilzeitbeschäftigt (allerdings nicht aus familiären Gründen), ein anderer hat bereits Elternkarenz in Anspruch genommen. Die Lage der Arbeitszeit in diesem Betrieb wird monatlich in der Teamsitzung festgelegt.

Das Kino. Dieses zeichnet sich einerseits durch einen sehr hohen Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten aus - was allerdings auf den Aufgabenbereich des Unternehmens zurückzuführen ist - und andererseits durch relativ autonom gestaltbare Arbeitszeiten innerhalb des Teams. Abgesehen von der Administration wird vorwiegend am späten Nachmittag und abends gearbeitet. Vollzeitbeschäftigte gibt es nur im Bereich der Administration. Insgesamt sind 24 Personen im Betrieb beschäftigt, davon 19 auf Teilzeitbasis.

Die Druckerei. Dieses Unternehmen erhielt 1992 von der Initiative "Taten statt Worte" den dritten Preis beim Wettbewerb um den „Gläsernen Schuh“. Begründet wurde die Zuerkennung des Preises mit der hohen Anzahl von weiblichen Führungskräften und der hohen Teilzeitquote. 1996 sind acht der insgesamt 30 MitarbeiterInnen Frauen, 2 von ihnen sind teilzeitbeschäftigt. Weiters arbeiten derzeit zwei Männer in der Druckvorstufe in Teilzeit (wegen Personalabbaus). Kinder können sich in der Firma aufhalten und Hausaufgaben machen, was jedoch ausschließlich von den in der Administration tätigen Frauen in Anspruch genommen wird. Weiters wird den Beschäftigten angeboten, zu Weihnachten und in den Semesterferien sechs Tage Urlaub zu konsumieren, dabei aber nur fünf Tage des Jahresurlaubs zu verbrauchen. Da in der Druckerei im Schichtdienst gearbeitet wird, galt unser besonderes Interesse den Auswirkungen der Arbeitszeitregelungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Kälte- und Klimatechnikunternehmen. Beim vierten untersuchten Gewerbebetrieb handelt es sich um eine Firma, die Kühlaggregate vertreibt, wartet und repariert. Sie wurde aufgrund des hohen Anteils an männlichen Beschäftigten

(87,5 Prozent der Beschäftigten sind Männer) und aufgrund der besonderen Organisationsform des Unternehmens - es handelt sich dabei um eine Publikums-gesellschaft an der sieben der Beschäftigten beteiligt sind - ausgewählt. Frauen arbeiten ausschließlich in der Administration.

Bei den beiden letztgenannten Unternehmen war der Fragebogen-Rücklauf al-lerdings äußerst gering.

Dienstleistungen, Handel, öffentliche und soziale Dienste

Auch die elf dem Dienstleistungs- bzw. öffentlichen Sektor zuzurechnenden Be-triebe gehören sehr unterschiedlichen Branchen an.

Das Versicherungsunternehmen. Das Versicherungsunternehmen mit über 2000 Beschäftigten ging 1993 als Sieger aus dem Wettbewerb „Taten statt Worte“ hervor. Ausschlaggebend für die Zuerkennung dieses Preises war das Vorhan-densein einer Kinderkrippe, eines Betriebskindergartens und Horts sowie indi-vidueller Teilzeitregelungen. Als weitere "familienfreundliche" Maßnahmen gibt es einen erweiterten Pflegeanspruch von einer Woche sowie spezielle Frei-zeitangebote, etwa verbilligte Urlaubsquartiere oder ein firmeneigenes Strand-bad. Der Anteil an männlichen Beschäftigten beträgt etwa 57 Prozent, jener der Frauen ca. 43 Prozent. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist in diesem Unter-nehmen mit lediglich knappen 4 Prozent am geringsten von allen untersuchten Betrieben, überdies handelt es sich dabei zu 97,5 Prozent um weibliche Teilzeit-beschäftigte. 1995 hat ein männlicher Angestellter Elternkarenz in Anspruch genommen.

Das Sozialversicherungsunternehmen. Dieses nahm ebenfalls 1993 am Wettbe-werb „Taten statt Worte“ teil, wurde aber nicht prämiert. In diesem Betrieb ar-beiten 723 Beschäftigten (497 Frauen, 226 Männer). Das Unternehmen bietet verschiedene Modelle einer verkürzten Tages- bzw. Wochenarbeitszeit. Die Teilzeitquote beträgt etwa 12 Prozent; knappe fünf Prozent davon sind Männer, die auf Teilzeitbasis beschäftigt sind.

Das EDV-Unternehmen. Das EDV-Handelsunternehmen gewann 1992 den er-sten Preis beim Wettbewerb „Taten statt Worte“. Der Preis wurde aufgrund des hohen Anteils von weiblichen Führungskräften - 21 Prozent der Führungs-po-sitionen auf der zweiten und dritten Führungsebene - zuerkannt. 22 Prozent der Mitarbeiterinnen sind teilzeitbeschäftigt. Neun von 100 Männern haben eben-

falls ihre Arbeitszeit reduziert.⁵⁶ Schulungen finden während der Arbeitszeit statt und auch während der Karenzzeit werden Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten. 1992 war bereits ein Arbeitnehmer in Elternkarenz, ab Oktober 1996 nahm ein weiterer Beschäftigter die Elternkarenz in Anspruch. Da das Unternehmen nicht nur Computer verkauft, sondern auch die Geräte wartet und Service-Leistungen (beinahe) rund um die Uhr anbietet, interessierten uns hier vor allem die Auswirkungen von dieses Service-Angebots auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Steuerberatungsunternehmen. Dieses Unternehmen wurde ebenfalls mit dem „Gläsernen Schuh“ ausgezeichnet (1994). Es zeichnet sich vor allem durch einen großen Anteil von Frauen in Führungspositionen und einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin in einer Führungspositionen aus. MitarbeiterInnen erhalten bei Bedarf eine erweiterte Pflegefreistellung. Insgesamt arbeiten 117 Personen (71 Frauen, 46 Männer) im Unternehmen. Etwa 20 Prozent der Frauen und knappe 9 Prozent der Männer sind teilzeitbeschäftigt.

Der Sozialverein. Hierbei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation zu dessen Aufgabenbereich die gesetzliche Vertretung und die Beratung einer bestimmten Bevölkerungsgruppe gehört. Der Sozialverein nahm bereits 1995 an „Taten statt Worte“ teil, wurde aber erst 1996 mit dem „Gläsernen Schuh“ ausgezeichnet. In den Wiener Zweigstellen des Vereins arbeiten insgesamt 56 Frauen und 16 Männer, wovon 28 Frauen und zwei Männer teilzeitbeschäftigt sind. Einer der teilzeitbeschäftigten Männer nimmt Teilzeitkarenz in Anspruch. Auch Führungskräfte arbeiten auf Teilzeitbasis.

Der Erwachsenenbildungsverein. Der Erwachsenenbildungsverein hat ebenfalls bereits einmal beim Wettbewerb „Taten statt Worte“ teilgenommen. Von den insgesamt 60 ArbeitnehmerInnen sind 34 Frauen und 26 Männer. In diesem Verein arbeiten relativ viele Männer auf Teilzeitbasis (31,6 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten). Dies ist allerdings vorwiegend auf die betrieblichen Erfordernisse zurückzuführen, und erfolgt weniger aufgrund von familienbedingten Interessen. Interessant war dieses Unternehmen auch wegen seiner Arbeitszeitstruktur: die Dienstleistungen werden an sieben Tagen der Woche und auch abends angeboten.

⁵⁶ Hierbei dürfte es sich allerdings fast ausschließlich um Gleitpensionen handeln.

Die Bank. Dieses Bankinstitut ist vorwiegend mit langfristiger Investitionsfinanzierung beschäftigt. Zum Untersuchungszeitpunkt arbeiteten 175 Personen im Betrieb, das Verhältnis von Männern und Frauen ist ziemlich ausgewogen. Ausschlaggebend für die Aufnahme dieses Unternehmens in die Studie war, daß auch Führungskräfte teilzeitbeschäftigt sind und die Arbeitszeitreduktion sehr individuell gestaltet werden kann. Derzeit arbeiten nur Frauen auf Teilzeitbasis. Als weitere "familienfreundliche" Maßnahmen gibt es verbilligte Urlaubsquartiere und eine "Familien-Zulage".

Dienststellen eines Bundesministeriums. Mit über 6000 Beschäftigten handelt es sich um die größte Untersuchungseinheit unserer Stichprobe. Das Ministerium verfügt über einen außergewöhnlich hohen Anteil an männlichen Beschäftigten (ca. 89 Prozent). Auffallend war allerdings auch die hohe Inanspruchnahme von Elternkarenz durch Männer: derzeit nehmen zwölf Beamte Elternkarenz in Anspruch, 1995 waren es elf. Teilzeitbeschäftigung ist in diesen Dienststellen bislang nicht möglich.

Die Schule. 176 Beschäftigte, davon 114 Frauen und 59 Männer, arbeiten in dieser öffentlichen Schule. Zum Untersuchungszeitpunkt nahmen vier Männer Elternkarenz in Anspruch, weitere 6 Männer hatten ihre Arbeitszeit reduziert. Es gibt außerdem einen Arbeitskreis, der sich speziell mit Frauenfragen beschäftigt.

Das Forschungsinstitut. Der Aufgabenbereich dieses Instituts liegt in der Durchführung von Planungen, von Forschungen und Fortbildungsveranstaltungen im Bereich des Gesundheitswesens. Von den 62 Beschäftigten sind 41 Frauen und 21 Männer. Drei Männer arbeiten derzeit auf Teilzeitbasis, ein weiterer Mann befindet sich in Elternkarenz.

Das Handelsunternehmen. Aufgrund des relativ hohen Anteils von männlichen Teilzeitbeschäftigten wurde ein Sportartikelfachhandel mittlerer Größe (insgesamt 97 Beschäftigte, davon 39 Frauen und 58 Männer) in die Untersuchung aufgenommen. Acht der 26 Teilzeitbeschäftigten (30,7 Prozent) in diesem Betrieb sind Männer, ein männlicher Mitarbeiter wird in Kürze in Elternkarenz gehen. In diesem Unternehmen besteht außerdem bezüglich der Arbeitszeit ein Durchrechnungszeitmodell.

3.1.2. Beschäftigungsstruktur in den untersuchten Betrieben

Die Gesamtanzahl der Beschäftigten in allen miteinbezogenen Betrieben beträgt 9.770, davon sind 2.526 Frauen und 7.244 Männer. 2.900 (40 Prozent) der

männlichen Beschäftigten haben ein oder mehrere Kinder im Alter von 0 bis 15 Jahren. Der geringe Anteil weiblicher Beschäftigter ist in erster Linie auf den signifikant niedrigen Frauenanteil (11,8 Prozent) des Ministeriums mit über 6.000 Beschäftigten zurückzuführen. In den übrigen Betrieben des Sektors Dienstleistungen, Handel öffentliche und soziale Dienste beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt ca. 56 Prozent, bei den gewerblichen Betrieben durchschnittlich 36 Prozent. Im Fragebogen wurde auch zwischen ArbeiterInnen und Angestellten differenziert, aufgrund der unvollständigen Angaben vieler Firmen lassen sich zu dem zahlenmäßigen Verhältnis von ArbeiterInnen und Angestellten allerdings keine Aussagen treffen.

Tab.1: Anzahl der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben nach Geschlecht

Anz. der Beschäftigten	Absolut	In %
Frauen	2.526	25,9 %
Männer	7.244	74,1 %
Summe	9.770	100,0 %

Quelle: Firmenfragebogen

3.2. Die soziodemographischen Merkmale der befragten Männer und deren Partnerinnen (Fragebogen)

Familienstand

Der Großteil der Beschäftigten (ca. 88 Prozent) ist verheiratet, knappe 11 Prozent gaben an, in einer Lebensgemeinschaft zu leben bzw. ledig zu sein. Der restliche Prozentpunkt verteilt sich zu gleichen Teilen auf von ihren Ehefrauen getrennt lebende bzw. verwitwete Beschäftigte.

Alter

Von den 140 mittels Fragebogen befragten Arbeitnehmern sind 60 Prozent zwischen 30 und 39 Jahren alt. Die zweitgrößte Altersgruppe ist jene zwischen 40 und 49 Jahren - ca. 22 Prozent der Befragten zählt zu dieser Gruppe. Bei den Partnerinnen hingegen stellt die zweitgrößte Gruppe jene der 20-bis 29-Jährigen dar. 20- bis 29-jährige Väter sind mit 10 Prozent in der Studie vertreten.

Tab.2: Alter der Beschäftigten

Alter zusammengefaßt	Anzahl	In Prozent
20-29 Jahre	14	10,0%
30-39 Jahre	84	60,0%
über 40 Jahre	39	27,9%
K.A	3	2,1%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.3: Alter der Partnerin

Alter zusammengefaßt	Anzahl	In Prozent
20-29 Jahre	28	20,0%
30-39 Jahre	87	62,1%
40-49 Jahre	23	16,4%
K.A	2	1,4%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Anzahl der Kinder

Nahezu 98 Prozent der Befragten haben ein bis drei Kinder, wovon der überwiegende Teil ein bis zwei Kinder hat (ca. 36 bzw. 44 Prozent). Bezüglich der im Haushalt lebenden Kinder unterscheiden sich die Angaben nur geringfügig. Etwas mehr Väter, nämlich rund 39 Prozent, leben nur mit einem Kind im gemeinsamen Haushalt. Die Haushaltsgröße der Befragten entspricht ungefähr einer österreichischen Durchschnittsfamilie.

Tab.4: Anzahl der Kinder

Kinder	Anzahl	In Prozent
1	51	36,4%
2	62	44,3%
3	23	16,4%
4	2	1,4%
5	2	1,4%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Schul- und Ausbildung

Im Gegensatz zur Familiengröße entspricht die höchste abgeschlossene Schulbildung nicht der österreichischen Durchschnittsverteilung. Deutlich mehr Befragte mit Universitäts- bzw. Hochschulabschluß beantworteten den Fragebogen, d.h. sie sind in der Stichprobe überrepräsentiert. Der Anteil der Beschäftigten mit Matura bzw. mit Lehrabschluß ist mit jeweils rund 24 Prozent etwa gleich hoch, während Abgänger einer berufsbildenden mittleren Schule mit guten 16 Prozent vertreten sind. Das Ausbildungsniveau der Partnerinnen ist geringfügig niedriger als jenes der Befragten. Den höchsten Anteil weist die Gruppe mit Maturaabschluß (rund 31 Prozent) auf, gefolgt von der Gruppe mit HS- bzw. Lehrabschluß (rund 26 Prozent) und Universitätsabschluß (ca. 22 Prozent). Wie wir später noch sehen werden, unterscheiden sich trotz der geringen Bildungsunterschiede die Einkommen der Frauen dennoch gewaltig von jenen der Männer.

Tab.5: Höchste abgeschlossene Schul-/Ausbildung der Beschäftigten

Höchste abgeschlossene Schulbildung / zusammengefaßt	Anzahl	In Prozent
AHS, BHS (mit Matura)	33	23,6%
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	23	16,4%
Hauptschule, Polytechn.Lehrgang, Berufsschule	34	24,3%
Universität, Hochschule, Akademie	50	35,7%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.6: Höchste abgeschlossene Schul-/Ausbildung der Partnerinnen

Welche Schul- und Ausbildung ?	Anzahl	In Prozent
AHS, BHS (mit Matura)	43	30,7%
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	28	20,0%
Hauptschule, Polytechn. Lehrgang, Berufsschule	37	26,4%
Universität, Hochschule, Akademie	31	22,1%
K.A.	1	0,7%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Position im Betrieb

Etwas mehr als die Hälfte (52,9 Prozent) der mittels Fragebogen Befragten gibt bei der Frage nach der Position im Betrieb an, Angestellter zu sein. Die Anzahl der leitenden Angestellten und der Beamten ist ausgewogen (21,4 bzw. 20 Prozent). Arbeiter bzw. Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst sind zu jeweils 2,9 Prozent vertreten. Die geringe Anzahl von Arbeitern ist nicht auf die Auswahl der Betriebe zurückzuführen. Trotz der Einbeziehung von vier Gewerbebetrieben, wo tendenziell eher Arbeiter beschäftigt werden, war der Anteil von Arbeitern unter den befragten auffallend gering.

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die befragten Arbeitnehmer weisen eine sehr lange Betriebszugehörigkeit auf. Ca. 36 aller befragten Männer sind zwischen 11 und 20 Jahren, weitere 26 Prozent zwischen 6 und 10 Jahren und 16 Prozent zwischen einem und 5 Jahren im Betrieb beschäftigt. Etwa 13 Prozent arbeiten seit mehr als 20 Jahren im Unternehmen und lediglich 10 Prozent weniger als ein Jahr.

Tab.7: Dauer der Betriebszugehörigkeit

Seit wievielen Jahren sind Sie beschäftigt	Absolut	In Prozent
weniger als 1 Jahr	14	10,0%
1-5 Jahre	22	15,7%
6-10 Jahre	36	25,7%
11-20 Jahre	50	35,7%
mehr als 20 Jahre	18	12,9%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Beschäftigungssituation der Partnerinnen

Bezüglich der betrieblichen Position der Partnerin ist zunächst einmal festzuhalten, daß weniger als die Hälfte (45,7 Prozent) der Frauen einer außerhäuslichen Berufstätigkeit nachgehen. Von diesen sind wiederum 50 Prozent teilzeitbeschäftigt und knappe 40 Prozent gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Immerhin noch etwas weniger als 10 Prozent der Partnerinnen sind stundenweise in einem Unternehmen beschäftigt, wobei die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden von sechs bis 20 Stunden pro Woche variiert. Auf den ersten Blick ins Auge fällt der Umstand, daß keine der Partnerin eine leitende Angestelltenposition innehat, während diese Position bei den Männern mit über 20 Prozent vertreten ist. Für etwas mehr als die Hälfte der Partnerinnen wird als Position Angestellte, für ein weiteres Viertel die Position Beamtin angegeben. Etwas weniger als 10 Prozent der Partnerinnen der Befragten sind selbständig oder freiberuflich tätig.

Etwa zwei Drittel jener Partnerinnen, die derzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, befinden sich in Elternkarenz bzw. Mutterschutz. 21,6 Prozent der Partnerinnen gehen aufgrund der Haushaltsführung und Kindererziehung keiner au-

berhäuslichen Berufstätigkeit nach. Arbeitslosigkeit als Grund für die fehlende Erwerbstätigkeit wird für 5 Partnerinnen (ca. 7 Prozent) angegeben.

Tab.8: Berufstätigkeit der Partnerin

Partnerin berufstätig?	Anzahl	In Prozent
Ja	64	45,7%
Nein	74	52,9%
K.A.	2	1,4%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.9: Gründe für nicht-außerhäusliche Berufstätigkeit der Partnerin

Partnerin nicht berufstätig:	Anzahl	In Prozent
Arbeitslos	5	6,8%
Karenz / Mutterschaftsurlaub	48	64,9%
Führt Haushalt	16	21,6%
In Ausbildung	2	2,7%
K.A.	3	4,1%
Summe	74	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Einkommen

Das Einkommen der Männer ist dem hohen Ausbildungsniveaus entsprechend relativ hoch. So verdienen etwas mehr als 30 Prozent der Männer zwischen 19.001 und 23.000 Schilling und über 24 Prozent der Befragten gaben an, mehr als 27.000 Schilling zu verdienen. Die Einkommen der berufstätigen Partnerinnen unterscheiden sich - trotz geringer Ausbildungsunterschiede - eklatant. Diese Differenzen können auch nur in einem geringen Ausmaß durch die Teilzeitbeschäftigung der Frauen erklärt werden. Knappe 60 Prozent der berufstätigen Partnerinnen verdienen weniger als 15.000 Schilling, wovon wiederum etwas weniger als die Hälfte nur bis zu 9.000 Schilling verdient. Ungefähr gleich stark verteilt sind Frauen und Männer der Einkommensgruppe von 15.001 bis 19.000 Schilling. Dünn gesät sind jedoch die berufstätigen Frauen mit einem höheren Einkommen als 19.000 Schilling. Vergleicht man etwa die Beschäftigten und

die berufstätigen Partnerinnen mit einem Einkommen über 27.000 Schilling, so ist die Ungleichverteilung offensichtlich. Während nahezu ein Viertel der Befragten über 27.000 Schilling verdient, gilt dies nur 6,3 Prozent der berufstätigen Partnerinnen.

Tab.10: Einkommen der Beschäftigten

Wie hoch ist derzeit Ihr Einkommen ? zusammengefaßt	Anzahl	In Prozent
9.001 - 15.000	11	7,9%
15.001 - 19.000	32	22,9%
19.001 - 23.000	43	30,7%
23.001 - 27.000	19	13,6%
27.000 und mehr	34	24,3%
K.A.	1	0,7%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.11: Einkommen der berufstätigen Partnerin

Einkommen Partnerin (berufstätig) zusammengefaßt	Anzahl	In Prozent
01 - 9.000 ÖS	17	26,6%
09.001 - 15.000 ÖS	19	29,7%
15.001 - 19.000 ÖS	15	23,4%
19.001 - 23.000 ÖS	4	6,3%
23.001 - 25.000 ÖS	2	3,1%
27.000 und mehr ÖS	4	6,3%
K.A.	3	4,7%
Summe	64	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

3.3. Die interviewten Männer

Wie wir bereits erwähnt haben, versuchten wir eine relativ breite Streuung (nach Alter, Beschäftigungsstatus, Einkommen, Ausbildung etc.) bei der Auswahl der Interviewpartner zu erhalten. Wichtig war uns Männern, die bereits einmal teilzeitbeschäftigt bzw. Elternkarenz in Anspruch genommen haben, sowie Männern, deren Partnerinnen berufstätig sind, zu interviewen. Gleichzeitig trachteten wir eine Auswahl zu treffen, die den mittels Fragebogen Befragten hinsichtlich der soziodemographischen Daten entsprach. Dies ist großteils gelungen. Keine Interviewpartner fanden wir in der Schule, in der Druckerei und dem Kühl- und Klimaunternehmen.

Der Großteil der interviewten Männer hat ein bis zwei Kinder. Ein Vater hat vier Kinder. Der Großteil der Interviewten ist zwischen 30 und 40 Jahre alt.

Das Bildungsniveau der interviewten Männer ist relativ hoch. Ein Drittel gibt als höchste abgeschlossene Schulbildung die Universität an, ein weiteres knappes Drittel verfügt über einen Maturaabschluß, der Rest absolvierte eine Lehre oder eine berufsbildende mittlere Schule.

Insgesamt waren fünf unsere Interviewpartner bereits einmal in Elternkarenz bzw. nehmen diese derzeit oder in Bälde in Anspruch. Ein Interviewter reduzierte seine Arbeitszeit, um seine Tochter betreuen zu können.

In zehn der Fälle ist die Partnerin berufstätig, wovon vier Partnerinnen einer Vollzeit- und fünf einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen⁵⁷. Drei Partnerinnen befinden sich derzeit in Elternkarenz bzw. Mutterschutz. Zwei interviewte Männer sind Alleinerzieher.

⁵⁷ Ein Befragter machte bezüglich des Ausmaßes der Arbeitszeit seiner Partnerin keine Angaben.

Tab.12: Überblick: Beschreibung der interviewten Männer

Interviewnummer	Alter	Anz. Kinder	Ausbildung	Position	Arbeitszeitmodell	Karenz Vater	Partnerin berufstätig	Ausbildung Partnerin
1/AN/Friseur	29	1	BS	leit. Angestellter	variabel	ja	ja/k.A.	BS
2/AN/Sozialverein	41	2	Uni	Angestellter	variabel	nein	--*	--*
4/AN/Sozialversicherung	48	2	BS	Angestellter	Gleitzeit	nein	Karenz	Uni
5/AN/Computer	30	1	BHS	Angestellter	Gleitzeit	ja/ab 10/96	Karenz	Uni
6/AN/Computer	50	1	AHS	leit. Angestellter	fixe AZ	nein	--*	--*
11/AN/Wissenschaft	31	1	Uni	Angestellter	Gleitzeit	ja	VZ	BHS
15/AN/BM	38	2	BMS	Beamter	Schichtdienst	ja	VZ	Uni
16/AN/BM	30	2	AHS	Beamter	Schichtdienst	nein	TZ (30)	BMS
19/AN/Versicherung	42	2	BMS	Angestellter	Gleitzeit	nein	VZ	BHS
22/AN/Handel	27	1	BS	Facharbeiter	fixe AZ	ja/ab 1/97	Karenz	Uni
23/AN/Versicherung	35	1	BMS	Angestellter	fixe AZ	nein	TZ (30)	BS
25/AN/Sozialversicherung	31	2	AHS	Angestellter	Gleitzeit	nein	TZ (32)	BMS
27/AN/Bildung	36	1	Uni	Angestellter	variabel	nein	TZ (18)	Uni
31/AN/Steuerberatung	35	2	Uni	Angestellter	Gleitzeit	nein	TZ (20)	BHS
33/AN/Bank	49	4	Uni	leit. Angestellter	Gleitzeit	nein	VZ	Uni

* Diese Männer leben getrennt von ihren Partnerinnen bzw. sind verwitwet.