

Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb: mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite

Menzel, Wolfgang (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Menzel, W. (Hrsg.). (2020). *Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb: mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite* (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 33). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://doi.org/10.25365/phaidra.170>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die
Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite

Wolfgang Mazal (Hrsg.)

Sonja Dörfler ▪ Ben Greiner ▪ Bernhard Kittel

Rupert Sausgruber ▪ Manuel Schwaninger ▪ Florian Spitzer

ÖIF Forschungsbericht 33 | 2020

www.oif.ac.at

Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien
Grillparzerstraße 7/9 | 1010 Wien
Tel +43 1 4277 48901 | info@oif.ac.at

Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite

Wolfgang Mazal (Hrsg.)

Sonja Dörfler ▪ Ben Greiner ▪ Bernhard Kittel ▪ Rupert Sausgruber ▪ Manuel Schwaninger ▪ Florian Spitzer

ÖIF Forschungsbericht 33 | September 2020

Die Publikation wurde aus Mitteln der Familie & Beruf Management GmbH gefördert.



DOI: [10.25365/phaidra.170](https://doi.org/10.25365/phaidra.170)

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert.



Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Alle Angaben in dieser Publikation erfolgen ohne Gewähr und die Haftung der Mitwirkenden oder des ÖIF ist ausgeschlossen. Der Inhalt dieses Berichts gibt die Meinungen der Autor/innen wieder, welche die alleinige Verantwortung dafür tragen.

© 2020 Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Medieninhaber: Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal
Tel +43 1 4277 48901 | info@oif.ac.at | www.oif.ac.at | Wien

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	6
Vorwort – Verhaltenssteuerung: ökonomische und rechtliche Aspekte	8
1 Einleitung	11
1.1 Fragestellungen	12
1.2 Methodisches Vorgehen	13
2 Literaturüberblick	15
2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit und Väterbeteiligung im Überblick.....	15
2.1.1 Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz	15
2.1.2 Elternteilzeit	16
2.1.3 Kinderbetreuungsangebot.....	17
2.1.4 Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige	18
2.2 Befunde aus den Sozialwissenschaften	20
2.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Erwerb im betrieblichen Kontext	20
2.2.2 Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung	24
2.2.2.1 Eckdaten	24
2.2.2.2 Entscheidungsprozesse und Motive	26
2.2.2.3 Das betriebliche Umfeld	29
2.3 Ein Überblick über die Grundlagen der Verhaltensökonomie	32
2.3.1 Von Anomalien, Heuristiken und kognitiven Verzerrungen	33
2.3.2 Nudging: Sanfte Lenkung menschlichen Verhaltens	36
2.4 Verhaltensökonomie im Anwendungsbereich „Vereinbarkeit Familie und Beruf“	38
2.5 Zusammenfassung	44
3 Workshops (Fokusgruppeninterviews).....	47
3.1 Zielgruppe.....	47
3.2 Rekrutierung der Teilnehmer/innen	49
3.3 Durchführung der Fokusgruppeninterviews	53
3.4 Inhaltliche Gestaltung der Workshops	53
4 Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews	58
4.1 Unternehmenskultur.....	58
4.1.1 Verständnis zwischen Reziprozität und Wettbewerb	58
4.1.2 Führungskräfte als Rollenbilder.....	61
4.1.3 Fairness zwischen Mitarbeiter/innen	62
4.1.4 Information über familienfreundliche Angebote	63
4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes	64
4.3 Arbeitszeitreduzierung	65
4.3.1 Unmittelbar nach der Geburt: Karenz.....	65
4.3.2 Langfristig / nach der Karenz: Teilzeit	69
4.3.3 Unsicherheit beim Wiedereinstieg: Planbarkeit und Jobsicherheit.....	72
4.4 Kinderbetreuung	73
4.5 Pflege	75
4.6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick.....	77

5 Forschungsdesigns für zukünftige Projekte	79
5.1 Einleitung	79
5.2 Zugang durch Feldexperimente	82
5.3 Studie 1: Präsentation des Kinderbetreuungsgeldes	85
5.4 Studie 2: Teamzusammensetzung	89
5.5 Studie 3: Umkehr der Elternkarenz in „Bringschuld“	91
5.6 Studie 4: Kontakt für komplementäre Betreuung verstärkt bei Vätern	93
5.7 Schlussfolgerungen	95
6 Fachtagung	96
7 Resümee	99
8 Literaturverzeichnis	106
Anhang A – Unterlagen zur Rekrutierung	111
Anhang B – Arbeitgeber/innen-Workshop	114
Anhang C – Arbeitnehmer/innen-Workshop	121
Anhang D – Fragebogen	128
Kurzbiografien der Autorinnen und Autoren	129

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterrollenbilder in der Broschüre zum KBG (BMFJ 2017).....	85
Abbildung 2: Darstellung der Varianten des KBG (BMFJ 2017).....	86

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Teilnehmende der Arbeitnehmer/innen-Fokusgruppeninterviews.....	51
Tabelle 2: Übersicht Teilnehmende der Arbeitgeber/innen-Fokusgruppeninterviews.....	52
Tabelle 3: Experimentelles Design	87

Executive Summary

Ziel der vorliegenden Studie ist es, mit Hilfe verhaltensökonomischer Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere auf betrieblicher Ebene zu verbessern und die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Nach wie vor ist in Österreich die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern durch ein großes Ungleichgewicht gekennzeichnet, wenn auch Väter in den vergangenen Jahrzehnten bei der Betreuungs- und Haushaltsarbeit etwas aufgeholt haben. Die klassischen Maßnahmen der Familienpolitik waren bislang bei der Aufhebung dieser Unterschiede nur eingeschränkt erfolgreich. Daher erscheint es sinnvoll, das Instrumentarium der Gestaltung von Politikmaßnahmen durch neue Zugänge und innovative Ansätze zu erweitern. Im Rahmen dieser Studie soll aufgezeigt werden, inwiefern verhaltensökonomische Maßnahmen zusätzlich Anstöße geben können, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu erleichtern und die Verteilung der Betreuungsarbeit geschlechtergerechter zu gestalten.

Die Studie realisiert sich methodisch als ein mehrstufiger Prozess: Im ersten Teil wird zunächst der aktuelle Stand der Forschungsliteratur zur Thematik aufbereitet. Dabei werden zunächst die institutionellen Rahmenbedingungen (Gesetze, Infrastruktur) in Österreich bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sowie Väterbeteiligung dargelegt. In einem weiteren Abschnitt wird auf ein breites Fundament an früheren Ergebnissen aus der sozialwissenschaftlichen Literatur eingegangen. Im Anschluss werden grundlegende Erkenntnisse der Verhaltensökonomie zu systematischen Verhaltensverzerrungen und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Gestaltung von Politikmaßnahmen diskutiert, zunächst allgemein und auf andere Politikbereiche bezogen, dann in der Familienpolitik und zu Vereinbarkeitsfragen im Speziellen. Basierend darauf und im Hinblick auf mögliche verhaltensökonomische Interventionen wurden Fokusgruppeninterviews mit österreichischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen durchgeführt, deren Ergebnisse sowie die darauf aufbauenden Forschungsdesigns für zukünftige Interventionen im Rahmen einer Fachtagung im November 2018 präsentiert und diskutiert wurden. Ziel der Fokusgruppeninterviews war es, einen Einblick in die Herausforderungen und praktischen Probleme, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb verbunden sind, sowohl von Eltern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen als auch aus Perspektive der Arbeitgeber/innen und Unternehmen zu erfahren. Basierend auf den in diesen Interviews gewonnenen Erkenntnissen wurden dann im Anschluss Ansatzpunkte für verhaltensökonomische Maßnahmen herausgearbeitet und im Detail entwickelt und beschrieben. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb durch Maßnahmen auf Seite der Unternehmen und zum anderen eine Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung.

Die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews lassen sich grob wie folgt beschreiben. Ein entscheidender Faktor, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, ist eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die von allen beteiligten Akteuren (Unternehmensführung, Personalmanagement, direkten Vorgesetzten, Kollegen/innen) verinnerlicht und gelebt werden sollte. Führungskräfte und andere exponierte Personen, die als Rollenbilder positive Impulse setzen können, spielen hierbei eine wichtige Rolle. Entscheidend ist zudem Flexibilität, sowohl bezüglich der Arbeitszeit als auch bezüglich des Arbeitsortes. Im Kontext von Elternkarenz und -teilzeit werden sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen insbesondere

die ungleiche Verteilung zwischen Vätern und Müttern und die damit verbundenen schwierigen gesellschaftspolitischen Implikationen hervorgehoben. Interessant ist jedenfalls, dass sich hinsichtlich der Aufteilung von Familienarbeit auf beiden Seiten gewisse Widersprüche beobachten lassen: Eine partnerschaftliche Aufteilung wird von ausnahmslos allen Teilnehmer/innen ganz generell als wünschens- und erstrebenswert gesehen. Dennoch werden längere Väterkarenzen von vielen Arbeitgeber/innen kritisch betrachtet und negative Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen werden teilweise offen formuliert. Dies führt wenig überraschend dazu, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer Väterkarenz in einem wirklich partnerschaftlichen Ausmaß in Anspruch nehmen wollen. Diese Diskrepanz lässt sich vor allem durch historisch gewachsene normative und strukturelle Aspekte, aber auch durch vorhandene Anreizstrukturen erklären. Diese aufzubrechen und langfristig zu verändern, bietet einen hervorragenden Ansatzpunkt für verhaltensökonomische Interventionen, die an der Diskussion und Veränderung sozialer Normen ansetzen. So könnten im Rahmen des KBG-Kontos mit Defaults gearbeitet werden. Die Bezugszeiten könnten gleichmäßig auf beide Elternteile aufgeteilt werden, bei der gleichzeitigen Möglichkeit, Teile der eigenen Bezugszeiten an den Partner bzw. die Partnerin durch das Ausfüllen eines entsprechenden Antrags zu übertragen. Neben der reinen Wirksamkeit des Default-Effekts, hätte eine solche Regelung auch das Potenzial, die soziale Norm der ungleichen Aufteilung von Betreuungszeiten zu verändern und das Gefühl von Müttern abzumildern, dass diese bei einer Väterkarenz über die üblichen zwei Monate hinaus, ihrem Partner etwas „abgeben“ müssen. Basierend auf den in der Literaturrecherche und den Fokusgruppeninterviews gewonnenen Erkenntnissen formulieren wir im Rahmen dieser Studie einige weitere Vorschläge für Interventionen, die auf erfolgreicher Anwendung verhaltensökonomischer Erkenntnisse in anderen Politikbereichen basieren, wobei die Überprüfung dieser Maßnahmen mithilfe von Feldexperimenten vorgeschlagen wird, um deren Wirksamkeit empirisch zu testen.

Wichtig ist dabei zu betonen, dass die Verhaltensökonomie als ergänzendes Instrument zu bestehenden Politikinstrumenten gedacht ist und diese klarerweise nicht vollständig ersetzen soll. Verhaltensökonomische Maßnahmen bieten sich immer dann besonders an, wenn menschliche Entscheidungen Verzerrungen unterliegen und somit suboptimal sind, beispielsweise in der Gewichtung von Gegenwart und Zukunft, in der Wahrnehmung von Informationen und Rahmenbedingungen, durch die Anwendung von Heuristiken, oder aufgrund von Emotionen oder kognitiven Beschränkungen. Handeln Individuen aus tiefer Überzeugung und unter Berücksichtigung aller verfügbaren Informationen, so ist die Wirksamkeit verhaltensökonomischer Interventionen eingeschränkter. Es stellt sich daher die Frage, in welchem Ausmaß solche Verzerrungen im Kontext der Aufteilung von Familienaufgaben vorliegen. Einige Erkenntnisse der Fokusgruppeninterviews legen nahe, dass sich die Akteure (zumindest kurzfristig) rational verhalten. Grundsätzlich spielen in der Frage der Aufteilung von Betreuungspflichten also sehr vielfältige Aspekte eine Rolle. Neben der Schaffung der richtigen Anreize liegt eine zentrale Herausforderung in der Veränderung sozialer Normen. Hier kann die Verhaltensökonomie große Beiträge leisten. Gerade die Intervention des veränderten Framings in Informationsbroschüren und das Kontaktieren von Vätern hinsichtlich komplementärer Kinderbetreuung zielen direkt auf die Veränderung sozialer Normen ab. Die Erfahrung zeigt, dass dieser Veränderungsprozess sehr aufwändig und langwierig sein kann, sodass hier der Einsatz aller verfügbaren Politikinstrumente notwendig ist und neben den traditionellen Politikinstrumenten auch verhaltensökonomisch inspirierte Maßnahmen zum Einsatz kommen sollten.

Vorwort

Verhaltenssteuerung: ökonomische und rechtliche Aspekte

Fragen der Steuerung menschlichen Verhaltens beschäftigen zahlreiche Wissenschaftsdisziplinen. In der abendländischen Philosophie haben Staatstheorie und Rechtswissenschaft seit mehr als zwei Jahrtausenden die Steuerung von menschlichem Verhalten durch Recht und die damit zusammenhängenden Fragen der Zählung von Gewalt in der Balance zwischen Individualität und Einbindung von Menschen in Gruppen erörtert. Dabei haben Fragen des Menschenbildes und des Gesellschaftsverständnisses eine entscheidende Rolle gespielt, weil sie Voraussetzungen für die Gewinnung von Standpunkten zur Gestaltung und Kritik menschlicher Gesellschaften sind. Heute spielen in der Politikberatung vor allem soziologische und politologische Analysen eine große Rolle, die mit ihren Methoden die Verhaltenssteuerung in ihren Voraussetzungen, ihren Mechanismen und ihren Effekten untersuchen. In den letzten Jahrzehnten waren dabei vor allem bei der Diskussion von Voraussetzungen und Effekten verhaltenssteuernder Mechanismen ökonomische Aspekte maßgeblich.

Nach bahnbrechenden Untersuchungen von Gary S. Becker (Nobelpreisträger 1992) und Daniel Kahnemann (Nobelpreisträger 2002) wurde mit der Verleihung des Alfred-Nobel-Gedächtnispreises für Wirtschaftswissenschaften 2017 an Richard Thaler die Verbindung mikroökonomischer und psychologischer Erkenntnisse auch in der breiten Öffentlichkeit populär und wurden auch in der österreichischen Politik unter dem Begriff „nudging“ aufgegriffen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wurde „Verhaltensökonomie“ nicht nur als Instrument der theoretischen Durchdringung, Analyse und Kritik der Verhaltenssteuerung, sondern auch als Instrument der politischen Gestaltung wahrgenommen: Es erscheint bestechend, Menschen auf „sanfte“ Art und Weise und durch Förderung von Einsicht zu Verhalten anzuregen, das sowohl für den Einzelnen als auch für die Gemeinschaft vorteilhaft ist; allerdings wirft dieser Zugang zur Verhaltenssteuerung die Frage auf, wer dazu berufen ist, die Ziele der Verhaltensbeeinflussung zu definieren und wo die Schranken des ökonomisch-psychologischen Weges der Verhaltenssteuerung liegen. Damit sind allerdings auch grundlegende juristische Aspekte angesprochen: Legitimation und Grenzen der Verhaltenssteuerung im Allgemeinen und in auf dem Primat der individuellen Freiheit basierenden demokratischen Systemen im Besonderen sind wesentliche, auch rechtliche, Fragen. Verfassungsrechtlich verbrieft Freiheitsrechte und verfassungsrechtlich geregelte strukturelle Fragen der Normerzeugung müssen bei jeder Form der Verhaltenssteuerung berücksichtigt werden, insbesondere wenn Maßnahmen von Gesetzgebung und Verwaltung intendieren, in das Verhalten von Menschen steuernd einzugreifen.

Hier ist gerade die Familienpolitik ein interessantes theoretisches Analysefeld. In kaum einem anderen Politikfeld ist die Frage der Steuerung und Veränderung menschlichen Verhaltens ebenso heftig umstritten: Soweit Familienpolitik als Projektionsfläche anderer Politikfelder im Gezerre zahlreicher zum Teil divergierender Interessen steht, sind familienpolitische Maßnahmen typischerweise Gegenstand heftiger politischer Diskussionen, wenn es um die Verhaltenssteuerung mit gesetzlichen Maßnahmen geht.

Es ist daher kein seltenes Phänomen, dass gesetzliche Regelungen als Ergebnis parlamentarischer Kompromisse in ihren Zielsetzungen unklar und in ihren Effekten verwaschen sind, sodass die am Beginn legislativer Prozesse intendierten Verhaltensänderungen nur bedingt eintreten. Es ist daher naheliegend, gerade in diesem Politikfeld die Grundlagen und Potenziale verhaltensökonomischer Theorie zu untersuchen. Dabei bietet sich an, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Analyseobjekt zu wählen, weil die unterschiedlichen politischen Zugänge zu dieser Frage eine große Oszillationsbreite zeigen und die in der Vergangenheit gewählten Maßnahmen zwar Verhaltensänderungen in weiten Teilen der Gesellschaft bewirkt haben, nach wie vor jedoch zahlreiche politische Akteure Veränderungsbedarf orten und daher zusätzliche Potenziale der Verhaltenssteuerung suchen. Es verwundert daher nicht, dass auch die Familienpolitik zu einer Zeit, in der „nudging“ als Methode der Verhaltenssteuerung populärisiert wurde, auch die damalige Familienministerin, DDr. Sophie Karmasin, diese Methode propagierte.

Aus damit zusammenhängenden Gesprächen entstand die Idee zum Projekt, dessen wesentliche Ergebnisse in der vorliegenden Publikation vorgestellt werden. Um die Chancen und Grenzen verhaltensökonomisch basierter Familienpolitik aufzuzeigen, wurde ein multidisziplinärer Ansatz und ein Methodenmix gewählt: Literaturanalysen, Gespräche in Fokusgruppen und interdisziplinärer Diskurs auf einer Fachtagung gewährleisteten, die Fragestellung unter mehreren Perspektiven zu bearbeiten. Dadurch wurde ein sensibles Erarbeiten von Vorschlägen für Interventionen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb möglich, die die durch die demokratisch legitimierten Instanzen gesetzten Verhaltensziele verstärken und ihre Erreichung verbessern können, ohne dass die Gefahr besteht, dass demokratisch nicht legitimierte Verhaltenssteuerung erfolgt, die „nudging“ dem Verdacht demokratisch nicht legitimer Manipulation auszusetzen.

Damit hat sich das Projekt auch dem am Beginn des Vorworts aufgezeigten allgemeinen Problem gestellt: Aus juristisch geprägter Sicht ist die Entwicklung der ökonomischen Theorie in den letzten Jahrzehnten wichtig, weil sie zeigt, dass menschliches Verhalten nicht nur in mathematischen Formeln beschrieben werden kann: Das Menschenbild des homo oeconomicus wird der menschlichen Natur wohl nur gerecht, wenn man es vielschichtiger begreift und unter Einbeziehung psychologischer Faktoren formt. Gleichzeitig ist es jedoch wichtig, die (verfassungs)rechtlichen Grenzen ökonomischer Theorien bei der politischen Implementierung von Maßnahmen, die die ökonomische Theorie nahelegt, im Auge zu behalten. In ihnen wird jenes Gesellschaftsverständnis manifest, das die jeweiligen Gesellschaften trägt. Dass deren Verfassungen in der Festlegung von Legitimation und Grenzen zur Verhaltenssteuerung jeweils differieren können, müsste an sich aus juristischer Sicht nicht gesondert erwähnt werden, soll aber dennoch betont werden, weil in der weltweiten Rezeption ökonomischer Theorie der nationalstaatliche Charakter rechtlicher Umsetzungsbedingungen oft übersehen werden dürfte! Die an der Durchführung des Projekts beteiligten Wissenschaftler/innen, die ihrerseits Experten verschiedener Fachdisziplinen sind, haben die Ergebnisse des Nachdenkens in einer Publikation unter gemeinsamer Autorenschaft zusammengefasst. Dies zeigt, wie stark die wechselseitigen disziplinären Verflechtungen im Prozess und im Ergebnis des Erkenntnisgewinns waren und unterstreicht den interdisziplinären Charakter des Projekts.

Als Initiator des Projekts und Herausgeber der Publikation danke ich den externen Wissenschaftler/innen, den Teilnehmer/innen der Fokusgruppen sowie allen beteiligten Mitarbeiter/innen des ÖIF, die mit dem Projekt befasst waren, insbesondere Frau Dr. Sonja Dörfler: sie hat nicht nur wesentliche Teile des Projekts selbst bearbeitet, sondern war auch für die detaillierte Konzeptions- und die alltägliche Koordinationsarbeit verantwortlich, die für die Durchführung eines solchen Projekts unerlässlich sind. Ebenso möchte ich Florian Spitzer, PhD, für die organisatorische Unterstützung danken und Univ.-Prof. Dr. Ben Greiner für das wertvolle abschließende Review des Berichts.



Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

1 Einleitung

Obwohl unsere Gesellschaft im Laufe des letzten Jahrhunderts in Fragen der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zweifelsohne substanzielle Fortschritte gemacht hat, zeichnen sich nach wie vor zwei empirische Befunde internationaler Studien auch in Österreich ab: Einerseits fallen Familienaufgaben (sowohl in Form von Kinderbetreuung, als auch bei der Pflege von Angehörigen) hauptsächlich in den Verantwortungsbereich von Frauen. Andererseits ist es nach wie vor mit großen Schwierigkeiten und Hindernissen verbunden, Familienaufgaben mit Erwerbstätigkeit zu vereinen, mit signifikanten Folgen für Entlohnung und Karrierechancen (siehe z. B. Kleven et al. 2018 oder Albrecht et al. 2018). Diese Studien zeigen eindrucksvoll, dass die Unterschiede im Lebenseinkommen zwischen Männern und Frauen ihren Ausgang nach der Geburt des ersten Kindes nehmen, sobald Frauen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen. Interessant ist, dass dies selbst in den vergleichsweise egalitären skandinavischen Gesellschaften der Fall ist, die bereits große Fortschritte in der partnerschaftlichen Aufteilung von Familienaufgaben gemacht haben.

Eine Folgestudie, die auch österreichische Daten berücksichtigt, zeigt, dass der Unterschied im Lebenseinkommen zwischen Vätern und Müttern hier noch ausgeprägter ist (Kleven et al. 2019). Ein Grund für diese Diskrepanz liegt u. a. in der vergleichsweise geringen Bereitschaft von Vätern, die bestehenden Regelungen zu Karenz und Kinderbetreuungsgeld (KBG) in Anspruch zu nehmen. Österreichweit haben nur 19,02 % der Väter der im Jahr 2016 geborenen Kinder eine der Varianten des KBG genutzt.¹ Der Anteil an den genutzten Bezugsmonaten ist mit 3,8 Prozent noch geringer,² was darauf zurückzuführen ist, dass die Mehrzahl der Väter nur das Mindestmaß von zwei Monaten in Anspruch nehmen, das andernfalls verfallen würde.

Für die Zurückhaltung von Männern bei der Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben sind nicht nur traditionelle Rollenbilder, sondern insbesondere auch der berufliche Kontext relevant. Angst vor negativen Konsequenzen für die eigene berufliche Karriere und mit sozialem Druck gekoppelte Solidarität im Arbeitsteam sind vielfach vorgebrachte Begründungen, trotz grundsätzlicher Bereitschaft von einem weitergehenden Engagement abzusehen und die Aufgaben in der Kinderbetreuung überwiegend der Frau zu überlassen. Aus einer gesellschaftspolitischen und ökonomischen Perspektive ist es jedoch durchaus wünschenswert, Väter stärker in die Kinderbetreuung miteinzubeziehen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, um weibliche qualifizierte Arbeitskräfte über den gesamten Lebenszyklus hinweg nachhaltig an den Arbeitsmarkt zu binden.

Traditionelle Erklärungsansätze der Ökonomie würden die in Partnerschaften vorwiegend vorherrschende Rollenaufteilung unter anderem durch Marktmechanismen erklären: Wettbewerb am Arbeitsmarkt führt dazu, dass rationale Akteure ihre Entlohnung und Aufstiegschancen optimieren, indem sie ihren Fokus auf die Karriereentwicklung bzw. Etablierung in ihrem Job legen. In einem stark kompetitiven Umfeld kann es daher Sinn machen, wenn sich ein Partner auf die berufliche Weiterentwicklung fokussiert, der andere aber auf die Übernahme von Fa-

¹ <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-bis-28.2.2017/statistik-vaeterbeteiligung--auswertung.html> (Zugriff 17.12.2018)

² <https://derstandard.at/2000087803288/Weniger-Maenner-in-Vaeterkarenz> (Zugriff 17.12.2018)

milienaufgaben, wobei sich die Geschlechterunterschiede vermeintlich durch systematisch unterschiedliche Präferenzen erklären ließen. Auf ähnliche Art und Weise setzen viele traditionelle familienpolitische Maßnahmen rationale Akteure voraus und arbeiten beispielsweise mit der Veränderung monetärer Anreize, um familienpolitische Ziele zu erreichen. In den letzten vier Jahrzehnten konnte die verhaltensökonomische Forschung jedoch überzeugend darlegen, dass menschliches Verhalten den Annahmen von Rationalität und reinem Eigeninteresse oft nicht entspricht. So können auch Emotionen, Wahrnehmungsverzerrungen, Heuristiken, oder Normen das Verhalten beeinflussen, zu systematischen Entscheidungsfehlern führen und dadurch auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb beeinflussen. Die Verhaltensökonomie macht sich dieses Wissen über kognitive Verzerrungen zunutze, um Entscheidungssituationen in einem breiteren Kontext zu verstehen und diese so zu gestalten, dass gesellschaftliche Ziele effektiver und kostengünstiger erreicht werden können. Somit können die Erkenntnisse aus der verhaltensökonomischen Forschung potentiell auch einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb leisten.

Insgesamt ist die Bedeutung der Verhaltensökonomie für die Gestaltung von Politikmaßnahmen in den letzten Jahren enorm gestiegen. Auch im Familienbereich zeigt sich von politischer Seite erkennbares Interesse an dieser Herangehensweise, auf akademischer Seite wurde jedoch an der Schnittstelle von Verhaltensökonomie und Familienpolitik bisher noch nicht umfangreich geforscht. In diesem Bericht möchten wir deshalb den Fragestellungen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb und der Frage der Väterbeteiligung aus einer verhaltensökonomischen Perspektive nähertreten.

In diesem Zusammenhang wurde das ÖIF von der Familie und Beruf Management GmbH (FBG) mit der Beforschung dieser Fragestellungen in Kooperation mit Partnern aus dem Bereich der Verhaltensökonomie betraut. Die Projektpartner des ÖIF mit ausgewiesener verhaltensökonomischer Expertise sind das Institute for Markets and Strategy der Wirtschaftsuniversität Wien und das Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien.³

1.1 Fragestellungen

Die Studie verfolgt konkret die Zielsetzung, Erkenntnisse zu zwei Aspekten zu erlangen, für die überprüft werden soll, wie verhaltensökonomische Methoden genutzt werden können. Diese Aspekte sind

- **die Erhöhung der Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung**
und
- **die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb durch Maßnahmen auf Seite der Unternehmen.**

Der verhaltensökonomische Ansatz bietet die Möglichkeit, ein breites Spektrum an potentiellen Fehlerquellen bei der Bewertung von Entscheidungssituationen aufzuzeigen und Diskrepanzen zwischen Ziel und Folge von Handlungen zu diesen Fragestellungen zu identifizieren.

³ Die Autoren/innen bedanken sich zudem bei Michael Auer und Iona Eichleter für die ausgezeichnete Forschungsassistenz im Rahmen ihrer Tätigkeit als Studienassistenten/innen.

So werden möglicherweise gerade von Arbeitnehmer/innen in familienfreundlichen Unternehmen Heuristiken angewandt oder Normen etabliert, die der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb entgegenwirken, obwohl dies nicht im Interesse der handelnden Akteure liegt.

Nach Identifikation dieser Diskrepanzen kann dann im nächsten Schritt versucht werden, die Entscheidungsarchitektur im Sinne der gesellschaftspolitischen Ziele anzupassen (z. B. durch Anpassung des „Framings“ oder Setzung von „Defaults“). Dabei haben verhaltensökonomische Maßnahmen gegenüber klassischen Politikinstrumenten (wie Verboten oder Strafen) den großen Vorteil, die individuelle Wahlfreiheit zu erhalten; den Akteuren stehen also grundsätzlich weiterhin alle Möglichkeiten offen. Durch die veränderte Entscheidungsarchitektur können die gesellschaftspolitischen Ziele jedoch effizienter (besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis) und effektiver (besserer Wirkungsgrad) erreicht werden. Gegenüber traditionellen Ansätzen wie finanziellen Unterstützungen, Subventionen oder Verpflichtungen, die im Bereich der Familienpolitik häufig eingesetzt werden, hat dieser Ansatz außerdem den Vorteil, in vielen Fällen kostengünstiger zu sein (Benartzi et al. 2017).

Die Wirkung der implementierten Maßnahmen wird in der Verhaltensökonomie typischerweise mithilfe von Experimenten überprüft, wofür sich in der Familienpolitik gerade Feldexperimente gut eignen (für eine Übersicht siehe Burtless 1995 oder Harrison/List 2004). Die randomisierte Zuordnung von Versuchs- und Kontrollgruppe erlaubt, im Gegensatz zu traditionelleren Ansätzen, eine systematische Evaluation der Maßnahme und bietet die Grundlage, kausale Wirkungsketten zu verstehen (Cody et al. 2015).

1.2 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Arbeit realisiert sich methodisch in einem mehrstufigen Prozess, der auch dem Aufbau des Berichts entspricht. In Kapitel 2 wird zunächst der aktuelle Stand der Forschungsliteratur zur Thematik dargelegt. Dabei wird zuerst auf ein breites Fundament an Ergebnissen aus der sozialwissenschaftlichen Literatur eingegangen. Im Anschluss werden Erkenntnisse der Verhaltensökonomie zu systematischen Verhaltensverzerrungen und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Gestaltung von Politikmaßnahmen diskutiert, zunächst allgemein und auf andere Politikbereiche bezogen, dann in der Familienpolitik und zu Vereinbarkeitsfragen im Speziellen.

Basierend auf der Literaturanalyse wurden Workshops (in Form von Fokusgruppeninterviews) entwickelt, um einen präziseren Einblick in die Schwierigkeiten und Herausforderungen der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie von Menschen aus der Praxis zu erhalten. Die thematische Gestaltung dieser Workshops und die Rekrutierung der Teilnehmer/innen werden ausführlich in Kapitel 3 beschrieben. In insgesamt vier Fokusgruppeninterviews (und einem Einzelinterview, das sich speziell mit der Situation pflegender Angehöriger auseinandersetzt) wurde eine möglichst repräsentative Gruppe an Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen eingeladen, die über ihre persönlichen Erfahrungen zu der Thematik diskutierten und anschließend im Rahmen des Interviews verhaltensökonomisch geleitete Fragestellungen beantworteten. Die Ergebnisse dieser Interviews werden in Kapitel 4 im Detail analysiert und beschrieben.

Darauf aufbauend werden in Kapitel 5 vier Vorschläge für verhaltensökonomische Maßnahmen beschrieben, die im Zuge dieses Projekts, basierend auf der Literaturanalyse und den aus den Workshops gewonnenen Erkenntnissen, entwickelt wurden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen haben das Ziel, die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu verbessern und speziell die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Um eine Aussage über die Qualität und Effektivität dieser Maßnahmen treffen zu können, wird zu jeder Maßnahme zusätzlich auch ein Feldexperiment zur empirischen Überprüfung der Maßnahme vorgeschlagen.

Die Ergebnisse der Workshops und die entwickelten verhaltensökonomischen Maßnahmen wurden im Rahmen einer Fachtagung einem Publikum bestehend aus nationalen und internationalen Experten und Expertinnen aus den Bereichen der Familienpolitik und der Verhaltensökonomie präsentiert, mit dem Ziel, den Bericht um diesen fachlichen Austausch zu ergänzen. Die Ergebnisse dieser Fachtagung sowie die Inhalte der Vorträge werden in Kapitel 6 zusammengefasst. Kapitel 7 zieht ein Resümee und gibt einen Ausblick zu den Möglichkeiten einer Implementierung der vorgeschlagenen Maßnahmen in Österreich.

2 Literaturüberblick

Im ersten Abschnitt dieses Kapitels soll einleitend ein kurzer Überblick über die institutionellen Rahmenbedingungen, wie gesetzliche Regelungen und Infrastrukturangebote in Österreich, welche auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb abzielen, gegeben werden. Darauf folgt ein Einblick in aktuelle sozialwissenschaftliche Befunde zu den inhaltlichen Fragestellungen „Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene“. In einem zweiten Teil werden für die Studie relevante Grundlagen der Verhaltensökonomie auf Basis ausgewählter Standardliteratur dargelegt und empirische Ergebnisse von früheren Studien mit verhaltensökonomischer Ausrichtung, die für unsere Fragestellungen relevant sind, dargelegt und analysiert.

2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit und Väterbeteiligung im Überblick

Dieser Abschnitt gliedert sich in die gesetzlichen Regelungen zur arbeitsrechtlichen Karenz und der damit verbundenen Geldleistung, die Regelungen zur Elternteilzeit, das Kinderbetreuungsangebot sowie Regelungen und Unterstützungen für pflegende Angehörige. Auf diese Regelungen bzw. Rahmenbedingungen wird im Laufe dieser Studie immer wieder Bezug genommen.

2.1.1 Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz

Das Kinderbetreuungsgeld (KBG) besteht aktuell – seit der Reform ab März 2017 – entweder aus einer prozentuellen Einkommensersatz-Variante oder einem Kontosystem. Erstere ist vor allem vorgesehen für Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen und vor der Geburt des Kindes über ein höheres Einkommen verfügt haben.

Die *prozentuelle Einkommensersatz-Variante* bietet die Möglichkeit, 14 Monate lang (davon zwei Monate Väterquote), einen Einkommensersatz von 80 % des letzten Nettoeinkommens zu beziehen. Dabei besteht eine Deckelung von € 2000 netto im Monat. Bei dieser Variante darf nicht über der Geringfügigkeitsgrenze dazuverdient werden (2017: maximal € 6800 jährlich). Von der Einführung der einkommensabhängigen Komponente ab dem Jahr 2010 erhoffte man sich einen positiven Effekt auf die Beteiligung der Väter an der Karenz, wie es die Einführung einkommensabhängiger Varianten in skandinavischen Ländern wie Island und Schweden zeigt (vgl. auch Dörfler 2005 und Dörfler 2009). Dieser Effekt blieb allerdings schwach, da der Großteil der Bezieher/innen nach wie vor die längeren Pauschalvarianten mit dem geringen Fixbetrag wählte, bei deren Bezug sich Männer kaum beteiligen. Demnach wählten mit Stand Mai 2016 rund 41 % die längste Variante des KBG, bei der sich rund 11 % der Väter beteiligten und rund 22 % wählten die einkommensabhängige Variante, bei der sich rund 30 % der Väter beteiligten (Dörfler 2018: 75f.).

Neben dem einkommensabhängigen KBG steht für alle Geburten ab 1.3.2017 ein *Kontosystem aus einem Fixbetrag* zur Auswahl, und Eltern können zwischen beiden wählen. Im Rahmen des Kontosystems kann die Bezugsdauer des KBG innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 365 bis zu 851 Tagen (ca. 12 bis 28 Monate) ab der Geburt des Kindes für einen

Elternteil bzw. von 456 bis 1.063 Tagen (rund 15 bis 35 Monate), wenn sich beide Elternteile am Bezug beteiligen, flexibel gewählt werden, d. h. von der jeweils gewählten Gesamtanspruchsdauer pro Kind sind 20 Prozent dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten. Die Höhe der Leistung beträgt hierfür in der kürzesten Variante € 33,88 täglich (rund € 1.016 monatlich) und in der längsten € 14,53 täglich (rund € 436 monatlich). Die Höhe der Leistung ergibt sich damit aus der individuell gewählten Leistungsdauer. Die Anspruchsdauer kann beim Kontosystem zudem einmal geändert werden. Die Einkommensgrenzen für eine Erwerbstätigkeit während des Bezugs liegen beim KBG-Konto bei 60 % der Letzteinkünfte bzw. maximal € 16.200 im Kalenderjahr. (Dörfler 2018: 75f.)

Eine weitere Rahmenbedingung für die Entscheidung zur Väterbeteiligung ist der Partnerschaftsbonus in der Höhe von je € 500 pro Elternteil. Dieser wird ausbezahlt, wenn die Eltern Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen bezogen haben. Dieser Bonus gilt für alle Varianten und für beide Systeme (Dörfler 2018: 75f.).

Für eine Analyse von Väterkarenz ist es wichtig, auf die getrennte Gesetzgebung von arbeitsrechtlicher Karenz und Kinderbetreuungsgeld hinzuweisen: Während der Kinderbetreuungsgeldbezug aliquotiert ist und bis zu 35 Monate dauern kann, liegt die maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz bei zwei Jahren ab der Geburt des Kindes und kann auch von nur einem Elternteil alleine genutzt werden, da kein Anteil ausschließlich für den Vater reserviert ist. Dies bedeutet, dass arbeitsrechtliche Karenz gesetzlich immer nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes vorgesehen ist, während der Kinderbetreuungsgeldbezug durch Einhaltung der Zuverdienstgrenze auch durch eine bloße Arbeitszeitreduktion – beispielsweise in Elternteilzeit – möglich ist. Umgekehrt gibt es Hinweise aus der aktuell vom Österreichischen Institut für Familienforschung durchgeführten Evaluierung des KBG, dass ein nicht unerheblicher Teil der Eltern aus finanziellen Erwägungen 14 Monate lang das einkommensabhängige KBG beziehen und dennoch insgesamt die vollen 24 Monate der arbeitsrechtlichen Karenz ausschöpfen.

2.1.2 Elternteilzeit

Die primären Zielsetzungen des Gesetzes, die seitens des damals zuständigen Arbeitsministeriums mit der Einführung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern verfolgt wurde, sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie, indem die Kinderbetreuungsphase flexibler über einen längeren Zeitraum gestaltet werden kann, sowie positive Impulse für das Erwerbsleben der Frauen durch einen früheren Wiedereinstieg und eine Förderung der partnerschaftlichen Beteiligung des Vaters an der Betreuung des Kindes.

Die Regelung zur Elternzeit wurde erstmalig 2004 eingeführt und im Rahmen einer Reform 2016 umgestaltet. Sie beinhaltet einen Anspruch auf Teilzeit sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. bis zum späteren Schuleintritt des Kindes. An diesen Anspruch ist das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit geknüpft. Bei Kindern, die nach dem 1. Jänner 2016 geboren wurden, muss die individuelle wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduziert werden und mindestens 12 Stunden wöchentlich betragen, davor gab es keine diesbezüglichen Einschränkungen. Bei einer 40-Stunden-Woche vor Geburt des Kindes kann die Arbeitszeit somit

in der Elternteilzeit zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen (Dörfler/Blum/Kaindl 2014: 48f.).

Anspruchsberechtigt sind Eltern, die in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen mindestens drei Jahre (Karenzzeit wird mitberücksichtigt) beschäftigt sind. Ansonsten besteht dieser Anspruch nicht. Es kann aber eine Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in über Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes getroffen werden (vereinbarte Teilzeit). In beiden Fällen ist eine Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit mit dem/der Arbeitgeber/in notwendig. Der Gesetzestext sieht vor, dass die betrieblichen Interessen und die Interessen der Eltern dabei zu berücksichtigen seien. Dies kann für die Rechtsprechung durchaus als schwammige Formulierung bewertet werden, die den einzelnen Richter/innen einen großen Spielraum bei der Rechtsprechung lässt.

Eine Evaluierung der Maßnahme ergab, dass Frauen durch die Elternzeitregelung rascher wieder in das Berufsleben einstiegen und eher in ihren vorherigen Job zurückkehrten (Dörfler et al. 2009). Bei der kleineren Gruppe der stark erwerbsorientierten Mütter zeigte sich allerdings, dass sie durch die Maßnahme in einem geringeren zeitlichen Umfang nach der Geburt wieder erwerbstätig sind. Eine hohe Beteiligung der Männer an dieser Maßnahme blieb zwar aus, dennoch erwies sich der Männeranteil an der Elternteilzeit kurz nach Einführung höher als beim Kinderbetreuungsgeldbezug (Dörfler/Blum/Kaindl 2014: 48f.).

2.1.3 Kinderbetreuungsangebot

Kinderbetreuungsangebote werden in Österreich vor allem von Gemeinden, Vereinen, konfessionellen Anbietern und nur sehr vereinzelt von Betrieben bereitgestellt. Die meistgenutzte Form der Kinderbetreuung ist nach wie vor der Kindergarten für 3- bis 6-Jährige. Zudem gibt es Krippen für unter dreijährige Kinder, Horte für schulpflichtige Kinder und altersgemischte Betreuungsformen.

Anders als beim KBG fällt die Gesetzgebung und Vollziehung im Bereich der außerfamiliären Kinderbetreuung für vorschulische Betreuung ausschließlich in die Kompetenz der neun Bundesländer. Finanziert wird Kinderbetreuung über Länder und Gemeinden durch Steuermittel, die sie im Rahmen des Finanzausgleichs zugewiesen bekommen. Immer wieder, wie Ende der 1990er Jahre sowie 2008 bis 2022, schießt der Bund Mittel zu, um steuernd in die Angebotsstruktur und -menge eingreifen zu können. Der Bund beteiligt sich dabei im Rahmen von 15a-Vereinbarungen an dem Ausbau des Angebots, wobei Auflagen mit der Verwendung der Mittel bezüglich Öffnungszeiten, Sprachförderung, dem Angebot für unter 3-Jährige sowie Steigerung der Qualität der Kinderbetreuung u.a. durch eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels verbunden sind und die Verdoppelung der Bundesmittel durch Mittel der einzelnen Bundesländer Voraussetzung sind (u.a. Dörfler/Blum/Kaindl 2014: 54ff.).

Die Betreuung durch Tageseltern ist in Österreich eher die Ausnahme und wird je nach Bundesland durch Zuschüsse des Landes an die Trägerorganisationen und/oder die Eltern direkt gefördert. Die Kosten der Eltern für Tageseltern variieren deutlich nach Bundesland und fallen zumeist für einkommensschwache Familien geringer aus. Durchschnittlich ist die Betreuung bei Tageseltern jedoch für Eltern kostspieliger als jene in einer Einrichtung.

Die Elternbeiträge in Österreich sind gekennzeichnet von einer Vielzahl an unterschiedlichen Fördermodellen und Trägerstrukturen, sodass es große Unterschiede zwischen den Bundesländern gibt. Jedenfalls kann aber zwischen beitragsfreien und beitragspflichtigen Angeboten unterschieden werden. So ist in Wien das größte Ausmaß an Gratisangebot gegeben: Die ganztägige Betreuung von 0- bis 6-Jährigen ist in Wien kostenlos und im Burgenland für 70 % der Kinder zwischen 0 und sechs Jahren durch einkommensabhängige Förderungen. In Oberösterreich ist das Angebot für Kinder zwischen 2,5 bis sechs Jahre gratis; für jüngere Kinder sind die Beiträge einkommensabhängig gestaffelt. In Niederösterreich ist die Betreuung der 2,5- bis 6-Jährigen vormittags kostenlos, in Tirol die Betreuung der 4- bis 6-Jährigen. Das verpflichtende Kindergartenjahr für Fünfjährige ist zumindest im Ausmaß von 20 Wochenstunden in allen Bundesländern beitragsfrei (Dörfler/Blum/Kaindl 2014: 57).

Auch die durchschnittlichen Öffnungszeiten der Kindertagesheime variieren stark nach Bundesland: Öffnungszeiten von neun oder mehr Stunden gibt es in erster Linie in Wien, wo bereits seit vielen Jahren beinahe alle Krippen für mindestens neun Stunden geöffnet haben. In den übrigen Bundesländern liegt dieser Anteil teilweise niedriger. Der Anteil der Krippen, Kindergärten und altersgemischten Gruppen, die für zumindest neun Stunden geöffnet sind, liegt in Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg und in der Steiermark unter dem Österreichschnitt. Die Rahmenbedingungen sind dort somit eher hemmend für eine Vollzeitberufstätigkeit beider Elternteile. Wien liegt hingegen bei allen Betreuungsformen über dem Schnitt und bietet somit gute Vereinbarkeitschancen für eine Vollzeitberufstätigkeit von Müttern und Vätern (Neuwirth/Kaindl 2018: 24ff.).

Letztlich differieren zudem auch die Betreuungsquoten bei den unter Dreijährigen in den einzelnen Bundesländern stark. In Wien wurden am meisten Kinder unter drei Jahren in einer Einrichtung betreut: Hier lag der Anteil 2017/18 bei 44,2 %, gefolgt vom Burgenland mit 31,4 %; am geringsten war der Anteil der betreuten Kinder dieser Altersgruppe in der Steiermark (14,8 %) und in Oberösterreich (16,1 %). Bei Kindern zwischen drei und sechs Jahren lag die Betreuungsquote in allen Bundesländern ähnlich hoch zwischen 87,8 % in der Steiermark und 97,2 % im Burgenland (Statistik Austria 2018: 85).

2.1.4 Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige

In Österreich gibt es einige gesetzliche Regelungen, die eine Pflege von Angehörigen für unselbstständig Erwerbstätige unterstützt. So besteht die Möglichkeit der Pflegekarenz bzw. Teilzeitpflegekarenz sowie Familienhospizkarenz.

Seit 2014 ist es für Arbeitnehmer/innen möglich, Pflegekarenz oder Pflegezeit für einen befristeten Zeitraum mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren, um Pflege zu organisieren oder selbst die Betreuung zu übernehmen.

Die Voraussetzungen dafür sind eine schriftliche Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in, wobei die Zustimmung der Unternehmensseite vorliegen muss, d.h. es gibt keinen Rechtsanspruch auf diese Art der Karenzierung. Zudem muss vor Abschluss der Vereinbarung das Arbeitsverhältnis zumindest drei Monate gedauert haben. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber/in dürfen zusammengerechnet werden, sofern sie innerhalb von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen

Pflegekarenz liegen. Einen echten Kündigungsschutz während der Pflegekarenz oder Pflegezeit gibt es nicht.

Neben Arbeitnehmer/innen mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen können auch Menschen, die Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen, Pflegekarenz in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit das Pflegegeld mit Bescheid bereits zuerkannt wurde.

Pflegekarenz oder Pflegezeit kann vereinbart werden, um die Pflege oder Betreuung für nahe Angehörige ab Pflegestufe 3, für demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige ab Pflegestufe 1 zu organisieren oder um diese selbst zu pflegen. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem/der zu Pflegenden ist dabei nicht erforderlich.

Pflegekarenz bzw. Pflegezeit kann ein bis maximal drei Monate lang in Anspruch genommen werden. Pflegezeit muss mindestens ein Ausmaß von zehn Wochenstunden haben. Es können auch mehrere Personen gleichzeitig bzw. abwechselnd jeweils drei Monate lang für eine pflegebedürftige Person Pflegezeit oder -karenz beantragen.

Während der Pflegekarenz und Pflegezeit kann eine finanzielle Leistung bezogen werden, das Pflegekarenzgeld. Der Bezug ist grundsätzlich auf drei Monate beschränkt und bei einer Erhöhung der Pflegegeldstufe ist ein erneuter Bezug möglich. Nehmen zumindest zwei Personen Pflegekarenz oder Pflegezeit für einen Angehörigen oder eine Angehörige in Anspruch, kann Pflegekarenzgeld für bis zu sechs Monate insgesamt bezogen werden. Die Höhe des Pflegekarenzgeldes richtet sich nach der Höhe des Arbeitslosengeldes und beträgt somit 55 % des täglichen Nettoeinkommens zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge. Bei Pflegezeit wird das Pflegekarenzgeld anteilig ausbezahlt. Pflegegeld können auch Menschen erhalten, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen.⁴

Die Familienhospizkarenz ermöglicht es Arbeitnehmer/innen, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechtem Arbeitsverhältnis vorübergehend kenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder die Lage der Arbeitszeit zu ändern. Es muss kein gemeinsamer Haushalt mit dem/der Angehörigen vorliegen, außer es handelt sich um ein schwerkrankes Kind.

Familienhospizkarenz in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger kann bis zu einer Dauer von drei Monaten in Anspruch genommen werden. Eine einmalige Verlängerung auf bis zu sechs Monate insgesamt ist möglich. Für Kinder gilt, dass sie bis zu neun Monate lang begleitet werden können, wobei eine zweimalige Verlängerung von weiteren neun Monaten (also insgesamt 27 Monate) möglich ist, wenn eine weitere medizinische Therapie nötig ist.

Ergänzend zum Pflegegeldbezug gibt es die Möglichkeit, einen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich im Bundeskanzleramt zu erhalten, wenn bestimmte Einkommensgrenzen erheblich unterschritten werden.

⁴ https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/pflegekarenz_pflegeteilzeit.html, Zugriff am 5.2.2019.

Arbeitnehmer/innen können ab Bekanntgabe bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Familienhospizkarenz nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes rechtswirksam gekündigt oder entlassen werden.⁵

2.2 Befunde aus den Sozialwissenschaften

In diesem Abschnitt werden Ergebnisse aus rezenten Mikro-Level-Studien zur Väterbeteiligung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene in Österreich komprimiert dargestellt. Bei der betrieblichen Ebene wird ein Fokus auf sogenannte familienfreundliche Unternehmen gelegt, da diese auch die Basis für die Rekrutierung der Teilnehmer/innen der Fokusgruppen der vorliegenden Studie bilden.

2.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Erwerb im betrieblichen Kontext

Generell hat das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in Österreichs Unternehmen in den letzten Jahrzehnten immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dieses zunehmende Interesse an der Thematik hängt u. a. mit dem Anstieg von höheren Bildungsabschlüssen von Frauen und den gestiegenen Müttererwerbsquoten in den letzten Jahrzehnten zusammen. So stieg der Anteil an Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss von 7 % im Jahr 1995 auf rund 19 % im Jahr 2013 an (Männer rund 22 %). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen stieg ab den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts konstant von rund 30 % bis über 70 % im Jahr 2017.⁶ Der Großteil dieses Anstiegs ist auf einen Anstieg von Teilzeitbeschäftigungen insbesondere von Müttern betreuungspflichtiger Kinder zurückzuführen. Dass ein Elternteil in Teilzeit arbeitet und der andere in Vollzeit, ist in Österreich mit 44 % die häufigste Variante der Aufteilung bezahlter Arbeit bei Paaren mit Kindern unter 15 Jahren (Dörfler/Wernhart 2016). Auf Basis dieser Entwicklungen hat die Thematik der Vereinbarkeit in den österreichischen Unternehmen in den letzten 20 Jahren einen immer größeren Raum eingenommen.

Die aktuellen Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in den österreichischen Unternehmen sind höchst unterschiedlich je nach Betriebsgröße, Branche und spezifischen Themenbereichen. Zwei repräsentative Erhebungen unter Österreichs Unternehmen von Schneider und Quednau (2012: 52ff. und 2019: 3ff.) messen deren Familienbewusstsein anhand eines *berufundfamilie-Index* zu zwei verschiedenen Zeitpunkten. Dieser Index stellt dabei die Input-Seite für die Messung der betriebswirtschaftlichen Effekte von Familienfreundlichkeit dar. Das Familienbewusstsein wird dabei in drei Dimensionen verortet, dem *Dialog*, der *Leistung* und der *Kultur*. Diese wiederum sind in Subdimensionen unterteilt: Zum Dialog gehören Informations- und Kommunikationsprozesse bezüglich Vereinbarkeit sowie Reaktion des Unternehmens auf Vereinbarkeitsbedürfnisse. In der Dimension Leistung finden sich das quantitative Maßnahmenangebot zur Vereinbarkeit, qualitative Aspekte bezüglich der Adäquanz der Nachfrage sowie finanzielle Investitionen für die Vereinbarkeitsfrage. In der Dimension Kultur finden sich Normen und Werte im Unternehmen, Kontinuität beim Familienbewusstsein im Unternehmen, Engagement der Unternehmensleitung für Vereinbarkeitsfragen und

⁵ <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Familienhospizkarenz.html>, Zugriff am 11.2.2019.

⁶ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html

nicht zuletzt das Betriebsklima zwischen Mitarbeitern/innen mit und ohne familiäre Verpflichtungen. Basierend auf diesen inhaltlichen Überlegungen misst der *berufundfamilie-Index* durch 21 Items in Form von Einschätzungsfragen das Familienbewusstsein in Unternehmen.

Im Durchschnitt erreichen Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeiter/innen 68,3 im Jahr 2018 von 100 möglichen Punkten im Rahmen des hier angewandten *Familienfreundlichkeits-Index*; Dies ist ein leichter Anstieg gegenüber 2012 (66,7 Punkte). Allerdings gibt es sowohl 2012 als auch 2018 eine große Spannweite der erzielten Punktezahl und damit große Unterschiede zwischen den Unternehmen. 2018 erreichten 25% der Unternehmen mit den höchsten Punktezahlen durchschnittlich 87,4 Punkte; die unteren 25% hingegen nur 45,6 Punkte. Dabei haben die Beschäftigungszahl und das Geschlechterverhältnis im Betrieb keinen signifikanten Einfluss. Das betriebliche Familienbewusstsein ist allerdings umso größer je bedeutsamer eine bessere Vereinbarkeit für das Unternehmen ist.

Wernhart et al. (2018) untersuchen gezielt Unternehmen, die am Audit *berufundfamilie*⁷ teilgenommen hatten, um betriebswirtschaftliche Effekte von Familienfreundlichkeit zu ermitteln. Es kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese Auswahl an Arbeitgeber/innen überdurchschnittlich familienfreundlich ist. Da diese Unternehmen auch für die qualitative Erhebung dieser Studie herangezogen werden, sind die Ergebnisse von Wernhart et al. hier näher beschrieben. Die Themenbereiche hinsichtlich Familienfreundlichkeit werden folgendermaßen differenziert: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, finanzielle Leistungen, Karenzmanagement, Kommunikation nach innen und außen, Führungskultur, Kinderbetreuung und Service für Familien. In fast allen untersuchten Unternehmen (90 %) gab es Teilzeitangebote für Mitarbeiter/innen, wobei Elternteilzeit, flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten (81 %) sowie Gleitzeit mit Kernzeiten (55 %) die deutlich stärkste Verbreitung haben. Deutlich geringer verbreitet ist das Modell Gleitzeit ohne Kernzeit (33 %) sowie das Modell der Vertrauensarbeitszeit (36 %), wo bis auf die arbeitsrechtlichen Minimalverpflichtungen auf die Überprüfung der Arbeitszeit weitestgehend verzichtet wird. Die Inanspruchnahme von Pflgeteilzeit wird in fast jedem zweiten Unternehmen ermöglicht. Flexible Jahres- bzw. Lebensarbeitszeit ist in den untersuchten familienfreundlichen Unternehmen kaum präsent. Bei der Arbeitsorganisation wie Einsatzplanung oder Urlaubsplanung wird fast von allen Unternehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der Eltern genommen, wobei auch eine kurzfristige Umorganisation bei plötzlichen familiären Verpflichtungen in sehr vielen Unternehmen möglich ist (86 %). Zudem gibt ein weit überwiegender Teil an, eine besondere Rücksichtnahme auf pflegende Angehörige zu nehmen sowie das Angebot von Home Office bzw. Telearbeit anzubieten (beide 76 %). Allerdings wird nur in der Hälfte der Unternehmen darauf geachtet, dass Besprechungen nicht an Randzeiten gelegt werden, was insbesondere die Teilnahme von Eltern mit kleineren Kindern behindert und sich auf deren Karriere hemmend auswirken kann. Job-Sharing ist in den familienfreundlichen Unternehmen durchaus verbreitet (40 %), während Job-Sharing für Führungskräfte (Top-Sharing) nur vereinzelt praktiziert wird.

⁷ Das Audit *berufundfamilie* ist ein Instrument der Familie & Beruf Management GmbH für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen (ab fünf Mitarbeiter/innen) und Rechts- und Unternehmensformen, um im Rahmen eines Auditprozesses familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen, wobei Auditor/innen die Unternehmen dabei unterstützen. Nach positiver Begutachtung des Prozesses durch eine externe Zertifizierungsstelle werden die Unternehmen vom für Familienangelegenheiten zuständigen Bundesministerium mit einem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet.

Es wird jedenfalls versucht, in fast allen auditierten Unternehmen, die Organisation der Arbeit familienfreundlicher zu gestalten. In der Umsetzung kommt es allerdings in diesem Bereich auch zu den vergleichsweise größten Schwierigkeiten: Arbeitsort-unabhängiges Arbeiten, Job-Sharing sowie die Rücksichtnahme auf plötzlich auftretende familiäre Verpflichtungen bei Mitarbeiter/innen führen zu hohen organisatorischen Aufwänden und sind zudem einem laufenden Diskurs über die akzeptablen Implementationsniveaus zwischen Betrieben und Arbeitnehmer/innen unterworfen. So kann z. B. ein Arbeiten von zuhause Vorteile für die Arbeitnehmer/innen in der Vereinbarkeitsfrage bringen, gleichzeitig aber zu einer ständigen Verfügbarkeit für das Unternehmen führen. Daher ist die Art der konkreten Maßnahmenimplementierung ausschlaggebend für die tatsächlichen positiven Effekte auf die Vereinbarkeit von Erwerb und Familie und sollte näher beleuchtet werden (Wernhart et al. 2018: 33).

Direkte finanzielle Leistungen für Arbeitnehmer/innen mit Betreuungspflichten gibt es in einigen Unternehmen, wobei der Großteil im Rahmen von Geschenken oder als Unterstützung bei finanziellen Notlagen gewährt wird (rund 60 % und rund 47 %). Finanzielle Unterstützung direkt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb gibt es in rund 40 % der familienfreundlichen Unternehmen als Zuschuss zu den Kosten für Kinderbetreuung. Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung sind für Unternehmen meist kostenintensiv umzusetzen, dementsprechend werden sie nur eingeschränkt implementiert: Am häufigsten gibt es Kinderbetreuungsangebote in der Ferienzeit, indem die Betreuung für Kinder der Mitarbeiter/innen zu vergünstigten Preisen angeboten wird. In der Hälfte der Unternehmen ist es möglich, notfalls die Kinder in das Büro mitzunehmen; in einem Viertel der familienfreundlichen Unternehmen existiert das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung. Außerdem werden von Seiten mancher Unternehmen Betreuungsplätze für Kinder reserviert (14 %) oder Tageseltern, Nanny-Programme etc. angeboten (7 % bis 9 %) (Wernhart et al. 2018:17).

Karenzmanagement ist mittlerweile in fast jedem familienfreundlichen Unternehmen präsent, vor allem indem versucht wird, mit den Mitarbeitern/innen während der Karenz in Kontakt zu bleiben. Zudem wird in etwas mehr als $\frac{3}{4}$ der Unternehmen eine konkrete Wiedereinstiegsplanung mit den Mitarbeitern/innen durchgeführt; ein Weiterbildungsprogramm während der Karenzzeit bietet knapp weniger als die Hälfte der Unternehmen an.

Väter werden vergleichsweise selten gezielt von Seiten der auditierten Unternehmen angesprochen. So gibt es nur in etwas mehr als einem Drittel der Unternehmen spezielle Programme bzw. Veranstaltungen mit dem Ziel, Männer zur Familienarbeit zu motivieren; immerhin 45 % kommunizieren aktiv das Thema Väterkarenz (Wernhart et al. 2018: 13ff.).

Eine interne Kommunikation zum Thema Familie gibt es in allen familienfreundlichen Unternehmen und dies zumeist über interne Medien wie Mitarbeiter/innen-Zeitungen, Newsletter oder digital im Netz des Unternehmens. Zudem wird das Thema „Familie & Beruf“ häufig bewusst in den Mitarbeiter/innen-Gesprächen angesprochen. Spezifische Informationsveranstaltungen oder Beratungsangebote werden in weniger als der Hälfte der Unternehmen angeboten. Die Sensibilisierung der Führungskräfte für Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgt in allen Unternehmen in der einen oder anderen Form, wobei eine spezifische interne Schulung für Führungskräfte zu diesem Thema nur in knapp 40 % und eine externe gar nur in 5 % der familienfreundlichen Unternehmen erfolgt. In jenen Unternehmen, in denen Führungskräfte

zum Thema Väterkarenz sensibilisiert wurden, wird Väterkarenz auch tatsächlich thematisiert (Wernhart et al. 2018: 15f.).

Die Motive der Unternehmen für die Teilnahme an dem Audit *berufundfamilie* sind neben einer allgemeinen Steigerung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb vor allem eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen (rund 98 %), eine Verbesserung des Unternehmensimages nach außen (95 %) und Vorteile bei der Personalakquise (83 %). Damit sind für Unternehmen betriebswirtschaftliche Vorteile ein gewichtiger Faktor in der Entscheidung zur Familienfreundlichkeit. Diese Erwartungen der Unternehmen erfüllten sich zu einem guten Teil, wie die Untersuchung von Wernhart et al. (2018) zeigt: Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen über das Audit *berufundfamilie* bewirkten eine Verbesserung der Mitarbeiter/innen-Bindung, des Wiedereinstiegs nach der Karenz sowie eine erhöhte Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern/innen. Zudem wurde auch das Image des Unternehmens aufgewertet. Auch in der Untersuchung von Schneider/Quednau (2012 und 2019) zeigen sich deutliche positive betriebswirtschaftliche Effekte, wobei signifikante Zusammenhänge zwischen Input von Familienfreundlichkeit und 15 (2012) bzw. 13 (2018) der 19 definierten betriebswirtschaftlichen Zielgrößen bestehen: Sehr familienbewusste Unternehmen in Österreich haben eine (deutlich) geringere Fluktuationsrate und kürzere Elternkarenzzeiten, erzielen zudem bessere Werte bei der Produktivität und Motivation der Mitarbeiter/innen und bei den Eigenkündigungen. Somit zeigen sich auch hier Zusammenhänge zwischen Familienfreundlichkeit und Mitarbeiter/innen-Bindung. Besonders groß sind 2012 diese bei krankheitsbedingten Fehltagen (bei sehr familienfreundlichen Unternehmen 23 % weniger gegenüber dem Durchschnitt); am geringsten ist der Zusammenhang im Bereich der Kundenbindung (2 % höher gegenüber dem Durchschnitt) (Schneider/Quednau 2012). In der Erhebung 2018 zeigten sich etwas geringere Effekte der Familienfreundlichkeit insbesondere auf Krankenstände und Fluktuationsrate, wo kein signifikanter Zusammenhang mehr gefunden werden konnte (Schneider/Quednau (2019).

Wernhart et al. (2018) untersuchten zudem in Korrelationsanalysen die Zusammenhänge einzelner familienfreundlicher Maßnahmen mit relevanten Teilbereichen in den Unternehmen. Es zeigt sich, dass arbeitszeitorganisatorische Maßnahmen und flexible Kinderbetreuungsangebote seitens der Unternehmen mit einer höheren Arbeitszufriedenheit unter Mitarbeitern/innen einhergehen. Flexible Arbeitszeiten scheinen Vorteile bei der Akquirierung von Personal zu bringen. Generell hängt gutes Employer-Branding mit Familienfreundlichkeit zusammen. Zudem zeigen sich Zusammenhänge zwischen Top-Sharing und Teilzeit für Führungskräfte mit einem höheren Anteil an Frauen in Führungspositionen, wobei – wie schon weiter oben erwähnt – insbesondere das Top-Sharing zu höheren Organisationskosten führt. Ein aktives Karenzmanagement wiederum geht mit niedrigeren Fluktuationsraten bei den Arbeitnehmern/innen einher.

Mit der steigenden Frauenerwerbstätigkeit der letzten Jahrzehnte und einer gestiegenen geografischen Mobilität ist die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege von Angehörigen zunehmend eine Herausforderung auch in Österreich. Waren es früher häufig Hausfrauen, die ihre Eltern oder Schwiegereltern pflegten oder die Pflege organisierten, so müssen zunehmend erwerbstätige Frauen und Männer diese Aufgabe übernehmen. Pflegende Angehörige haben überdurchschnittlich hohe psychische Belastungen, auffallend mehr körperliche Be-

schwerden wie einen herabgesetzten Immunstatus, Rückenschmerzen, Herz-Kreislaufkrankungen etc. und allgemeine Erschöpfungszustände. In der Gruppe der 50- bis 59-jährigen Pflegenden in Deutschland erlebt mehr als die Hälfte Spannungen der Vereinbarkeit zwischen Pflege und anderen Lebensbereichen (Kummer et al. 2011). Die Untersuchung von Wernhart et al. (2018) zeigt, dass die Inanspruchnahme von Pfl egeteilzeit nur in knapp der Hälfte der auditierten Unternehmen ermöglicht wird, denn im Gegensatz zur Elternteilzeit ist für diese familienpolitische Maßnahme immer die Zustimmung der Arbeitgeberseite notwendig. Zwar sind sich die familienfreundlichen Unternehmen der wachsenden Herausforderungen für pflegende Arbeitnehmer/innen bewusst, allerdings scheinen noch kaum konkrete, entsprechende Pläne und Strategien vorzuliegen.

2.2.2 Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung

Während die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung aus verhaltensökonomischer Sicht noch wenig erforscht ist, ist das Thema seit Jahrzehnten Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. In diesem Abschnitt soll in Hinblick auf unsere Forschungsfragestellung vor allem auf die betriebliche Seite der Motivatoren bzw. Hemmnisse für Väterbeteiligung eingegangen werden, wobei Mikro-Level-Studien unterschiedlicher Disziplinen analysiert werden.

2.2.2.1 Eckdaten

Die ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Familien wird häufig erst durch die Geburt eines Kindes eingeleitet, da sich das Leben der Eltern in unterschiedlichen Bereichen wandelt: Die Paarbeziehung, das soziale Umfeld, das Freizeitverhalten, die ökonomischen Voraussetzungen und das Selbstkonzept verändern sich. Sind die Arbeitszeitmodelle von Männern und Frauen in Partnerschaften vor Beginn der Elternschaft zumeist sehr ähnlich, so ändern sie sich danach zumeist dramatisch. Zu diesem Ergebnis kommt eine Reihe von Studien (z. B. Neuwirth/Kaindl 2013; Mayrwöger 2008; Friedl/Kreimer 2005; Beham/Haller 2005). Während Mütter nach der Geburt eines Kindes zumeist die Erwerbstätigkeit in den ersten beiden Jahren unterbrechen und danach zumeist in Teilzeit wiedereinsteigen, zeigen Untersuchungen zum erwerbsbiografischen Verlauf von Vätern in Österreich ein völlig anderes Bild: Männer, die Erwerbsunterbrechungen in ihrer Biografie aufweisen sind seltener Väter als andere Männer; bei den Frauenbiografien ist dies genau umgekehrt (Dörfler 2018: 34).

In den ersten Lebensjahren eines Kindes findet die Betreuung zumeist über eine Erwerbsunterbrechung in der arbeitsrechtlichen Karenz statt. In Österreich nehmen Männer vergleichsweise selten Karenz bzw. konkret Kinderbetreuungsgeld in Anspruch; höher gebildete Männer allerdings etwas häufiger als andere; ebenso Väter im urbanen Raum deutlich häufiger als in ländlichen Gegenden. Verwaltungsdaten zu Männern in Karenz werden in Österreich nicht systematisch erhoben, es kann also lediglich die Entwicklung von Kinderbetreuungsgeldbezug bei Männern im Zeitverlauf dargelegt werden. Demnach beteiligten sich im Jahr 2013 17,2 % der Väter am KBG-Bezug und im Jahr 2018 waren es mit 19,02 % bereits etwas mehr; das Bundesland Wien lag mit 28,3 % deutlich über dem Durchschnitt⁸.

⁸ <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-bis-28.2.2017/statistik-vaeterbeteiligung-auswertung.html>

Der Anteil der bloßen Beteiligung sagt allerdings nichts über die Dauer des KBG-Bezugs aus, und Väter nehmen in der Regel deutlich kürzerer Erwerbsauszeiten in Anspruch als Mütter. Reidl und Schiffbänker (2013: 10 und 29) analysierten anhand von Daten des Hauptverbands für Sozialversicherungsträger insbesondere die Laufbahn österreichischer Bezieher von Kinderbetreuungsgeld mit akademischer Ausbildung. Dabei zeigte sich, dass 2011 zwar 8,4 % aller Kinderbetreuungsgeld-Bezieher/innen männlich waren, dass diese allerdings nur 4,1 % aller Tage beanspruchten, d. h. Männer gehen in Österreich nicht nur deutlich seltener, sondern auch deutlich kürzer in Karenz bzw. reduzieren Arbeitszeit bis unter der Zuverdienstgrenze des KBG als Frauen.

Der Anteil der KBG-Bezieher an allen erwerbsaktiven Akademikern entspricht 0,4 %, während er 0,3 % bei allen erwerbsaktiven Männern beträgt. Damit beziehen akademisch gebildete Männer auf sehr niedrigem jahresdurchschnittlichen Niveau eher KBG als nicht akademisch gebildete. Unter den akademisch gebildeten Kinderbetreuungsgeld-Bezieher/innen betrug der Männeranteil 9,3 % gegenüber 8,4 % im Durchschnitt. Etwa die Hälfte der KBG-Väter nutzt zudem die Zuverdienstgrenze und übt während des Bezugs von KBG eine Nebenbeschäftigung aus und zwar fast ausschließlich bei den alten Arbeitgebern/innen. Akademisch gebildete KBG-Männer nehmen daher häufig eigentlich keine Auszeiten für die Kinderbetreuung, sondern reduzieren Arbeitszeit. Reidl/Schiffbänker (2013) untersuchten zudem in einer Längsschnittbetrachtung, wie sich der KBG-Bezug auf die weitere berufliche Laufbahn der Akademiker auswirkte. Dabei zeigte sich, dass diese Männer kaum Karrierebrüche erfahren und sogar in etwas höherem Ausmaß regulär beschäftigt sind als vor dem Geldleistungsbezug und etwas größere Einkommenszuwächse verzeichneten als die übrigen Väter. Allerdings ist ihre Neigung arbeitslos zu werden etwas höher als im Durchschnitt.

Die Zeit der arbeitsrechtlichen Karenz ist in Österreich beim zweiten Geburtstag des Kindes grundsätzlich abgeschlossen. Daher ist eine darüberhinausgehende Betrachtung der Arbeitsteilung von Paaren mit Kindern notwendig, um ein vollständigeres Bild bezüglich der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhalten. Wernhart et al. (2017) analysieren Daten der beiden aktuellsten österreichischen Zeitbudgeterhebungen von 1992 und von 2008/09 zur Arbeitsteilung von Müttern und Vätern mit einem jüngsten Kind unter 15 Jahren, differenziert nach Altersgruppen der Kinder und zeichnen so die Entwicklung der letzten Jahre nach. Im Rahmen von Zeitbudgeterhebungen führen die befragten Personen über einen oder mehrere Tage Aufzeichnungen zu den von ihnen durchgeführten Tätigkeiten. Dabei müssen sie zwischen einer Haupttätigkeit und (höchstens) einer Nebentätigkeit unterscheiden. In den Auswertungen werden Hausarbeit und Erwerbsarbeit mit einbezogen und nach produktiven und konsumtiven Tätigkeiten differenziert. Produktive Tätigkeiten umfassen Marktarbeit bzw. Erwerbsarbeit⁹, Ausbildung, Haushaltsführung¹⁰ sowie Betreuungsarbeit. Mit konsumtiven Tätigkeiten sind aktive Freizeit sowie Ruhe- und Erholungsphasen gemeint.

Bei den aktuellsten verfügbaren Zahlen (2009)¹¹ zeichnet sich in der Analyse ein durchaus traditionelles Bild ab: Paare mit jüngeren Kindern (mindestens ein Kind unter sechs Jahren)

⁹ Zur Marktarbeit zählen sämtliche Formen der bezahlten Arbeit sowie die Zeiten, die zur Vor- und Nachbereitung – inklusive beruflicher Weiterbildung – dieser, erforderlich sind.

¹⁰ Die in den Auswertungen sogenannten Haushaltstätigkeiten umfassen Tätigkeiten für den eigenen wie auch für fremde Haushalte. Darüber hinaus werden auch Tätigkeiten der allgemeinen Freiwilligenarbeit hinzugerechnet.

¹¹ Da bislang keine neue Zeitbudgeterhebung in Österreich durchgeführt wurde, muss auf Daten von 2008/09 zurückgegriffen werden, um ein detailliertes Bild zur Zeitverwendung der Österreicher/innen darlegen zu können. Es

weisen die höchsten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung auf (Männer: 7 Std. 20 Min. vs. Frauen: 2 Std. 21 Min. täglich), da in Österreich Väter nach wie vor mehrheitlich in Vollzeit bzw. darüber hinaus erwerbstätig sind und Frauen die ersten zwei bis drei Jahre nach der Geburt eines Kindes weitgehend aus dem Erwerb aussteigen. Die Differenz beim Erwerbsausmaß zwischen Müttern und Vätern mit einem Kind unter sechs Jahren beträgt rund fünf Stunden pro Tag. Sobald das jüngste Kind das Kindergartenalter erreicht hat, nimmt die Erwerbsbeteiligung der Mütter zwar wieder zu, jedoch weitgehend im Teilzeitausmaß.

Je jünger die Kinder im Haushalt sind, desto mehr Zeit wird zudem insgesamt in der Familie für Kinderbetreuung aufgewendet. Dennoch ist bei der Zeit für Kinderbetreuung in dieser Gruppe die höchste geschlechtsspezifische Diskrepanz zu sehen: Frauen leisten mehr als doppelt so viel Kinderbetreuung pro Tag wie Männer, wenn ein Kind im Alter von unter sechs Jahren im Haushalt lebt (3 Std. 40 Min. vs. 1 Std. 37 Min.). Bei Paaren mit schulpflichtigen Kindern sinkt die Zeit, die für Kinderbetreuung aufgewendet wird, insbesondere bei den Frauen; dafür steigt deren Aufwand für Haushaltstätigkeiten, während bei den Männern die Freizeit ansteigt.

Väter mit Kindern unter sechs Jahren weisen insgesamt das geringste Ausmaß an aktiver Freizeit und Ruhezeiten aus und das höchste Ausmaß an produktiven Tätigkeiten; bei den Frauen gilt dies für die Zeit, in der die Kinder schulpflichtig sind.

Im Zeitvergleich zu 1992 zeigt sich ein eindeutiger Trend bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zur Reduktion der Ruhezeiten bei Vätern und Müttern und gleichzeitig ein Anstieg bei der Erwerbsarbeit und der Kinderbetreuung. Frauen reduzierten zudem ihre Zeitverwendung für Hausarbeit während Männer sie leicht steigerten (Wernhart et al. 2017: 24ff.)

Bei Dörfler (2018: 28ff.) finden sich Auswertungen aus der Zeitbudgeterhebung von 2008/09, die es ermöglichen, tiefergehend nach Tätigkeiten im Rahmen der unbezahlten Arbeit und dem Alter des jüngsten Kindes zu differenzieren: Es zeigt sich, dass die Leistung der Mütter bei fast allen unbezahlten Tätigkeiten unabhängig vom Alter der Kinder (bis 15 Jahre) überwiegt. Lediglich bei Instandhaltungsmaßnahmen und Reparaturen im Haushalt überwiegt das Zeitausmaß der Männer, was eine klassische Aufgabenteilung wiederum untermauert. Beim Putzen sowie bei Tätigkeiten rund um die Wäsche geht die Beteiligung der Väter insgesamt gegen null und, obwohl die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit zunehmendem Alter des Kindes deutlich steigt, zeichnet sich keine zunehmende Entlastung durch den Partner bei der Hausarbeit ab. Die gelebte Praxis bezüglich der Hausarbeitsteilung von Eltern scheint trotz geänderter Umstände zu persistieren.

2.2.2.2 Entscheidungsprozesse und Motive

Motive von Müttern und Vätern für oder gegen die Inanspruchnahme von Vätern wurden in den letzten Jahren in einer Reihe von Studien untersucht. Dabei erweisen sich zumindest im deutschsprachigen Raum in erster Linie finanzielle Argumente und in zweiter Linie berufli-

ist davon auszugehen, dass inzwischen weitere Veränderungen aufgetreten sind, dies kann aber erst empirisch belegt werden, wenn eine neue Zeitbudgeterhebung in Österreich durchgeführt wird.

che Überlegungen als relevant. Hier wiegen offensichtlich kurzfristige Überlegungen eines unmittelbaren finanziellen Vorteils stärker als langfristige Planungen (Diskontierungsbias, siehe 0), da sich eine kürzere Karenzzeit der Frau – ermöglicht durch die Beteiligung des Mannes – jedenfalls positiv auf die langfristige Einkommensentwicklung der Frau auswirkt und die Wahrscheinlichkeit der Entwertung bereits erworbener Qualifikationen reduziert (vgl. Boll 2010; Trappe 2013; Beblo/Boll 2014). Bei dem finanziellen Argument könnte jedoch auch soziale Erwünschtheit eine Rolle spielen, da finanzielle Gründe gegen die Väterkarenz wohl eher akzeptiert sind als eine Ablehnung der aktiven Vaterrolle.

Schon in der Untersuchung von Werneck (1998: 101) führen das finanzielle Argument und die beruflichen Überlegungen als Gründe gegen Väterkarenz mit 53 % bzw. 47 %. Grundsätzliche Einstellungen der Väter oder ihrer Partnerin gegen Väterkarenz spielen hingegen kaum eine Rolle (6 % bzw. 4 %). Der hohe Stellenwert des finanziellen Arguments zeigt sich in Wernecks Untersuchung auch darin, dass mehr als die Hälfte der Männer (56,3 %), die keinen Karenzurlaub beanspruchen, meinen, sie würden dies unter günstigeren Voraussetzungen tun; führend ist diesbezüglich ein höheres Einkommen der Partnerin (67 %) und auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für beide Elternteile (38 %); am dritthäufigsten wird „mehr Verständnis von Seiten des Unternehmens“ genannt (36 %); eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber Väterkarenz ganz allgemein nannten hingegen nur 18 % der Väter.

Vaskovics und Rost (1999: 43ff) untersuchen die Ursachen für die geringe Inanspruchnahme von Väterkarenz in Deutschland Ende der 1990er-Jahre, wobei sie im Rahmen ihres quantitativen Studienteils rund 1.000 Väter mit mindestens einem Kind unter fünf Jahren befragten. Es findet sich hier ebenfalls das finanzielle Argument, gefolgt von den beruflichen Motiven, als meist genannte Gründe gegen die Karenzbeteiligung. Die Autoren versuchten der objektiven Stichhaltigkeit dieses Arguments auf den Grund zu gehen, indem sie die Aussagen anhand der Einkommensdaten der Partner/innen überprüften: Drei Viertel der befragten Männer meinten, dass das Erziehungsgeld nicht ausreiche, um den Einkommensverlust, der durch die Karenz entsteht, auszugleichen. In Deutschland gab es bis zum Jahr 2007 einen relativ niedrigen monatlichen Fixbetrag – ähnlich dem ursprünglichen Kinderbetreuungsgeldmodell – als begleitende Geldleistung zur Karenz. Dabei zeigte sich zwar, dass dieses Motiv gegen die Karenz bei der großen Mehrheit jener auch aus nachvollziehbaren Gründen genannt wurde, da sie vor der Geburt des ersten Kindes deutlich mehr verdienten als die Partnerin. Allerdings beriefen sich auch 31 % jener Männer, die in etwa gleich viel verdienten wie ihre Partnerin und 29 % jener, die weniger verdienten, auf das finanzielle Argument. Insgesamt war allerdings nur bei 10 % der Väter das Einkommen der Frau höher und bei 12 % in etwa gleich hoch. Damit wurde bei 4 % aller Väter das finanzielle Argument nur vorgeschoben; bei einem Großteil konnte es objektiv nachvollzogen werden; zumindest was die kurzfristige finanzielle Perspektive des Paares betrifft, wie schon weiter oben erwähnt.

Auch in Untersuchungen zum österreichischen Kinderbetreuungsgeld (KBG) erweist sich das finanzielle Argument als das häufigste subjektive Motiv. Bei Riesenfelder et al. (2007: 78ff) war dies mit rund 75 % der befragten Mütter das Hauptargument gegen die Beteiligung des Partners am Bezug der Geldleistung. Zu diesem Zeitpunkt gab es beim KBG noch keine Wahlmodelle, sondern lediglich den relativ niedrigen monatlichen Fixbetrag von rund € 460. In der Untersuchung von Rille-Pfeiffer et al. (2009: 23) wurde bereits die erste große Kinderbetreu-

ungsgeldreform von 2008, mit der Einführung von Wahlmodellen mit höheren monatlichen Fixbeträgen und kürzeren Laufzeiten, berücksichtigt. Zu diesem Zeitpunkt nannten mit rund 57 % deutlich weniger Mütter finanzielle Motive als Argument gegen die Beteiligung des Vaters, auch wenn dies nach wie vor der am häufigsten genannte Grund ist. Am zweithäufigsten nennen Frauen auch in dieser Untersuchung mit rund 42 % berufliche Gründe des Mannes. Bei Riesenfelder et al. (2007: 78ff) wird hingegen konkret abgefragt, ob der/die Arbeitgeber/in gegen eine Partnerbeteiligung sei, was rund 34 % als Motiv nannten. Andere berufliche Gründe, die beispielsweise bei selbstständig Erwerbstätigen auftreten können, wurden in dieser Untersuchung durch die Items nicht berücksichtigt. Schwerer als die Ablehnung durch die Arbeitgeber/innen wog, dass die Frauen selbst gegen die Väterkarenz waren, was rund 40 % bestätigten; 39 % meinten zudem, der Vater selbst wolle dies nicht. Bei Rille-Pfeiffer et al. (2009: 23) wurde zudem das Item „will die Kinderbetreuung selbst übernehmen“ abgefragt, was rund 18 % der Mütter bejahten. Damit zeigt sich auch hier die ablehnende Haltung der Mütter, die den Kompetenzbereich Kinderbetreuung nicht abgeben wollen, als eine nicht zu vernachlässigende Komponente. Mütter, die sich gegen eine Inanspruchnahme von Väterkarenz positionieren, weil sie die traditionelle Mutterrolle nicht loslassen wollen, bezeichnet man als „Gatekeeper“ bzw. das psychologische Phänomen als „Gatekeeping“ (Mayrwöger 2008: 135). In den qualitativen Interviews und den Fokusgruppendifkussionen von Mayrwöger mit Vätern kam dieser Aspekt als Hindernis von Väterkarenz zur Sprache. In der quantitativen Untersuchung, die parallel durchgeführt wurde, fanden sich – auch in den offenen Antwortkategorien – keinerlei Hinweise darauf. Auch die Angst der Väter vor Überforderung mit der Väterkarenz wurde nur in der Fokusgruppe thematisiert.

Bei den Motiven *für* Väterkarenz hingegen führen in vielen Untersuchungen nicht in erster Linie finanzielle Aspekte, sondern die sogenannten inneren Motive. Dies zeigt sich bei älteren Untersuchungen (Werneck 1998 und Deutsch-Stix 1992, zitiert in Dörfner 2018: 37ff.) und auch in der Untersuchung von Rille-Pfeiffer et al. (2009: 22) zu den ersten Reformvarianten des KBGs. Die Motive für Väterkarenz wurden hier in der quantitativen Erhebung gänzlich offen abgefragt: Mehr als die Hälfte (rund 56 %) der befragten Mütter gab an, dass der Partner mehr Zeit mit dem Kind verbringen wolle; rund ein Viertel meinte, er wolle eine verstärkte Rolle in der Familie wahrnehmen; zudem gaben rund 18 % der Frauen an, dass der Partner sie im Haushalt entlasten wolle und rund 17 % nannten Gleichberechtigung in der Partnerschaft als Motiv. Bei 15 % wollte der Partner die Frau bei der Erwerbstätigkeit unterstützen. Den höheren Verdienst der Frau nannten hingegen nur 7,3 %. Auswertungen nach dem Bildungsstand ergaben signifikante Unterschiede: Je höher die Bildung der Mütter, desto eher gab es eine Beteiligung des Vaters. Zu welchen Anteilen nun die bessere Bildung der Frau die Einstellung zur Väterkarenz beeinflusst oder aber äußere Rahmenbedingungen wie ein besseres Einkommen der Frau eine Rolle spielen bzw. auch ein geringerer Wettbewerb bei den Vätern durch höhere Qualifizierung und Spezialisierung, wurde nicht untersucht. In den qualitativen Interviews bei Klepp et al. (2007: 249) im Rahmen einer Evaluierung des ursprünglichen Kinderbetreuungsgeldmodells zeigt sich, dass häufig günstige berufliche Rahmenbedingungen wie hohe Jobsicherheit, selbstständige Erwerbstätigkeit oder ausgeprägte Familienfreundlichkeit im Betrieb unterstützend für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes durch Männer wirken, wobei die Kausalität hier nicht klar ist, da familienorientierte Männer eventuell eher familienfreundliche Arbeitgeber/innen auswählen.

In der qualitativen Untersuchung von Holzinger et al. (2014:21) zeigte sich, dass Karenzmänner sich deutlich von den traditionellen Männlichkeitsentwürfen mit klassischen Geschlechterrollenzuschreibungen abgrenzen und sich auch nicht hauptsächlich als Mann über Erwerbstätigkeit identifizieren. Allerdings sind sie in ihrer Distanz zur hegemonialen Männlichkeit¹² nicht homogen und wurden von den Autoren/innen in drei Gruppen unterteilt: die *rhetorischen Modernisierer*, die eine Distanzierung von der hegemonialen Männlichkeit vor allem über die diskursive Ebene über geäußerte Wertvorstellungen vornehmen, während die *involvierten und die gleichstellungsorientierten Väter* diese Distanzierung auch über Praktiken in der Vereinbarkeit und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zeigen.

Diese beiden letzten Gruppen zeigen nachhaltiges Engagement in der Kinderbetreuung und gehen zudem über einen längeren Zeitraum in Karenz als die rhetorischen Modernisierer. Alle drei Gruppen zeigen eine kinder-orientierte Form der Männlichkeit (Johannson 2011, zitiert in Holzinger et al. 2014: 21), allerdings führe dies nur in Kombination mit einer Gleichstellungsorientierung zu einer Transformation von Männlichkeit.

Die Autoren/innen plädieren auf Basis dieser Ergebnisse für Anreize, die Väterkarenzen zu verlängern und verpflichtende Instrumente bei der Väterkarenz einzusetzen, da diese den Rechtfertigungsdruck der Väter gegenüber dem Beruflichen und Privaten aufheben würde. Väterquoten mit „use-it-or-lose-it“-Ansatz aus dem skandinavischen Raum kommen zwar keiner Verpflichtung gleich, allerdings würde Rechtfertigungsdruck genommen werden, da bezahlte Auszeiten für die Familie verloren gehen, wenn der Vater nicht in Karenz geht (Dörfler 2018: 46f.).

Die Hemmnisse und Motivatoren bei der väterlichen Inanspruchnahme von Elternteilzeit sind weitgehend ident mit jenen, die gegen die Inanspruchnahme von Väterkarenz sprechen (vgl. Dörfler/Wernhart 2007: 50ff).

2.2.2.3 Das betriebliche Umfeld

Grundsätzlich gibt es im deutschsprachigen Raum wenige empirische Untersuchungen zum betrieblichen Umfeld für Väterkarenz. Es zeigt sich in der vorhandenen Literatur jedenfalls, dass das betriebliche Umfeld im deutschsprachigen Raum lange Zeit vergleichsweise traditionell hinsichtlich der Einstellungen zu Geschlechterrollen war (Vaskovics/Rost 1999: 18).

Eine aktuelle Untersuchung zur Sicht der Unternehmen auf Väterkarenz findet sich in Bergmann/Sorger (2018: 25ff.). Sie analysieren anhand von 10 Betriebsfallstudien in männerdominierten Unternehmen in Österreich die Rahmenbedingungen für Väterkarenz und generell Vereinbarkeit für Väter. Es zeigt sich, dass gerade in männerdominierten Branchen Kinderbetreuungsauszeiten und vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen und Arbeitszeiten für Männer eher die Ausnahme als die Regel darstellen. Dennoch nahmen innerhalb der letzten Jahre auch in männerdominierten Branchen kontinuierlich mehr Männer KBG in Anspruch: Zwischen

¹² Das theoretische Konzept der hegemonialen Männlichkeit des australischen Soziologen Connell (1999) bezeichnet die vorherrschende Form von Männlichkeit in einer Gesellschaft, an der sich die anderen orientieren. Dabei sind die unterschiedlichen Formen von Männlichkeit nicht unveränderlich, sondern relationale Kategorien, die durch die Praxis produziert und damit sichtbar werden und sich immer wieder aus den Beziehungen zueinander konstituieren. Hegemoniale Männlichkeit ist damit als Produkt historischer und sozialer Umstände zu sehen und kann immer wieder infrage gestellt werden.

2006 und 2014 verdoppelte sich der Anteil der Männer unter den Personen mit KBG-Bezug. Die Interviews mit der Leitungsebene der Betriebe deuten auf einen Rollenwandel hin und auf eine neue Selbstverständlichkeit von Männern, die mit dem Anspruch verbunden ist, sich aktiv an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Diesbezügliche Wünsche der Mitarbeiter nehmen in den letzten Jahren zu und werden zunehmend auch aktiv geäußert. Hier orten die Autorinnen einen Schneeballeffekt: Wenn ein Mitarbeiter Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nimmt, dann folgen andere dem Beispiel („Leuchttürme“). Eine Veränderung in den Einstellungen kommt bei der Führungsebene zum Ausdruck, da auch viele der befragten Führungskräfte selbst in familiärer Auszeit waren. In diesem Zusammenhang wird ein gestiegenes Bewusstsein über die unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit kleinen Kindern sichtbar. Väterkarenz in einem Ausmaß von bis zu 2 Monaten wird von den Führungsebenen zumeist akzeptiert, längere Abwesenheiten werden von den Vorgesetzten problematischer gesehen, wobei oft mit einer „Unersetzbarkeit“ argumentiert wird. Obwohl die Argumente gegen eine längere Karenzzeit auch auf Frauen zutreffen würden, werden sie für Männer anders interpretiert, da Auszeiten von Frauen immer noch als „selbstverständlich“ angesehen werden. Hier orten die Autorinnen die Notwendigkeit des Umdenkens und einer Bereitschaft zur Umorganisation in den Betrieben.

Wagner (2008) untersucht einige Jahre zuvor im Rahmen einer eigenen Erhebung zum Thema Väterkarenz die Sicht von Personalverantwortlichen in Österreich. Dabei zeigt sich noch eine tendenziell negative Haltung gegenüber Väterkarenz. Insbesondere männliche, ältere Personalleiter von Kleinbetrieben mit einem eher geringen Anteil von Teilzeitbeschäftigten sind der Karenz und Arbeitszeitreduktion von Männern gegenüber besonders negativ eingestellt, während weibliche, jüngere Personalverantwortliche in größeren Unternehmen mit höherem Anteil an Teilzeitbeschäftigten besonders positiv eingestellt sind. Für Deutschland sieht Gesterkamp (2005) generell eine wachsende Minderheit an Personalchefs, die innovative Konzepte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerb auch für Männer erproben.

An positive Effekte für das Unternehmen durch erhöhte soziale und Schlüsselkompetenzen der aktiven Väter glauben die Unternehmensvertreter/innen kaum, am ehesten denken dies wiederum jüngere und weibliche Personen. Vorteile für das Unternehmensimage oder die Motivation der Mitarbeiter/innen werden durch Väterkarenz bzw. Väterteilzeit generell kaum gesehen. Demgegenüber befürchten die Personalverantwortlichen eine ablehnende Reaktion von männlichen Kollegen. Als Erklärung für die deutlich ablehnende Haltung von Männern in Personalleitungsfunktionen zu Väterkarenz und Väterteilzeit führt Wagner (2008: 216f.) an, dass männliche Führungskräfte selbst kaum Erfahrung mit der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb haben, weil sie in ihren eigenen Partnerschaften eine traditionelle Aufgabenteilung praktizieren und sich selbst daher nur auf das Erwerbsleben konzentrieren. Diese Konzentration auf das Erwerbsleben kann einer der Gründe sein, warum diese Personen im Wettbewerb um Führungspositionen überhaupt erfolgreich sind. Diese sogenannten „Dinosaur Dads“ mit ihrem traditionellen Rollenverständnis sitzen somit in den entscheidenden Positionen und prägen die Unternehmenskultur. Sie agieren im Erwerbsleben selbst so, als ob sie keine Kinder hätten, erwarten das von den anderen Mitarbeitern und sehen Männer, die familiäre Interessen in den Vordergrund stellen, oft als eine betriebswirtschaftliche Bedrohung, weil sie die strenge Arbeitsmoral der Mitarbeiter/innen aushöhlen könnten (Gersterkamp 2005: 70f.).

Steger (2005: 171f.) kommt in einer Untersuchung zur Väterkarenz in frauen- und familienfreundlichen Betrieben in Österreich zu dem Ergebnis, dass die Haltung zur Väterkarenz in diesen Betrieben zwar grundsätzlich sehr positiv sei, dass es allerdings kaum aktive Hilfestellung von Unternehmensseite für die Umsetzung gibt, was eventuell daran liegt, dass auch die Personalverantwortlichen dieser Unternehmen wenig Nutzen durch Väterkarenzen für die betriebliche Ebene sehen. Damit handelt es sich tendenziell um ein rein symbolisches Bekenntnis zur Väterkarenz. In der qualitativen Längsschnittuntersuchung von Klepp et al. (2007: 235) zeigte sich anhand eines untersuchten Falles deutlich die Diskrepanz zwischen der väterkarenzfreundlichen Grundhaltung eines großen amerikanischen Unternehmens aus dem Bereich der Kommunikationstechnologie und den Konsequenzen von Väterkarenz in der Praxis: So reagierten Vorgesetzte grundsätzlich positiv, ja sogar bestärkend, als ein Vater die Karenz einreichte, kurz nach seiner Rückkehr wurde er allerdings gekündigt, weil das Unternehmen keine Verwendung mehr für ihn hatte. Diese Rahmenbedingungen für Väterkarenz äußern sich jedenfalls auch in den Väterkarenzquoten der familienfreundlichen Unternehmen, die nicht höher sind als in durchschnittlichen österreichischen Unternehmen (Steger 2005). Steger führt dies u. a. darauf zurück, dass die meisten familienfreundlichen Maßnahmen in Österreich auf die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben von Frauen fokussieren. Umgesetzt wird die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung in den frauen- und familienfreundlichen Betrieben größtenteils in Form von Arbeitszeitreduktion und weniger in vollen Erwerbsunterbrechungen. Es zeigt sich zudem, dass neben einem grundsätzlich hohen Teilzeitanteil auch die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen sich positiv auf die Umsetzbarkeit von Väterkarenz auswirken.

Auch in der Analyse der qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen in österreichischen Unternehmen im Rahmen der Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes (Haider et al. 2007: 265ff.) zeigt sich deutlich, dass es kein aktives Bestreben gibt, Väterkarenz zu forcieren. Eine höhere Priorität liegt darauf, Mütter nach der Karenz schneller bzw. überhaupt zum Wiedereinstieg in den Erwerb zu bewegen. Männer in Karenz werden zudem als fordernder erlebt, was ihre Rückkehr in dieselbe Position im Job betreffe. Frauen seien diesbezüglich nachgiebiger und verzichten eher auf ihre vorherige Position.

Eine leichtere Umsetzbarkeit von Väterkarenz und Teilzeit für Väter scheint in staatsnahen Unternehmen gegeben zu sein, wie sich u. a. in der Untersuchung von Klepp et al. (2007: 234) zeigt. Die Autoren/innen führen dies sowohl auf die besser abgesicherten Arbeitsbedingungen als auch auf die Betriebsgröße zurück. Letztere erleichtert es, die ausfallende Arbeitskraft betriebsintern zu kompensieren. Je kürzer die Karenzdauer und je spezialisierter die berufliche Tätigkeit, desto eher würden die karenzierten Mitarbeiter an den vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren können. Eine Reduktion der Arbeitszeit nach der Karenz bei Mitarbeitern mit hoher Qualifikation und Position im Unternehmen wird hingegen von Arbeitgeber/innenseite als kaum machbar angesehen.

2.3 Ein Überblick über die Grundlagen der Verhaltensökonomie

Grundsätzlich ist die Verhaltensökonomie seit rund 30 Jahren ein Forschungszweig innerhalb der Wirtschaftswissenschaften. Sie hinterfragt das klassische Erklärungsmodell des *homo oeconomicus* und der rein rationalen Entscheidungsfindung des Menschen (rational choice), indem ökonomische Erkenntnisse mit jenen aus der Psychologie, Sozialwissenschaften, Neurowissenschaft, Kognitionswissenschaft etc. verbunden und auf die ökonomische Disziplin übertragen werden, um menschliches Verhalten besser erklären zu können. Verhaltensökonomische Forschung erklärt menschliches Entscheidungsverhalten beispielsweise mit sozialen Präferenzen, Heuristiken und Normen und erweitert somit die Verhaltensmodelle in den Wirtschaftswissenschaften. Eine wichtige Rolle für den Erkenntnisgewinn spielen Feld- und Laborexperimente (Weber/Schäfer 2017: 561f.).

In der Verhaltensökonomie wird also davon ausgegangen, dass Menschen nicht *ausschließlich* die rationalen Entscheidungen treffen, sondern dass es sowohl verschiedene Verhaltensstreiber als auch Grenzen der Rationalität gibt. Dennoch lehnt die Verhaltensökonomie die Rational Choice-Theorie nicht grundsätzlich ab. Sie geht nach wie vor davon aus, dass Menschen klare Präferenzen haben und gern rational nach diesen handeln wollen würden. Der Unterschied zu den früheren Theorien ist, dass einerseits Eigeninteresse nicht mehr die einzige Präferenz ist, sondern Präferenzen auch soziale und psychologische Komponenten haben können (z. B. Fairness), und dass andererseits Menschen systematische Fehler bei dem Versuch machen können, ihren Nutzen entsprechend ihrer Präferenzen zu maximieren.

Erkenntnisse der Verhaltensökonomie fanden in den letzten Jahren in einer wachsenden Zahl von Ländern Eingang in Gesetzgebungsverfahren.¹³ Verhaltensökonomie wurde bereits u. a. in den Bereichen Gesundheitspolitik, Umweltpolitik, (höhere) Bildung, Verbraucherfinanzierung, Steuerrecht sowie Strafrecht erfolgreich eingesetzt, indem z. B. durch verhaltensökonomische Ansätze die Ersparnisse von Niedrigverdienern/innen erhöht wurden, der Energieverbrauch in Haushalten reduziert wurde u. v. m. In den USA hat der frühere Präsident Barack Obama 2015 das *White House Social and Behavioral Science Team* einrichten lassen, deren Aufgabe es war, die Erkenntnisse der Verhaltensökonomie anzuwenden, um die Performance und Umsetzung der Dienste der Bundesregierung zu verbessern (Conolly 2017: 6).

Da die klassischen Maßnahmen der Familienpolitik bislang bei der Aufhebung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Übernahme unbezahlter Arbeit nur eingeschränkt erfolgreich waren, erscheint es sinnvoll, das Instrumentarium der Gestaltung von Politikmaßnahmen zu erweitern und verhaltensökonomische Maßnahmen für zusätzlich Anstöße bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb und der Väterbeteiligung einzusetzen.

¹³ Die Europäische Kommission hat in einem Bericht von 2016 Anwendungen von Verhaltensökonomie in der Politik der Mitgliedsländer zusammengefasst: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC100146/kjna27726enn_new.pdf

2.3.1 Von Anomalien, Heuristiken und kognitiven Verzerrungen

Kahnemann und Tversky (1979, 2000) schufen mit ihren Arbeiten im Bereich der sogenannten Anomalienforschung eine wichtige Basis für die Verhaltensökonomie. Demnach kann Verhalten aus ökonomischer Perspektive als Anomalie bezeichnet werden, wenn es schwierig bis unmöglich zu rationalisieren ist. Anomalien bezeichnen somit Abweichungen des realisierten Entscheidungsverhaltens von nutzenmaximierendem Rationalverhalten. Einerseits wenden Individuen bei Entscheidungen Heuristiken an - diese bedeuten ein Vereinfachen von komplexen Entscheidungsprozessen - indem Schlussfolgerungen mithilfe von Faustregeln getroffen werden. Diese Faustregeln sind häufig richtig, können aber auch zu systematischen Fehlern bei Entscheidungen führen. Die systematischen Fehler, die bei der Entscheidungsfindung unterlaufen, nennt man Verzerrungen (*biases*); sie sind vorhersagbar, weil sie eben systematisch auftreten. Zudem handeln Individuen oftmals kooperativ, altruistisch oder strafend, was einem egoistisch rationalen Handeln entgegenstehen kann.

Die durch Kahnemann/Tversky (1979) bekannt gewordenen *Theorien zu den zwei Systemen* erklären Verzerrungen wie folgt. Demnach handeln Menschen in zwei Entscheidungssystemen, einerseits gibt es ein langsames, kognitiv aufwändiges System, andererseits ein schnelles, effektives System. In dem schnellen System verwenden Menschen Heuristiken, die sehr oft gut funktionieren, aber manchmal zu Fehlern führen. Dieses System wird im Alltag verwendet, in Situationen, in denen nicht viel auf dem Spiel steht. Wenn man die Kosten miteinberechnet, die eine sorgfältig recherchierte und durchdachte Entscheidung mit sich bringt, kann es durchaus als rational angesehen werden, im Alltag das schnelle System anzuwenden.

Gedankenlosigkeit und Versuchung bzw. mangelnde Selbstkontrolle verleiten Menschen oft zu Fehlentscheidungen. Empirische Ergebnisse belegen zudem, dass Menschen „Herdentiere“ sind, die sich durch ihr Verhalten und damit auch durch ihre Entscheidungen oft ihrer Umgebung anpassen, selbst wenn diese offensichtlich fehlerhaft entscheidet. Treffen Individuen in Gruppen Entscheidungen, so nähern sich ihre Entscheidungen einander an und Gruppenmitglieder, die eine Meinung besonders vehement und selbstsicher vertreten, können die Entscheidungen der Gruppe besonders stark beeinflussen. Meinungen und Verhaltensweisen können in Gruppen bzw. Gesellschaften auf diese Art und Weise erhalten bleiben, auch wenn sie keinen Sinn (mehr) machen, weil sich Rahmenbedingungen verändert haben (*kollektiver Konservatismus*). In diesem Zusammenhang spricht man auch von der pluralistischen Ignoranz: Menschen folgen Traditionen aus der Annahme heraus, dass andere diese für wichtig halten, ohne dies aber zu überprüfen (sozialer Druck; Normen- und Wertekonsens) (Thaler/Sunstein 2017: 61ff.).

In der folgenden Aufzählung sollen nun ausgewählte Heuristiken, die unsere Entscheidungsfindungen beeinflussen und zu Anomalien bzw. systematischen Fehlern (Verzerrungen) bei Entscheidungen führen können, angeführt und erklärt werden. Dabei beschränken wir uns bei der Auswahl auf jene, die für die vorliegende Studie im weiteren Verlauf relevant sind, da dutzende unterschiedliche Verzerrungen bislang in der Verhaltensökonomie identifiziert wurden (Thaler/Sunstein 2017: 38ff. und Weber/Schäfer 2017: 569ff.):

- *Soziale Präferenz*: Menschen handeln oft um zu kooperieren (Reziprozität), zu helfen (Altruismus) oder Rache zu üben. Dabei wird häufig gehandelt, ohne Vorteile zu erlangen bzw. sogar Nachteile in Kauf genommen. Präferenzen können mit verhaltensökonomischen Maßnahmen nur schwer kurzfristig beeinflusst werden.
- *Status quo bias*: beschreibt die Tendenz, Dinge relativ unverändert zu lassen und Veränderung abzulehnen. Häufig beharren Individuen auf dem Status quo, obwohl dieser, wenn er neben den anderen Alternativen zur Auswahl stünde, nicht gewählt werden würde. Ein wichtiger Grund dafür ist z. B. mangelnde Aufmerksamkeit für veränderte Umstände. Außerdem muss man manche Entscheidungen unter Unsicherheit treffen, oder es kann schwer sein, die Argumente (beispielsweise Argumente in der Ethik) zu gewichten. In diesen Fällen tendiert man im Zweifel eher zum Status quo. Der Status quo bias steht auch im engen Zusammenhang mit einer anderen Verzerrung, der Verlustaversion.
- *Verlustaversion*: Verluste werden von Individuen als schmerzhafter erlebt als gleichartige Gewinne positiv erlebt werden. So werden Objekte, die man selbst besitzt, höher bewertet, als wenn sie jemand anderem gehören. Darin spiegelt sich die Verlustangst der Individuen wider. Individuen verhalten sich bei Vermögenssteigerungen risikavers, aber bei Verlusten risikofreudig, d. h. dies führt zur Trägheit in Bezug auf Risiken, um den aktuellen Besitzstand zu wahren. Fryer et al. (2018) beispielsweise untersuchen, inwiefern sich Verlustaversion bei der Wirkung von Bonusprogrammen auf Lehrer/innen zeigt. Dabei wurden verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Versionen des Bonusprogramms konfrontiert. Am Ende des Jahres wurde mithilfe eines standardisierten Tests überprüft, ob die Schüler/innen die zuvor festgelegten Lernziele erreicht hatten. Je besser die Schüler/innen dabei abschnitten, desto höher fiel in der einen Gruppe der entsprechende Bonus des Lehrers bzw. der Lehrerin aus. In der zweiten Gruppe erhielten die Lehrer/innen zu Beginn des Jahres eine fixe Vorauszahlung. Von dieser durfte umso mehr behalten werden, je besser die Schüler/innen in der Überprüfung der Lernziele abschnitten. Die Zahlungen waren dabei so gewählt, dass der effektive Bonus in Abhängigkeit von der Leistung der Schüler/innen in beiden Gruppen identisch war. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Verbesserung der Leistungen in der zweiten Gruppe (Verlustgruppe) mehr als doppelt so hoch ausfiel als in der ersten Gruppe.
- *Default-Effekt*: Wenn Individuen die Wahl zwischen verschiedenen Optionen haben, neigen sie durch ihre Tendenz zum Status quo zu bereits getroffenen Voreinstellungen. In der praktischen Anwendung kann ein bestimmtes Verhalten, das als politisch wünschenswert definiert wird, durch Defaults gelenkt werden, ohne den Personen die Möglichkeit zu nehmen, sich aktiv gegen diesen Default zu entscheiden. Ein klassisches Beispiel in diesem Kontext sind die automatischen Anmeldungen für Pension-Sparprogramme in den Vereinigten Staaten (u. a. Madrian und Shea 2001). Hierbei werden die Arbeitnehmer/innen automatisch für einen Pensions-Sparplan registriert, haben jedoch die Möglichkeit sich davon wieder abzumelden und keine Beiträge zu zahlen. Dieser Default führt gegenüber jenem, wo man zum Entrichten regelmäßiger Pensionsbeiträge selbst aktiv werden muss, zu einem substantiell höheren Beitragsniveau.

- *Anchoring-Anomalie*: Bei Entscheidungsprozessen ziehen Individuen oft eine bekannte Bezugsgröße heran, d. h. sie neigen dazu, sich von der Bezugsgröße bei Entscheidungen überproportional stark beeinflussen zu lassen, wodurch sie systematisch entweder über- oder unterschätzen (z. B. Schätzung der Einwohner/innenzahl). Eine Information wird demnach je nach der *zuvor* präsentierten Information jeweils anders bewertet. Dies ist z. B. bei der Präsentation von Sonderangeboten in Verbindung mit einem ursprünglich höheren Preis der Fall, d. h. bei gleichem Diskontpreis werden die Angebote, die mit höherem Ursprungspreis präsentiert werden, besser bewertet und eher gekauft.
- *Verfügbarkeitsheuristik*: Gibt es einen Mangel an präzisen Informationen, wird die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses danach eingeschätzt wie präsent (z. B. durch Warnhinweise oder Medienberichte) das Ereignis den Individuen ist, d. h. man greift zur Risikoabschätzung auf Beispiele zurück, die gerade im Gedächtnis sind entweder, weil sie sehr rezent, besonders emotional aufgeladen oder ungewöhnlich sind. Demgegenüber werden alltäglichere Risiken wie z. B. Verkehrsunfälle, Suizid oder Sonnenbrand weniger zur Risikoabschätzung herangezogen. Ebenso beeinflusst die Tatsache, ob man etwas selbst bereits erlebt hat, die Risikobewertung.
- *Framing-Effekt*: Die gleichen Informationen können zu unterschiedlichen Entscheidungen führen, je nachdem wie sie präsentiert werden. Die Entscheidung für oder gegen eine Operation kann z. B. beeinflusst werden, je nachdem ob man formuliert, dass 90 von 100 Patienten nach fünf Jahren noch leben oder dass 10 von 100 nach fünf Jahren verstorben sind. Die positiv formulierte Option wird von Menschen eher gewählt als die negativ formulierte, obwohl es sich in beiden Fällen um dasselbe Ergebnis handelt. Dieser Effekt kann auftreten, weil Menschen Entscheidungen häufig eher gedankenlos und passiv fällen.
- *Diskontierungs bias oder Present bias*: Konflikt zwischen kurzfristigem Genuss und langfristigen Möglichkeiten führt oft nicht zu einem Kompromiss, sondern zu einer Entscheidung für den kurzfristigen Genuss (*zwei Seelen in einer Brust*). Menschen diskontieren also nicht konsistent über die Zeit, sondern sind in der Gegenwart oft weniger geduldig als ihr „langfristiges Ich“ entscheiden würde. Wird eine Person z. B. gefragt, ob sie in der Zukunft sparen will (z. B. in einem Jahr eine Woche warten für € 110 statt € 100), dann entscheidet sie oft zu warten. Soll sie diese Entscheidung jetzt treffen (jetzt eine Woche warten für € 110 statt € 100), verhält sie sich ungeduldig und nimmt den früheren Betrag. Dieser Present bias könnte auch bei der Entscheidung gegen Väterkarenz eine Rolle spielen, da Männer zwar kurzfristig mehr verdienen, langfristig wirkt sich die gleiche (kürzere) Karenzzeit beider Elternteile aber tendenziell positiver auf das Familienbudget aus, da sowohl der Mann als auch die Frau langfristig gut verdienen.
- *Planning Fallacy*: bezeichnet ein Phänomen, bei dem Vorhersagen darüber, wie viel Zeit erforderlich ist, um eine zukünftige Aufgabe abzuschließen, optimistisch sind und die erforderliche Zeit unterschätzen.

2.3.2 Nudging: Sanfte Lenkung menschlichen Verhaltens

Wie bereits ausgeführt, muss nach den Erkenntnissen der Verhaltensökonomie davon ausgegangen werden, dass Individuen in unseren auf Privatautonomie basierenden, freien Gesellschaften nicht immer rational handeln. Welche Konsequenzen aber soll dies auf der gesetzgeberischen Ebene haben? Rechtfertigt dies nichtpaternalistische Eingriffe, die von einer höheren Warte aus festlegen, was gut für den Einzelnen im Sinne der Gesamtgesellschaft ist (Weber/Schäfer 2017: 572f)? Thaler und Sunstein (2017: 14f.) sprechen im Zusammenhang mit verhaltensökonomischen Maßnahmen vom *libertären Paternalismus* – zwei Begriffe, die einander vorerst zu widersprechen scheinen. Das Prinzip der Entscheidungsfreiheit des Individuums wird durch den Begriff „libertär“ ausgedrückt und der Paternalismus drückt das Bestreben von Entscheidungsarchitekten aus, Menschen im Entscheidungsprozess dahingehend zu beeinflussen, dass sich ihre Lebensqualität und ihre Lebenserwartung verbessert. Diese Lenkung soll geschehen, ohne den Individuen ihre Entscheidungsfreiheit zu nehmen. Individuen sollen lediglich sanft in die richtige Richtung „gestupst“ werden, durch sogenanntes „Nudging“.

Warum kann durch *Nudging* das Verhalten von Menschen überhaupt beeinflusst werden? Thaler und Sunstein (2011) unterscheiden als Grundlage für ihre Definition eines „Nudges“ zwei Menschenbilder: „Econs“ und „Humans“. *Humans* sind demnach das realistischere Konzept des Menschen, während *Econs* ein eher unrealistisches Bild des Menschen in den Wirtschaftswissenschaften darstellt. Beiden unterlaufen demnach bei der Entscheidungsfindung Fehler, allerdings sind diese bei *Econs* im Gegensatz zu *Humans* keine systematischen Fehler. *Econs* können zwar nicht alles prognostizieren, sind bei ihren Prognosen aber unvoreingenommen. *Humans* hingegen unterlaufen vorhersehbare Irrtümer bzw. Verzerrungen. Jene Faktoren, die das Verhalten von *Humans* signifikant beeinflussen, das von *Econs* hingegen nicht, sind in der Definition von Thaler/Sunstein (2011: 19) *Nudges*. *Econs* lassen sich hingegen nur von Faktoren beeinflussen, die eine Nutzenmaximierung darstellen, wie beispielsweise die Erhöhung von Steuern auf Süßigkeiten, nicht aber auf die Platzierung derselben im Supermarktregal. Das Verhalten von *Humans* kann mit beidem beeinflusst werden.

Nudging als libertär-paternalistische Regulierungsmethode gilt als zentrales Instrument, durch das Erkenntnisse der Verhaltensökonomie in die Gesetzgebung eingehen können. Das *Nudging*-Konzept von Sunstein und Thaler (2017) beschreibt Entscheidungsarchitektur, die das Verhalten von Menschen in vorhersagbarer Weise verändern kann, ohne Optionen auszuschließen oder wirtschaftliche Anreize stark zu verändern. Menschen sollen durch *Nudging* vor sich selbst geschützt werden, ohne dabei ihre Privatautonomie zu verletzen. Sie werden in eine Richtung gelenkt, ohne ihnen die Entscheidungsfreiheit *gegen* diese Richtung zu nehmen. Ein bekanntes Beispiel für *Nudging* ist die Wandlung von „opt in“-Regelungen, die Menschen bewusst nutzen können, in „opt out“-Angebote, aus denen sie bewusst aussteigen können (z. B. bei der freiwilligen Pensionsversicherung in den USA). Dieser *Nudge* nutzt – wie weiter oben ausgeführt – den Status quo bias und „stupst“ Menschen dazu, die für sie bessere Entscheidung zu treffen, indem sie im Status quo verharren, ohne sie aber dazu zu zwingen (Weber/Schäfer 2017: 561 und 573f.).

Grundsätzlich kann man einen *Nudge* sinnvoll einsetzen, wenn Menschen einen Anstoß brauchen für eine Entscheidung, die schwierig ist, selten getroffen wird, nicht mit unmittelbaren

Rückmeldungen verbunden ist und deren Aspekte nicht alle problemlos verstanden werden können (Thaler/Sunstein 2017: 106ff.).

Soziale Einflussnahme kann in der Politik gezielt als *Nudge* über verschiedene Mechanismen eingesetzt werden wie Information, Gruppenzwang und Bahnung, wobei sich Nudges die damit einhergehenden Anomalien zunutze machen (Thaler/Sunstein 2017: 97ff). Die sogenannte „Bahnung“ ist ein Begriff aus der Neurophysiologie und steht für bestimmte automatische Mechanismen in unserem Gehirn. Gruppenzwang und Information sind Mechanismen, die letztendlich ausnutzen, dass Menschen „Herdentiere“ sind und dem mehrheitlichen Verhalten der Gruppe folgen möchten.

Ein Experiment der Steuerbehörde in Minnesota zeigt beispielsweise, dass die mit der Steuererklärung einhergehende Information, dass 90 % der Steuerpflichtigen ihre Steuern bereits korrekt bezahlt haben, eine höhere Ehrlichkeit bei der Versteuerung mit sich bringt (vgl. Hallsworth et al. 2017). Auch bezüglich der Prävention von Rauchen und Alkoholkonsum kann das Verbreiten von Information eingesetzt werden, in dem man aufklärt, dass die Mehrheit nicht raucht bzw. dass übermäßiger Alkoholkonsum nicht weit verbreitet ist, wie es beispielweise Studenten/innen häufig falsch einschätzen (vgl. Wechsler et al. 2000; Perkins 2003; Linkenbach 2003; Linkenbach/Perkins 2003, zitiert in Thaler/Sunstein 2017: 100). Diese Fehleinschätzung basiert auf der Verfügbarkeitsheuristik (siehe Abschnitt 2.3.1). In Kalifornien wurde in Rahmen einer Studie eine Beeinflussung des Energieverbrauchs durch gezielte Information untersucht, indem Menschen informiert wurden, ob der Energieverbrauch aktuell überdurchschnittlich hoch (schlecht) ist. Umgekehrt werden aber jenen, die mit ihrem Verbrauch unter dem Durchschnitt liegen, keine diesbezüglichen Informationen übermittelt, da dies zum sogenannten „Boomerang-Effekt“ führen könnte, d. h. sie könnten ihren Verbrauch künftig anheben. Durch diese Information konnte der durchschnittliche Energieverbrauch deutlich gesenkt werden (vgl. Schultz 2007, zitiert in Thaler/Sunstein 2017: 101). Bestimmte Verhaltensweisen können zudem ausgelöst werden, indem man sie in Bahnen lenkt. So können durch bestimmte Stichworte, Düfte, Gegenstände etc., die man Menschen vorgibt, Verhaltensweisen ausgelöst werden. Subtile Faktoren können einen starken Einfluss darauf haben, wie rasch einer Person bestimmte Informationen in den Sinn kommen. So lassen Düfte, die an Putzmittel erinnern, Menschen in der Kantine mehr auf Sauberkeit achten. Aber auch das Messen von Verhalten in den Sozialwissenschaften beeinflusst das Verhalten selbst (*Mere-Measurement-Effekt*), wie z. B. Wahlbefragungen kurz vor der Wahl Menschen animieren, tatsächlich das zu wählen, was sie bei der Befragung angegeben haben. Wenn man Menschen also fragt, ob sie ein bestimmtes Verhalten planen, erhöht man die Wahrscheinlichkeit, dass sie tatsächlich so handeln werden. Der Effekt lässt sich noch verstärken, wenn man genauer bezüglich der Umsetzung nachfragt, z. B. wann und wie der Befragte vorhat, etwas Bestimmtes zu tun (*Kanalfaktoren*, Thaler/Sunstein 2017: 102f.). Dieser Effekt könnte beispielsweise auch beim Wiedereinstieg von Frauen nach Geburt eines Kindes oder bei der Erhöhung der Inanspruchnahme von Väterkarenz genutzt werden.

2.4 Verhaltensökonomie im Anwendungsbereich „Vereinbarkeit Familie und Beruf“

Grundsätzlich existieren zu unserer zentralen Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Väterbeteiligung kaum verhaltensökonomische Studien. Fasst man den inhaltlichen Themenbereich etwas weiter, hin zu genereller *Work-Life-Balance*, dann findet sich einschlägige Literatur, die auch teilweise verhaltensökonomische Ansätze verfolgt.

Connolly et al. (2017) identifizieren beispielsweise in ihrer Untersuchung jene Faktoren, die *Work-Life*-Konflikte für „Wissensarbeiter/innen“ in den USA kreieren, und entwickelten auf Basis ihrer Untersuchungen Designs zur Lösung dieser Konflikte. Grundsätzlich gehen sie von einem großen Einfluss des Gender-Aspekts auf den *Work-Life*-Konflikt aus, der vor allem daraus resultiert, dass die amerikanische Wirtschaft jahrzehntelang auf einer geschlechtersegregierten Arbeitsteilung aufbaute, indem ein „stiller Partner“ – die amerikanische Ehefrau – dem amerikanischen Arbeitnehmer den Rücken für die Erwerbsarbeit freihält. Im Rahmen ihrer Studie wählten sie drei Vergabestiftungen aus und untersuchen jeweils den physischen Arbeitsplatz, analysierten die Betriebsanleitungen der Arbeitnehmer/innen sowie (teilweise) administrative Daten, und interviewten dutzende Arbeitnehmer/innen, wobei der Großteil der Beschäftigten gesetzlich von Überstundenzuschlägen ausgenommen war. Sie betonen dabei, dass einige Ergebnisse jedenfalls in anderen Branchen bzw. anderen Organisationsstrukturen abweichen können. Sie definieren den *Work-Life*-Konflikt damit, dass Verpflichtungen des Erwerbsarbeitslebens im selben Zeitraum wie andere Verpflichtungen erfüllt werden müssen. Dabei gehen die Autoren/innen davon aus, dass zumeist die Erwerbsverpflichtungen erfüllt werden und die anderen Nicht-Erwerbspflichten unerfüllt bleiben, was zu Frustration, Stress und gesundheitlichen Problemen bei den Arbeitnehmern/innen führt. Bleibt dieser Konflikt langfristig ungelöst, kann dies zum Burn-Out führen. Sie definieren eine Reihe an Verhaltensweisen, die sie als charakteristisch für einen *Work-Life*-Konflikt ansehen, die aber in unterschiedlichen Unternehmen oft auf ganz anderen Wegen zu lösen seien (Connolly et al. 2017: 4):

- mehr Stunden über Tage, Wochen und Monate zu arbeiten als man es wünscht,
- mehr Stunden als nötig eingeloggt zu sein, um bestimmte Organisationsziele zu erreichen,
- arbeiten zu Zeiten, die nicht dafür geplant waren,
- private Vereinbarungen nicht einzuhalten, um Arbeitsziele zu erreichen,
- Versäumen des Verbrauchs angesammelter, bezahlter Auszeiten,
- Nichtausschöpfen der gesamten verfügbaren Elternzeit, (wobei diese in den USA in der Regel maximal wenige Monate dauert),
- Nichtnutzung der verfügbaren flexiblen Arbeitsarrangements,
- Schlafmangel aufgrund von Erwerbsarbeitsverpflichtungen,
- zu arbeiten, wenn man eigentlich krank ist,
- viele Dienstreisen (diese schaffen oft nichtproduktive Arbeitszeiten und reduzieren Zeit der produktiven Arbeit und Zeit für andere Verpflichtungen),
- Nichtproduktive „Face-time“ in der Arbeit zu verbringen,
- Urlaub zu nehmen und währenddessen mit der Arbeit verbunden zu bleiben,
- Nicht-Arbeitszeit wird durch Arbeitskommunikation unterbrochen und
- zu schnelles Reagieren auf Arbeitskommunikation während arbeitsfreier Zeit.

Connolly et al. (2017: 7ff.) identifizieren in ihrer Analyse bestehender Mikro-Level-Studien und ihrer eigenen empirischen Untersuchung drei Merkmale der modernen Arbeitswelt, die auf den ersten Blick als hilfreich bei der Vereinbarkeitsfrage wirken, als potentiell erschwerende Faktoren, die Menschen mehr Wahlmöglichkeiten geben und damit auch mehr Möglichkeiten sich systematisch falsch zu entscheiden:

- *Flexibilität*: Im positiven Sinn soll Flexibilität den Arbeitnehmer/innen ermöglichen, Kontrolle über den eigenen Zeitplan bzw. Tagesablauf zu haben, um eine bessere Work-Life-Balance bzw. Vereinbarkeit zu erreichen. Dies ist aber häufig nicht der Fall, durch Planungsirrtümer (*planning fallacy*), Fehler bei der affektiven Vorhersage, sowie Netzwerkeffekte, wenn Zeitpläne sich im Laufe des Tages ändern. So planen Menschen systematisch zu wenig Zeit für Arbeiten ein und unterschätzen, wie emotionale und physische Zustände ihre Zukunftsentscheidungen beeinflussen. Zudem werden durch Flexibilität positive Netzwerkeffekte beschädigt bzw. ins Negative verkehrt, wenn Mitarbeiter/innen zur selben Zeit und am selben Ort arbeiten. Beispielsweise werden Emails an Tagesrandzeiten verschickt, welche die Privatzeit unterbrechen.
- *Zusammenarbeit oder Kollaboration*: Theoretisch soll die Zusammenarbeit über eine gesamte Organisation hinweg die besten Ideen und Lösungsansätze hervorbringen. Andererseits können lange, zu breit angesetzte Meetings Arbeitnehmer/innen davon abhalten, die eigentliche Arbeit zu erledigen. Nicht-intendierte, negative Konsequenzen von Zusammenarbeit auf die Arbeitszeit anderer entstehen aus einem anderen Anteil der menschlichen Psyche heraus, der *Egozentrik*: Diese wirkt sich in der Zusammenarbeit insofern aus, als dass die Zeit anderer nicht genauso wertgeschätzt wird wie die eigene Zeit. Dies kann der Fall sein, wenn Meetings ohne Entscheidungsfindung vorübergehen, wenn sie unstrukturiert sind und ungenügende Klarheit bezüglich der Zielsetzung besteht. Eine asymmetrische Kostenstruktur kann etwa zur Überanfrage bei Zusammenarbeit führen, d. h. es werden mehr Personen zu Meetings geladen, als wirklich notwendig sind. *Risikoaversion*¹⁴ ist dabei eine unerwünschte Nebenwirkung und bedeutet in dieser Situation, dass die zu Meetings eingeladenen Personen, die eigentlich gar nichts zusätzlich beitragen können, die Einladung annehmen, weil dieses Verhalten weniger Risiken birgt als eine Ablehnung der Einladung.
- *Autonomie*: Unerwünschte Konsequenzen durch Autonomie ergeben sich durch den unsichtbaren Einfluss *sozialer Normen*, deren Einhaltung durch sozialen Druck durchgesetzt werden kann. So werden die wenigen Kollegen und Kolleginnen, die am Wochenende Emails verschicken, wahrgenommen; nicht aber die große Mehrheit der anderen, die ihre Freizeit voll nutzen und keine Emails verschicken. Die Allgegenwärtigkeit der Identität von Menschen als Arbeitnehmer/innen durch Erinnerungsemails etc. und fehlende Maßnahmen für die Stärkung der Identität als Elternteil, wie beispielsweise eine Erinnerung an das Lesen der Gute-Nacht-Geschichte für die Kinder, führt zu einer Verzerrung im Verhalten der Menschen als Arbeitnehmer/innen.

¹⁴ In einer Reihe ökonomischer Settings findet sich bei Individuen eine Aversion gegenüber Risiken. Ein Individuum, das stets die Teilnahme an einer fairen Wette ablehnt, ist risikoavers. Wenn Individuen einen abnehmenden Grenznutzen von Wohlstand zeigen, sind sie risikoavers. Als Konsequenz sind sie gewillt etwas zu bezahlen, um zu vermeiden, faire Wetten annehmen zu müssen (Nicholson 1988: 247).

Conolly et al. (2017: 17ff.) fokussieren bei den Designs ihrer zum Teil verhaltensökonomischen Interventionen und Incentives auf die vier folgenden negativen Effekte bei der Work-Life-Balance, die aus den oben genannten Aspekten der Modernisierung der Arbeitswelt von Wissensarbeiter/innen entstehen: Nicht ausreichende Zeit für Erholung zu haben, zu viele Emails zu empfangen, zu viel Zeit in Meetings zu verbringen und generell zu viele Stunden zu arbeiten.

Die ersten Designlösungen sollen Menschen dazu bringen, mehr von ihrem Urlaub zu beanspruchen und dabei nicht mit der Erwerbsarbeit durch Telefon oder Email verbunden zu bleiben:

1. einen Moment der Wahl kreieren und später nachhaken: Zu einem regelmäßig wiederkehrenden Zeitpunkt werden die Mitarbeiter/innen von Unternehmensseite gefragt, wann und wieviel Urlaub sie beanspruchen wollen und welche Schritte zur Vorbereitung für ihre Abwesenheit sie setzen wollen. Bezüglich der Umsetzung soll nach einiger Zeit nachgehakt und die Machbarkeit geprüft werden.
2. Disconnection-Bonus: Dieser Bonus wird für jeden Tag ausgeschüttet, an dem keine Kommunikation mit der Arbeit aufgenommen wird und soll je nach Firmenkultur unterschiedlich ausgestaltet sein, z. B. zusätzliche Freizeit, direkter finanzieller Anreiz oder eine Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation.
3. Paid time on: Für jeden Urlaub von mehr als fünf Tagen am Stück werden Mitarbeiter/innen je einen Arbeitstag vor und nach Urlaubsantritt von Meetings und Abgabefristen befreit. Zudem sollen sie ihre automatische Abwesenheitsnotiz an diesen beiden Tagen aktiviert haben. Dies ermöglicht Vorbereitung für die Abwesenheitszeit bzw. das Aufholen von angesammelter Arbeit.

Die zweite Gruppe der von Conolly et al. entwickelten Designlösungen zielt darauf ab, dass Mitarbeiter/innen weniger ihrer Freizeit für Firmenemails aufwenden:

1. Ausschalten der automatischen Benachrichtigung bei Eintreffen einer neuen Nachricht, sodass man Emails durch einen bewussten Akt laden muss.
2. Erhöhen der Zeit- und Aufmerksamkeitskosten für das Senden einer Email, sodass letztlich auch weniger Emails bearbeitet werden müssen, da dies weit aufwendiger ist als sie zu versenden. Daher sollen Out-of-Office-Zeiten in einer Organisation vereinbart werden, zu denen eine automatische Antwort an Mitarbeiter/innen gesendet wird, dass derzeit Erwerbsarbeit nicht die Norm ist.
3. Reduzieren der Zeit- und Aufmerksamkeitskosten für das Beantworten einer Email durch Wichtigkeitslevel oder das Setzen von Deadlines für die Bearbeitung, sodass die Emailsoftware diese gleich erkennen kann und Prioritäten bei der Bearbeitung der Nachrichten gesetzt werden.

Die dritte Gruppe der Designlösungen versucht die Anwesenheitszeit in Meetings zu reduzieren:

1. Meeting mit sich selbst: Zeiten; in denen man alleine arbeitet auch als solche für die Kollegen/innen offen zugänglich markieren, sodass sie den gleichen Stellenwert bekommen wie Zeiten für Meetings mit anderen.
2. Vorgegebene Meeting-Dauer um 50 % reduzieren und festlegen der Dauer je nach Meeting-Typ.
3. Festlegen einer klaren Agenda, Rollenverteilung und Verteilen der Verantwortung für jedes Meeting.

Die letzten drei Designlösungen von Conolly et al. zielen darauf ab, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen ganz generell zu reduzieren, um eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen:

1. Performance außerhalb des Erwerbslebens soll Teil der Selbst-Performancereview der Mitarbeiter/innen werden, jedoch nicht für andere (auch nicht die Unternehmensführung) zugänglich sein.
2. Eingebauter Stillstand: Diese Maßnahme ist nur in Unternehmen durchführbar, die sich etwas Stillstand auch leisten können und bedeutet, dass man einer Vollzeitkraft nur 80 % bis 90 % des Arbeitsausmaßes einer vollen Stelle übertragen soll. So werden Planungsfehler und Selbstüberschätzung ausgeglichen.

Fehr et al. (2016) untersuchen vergleichbare Fragestellungen wie in der vorliegenden Studie und führen verhaltensökonomische Online-Experimente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich durch, wobei politische Maßnahmen im Zentrum der Experimente standen, die ab März 2017 in die Reform des KBG einfließen, wie der Partnerschaftsbonus, der Familienzeitbonus und das Kontosystem beim pauschalen KBG (siehe Abschnitt 2.1.1.). Dafür stellen sie die Teilnehmer/innen vor bestimmte Entscheidungssituationen, um Verhaltenstreiber in der Aufteilung und Organisation von Kinderbetreuung zu ermitteln. Sie untersuchen dabei sowohl die Perspektive der Arbeitnehmer/innen als auch die der Unternehmen. Die Hauptfragestellungen sind, wie sich Arbeitnehmer/innen bezüglich Karenz und Kinderbetreuungsgeld (KBG) entscheiden und aus welchen Gründen sich Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb einsetzen oder dies nicht tun. Die experimentelle Variation basiert dabei auf den 2015 geltenden KBG-Regelungen mit den vier Wahlmodellen bezüglich Geldleistungshöhe und Bezugsdauer. Als Basis der Untersuchung dient ein Verhaltensmodell, über welches die entscheidungsrelevanten Verhaltenstreiber (Bewusstsein und Bereitschaft) identifiziert werden; konkret das *Bewusstsein* über negative externe Effekte einer langen Erwerbsunterbrechung für Gesellschaft und Wirtschaft sowie die *Bereitschaft*, diese Effekte zu verhindern. Die Bereitschaft hängt dabei von den Erwartungen des Individuums bezüglich der sozialen, psychologischen und ökonomischen Kosten und Nutzen ab. Soziale Kosten (jene Kosten, die bei Nichteinhaltung sozialer Normen entstehen) und psychologische Kosten umfassen die Schwierigkeit der Umsetzung, die Gewohnheiten sowie individuelle Werte und Präferenzen. Die ökonomischen Kosten beschreiben in diesem Modell die monetären Kosten für ein bestimmtes Verhalten, wie beispielsweise die Minderung des Einkommens oder der Pensionsansprüche aufgrund langer Karenzzeiten. Anhand einer Verhaltensmatrix kategorisieren Fehr et al. mit einem zeitlichen Horizont Maßnahmen, die zu einer Verhaltensänderung führen können. Je höher die Bereitschaft und das Bewusstsein als Status quo vorhanden sind, desto schneller soll die Verhaltensänderung zu erwarten sein.

Die Online-Befragung der Arbeitnehmer/innen fokussiert auf die Wahl des KBG-Modells, die Dauer der Erwerbsunterbrechung und auf Partnerschaftlichkeit bei der Kinderbetreuung. Dabei werden jeweils die dahinterstehenden Verhaltenstreiber ermittelt sowie andererseits die monetäre Anreizsensitivität durch Variationen der monetären Anreizstruktur gemessen. Die Ergebnisse des Experiments zeigen auf, dass die Bereitschaft, *insgesamt* weniger als 24 Monate in Karenz zu gehen, auf Arbeitnehmer/innenseite sehr gering, und für eine Karenzdauer unter 12 Monaten extrem niedrig ausgeprägt ist. Als Verhaltenstreiber werden hohe soziale und psychologische Kosten von Fehr et al (2016: 15) angeführt, wie die soziale Norm, zumindest die ersten 12 Monate beim Kind zuhause zu bleiben, die insbesondere für Frauen gilt, und Fairnessgedanken gegenüber dem Kind. Ebenso sind ökonomische Kosten (ab 24 Monate Karenzdauer) relevant. Es existiert zudem kein Bewusstsein hinsichtlich negativer gesamtgesellschaftlicher Auswirkungen. Diese niedrige Bereitschaft sowie das wenig ausgeprägte Bewusstsein sind unabhängig von Alter, Einkommen und Bildung. Allerdings steigt die Beschäftigungsquote von Frauen nach Ablauf der Karenz mit dem Einkommen der Frau; mit dem Einkommen des Partners steigt die Ansicht, dass Frauen den Hauptteil der Karenz übernehmen sollen. Es zeigen sich hinsichtlich der Präferenzen für die Aufteilung der Karenz allerdings große Unterschiede nach Geschlecht: Frauen wählen durchschnittlich für sich selbst längere Karenzzeiten als Männer (18 Monate vs. elf Monate) und entscheiden sich zudem für eine weniger partnerschaftliche Aufteilung (Frauen: 18,5 Monate und 3,1 Monate vs. Männer: 11,1 Monate und 13,7 Monate). Diese sei durch soziale Normen vorgegeben und daher durch monetäre Anreize nur sehr eingeschränkt veränderbar.

Die Testung der Wirkung monetärer Anreizsysteme auf die Dauer des KBG-Bezugs und der Karenz wurde wie folgt vorgenommen: Einerseits wurde im Experiment die Deckelung der einkommensabhängigen KBG-Variante aufgehoben und die Dauer dieser Variante auf insgesamt 18 Monate (mit mindestens drei Monaten für den Vater) verlängert, was den finanziellen Gesamtbetrag ebenfalls erhöhte. Bei Frauen, die zuvor mehrheitlich für sich eine Karenz unter 18 Monaten ablehnten, konnten diese monetären Anreize keine Verhaltensänderung in Richtung kürzerer Karenzdauer hervorrufen. Zudem zeigte sich aus ebendiesen Gründen auch keine Verhaltensänderung hin zu mehr Partnerschaftlichkeit. Ähnliches gilt für einen weiteren experimentellen Anreiz, den Partnerschaftlichkeitsbonus von € 1.000; dieser wird ausbezahlt, sofern die Aufteilung der Bezugszeit zwischen Mutter und Vater zumindest 40:60 beträgt. Der Anreiz führte im Experiment kaum zu Verhaltensänderungen, was wiederum auf die soziale Norm zurückzuführen ist, dass Frauen mindestens 18 Monate beim Kind bleiben wollen. Weiters wurde der Familienzeitbonus getestet, im Rahmen dessen Eltern im ersten Monat nach der Geburt mit monetärer Unterstützung gemeinsam beim Kind zuhause bleiben können. Diesen Bonus würden mehr als die Hälfte der Männer (55 %) beanspruchen wollen, wobei dies kein Garant für eine maßgebliche stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung ist, vor allem bezüglich einer Übernahme der Hauptverantwortung der Betreuung, da die Mutter in diesem Zeitraum ebenfalls zuhause bleibt. Das getestete Kontosystem für die Geldleistung KBG, wie es ab 2017 auch eingeführt wurde, ergab einerseits einen positiven Effekt auf die Partnerschaftlichkeit, andererseits war der Effekt auf die Gesamtbezugsdauer negativ, da sich diese verlängerte (Fehr et al. 2016: 25f.).

Zwei weitere Anreize, basierend auf Bewusstseinsbildung wie das Aufzeigen von langfristigen negativen Effekten auf die Einkommensentwicklung und die Pensionshöhe, hatten bei den Frauen keine Effekte auf die hypothetischen Entscheidungen; Männer hingegen reagierten mit

kürzeren Karenzzeiten und setzten gleichzeitig die Karenzanteile der Partnerin herauf, wodurch sich insgesamt kein positiver gesamtgesellschaftlicher Effekt ergibt. Die Erklärungen der Autoren/innen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede basieren einerseits auf sozialen Normen und andererseits auf den höheren potentiellen monetären Verlusten für Männer, die sich aus ihren durchschnittlich höheren Einkommen ergeben.

Anzumerken ist, dass im Rahmen der Arbeitnehmer/innenuntersuchung von Fehr et al. (2016) nicht ausschließlich Eltern kleinerer Kinder befragt wurden, sondern für Österreich repräsentativ ausgewählte unselbstständig Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 50 Jahren. Dies stellt möglicherweise einen Nachteil durch mangelnde Antizipationsfähigkeit hinsichtlich des Framings dar und könnte dazu führen, dass der Einfluss von sozialen Normen in den Ergebnissen verstärkt abgebildet ist.

Im Arbeitgeber/innenexperiment mit österreichischen Unternehmen von Fehr et al. (2016: 20) zeigt sich, dass Familienfreundlichkeit auf einer abstrakten Ebene von den Unternehmen sehr geschätzt wird, wie Ergebnisse anderer Untersuchungen in Abschnitt 2.2.1 bereits aufzeigten. So existiert ein großes Bewusstsein hinsichtlich positiver gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Effekte durch Familienfreundlichkeit, bei der konkreten Umsetzung im eigenen Unternehmen findet dies aber kaum Niederschlag. Die Bereitschaft, Beratungen für Arbeitnehmer/innen zur Vereinbarkeit bereitzustellen, ist relativ hoch, wobei ein Nutzen einer intensiven Beratung kaum gesehen wird. Zudem existiert eine dahingehende Erwartungshaltung in österreichischen Unternehmen, dass männliche Mitarbeiter nur kurz in Karenz gehen sollen. Die Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeiten und -formen für eine bessere Vereinbarkeit ist in den Unternehmen durchaus gegeben, nicht aber die Bereitschaft zu Telearbeit und Jobsharing. Müttern wird dabei eher Flexibilität zugestanden als Vätern, was wiederum traditionelle Rollenaufteilung fördert. Personalabteilungen sind zudem generell positiver gegenüber flexiblen Arbeitsmodellen eingestellt als tiefere Führungsebenen, die unmittelbar davon betroffen sind. Die Bereitschaft, Familie konkret in die Karriereplanung miteinzubeziehen, ist in den Unternehmen gering, umgekehrt denken Arbeitnehmer/innen, dass eine gute Planung ihrer Karenz und des Wiedereinstiegs positiv für ihre Karriere ist, weshalb die Bereitschaft dazu hoch ist; ähnliches gilt für Kontakthaltemaßnahmen während der Karenz: Die Unternehmensseite sieht hier kaum einen Nutzen, während Arbeitnehmer/innen einen hohen Nutzen sehen. Ebenso wird die Bereitstellung oder Hilfe bei der Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten von den Unternehmen stark abgelehnt. Insbesondere Kleinunternehmen sehen das nicht als ihre Aufgabe und sehen sich dazu auch nicht in der Lage.

Arbeitnehmer/innen haben insbesondere dann Verständnis und Bereitschaft, ihre Kollegen/innen bei Teilzeitarbeit und Gleitzeit zu unterstützen, wenn sie selbst Eltern sind. Andere Kollegen/innen akzeptieren dies nur, wenn für sie dadurch kein Mehraufwand entsteht. Letztlich ist auch die Unternehmenskultur generell entscheidend für die Bereitschaft zur Familienfreundlichkeit: Je mehr eine Unternehmenskultur auf die Beschäftigten ausgerichtet ist, desto höher ist die Bereitschaft zur Familienfreundlichkeit.

Auf Basis der Ergebnisse der beiden Online-Erhebungen entwickelten Fehr et al. (2016: 25ff.) Maßnahmenstrategien für eine höhere Väterbeteiligung und eine bessere Vereinbarkeit in drei verschiedenen verhaltensökonomischen Handlungskategorien: Die Kategorie „Advice“ umfasst generelles Optimierungspotential inklusive Lenkungswirkung durch gezielte Beratung;

„Belief Management“ umfasst ein Zusammenspiel von Information und Erlebnis zur Veränderung von Erwartungen, und „Choice Architecture“ bezeichnet die Vereinfachung und Lenkung der Entscheidungen durch passende Anreize und geeignete Gestaltung des Entscheidungskontextes.

Nur einige der empfohlenen Maßnahmen aus der Kategorie *Choice Architecture* wurden tatsächlich 2017 gesetzlich realisiert. So wurde die Umgestaltung der vier KBG-Modelle in Kontovarianten angeregt und auch umgesetzt, wobei sich die Art der Umsetzung von dem Modell der Autor/innen unterscheidet: Diese rieten an, im Antragsformular die kürzeste Bezugsdauer möglichst tief anzusetzen, um die Tendenz zur Mitte bei Wahlmöglichkeiten optimal zu nutzen und raschere Wiedereinstiege zu erreichen. Die kürzeste Bezugsdauer ist in der Umsetzung des Kontosystems mit 12 Monaten unverändert geblieben. Darüber hinaus wurde angeregt, Default-Effekte für kürzere Erwerbsunterbrechungen und mehr Partnerschaftlichkeit bei der Karentaufteilung zu nutzen, indem ein „Default“ auf kürzere Bezugsdauern gesetzt wird. Alternativ könnten Anker auf kürzere Bezugsdauern gesetzt werden. Umgesetzt wurde dies nicht wirklich, da es sowohl eine Voreinstellung im Formular auf die kürzeste als auch auf die längste Variante des KBG im Kontosystem gibt. Anhand der KBG-Antragsdaten seit März 2017 zeichnet sich ab, dass diese beiden Varianten auch tatsächlich am häufigsten beantragt werden.¹⁵ Bezüglich mehr Partnerschaftlichkeit bei der Aufteilung des Bezugs wurden keine Defaults oder Anker in den Antragsformularen gesetzt. Zudem wird die Integration des Wiedereinstiegs in die Konto-Variante angeregt, wobei die Bezieher/innen einfach selbst einen unverbindlichen Referenzpunkt dafür setzen sollen. Auch das wurde in der Reform von 2017 nicht umgesetzt.

Gesetzliche Umsetzung fanden hingegen der Vorschlag des Partnerschaftsbonus sowie der Familienzeitbonus, beides um die Partnerschaftlichkeit in der Kinderbetreuung zu erhöhen, wobei Fehr et al. (2016) beim Familienzeitbonus vor allem auf Spillover-Effekte auf das Rollenbild hoffen. Es gibt allerdings Hinweise aus weiteren empirischen Studien, dass erstens kurze Auszeiten (von unter drei bis sechs Monaten) von Vätern keine positiven Effekte auf die Partnerschaftlichkeit der zukünftigen Aufteilung der Kinderbetreuung haben (Haas/Hwang 2008; Schober/Zoch 2015; Hosking/Whitehouse/Baxter 2010; Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007) und zweitens, dass Auszeiten von Vätern, in denen die Partnerin ebenfalls Arbeitszeit reduziert, dazu führen, dass sie nicht die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen, sondern die Mütter weiterhin zuständig dafür bleiben (Brandth/Kvande 2016).

2.5 Zusammenfassung

In Österreich gibt es für Arbeitnehmer/innen mit Kindern eine Reihe gesetzlicher Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Dazu zählen u. a. das Kinderbetreuungsgeld (KBG), arbeitsrechtliche Karenz sowie Elternteilzeit. Zusätzlich unterstützen institutionelle Kinderbetreuungsangebote die Erwerbstätigkeit von Eltern, wobei das Angebot insbesondere bei unter 3-Jährigen Kindern in Österreich regional sehr unterschiedlich ausgestaltet und in der Regel im urbanen Raum deutlich umfassender ist. Karenz bzw. KBG sowie Elternteilzeit werden deutlich häufiger und länger von Frauen als von Männern beansprucht, was zu einem guten Teil in sozialen Normen begründet ist, aber auch mit den unmittelbar höheren finanziellen Einbußen für die Familie, da Männer in Österreich nach wie vor deutlich

¹⁵ KBG-Monatsstatistik der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse Jänner 2019

mehr verdienen als Frauen, was durch die geschlechtsspezifische Aufteilung der Kinderbetreuung verstärkt bzw. weiter zementiert wird. Die Rechte für unselbstständig erwerbstätige, pflegende Angehörige sind in Österreich deutlich weniger stark ausgeprägt als für Eltern, so gibt es zwar einige monetäre Leistungen und Möglichkeiten zur Vereinbarung bezüglich Arbeitszeitreduktion, allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf die Auszeiten zur Pflege, wodurch die Möglichkeiten von der Zustimmung der Arbeitgeber/innen abhängt. Es zeigt sich in früheren Untersuchungen, dass selbst in speziell familienfreundlichen Unternehmen beispielsweise Pflgeteilzeit nur von jedem zweiten Unternehmen ermöglicht wird.

In österreichischen Unternehmen wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundsätzlich als wichtig wahrgenommen und stellt sehr häufig auf symbolischer Ebene einen Wert im Unternehmen dar. Es gibt allerdings große Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen. Bessere Rahmenbedingungen liegen vor, wenn Unternehmen weniger Mitarbeiter/innen beschäftigen, davon mehr Frauen und höher Gebildete. Zudem ist im Handel und Dienstleistungssektor eine bessere Vereinbarkeit gegeben als im produzierenden Bereich. Familienfreundlichkeit ist zumeist auf abstrakterer Ebene, wie bei Unternehmenswerten, der Unternehmenskultur und dem Betriebsklima weiter verbreitet als bei konkreten Maßnahmenangeboten. Insbesondere Betreuungsangebote für die Kinder der Mitarbeiter/innen werden von den österreichischen Unternehmen kaum realisiert, was sicher auch mit dem hohen Anteil an Kleinunternehmen zusammenhängt. Aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb für Väter in Form von Väterkarenz und Väterteilzeit sowie Angebote für Führungskräfte wie Top-Sharing werden in Österreichs Betrieben tendenziell wenig begrüßt. Vereinbarkeit für Väter und Führungskräfte wird in Österreich selbst in familienfreundlichen Unternehmen noch vergleichsweise wenig thematisiert. Dafür werden Teilzeitarbeit für Frauen sowie Flexibilität bei der Arbeitszeit eher ermöglicht und akzeptiert.

Bezüglich Väterkarenz ist auch die Rolle von Personalverantwortlichen entscheidend: Sie sind demgegenüber eher positiv eingestellt, wenn sie weiblich, jünger und in größeren Unternehmen tätig sind, die zudem einen hohen Anteil an Teilzeitkräften haben. Ältere Männer in dieser Funktion können sich selbst kaum mit aktiven Vätern identifizieren und erleben sie sogar oft als betriebswirtschaftliche Bedrohung, weil sie die Arbeitsmoral der übrigen Mitarbeiter aushöhlen würden.

In früheren empirischen Studien zeigen sich eine Reihe von signifikanten Zusammenhängen zwischen Familienfreundlichkeit und betriebswirtschaftlich relevanten Faktoren wie der Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit von Mitarbeiter/innen; der Mitarbeiter/innen-Bindung sowie in geringerem Ausmaß auch der Kunden/innen-Bindung. Diese Faktoren führen nicht zuletzt zu einer höheren Produktivität in familienfreundlicheren Unternehmen.

Wie schon oben angeführt, gehen in Österreich Männer selten und eher kurz in Karenz bzw. beziehen selten und wenn dann kurz KBG. Motive dagegen sind neben den finanziellen Einbußen vor allem berufliche Gründe wie befürchtete Karriereeinbußen. Zudem ist auch das Festhalten der Frauen an der traditionellen Mutterrolle ein nicht zu vernachlässigender Faktor, der Väterkarenz verhindert. Frauen in Österreich wollen überwiegend die ersten 18 Monate ihrer Erwerbstätigkeit unterbrechen. Nehmen Männer Väterkarenz in Anspruch, so sind sie vor allem durch sogenannte innere Motive motiviert, allen voran „mehr Zeit mit dem Kind zu ver-

bringen“. Männer, die in Karenz gehen, grenzen sich zudem von den klassischen Männlichkeitsentwürfen ab und identifizieren sich nicht hauptsächlich über Erwerbsarbeit. Akademisch gebildete Männer gehen in Österreich besonders häufig in Karenz und erfahren dadurch kaum berufliche Nachteile, was durchaus mit den relativ kurzen Unterbrechungen zusammenhängt, welche die Männer zudem überwiegend als Phasen der Arbeitszeitreduzierung und nicht als völlige Auszeit gestalten. Teilweise wird dies auch durch eine positive Vorauswahl begründet sein, d. h. Männer gehen eventuell eher in Karenz, wenn sie keine beruflichen Nachteile befürchten.

Klassische Maßnahmen der Familienpolitik scheinen bislang nur eingeschränkt erfolgreich, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Übernahme von Betreuungsaufgaben zu reduzieren, weshalb es sinnvoll ist, verhaltensökonomische Maßnahmen neben den derzeitigen familienpolitischen Instrumentarien für zusätzliche Anstöße bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb und der Väterbeteiligung einzusetzen.

Verhaltensökonomie zeichnet sich dadurch aus, menschliches Entscheidungsverhalten nicht durch reines Eigeninteresse zu erklären, sondern bezieht soziale Präferenzen, Heuristiken, Normen und Verzerrungen (systematische Fehler) in die Verhaltensmodelle ein. *Nudging* gilt dabei als zentrales Instrument, durch das Erkenntnisse der Verhaltensökonomie in die Gesetzgebung eingehen können. *Nudging* soll angesichts der Vielfalt an systematischen Fehlern, die Menschen bei Entscheidungen unterlaufen, individuelle Entscheidungen zu wichtigen Themen dahingehend lenken, dass sich die Lebensqualität der Menschen verbessert, ohne ihnen aber ihre Entscheidungsfreiheit zu nehmen.

Zur Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren bislang kaum verhaltensökonomische Studien. Fehr et al. (2016) legen z. B. dar, dass Verhaltensökonomie durchaus Möglichkeiten bietet, die Väterbeteiligung und den Wiedereinstieg von Frauen insbesondere unter Nutzung von *Defaults* positiv zu beeinflussen. Allerdings zeigen sie in ihrer Untersuchung auch die Grenzen verhaltensökonomischer Ansätze durch tief verankerte soziale Normen insbesondere bezüglich der Mutterrolle auf.

3 Workshops (Fokusgruppeninterviews)

Um Informationen darüber zu gewinnen, inwiefern sich die im vorigen Abschnitt diskutierten verhaltensökonomischen Instrumente einsetzen lassen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb innerhalb von Unternehmen zu verbessern und die Beteiligung von Vätern im Rahmen der Kinderbetreuung zu erhöhen, wurden im nächsten Schritt Workshops in Form von Fokusgruppeninterviews durchgeführt. Ziel dieser Interviews war es zum einen, einen tieferen Einblick in die ganz alltäglichen Herausforderungen in Unternehmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu erhalten. Zum anderen sollten konkrete Ansatzpunkte für mögliche verhaltensökonomische Interventionen identifiziert werden.

3.1 Zielgruppe

Für die Fokusgruppeninterviews wurden Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen österreichischer Unternehmen eingeladen, an einem Workshop im Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) teilzunehmen. Der Fokus der Teilnehmerakquise lag dabei auf Unternehmen, die bereits im Rahmen des Audits *berufundfamilie* zertifiziert wurden oder sich zum Zeitpunkt der Interviews im Zertifizierungsprozess befanden. Dieser spezielle Fokus in der Auswahl der Teilnehmer/innen hat zum einen praktische Gründe bzgl. der Rekrutierung, aber auch inhaltliche und methodische, die im Folgenden näher erläutert werden.

- 1) Hinsichtlich der Rekrutierung konnten wir auf eine von der Familie & Beruf Management GmbH zur Verfügung gestellte Liste mit Ansprechpartner/innen in zertifizierten (bzw. zu zertifizierenden) Unternehmen zurückgreifen. Dadurch war es möglich, zielgerichtet potentielle Teilnehmer/innen für die Fokusgruppeninterviews anzusprechen. Diese Zielgruppe zeichnet sich aus durch eine hohe Sachkenntnis bezüglich der Thematik und durch die Bereitschaft, zeitliche Ressourcen in die Teilnahme an den Fokusgruppeninterviews zu investieren.
- 2) Inhaltlich begründet sich die Fokussierung auf bereits zertifizierte und somit dem Thema gegenüber positiv eingestellte Unternehmen mit der Tatsache, dass verhaltensökonomisch inspirierte Maßnahmen nur umzusetzen sind, wenn die abgezielte Verhaltensänderung nicht grundsätzlich den eigenen Präferenzen widerspricht. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die teilnehmenden Unternehmen bereits mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb auseinandergesetzt haben, dass eine gewisse Offenheit und positive Grundeinstellung gegenüber der Thematik herrscht und bereits Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb implementiert wurden. Da verhaltensökonomische Maßnahmen niederschwellig wirken und nicht mit Zwang oder starken Anreizen arbeiten, sind sie im Allgemeinen ungeeignet, um tief verankerte Überzeugungen und Präferenzen zu beeinflussen. Mit anderen Worten, die Erfolgsaussicht durch verhaltensökonomische Maßnahmen Einstellungsänderungen in einem Unternehmen herbeizuführen, welches familienfreundlichen Maßnahmen ablehnend gegenübersteht, kann als relativ gering eingeschätzt werden. In bereits als familienfreundlich zertifizierten Unternehmen hingegen, in denen Familienfreundlichkeit als Wert betrachtet wird und in denen es bereits Angebote gibt, werden – sofern bestimmte Aspekte noch nicht optimal ausgestaltet sind –

verhaltensökonomische Maßnahmen ein deutlich größeres Entfaltungspotenzial entwickeln können, die Rahmenbedingungen noch weiter zu verbessern. Ähnliches gilt für die Arbeitnehmer-Seite, wo ein Vater, der eine klare Priorität auf Beruf und Karriere setzt und die Verantwortung für Kinderbetreuungsaufgaben klar bei seiner Partnerin sieht, schwerlich mit niederschweligen Maßnahmen davon zu überzeugen sein wird, beruflich kürzer zu treten und eine lange Väterkarenz in Anspruch zu nehmen. Ist jedoch sowohl von Arbeitgeber- als von Arbeitnehmerseite die grundsätzliche Bereitschaft vorhanden, können Verzerrungen in den Erwartungen und dem Verhalten erst identifiziert und ihnen in weiterer Folge entgegengewirkt werden.

- 3) Angesichts der bereits vorhandenen, relativ großen Familienfreundlichkeit der beteiligten Unternehmen im Vergleich zum österreichischen Durchschnittsunternehmen stellen die in dieser Studie erfassten möglichen Defizite in der Familienfreundlichkeit eine konservativ geschätzte Untergrenze dar. Damit sind auch die hier festgestellten Potentiale zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen bei einer Anwendung auf eine breitere Gruppe von österreichischen Unternehmen ebenfalls vorhanden und höchstwahrscheinlich noch höher, sei es durch verhaltensökonomische oder politisch-strukturelle Maßnahmen.

Für die Studie wurden insgesamt vier Fokusgruppeninterviews mit sieben bis neun Teilnehmer/innen durchgeführt. Zwei dieser Interviews wurden mit Vertreter/innen der Arbeitgeber-Seite (in den meisten Fällen die Auditverantwortlichen des Unternehmens; in größeren Unternehmen zumeist Vertreter/innen der Personalabteilung, in kleineren Unternehmen oft auch die Geschäftsführung), zwei weitere Interviews mit Arbeitnehmer/innen (Väter, Mütter oder Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen) geführt. Der Grund, die Gruppen entsprechend aufzuteilen, lag zum einen in der beschränkten verfügbaren Zeit. Aufgrund der Vielfalt der zu diskutierenden Themen wäre es nur schwer möglich gewesen, sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberperspektive innerhalb des verfügbaren Zeitrahmens von zwei bis drei Stunden zu beleuchten. Zum anderen stellten die getrennten Interviews mit beiden Gruppierungen sicher, dass durch gemischte Gruppen die Offenheit der Diskussion nicht eingeschränkt und auf sozial erwünschte Antworten reduziert wurde. Vor allem aber war es uns durch die Aufteilung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Gruppen möglich, die jeweilige Sichtweise getrennt zu besprechen und dabei auch Einschätzungen über die Erwartungshaltung der anderen Seite zu diskutieren. Ziel war es, eventuelle Diskrepanzen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu identifizieren, da diese einen zentralen Ansatzpunkt für verhaltensökonomische Maßnahmen bieten, Verzerrungen der Anreizstrukturen durch wechselseitige Fehlwahrnehmung der Erwartungen zu analysieren und zu bearbeiten.

Ein explizites Ziel der Teilnehmerrekrutierung war es, ein möglichst breites Spektrum abzubilden, und Unternehmen unterschiedlicher Größe, aus unterschiedlichen Branchen und Regionen sowie mit unterschiedlicher Zusammensetzung der Belegschaft hinsichtlich soziodemografischer Merkmale für die Teilnahme zu gewinnen. Die Tabellen 1 und 2 geben einen ausführlichen Überblick über die Teilnehmer/innen der Fokusgruppeninterviews und ihre jeweiligen Unternehmen. Hinsichtlich der geografischen Lage der Unternehmen konnten wir auf Arbeitgeber-Seite Unternehmen aus fast allen Bundesländern rekrutieren, und es finden sich Unternehmen sowohl aus dem städtischen als auch aus dem ländlichen Raum darunter. Ein

ausgeglichenes Bild zeigt sich auch hinsichtlich der Geschlechterverteilung innerhalb der Unternehmen, und es finden sich Unternehmen mit mehrheitlich weiblichen Mitarbeiter/innen, Unternehmen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis, aber auch Unternehmen mit fast ausschließlich männlichen Mitarbeitern. Einschränkungen in der Diversität der teilnehmenden Personen zeigen sich lediglich bezüglich der geografischen Vielfalt auf Arbeitnehmer/innen-Seite und hinsichtlich Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen, wobei jedoch auch hier Personen mit einem Arbeitsplatz in verschiedenen Bundesländern gewonnen werden konnten.

3.2 Rekrutierung der Teilnehmer/innen

Im Folgenden soll der Ablauf der Rekrutierung der Teilnehmer/innen der Fokusgruppeninterviews näher beschrieben werden. Für die Rekrutierung auf der Arbeitgeber-Seite wurden zunächst personalisierte Emails an die Auditverantwortlichen der bereits zertifizierten oder sich im Zertifizierungsprozess befindlichen Unternehmen versandt, in denen diese zur Teilnahme an einem Fokusgruppeninterview zu den „Herausforderungen, Chancen und Hürden, die das Thema ‚Vereinbarkeit von Familie und Erwerb‘ für Unternehmen in der Praxis mit sich bringt“ eingeladen wurden (siehe Anhang A). Zudem wurde die Anonymisierung der Beiträge, die Aufwandspauschale, sowie Ort und geplanter Zeitraum der Fokusgruppeninterviews erwähnt. Jene Empfänger, die ihr Interesse an der Teilnahme durch eine kurze Antwort per Email bestätigten, wurden zur weiteren Planung telefonisch kontaktiert. Im Rahmen dieses Telefonats wurden weitere Informationen über Inhalt, Ablauf und Organisation der Fokusgruppeninterviews übermittelt, es wurde sichergestellt, dass die richtige Ansprechperson innerhalb des Unternehmens gefunden wurde.

Die Rekrutierung auf der Arbeitnehmer-Seite lief im Wesentlichen identisch ab, mit dem Unterschied, dass zunächst die Auditverantwortlichen kontaktiert wurden, mit der Bitte, den Kontakt zu einer Person im Unternehmen zu vermitteln, die mit Betreuungspflichten für kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betraut ist. Durch die Vermittlung der Auditverantwortlichen war es möglich, die Dienstfreistellung der Mitarbeiter während der Interviews sicherzustellen, was sich für die Rekrutierung von Arbeitnehmer/innen mit Betreuungsaufgaben als essentiell herausstellte.

In der Zusammenstellung der Gruppen wurde im Laufe des Rekrutierungsprozesses darauf geachtet, möglichst ausgewogene Gruppen aus Vätern, Müttern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen zusammenzustellen, aber auch hinsichtlich verschiedener Charakteristika der entsendenden Unternehmen sowie Führungsverantwortung der Teilnehmer/innen für Ausgewogenheit zu sorgen. Wie eingangs bereits diskutiert war dieses Unterfangen weitestgehend erfolgreich, mit leichter Einschränkung bzgl. der geografischen Vielfalt auf Arbeitnehmerseite. Diese Einschränkung war vor allem aus praktischen und organisatorischen Gründen nicht zu vermeiden. Aufgrund externer Rahmenbedingungen mussten die Fokusgruppeninterviews während des Sommers durchgeführt werden, sodass die Personalsituation in den meisten Unternehmen aufgrund der Ferienzeit sehr angespannt war. Zum anderen war es gerade für Arbeitnehmer/innen mit Betreuungsaufgaben für kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige (für die Zeit ohnehin ein sehr knapper Faktor ist) schwierig, die Zeit für das Fokusgruppeninterview aufzubringen. Diese beiden Aspekte rücken bei Arbeitnehmer/innen in Unterneh-

men mit großer Entfernung zu Wien noch stärker in den Vordergrund, da hier zusätzlich Reisezeiten anfallen, sodass es zu noch umfangreicherer zeitlicher Beeinträchtigung gekommen wäre. Nichtsdestotrotz ist es trotz dieser nachteiligen Rahmenbedingungen gelungen, auch auf Arbeitnehmerseite Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Bundesländern zu gewinnen.

Die Problematik der knappen Zeitressourcen von Arbeitnehmer/innen mit Betreuungsaufgaben war auch ausschlaggebend dafür, die Teilnehmer/innen auf Arbeitnehmerseite ebenfalls direkt über die Auditbeauftragten der zertifizierten (oder sich im Zertifizierungsprozess befindlichen) Unternehmen zu rekrutieren. Dies hatte den Vorteil, dass die Unterstützung der Unternehmen gesichert war und die Arbeitnehmer/innen während ihrer Arbeitszeit an den Fokusgruppeninterviews teilnehmen konnten und so die Beeinträchtigung von Betreuungsaufgaben minimiert werden konnte. Um die unterschiedlichen Perspektiven sinnvoll vergleichen zu können, war es zudem vorteilhaft, Arbeitnehmer/innen aus einem bezüglich der Arbeitgeberseite vergleichbaren Pool an Unternehmen zu rekrutieren, die sich durch eine gewisse Offenheit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszeichnen.

Eine letzte Hürde lag in der Rekrutierung von Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Zum einen war es für die Auditverantwortlichen wesentlich einfacher, den Kontakt zu Vätern oder Müttern zu vermitteln und auch auf explizite Nachfrage konnten oft keine Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gefunden werden, die zur Teilnahme an dem Fokusgruppeninterview bereit gewesen wären. Dies ist laut Rückmeldungen zum einen auf die emotionale Belastung durch das Thema zurückzuführen, aber auch auf die Tatsache, dass prozentual der Anteil an Eltern mit Betreuungspflichten für kleine Kinder deutlich höher ist als der Anteil an (der jeweiligen Personalabteilung bekannten) Personen, die sich aktiv um die Pflege von Angehörigen bemühen. Eine Person mit pflegebedürftigen Angehörigen konnte dennoch speziell für die Fokusgruppen gewonnen werden. Zusätzlich konnten wir eine Teilnehmerin, die ihre Teilnahme kurzfristig absagen musste, für ein nachträgliches Einzelinterview gewinnen, bei dem die Fragen der Fokusgruppen zielgerichtet aus der Perspektive von pflegebedürftigen Angehörigen besprochen wurden.

Tabelle 1: Übersicht Teilnehmende der Arbeitnehmer/innen-Fokusgruppeninterviews

Pseudonym	Alter	Geschlecht	Wohnort (BL)	Familienstand	Bildungsabschluss	Unternehmensgröße	Unternehmenssitz (BL)	Branche	Führungsposition	Pflegebedürftige Angeh.	Anzahl der Kinder	Alter Kinder in Jahren	Elternkarenz	Dauer Karenz (Monate)	Eltern-Teilzeit	Stunden pro Woche
Probe-Fokusgruppeninterview (Arbeitnehmer/innen): Freitag, 24.08.2018, 17:00 – 18:30																
Apfelbaum	32	w	W	verh	Univ	mg	W	B/ÖE	N	N	1	2	J	12	N	
Novak	51	m	W	NEL	Univ	sg	W	B/ÖE	N	N	3	17,14	J	12/12	N	
Batman	32	m	W	verh	Univ	sg	W	B/ÖE	N	N	1	2	J	8	N	
Fokusgruppeninterview AN1 (Arbeitnehmer/innen): Montag, 27.08.2018, 10:00 – 12:30																
Valentina	39	w	NÖ	verh	Univ	m	NÖ	B&V	N	N	2	7,3	J	12/12	J	28
Ralf	36	m	NÖ	verh	Univ	mg	W	B&V	N	N	1	2	J	2	N	
Julia	37	w	W	verh	Univ	sg	W	T&V	J		1		J	24	N	
Louisa	36	w	NÖ	verh	Univ	sg	W	T&V	N	N	1	2	J	10	J	23
André	39	m	W	ledig	Mat	g	W	B&V	N	N	1	2M	J	3	N	
Xandl	39	m	W	verh	Univ	sg	Vbg	T&V	J	N	1	2M				
Karoline	57	w	W	verh	Mat	g	W	B/ÖE	N	J	e		J	12/24		
Fokusgruppeninterview AN2 (Arbeitnehmer/innen): Mittwoch, 29.08.2018, 10:00 – 12:30																
Sophie	29	w	W	ledig	Mat	sg	Sbg	Hand	J	N	1	13	J	17	N	
Max N.	32	m	W	ges	BMS	mg	W	I&C	J	N	2		N		N	
Emilia	40	w	W	verh	Univ	g	W	I&C	N	N	3	3,6,9	J	3x24	J	20
Anton	36	m	W	verh	Univ	g	W	B/ÖE	N	N	1		J	3	N	
Heinrich	34	m	W	verh	Univ	mg	W	T&F	N	N	2	2,4	J	3/8	J	30
Musterfrau	37	w	W	verh	Univ	g	W	I&C	J	N	2		J	36	J	25
Laura	33	w	NÖ	NEL	Lehr	mg	W	Ind	N	N	1	10	N		N	30
Einzelinterview PA (Arbeitnehmerin, pflegende Angehörige): Mittwoch, 10.10.2018, 17:00 – 18:00																
Synergie	57	w	W	ges	Univ	g	W	T&F	J	J	1		N		N	

Abkürzungen und Einheiten: Alter in Jahren, w = weiblich, m = männlich, BL = Bundesland, W = Wien, NÖ = Niederösterreich, OÖ = Oberösterreich, Vbg = Vorarlberg, Sbg = Salzburg, Ktn = Kärnten, Stmk = Steiermark, verh = verheiratet, NEL = Nichteheleiche Lebensgemeinschaft, ges = geschieden, Univ = Universitätsabschluss, Mat = Matura, FH = Fachhochschulabschluss, BMS = Abschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule, Lehr = Lehrabschluss, k = weniger als 150 Mitarbeiter/innen (MA), m = 150 bis 500 MA, mg = 501 bis 1000 MA, g = 1001 bis 5000 MA, sg = über 5000 MA, B/ÖE = Behörde oder öffentliche Einrichtung, B&V = Banken und Versicherungen, T&V = Transport und Verkehr, Hand = Handel, I&C = Information und Consulting, T&F = Tourismus und Freizeitwirtschaft, Ind = Industrie, G&S = Gesundheit & Sozialwirtschaft, J = Ja, N = Nein, Alter der Kinder in Jahren (falls M, in Monaten), e = bereits erwachsene Kinder, Dauer der Karenz in Monaten.

Tabelle 2: Übersicht Teilnehmende der Arbeitgeber/innen-Fokusgruppeninterviews

Pseudonym	Alter	Geschlecht	Wohnort (BL)	Familienstand	Bildungsabschluss	Unternehmensgröße	Unternehmenssitz (BL)	Branche	Funktion in Unternehmen	Führungsposition	Auditverantwortlich	Pflegebedürftige Angeh.	Eigene Kinder
Fokusgruppeninterview AG1 (Arbeitgeber/innen): Dienstag, 28.08.2018, 15:00 – 17:30													
Ferdinand	54	m	OÖ	verh	Univ	m	OÖ	Ind	PV/GF	J	J	N	J
Vero	39	w	W	ledig	Univ	g	W	I&C	LPV	J	N	N	N
Max C.	34	w	W	verh	Univ	k	W	Hand	LPV	J	J	N	J
Mikki	47	w	Stmk	ledig	Univ	g	Stmk	B&V	LPV	J	N	N	N
Franz	34	m	OÖ	verh	Univ	mg	OÖ	I&C	LPV	J	J	N	J
Alexander	56	m	Ktn	verh	Univ	mg	Ktn	B&V	LPV	J	N	N	N
Cloud	35	w	W	ledig	Univ	m	W	I&C		J	J	N	N
Fokusgruppeninterview AG2 (Arbeitgeber/innen): Mittwoch, 29.08.2018, 15:00 – 17:30													
Lilly M.	33	w	W	ledig	Mat	sg	NÖ	Hand	PV	N	J	N	N
Felix	43	m	OÖ	verh	Univ	k	OÖ	I&C	GF	J	J	N	J
Peter	35	m	OÖ	verh	FH	k	OÖ	Ind	GF	J	J	N	J
Cilli	54	w	Ktn	verh	Mat	g	Ktn	Ind	PV	N	J	N	N
Catherine	58	w	OÖ	verh	Univ	g	OÖ	B/ÖE	LPV	J	J	N	N
Lilly S.	42	w	NÖ	verh	Univ	sg	W	B/ÖE	PV			N	J
Alida	52	w	OÖ	verh	Univ	g	OÖ	B&V	LPV	J	N	J	J
Anna T.	49	w	Stmk	NEL	Univ	mg	Stmk	G&S	PV/GF	J	J	N	J
Lysistrata	37	w	Stmk	ledig	Univ	g	Stmk	B/ÖE	PV	J	J	N	N

Abkürzungen und Einheiten: Alter in Jahren, w = weiblich, m = männlich, BL = Bundesland, W = Wien, NÖ = Niederösterreich, OÖ = Oberösterreich, Vbg = Vorarlberg, Sbg = Salzburg, Ktn = Kärnten, Stmk = Steiermark, verh = verheiratet, NEL = Nichteheleiche Lebensgemeinschaft, ges = geschieden, Univ = Universitätsabschluss, Mat = Matura, FH = Fachhochschulabschluss, BMS = Abschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule, Lehr = Lehrabschluss, k = weniger als 150 Mitarbeiter/innen (MA), m = 150 bis 500 MA, mg = 501 bis 1000 MA, g = 1001 bis 5000 MA, sg = über 5000 MA, B/ÖE = Behörde oder öffentliche Einrichtung, B&V = Banken und Versicherungen, T&V = Transport und Verkehr, Hand = Handel, I&C = Information und Consulting, T&F = Tourismus und Freizeitwirtschaft, Ind = Industrie, G&S = Gesundheit & Sozialwirtschaft, PV = Personalverwaltung, LPV = Leitung der Personalverwaltung, GF = Geschäftsführung, J = Ja, N = Nein, Alter der Kinder in Jahren (falls M, in Monaten), e = bereits erwachsene Kinder, Dauer der Karenz in Monaten.

3.3 Durchführung der Fokusgruppeninterviews

Die Fokusgruppeninterviews fanden im Zeitraum vom 27. bis 29. August 2018 in den Räumlichkeiten des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) in Wien statt. Zwei der Interviews wurden am Vormittag (10:00 – 12:30) durchgeführt und zwei am Nachmittag (15:00 – 17:30). Nach Eintreffen aller Teilnehmer/innen wurde die Audioaufnahme gestartet und das Fokusgruppeninterview mit einer Begrüßung begonnen. Das Fokusgruppeninterview wurde von einer Mitarbeiterin des Österreichischen Instituts für Familienforschung und je einem Mitarbeiter der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt, wobei immer dieselbe Person die Leitung des Interviews innehatte und die beiden anderen Personen für konkrete Nachfragen zuständig waren. Neben der Audioaufnahme wurde das Interview zusätzlich stichwortartig protokolliert. Nach Vorstellung der Interviewer und Interviewerinnen wurden die Teilnehmer/innen über den Ablauf des Fokusgruppeninterviews informiert, insbesondere, dass das Gespräch aufgezeichnet und später anonymisiert (bzw. pseudonymisiert) ausgewertet wird. Zum Schutz der Identität der Teilnehmer/innen wurde daher auf Vornamen-Basis kommuniziert und es wurde gebeten, Familiennamen oder andere identifizierende Merkmale der Unternehmen nicht zu kommunizieren (wobei in einigen Fällen der Unternehmensname dennoch kommuniziert wurde). Zusätzlich wurden die Teilnehmer/innen gebeten, sich ein Pseudonym auszudenken und dieses auf die Namensschilder zu schreiben. Im Anschluss an die Interviews wurden das Protokoll (und später die Transkripte der Audioaufnahmen) anonymisiert, indem die Vornamen der Teilnehmer/innen durch diese Pseudonyme ersetzt wurden. Die hier im Bericht zitierten wörtlichen Aussagen sind ebenfalls mit den Pseudonymen der Teilnehmer/innen ausgewiesen. Nach Abschluss des inhaltlichen Teils, der in den folgenden beiden Abschnitten ausführlich diskutiert wird, wurden die Teilnehmer/innen gebeten, einen kurzen Fragebogen mit soziodemografischen Informationen, Angaben zur eigenen Betreuungssituation sowie Hintergrundinformationen über das eigene Unternehmen auszufüllen (siehe Anhang D, die dort erhobenen Informationen werden in den Tabellen 1 und 2 zusammengefasst). Für ihre Teilnahme erhielten die Teilnehmer/innen eine Aufwandspauschale in Höhe von € 40, die bei Bedarf und Anreise von außerhalb Wiens in Form einer zusätzlichen Reisekostenpauschale individuell erhöht werden konnte. Nach Verabschiedung der Teilnehmer/innen wurden die Audio-Aufnahmen gesichert und der Verlauf und die Erkenntnisse des Interviews von den Interviewer/innen gemeinsam mit der Protokollantin besprochen.

3.4 Inhaltliche Gestaltung der Workshops

Ziel der Workshops war es, durch Einblicke in praxisbezogene Ansichten von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen eine empirische Fundierung für neue Ansätze für verhaltensökonomische Interventionen zu schaffen. Wie bereits in Abschnitt 3.1. erläutert, handelt es sich bei der Zielgruppe der Studie um Personen aus bereits als familienfreundlich zertifizierten oder sich im Zertifizierungsprozess befindlichen Unternehmen. Diese Gruppe kann als grundsätzlich empfänglich für verhaltensökonomische Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb klassifiziert werden, da eine Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zumindest grundsätzlich der Philosophie des Unternehmens entsprechen sollte. Im Folgenden werden wir mithilfe von verhaltensökonomischen Überlegungen argumentieren, warum davon auszugehen ist, dass die reine Existenz von familienfreundlichen Maßnahmen eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für tatsächliche Familienfreundlichkeit ist, das

reine Vorhandensein von familienfreundlichen Angeboten also nicht automatisch zu einer verbesserten Situation für Eltern und pflegende Angehörige führt.

In einem gesellschaftlichen Umfeld, in dem familienfreundliche Unternehmen eher die Ausnahme als die Regel sind, ist nicht auszuschließen, dass die Erwartungen der Arbeitnehmer/innen an ihren Arbeitgeber verzerrt sind. Die Erwartungen der Arbeitnehmer/innen entsprechen also nicht den tatsächlich vorliegenden Bedingungen, sondern folgen Heuristiken, die in anderen Zusammenhängen hilfreich sind, hier aber zu inkorrekten Einschätzungen führen. Ein Beispiel wäre die sogenannte Verfügbarkeitsheuristik (für eine Erklärung siehe Abschnitt 2.1.1.), die dazu führen könnte, dass bei Nutzung von Karenz, Teilzeit, flexiblen Arbeitszeiten oder Home Office die Aufstiegschancen und die Jobsicherheit als niedriger eingeschätzt werden, als sie im eigenen Unternehmen tatsächlich sind, da mediale Negativbeispiele und persönliche Erfahrungen aus anderen Unternehmen oder dem persönlichen Umfeld bei der Beurteilung der Situation herangezogen werden. Dies hätte zur Folge, dass Arbeitnehmer/innen fälschlicherweise negative Konsequenzen aufgrund der Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote befürchten und diese daher nicht in Anspruch nehmen, obwohl sie prinzipiell an solchen Angeboten interessiert sein würden.

Probleme könnten auch bei fehlender Abstimmung zwischen den verschiedenen Führungsebenen entstehen. So ist denkbar, dass das Unternehmen und das Top-Management zwar prinzipiell die Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote befürwortet, untere Führungsebenen bzw. die direkten Vorgesetzten, die von eventuellen Karenzen und Ausfällen direkt betroffen sind, aber nicht. Des Weiteren ist denkbar, dass familienfreundlichen Angebote – absichtlich oder unabsichtlich – auf eine Art und Weise kommuniziert werden (siehe Abschnitt 2.1.1.), die zu einer negativen Wahrnehmung bei den Arbeitnehmer/innen führt. Tief verankerte soziale Normen, soziale Rollenbilder, Druck von außen oder Gruppenzwang können dazu führen, dass trotz der bestehenden Möglichkeiten die familienfreundlichen Angebote nicht angenommen werden. Zudem ist denkbar, dass der sogenannte Status quo bias dazu führt, dass Karenzzeiten nicht angenommen werden, da Karenz angemeldet und bei Nichtinanspruchnahme nicht abgemeldet werden muss („default“). Verlustaversion kann dazu führen, dass Arbeitszeitmodelle mit geringer Wochenstundenanzahl nicht beansprucht werden, da der monetäre Einkommensverlust überproportional stark gewichtet wird. Der Diskontierungsbias (siehe auch Abschnitt 2.1.1.) könnte dazu führen, dass bei einer kurzfristigen Entscheidung ohne vorherige Planung höhere Einnahmen des Mannes als wichtiger bewertet werden als höhere Einnahmen der Frau in der Zukunft, während die Familie bei einer langfristigen Vorausplanung die Vorteile einer Gleichverteilung der Kosten und eines in der Summe höheren Familienbudgets sehen würde. Auch Unsicherheit über die Einkommenssituation in der Zukunft (Risikoaversion) kann eine Rolle für das Verhalten spielen.

Ist ein Unternehmen nun grundsätzlich willens, ein familienfreundliches Umfeld zu fördern, dann können vom Unternehmen relativ kostengünstige verhaltensökonomische Instrumente eingesetzt werden, um verschiedenen hier beschriebenen Verhaltensverzerrungen entgegenzuwirken. Dazu müsste jedoch zunächst evaluiert werden, welche Probleme tatsächlich in der Praxis bestehen. Zu diesem Zweck wurde für die Workshops ein Fragenkatalog konzipiert, der diese Probleme (und potentielle Verzerrungen in Erwartungen und Entscheidungen) systema-

tisch abarbeitet. Die Fragen können dabei methodisch grob in drei Kategorien eingeteilt werden: offene Fragestellungen, halboffene Fragestellungen und theoriegeleitete Fragestellungen.

Als *offene Fragestellung* bezeichnen wir jene Fragen, bei denen ausschließlich die anschließende verhaltensökonomische Analyse theoriegeleitet ist. Angelehnt an die qualitative Sozialforschung (Lamnek 2005) sind diese Fragen prinzipiell so breit gestellt, dass wir von den Praxiserfahrungen und persönlichen Einschätzungen der Teilnehmer/innen lernen können, ohne vorab konkrete Erwartungen zu formulieren. Ein zentrales Element der Praxiserfahrung ist gerade, dass sie wichtige Punkte eröffnet, die durch eine rein theoretische Analyse nicht immer antizipiert werden können. Zusätzlich ist die Bedeutung von Problemen als gewichtiger einzuschätzen, wenn sie unbeeinflusst von den Teilnehmer/innen genannt werden, also nicht suggestiv erfragt werden und gleichzeitig auch theoretisch vorhergesagt wurden. Als Beispiele können im Interviewleitfaden die Punkte 1.2. und 2.6. (siehe Workshop Leitfaden, Anhänge B und C) herangezogen werden, in denen allgemeine persönliche Erfahrungen berichtet und auf Verbesserungspotentiale hingewiesen werden konnte.

Halboffene Fragestellungen sind solche Fragen, die prinzipiell dem offenen Fragentyp folgen, aber thematisch bereits auf etwas spezifischere, theoretische Interventionsmechanismen abzielen. Diese Fragen sind so gestellt, dass sie das Themengebiet, welches bei offenen Fragen noch relativ unbestimmt ist, auf gewisse Teilaspekte eingrenzen. Als Beispiele können die Fragen 2.1., 2.2. und 2.3. genannt werden. Hierbei wurden relativ offen die idealen Arbeitsbedingungen für die Familienbetreuung und die gegenseitigen Erwartungen, die vorhandenen, bekannten familienfreundlichen Angebote des Unternehmens und die Entscheidungskriterien zur Inanspruchnahme abgefragt. Die halboffenen Fragestellungen unterscheiden sich von den theoriegeleiteten Fragestellungen auch dadurch, dass letztere bereits weitaus konkretere Vorstellungen zu Interventionsmaßnahmen beinhalten.

Mittels der *theoriegeleiteten Fragestellungen* wurden dann relativ direkte Fragen gestellt, durch die eine genaue Einschätzung zur Anwendung theoriegeleiteter Interventionen erwartet wird. Beispiele hierfür sind Punkte 2.4. und 2.5., welche einem klaren verhaltensökonomischen Denkmuster folgen. Punkt 2.4. erfragt direkt die erwarteten beruflichen Auswirkungen der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten im Unternehmen. Im Vergleich zu 2.1. wird nun auf eine konkrete Erwartung eingegangen; im Vergleich zu 2.3. wird nicht auf allgemeine, sondern auf eine spezifische Fragestellung eingegangen. Wie oben bereits beschrieben, war hier die Erwartungshaltung, dass es möglicherweise eine Diskrepanz der Antworten auf diese Frage zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen gibt. Punkt 2.5. erfragt, ob es bei der Rücksichtnahme auf Betreuungsaufgaben seitens der Arbeitgeber/innen geschlechterspezifische Unterschiede gibt, also ob Arbeitnehmerinnen anders wahrgenommen und beurteilt werden als Arbeitnehmer. Hinter dieser Frage stehen ein umfassendes soziologisches Forschungsfeld zu Genderunterschieden und Rollenbildern (Risman/Froyum/Scarborough 2018), sowie empirische Ergebnisse aus der experimentellen, verhaltensökonomischen Forschung (z. B. Croson/Gneezy 2009; Niederle/Vesterlund 2007; Reuben et al. 2012; Ceccato et al. 2018; Schwieren 2012; Müller/Schwieren 2012; Guenther et al. 2010).

Aufgrund der methodischen Konzeption der Fragetypen wurde die konzeptionelle Entscheidung getroffen, Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen getrennt voneinander zu interviewen. Unter den in Abschnitt 3.1. bereits erwähnten Gründen (sozial akzeptierte Antworten, effizientes Zeitmanagement) ist vor allem noch einmal der theoriebasierte Grund zu erwähnen, Abweichungen zwischen Antworten von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen identifizieren zu können. Wir haben erwartet, dass Diskrepanzen zwischen den Antworten sich als besonders geeignet herausstellen, um mit verhaltensökonomischen Werkzeugen die Anwendung von zu Fehlern führenden Heuristiken zu minimieren. Daher wurden die Leitfäden zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen prinzipiell spiegelgleich konzipiert, was grundsätzlich das Potential schafft, zu jeder Frage eine verhaltensökonomische Intervention zu entwickeln. Beispielsweise können Unterschiede zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen in den gegenseitigen Erwartungen, in der Wahrnehmung von familienfreundlichen Angeboten, in der Wichtigkeit von Entscheidungskriterien, in der Erwartung von beruflichen Auswirkungen der Inanspruchnahme von Leistungen, oder in den Konsequenzen von Väterbeteiligung einfache verhaltensökonomische Maßnahmen implizieren, insbesondere wenn, wie erwartet, die jeweiligen Punkte von Arbeitnehmer/innen als problematischer eingeschätzt werden als von den Arbeitgeber/innen.

Zeitlich wurde der Workshop in eine offene Vorstellungsrunde und sechs Hauptfragen eingeteilt. Zunächst wurden die Teilnehmer/innen begrüßt und die wichtigsten Punkte zum Ablauf und den Diskussionsregeln erklärt. Wichtig ist, dass zu jeder Hauptfrage eine Reihe an weiteren Unterfragen vorbereitet wurden, die jedoch nur gestellt wurden, wenn sie während der Diskussion nicht von den Teilnehmern/innen selbst aufgebracht wurden. In vielen Fällen waren die Unterfragen spezielle, theoriegeleitete Fragestellungen (wie im Workshop-Leitfaden in Anhang B und C ersichtlich). Des Weiteren folgte die Reihenfolge der Fragestellungen einem klaren systematischen Schema, immer von allgemeineren zu spezielleren Fragestellungen.

Der Aufbau der inhaltlichen Fragen gestaltete sich wie folgt. Zunächst wurde durch eine Vorstellungsrunde die Gruppenmitglieder einander nähergebracht und eine angenehme, persönliche Atmosphäre geschaffen werden. Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin berichtete offen über die persönliche Erfahrung und Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Danach wurde die Diskussion der Teilnehmer/innen durch die Moderation thematisch in Richtung der Rahmenbedingungen innerhalb der Unternehmen geführt, wobei es hier zunächst eher um hypothetische Bedingungen und Erwartungen in Form der bestmöglichen Rahmenbedingungen ging. Die nächste Fragestellung führte dann von der Theorie in die Praxis und behandelte die Frage, welche familienfreundlichen Angebote es im Unternehmen tatsächlich gibt und wie diese bewertet und kommuniziert werden. Nachdem die familienfreundlichen Angebote dargelegt waren, konnten basierend darauf die Entscheidungskriterien diskutiert werden, welche darauf Einfluss nehmen, ob die Angebote in Anspruch genommen werden oder nicht. Ein für diese Studie wichtiger Aspekt der Entscheidungskriterien waren die beruflichen Auswirkungen der Inanspruchnahme, auf die daher dann im Anschluss näher eingegangen wurde. Falls nicht schon während der zuvor geführten Diskussion ausreichend besprochen, wurden danach noch einmal geschlechtsspezifische Unterschiede zu den verschiedenen Fragen für die Diskussion hervorgehoben. Zum Abschluss der Diskussion folgte wieder eine offene Fragestellung, bei der Verbesserungspotentiale frei genannt werden konnten. Anschließend wurde ein kurzer Fragebogen zu sozioökonomischen Eckpunkten ausgeteilt und

ausgefüllt, nach dem die Teilnehmer/innen ihre Aufwandsentschädigung erhielten und verabschiedet wurden.

Zusammengefasst sollten durch diese Gestaltung der Workshops spezifische Detailkenntnisse gewonnen werden, welche Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in der Praxis eine zentrale Rolle spielen, welche Faktoren eher vernachlässigbar sind und wo sich Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen finden. Dies wäre basierend auf rein theoretischen Überlegungen weitaus schwieriger gewesen, sodass die Auswertung der Workshops einen guten, empirisch fundierten Ausgangspunkt für die Entwicklung weiterer Maßnahmen bildet. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Workshops zunächst ausführlich dargestellt, ausgewertet und diskutiert. Darauf basierend formulieren wir im dann anschließenden Kapitel Vorschläge für verhaltensökonomische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.

4 Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews

Aus den Interviews gehen vier Schlüsselbereiche hervor, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen. Die Vereinbarkeit hängt im Wesentlichen von (1) der Unternehmenskultur, (2) dem Umgang mit Heimarbeit und Gleizeit, (3) dem Angebot von Teilzeit und Karenz und (4) den Kinderbetreuungsmöglichkeiten ab. Familienaufgaben können, überspitzt formuliert, von Arbeitnehmer/innen am besten mit dem Beruf vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber ein hohes Maß an Verständnis aufbringt; die Möglichkeit besteht, von zuhause aus und zu flexiblen Zeiten zu arbeiten; Teilzeit und Karenz jeweils einen geringen Einfluss auf Karriere und berufliche Weiterentwicklung haben; und wenn die Kinder während der Arbeitszeit in einer zum Arbeitsplatz günstigen geografischen Lage professionell betreut werden können. Diese idealen Bedingungen laufen den ökonomischen Interessen der Arbeitgeber teilweise zuwider, und es stellt sich in den Interviews relativ klar heraus, dass auch als familienfreundlich zertifizierte Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen meist nicht aufgrund intrinsischer Werthaltungen, sondern auch aus diversen extrinsischen Eigeninteressen heraus unterstützen. Im Folgenden werden diese Bereiche (um spezielle Anforderungen der (5) Pflege erweitert), nacheinander aus einer verhaltensökonomischen Perspektive beleuchtet und erste Ansätze für Interventionen identifiziert.

4.1 Unternehmenskultur

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist stark davon beeinflusst, wie Unternehmen grundsätzlich das Thema Familie kommunizieren und damit umgehen. Durch die Unternehmenskultur können, weitaus einfacher als in der Gesamtgesellschaft, Normen im Unternehmen gesetzt werden, um einen Referenzpunkt zu bilden, mit dem sich Mitarbeiter/innen und Führungskräfte mit dem Thema auseinandersetzen. Eine der am häufigsten genannten Bedingungen für einen familienfreundlichen Arbeitsplatz ist ein Mindestmaß an *Verständnis* der Arbeitgeber/innen für die Situation der Arbeitnehmer/innen. Im Einzelfall hängt die Erfahrung eines familienfreundlichen Klimas jedoch nicht so sehr von den vorgegebenen Unternehmenswerten ab, sondern von der Einstellung der direkten *Vorgesetzten* als auch der *Kollegen/innen*. Letztlich ist die Frage auch, inwieweit über familienfreundliche Angebote im Unternehmen tatsächlich *informiert* wird.

4.1.1 Verständnis zwischen Reziprozität und Wettbewerb

Sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen sind sich unabhängig voneinander darin einig, dass die Grundlage für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ein generelles Verständnis im Unternehmen für die Situation von betreuenden Angehörigen und Eltern ist. Verständnis und Empathie für andere bilden das Fundament für soziale Präferenzen, welche in dem an sich kompetitiven Umfeld als Haupttriebfeder für nicht-profitorientiertes Verhalten bezeichnet werden kann. Das daraus resultierende Entgegenkommen seitens der Unternehmen erlaubt neben den familienfreundlichen Angeboten vor allem kurzfristige Flexibilität für Arbeitnehmer/innen, welche gerade in familiären Notfällen unabdingbar ist. Es ist daher nicht weiter überraschend, dass von Arbeitnehmer/innen gerade das Verständnis für die eigene Situation am häufigsten als Bedingungen für die erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt wird. Genauso wird dies von den Arbeitgeber/innen antizipiert.

„Ich glaube eines der wichtigsten Themen ist die Menschlichkeit bei Führungskräften und ein gewisses Grundverständnis, ja.“ (Max N., AN2: 34)

„Also ich kann das voll unterstreichen, diese Flexibilität - ich geh sogar einen Schritt weiter: Es ist die Erwartungshaltung des Verständnisses seitens des Unternehmens - da sind wir schon sehr in der Unternehmenskultur drinnen.“ (Mikki, AG1: 32)

Es ist jedoch nicht nur selbstloser Altruismus (vgl. starke Reziprozität, Fehr und Fischbacher 2003), sondern die oben genannte Antizipation der Situation, die Arbeitgeber/innen dazu antreiben, den Arbeitnehmer/innen in Fragen der Familienfreundlichkeit entgegenzukommen. Die zwei ausschlaggebenden Faktoren sind dabei Reziprozität und Wettbewerb.

Reziprozität, d. h. gegenseitiges Entgegenkommen, ist ein typisches und häufig beobachtbares Verhalten von Menschen, welches sich die Arbeitgeber/innen hier gezielt zunutze machen. Verhaltensökonomische Experimente zeigen deutlich, dass prosoziales Verhalten durch Arbeitgeber/innen in der Regel von Arbeitnehmer/innen durch zusätzlichen Einsatz zurückgegeben wird (siehe die umfassende experimentelle Literatur zu Reziprozität und konditionaler Kooperation, z. B. Berg et al. 1995; Fischbacher et al. 2001). Im Unternehmen werden also beispielsweise spontanen Freistellungen gerne und unproblematisch stattgegeben, jedoch fußt dieses Verhalten auf einer rationalen Kosten-Nutzen-Rechnung, welche auch in den Unternehmen relativ offen kommuniziert wird:

„Ich erwarte mir (...), dass der Mitarbeiter auch, wenn das Unternehmen in einer besonderen Situation steht, die gleiche Flexibilität und das gleiche Verständnis aufbringt.“ (Alexander, AG1: 79)

„Wechselseitigkeit, ganz klar. Also auch die Flexibilität, die wir entgegenbringen, erwarte ich dann auch von den Mitarbeitern, wenn's wir als Unternehmen brauchen.“ (Ferdinand, AG1: 73)

„Das verlangt schon auch, dass der Arbeitnehmer auch seine Verantwortung wahrnimmt und seine Leistung bringt. Das sind schon immer zwei Seiten, damit das funktioniert.“ (Julia, AN1: 220)

Auch für die Arbeitnehmer/innen folgt dieses Verhalten natürlichen Regeln:

„Okay, ihr habt's mir Flexibilität gegeben, jetzt braucht's ihr mich zwei Wochen früher zurück - ist kein Problem.“ (Cloud, AG1: 217)

„Ich arbeite dafür aber auch in Situationen, wo man nicht arbeiten sollte vielleicht, oder zu Uhrzeiten, aber das stört mich nicht, weil ich halt in der anderen Hand die Flexibilität ohne Ende habe.“ (Laura, AN2: 30)

„Und natürlich die Flexibilität in den Arbeitszeiten, man hat natürlich seine Tage, wo man sagt, ja, da ist man im Büro. Bei mir ist das Dienstag, Donnerstag ganzen Tag, den Rest vormittags Home Office. Aber wenn mich der Arbeitgeber Montag braucht, dann komme ich am Montag. Es ist kein Thema für mich, ja. Also, d. h. es ist Geben und Nehmen, ja, das ist die win-win-Situation.“ (Valentina, AN1: 53)

Der reziproke Austausch führt also zu einer Situation, in der beide Seiten individuell besser gestellt sind. Interessant hierbei ist, dass die Arbeitgeber/innen vermutlich größere Gewinne aus der durch diesen Austausch erzielten Effizienzsteigerung abschöpfen als die Arbeitnehmer/innen. Wie später noch genauer beschrieben, steigt die Produktivität bei reziprok bedingter Arbeitsleistung der Arbeitnehmer/innen. Die Kosten durch ständiges „online“ sein, d. h. ständige Arbeitsbereitschaft, werden von beiden Seiten als potentiell sehr hoch (gesundheitsschädlich) eingeschätzt. Rein ökonomisch wären die Opportunitätskosten für Arbeitnehmer/in-

nen meistens wohl auch höher, d. h. die Entlohnung von Überstunden für Fachkräfte überstiege die Kosten von Arbeitnehmer/innen, entsprechende Betreuungspersonen für Angehörige und Kinder anzustellen.

Erklärt werden kann der vorteilhafte Handel für die Unternehmen anhand der stärkeren Verhandlungsposition. Die Auswirkungen der Annahme von familienfreundlichen Angeboten werden korrekt eingeschätzt. Die Arbeitgeber/innen stellen durch die kommunizierten Unternehmenswerte sicher, dass die Unsicherheit diesbezüglich bei den Arbeitnehmer/innen minimiert wird. In Übereinstimmung mit unseren in Abschnitt 3.4 diskutierten Überlegungen wird aber die grundsätzliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch persönliche Erfahrungen aus anderen Unternehmen oder dem persönlichen Umfeld als weitaus schwieriger eingeschätzt als im eigenen Unternehmen. Anhand der Fokusgruppeninterviews lassen sich zwar keine quantitativen Aussagen treffen, qualitativ deutet sich jedoch an, dass je nach Branche die Anzahl familienfreundlicher Jobs eher gering ausfällt, wodurch Arbeitnehmer/innen tendenziell stärker vom Unternehmen abhängig sind.

Der zweite Grund, warum sich Arbeitgeber/innen für familienfreundliche Maßnahmen entscheiden, schließt nahtlos daran an. Durch die entgegengebrachte Flexibilität der Unternehmen kann am Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Unternehmen ein *Wettbewerbsvorteil* gewonnen werden. Die Interviews deuten darauf hin, dass der Wertewandel der „jungen Generation“ dazu führt, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte zunehmend familienfreundliche Unternehmen präferieren. Um die besten Arbeitnehmer/innen für das Unternehmen gewinnen zu können, müssen also zunehmend familienfreundliche Angebote gemacht werden.

„Was mir zu dem Thema noch einfällt von der Erwartungshaltung der Arbeitnehmer ist, der Unterschied zwischen den Generationen. Also MitarbeiterInnen, die schon länger im Unternehmen sind, haben wahrscheinlich eine andere Erwartungshaltung - und mit Erwartungshaltung meine ich diese Selbstverständlichkeit. Die ist bei den jüngeren MitarbeiterInnen auf jeden Fall viel, viel höher gegeben. Und auch Kandidaten in Interviews gehen davon aus, dass es solche (familienfreundliche) Konzepte gibt. Wenn man dann sagt: «mmh haben wir schon, aber...» merkt man, dass es für sie einfach total uninteressant wird. Also diese Selbstverständlichkeit, die teilweise gefordert wird, die merkt man einfach bei diesen jüngeren Generationen im Vergleich zu den Älteren.“ (Vero, AG1: 43)

Dieses Phänomen ist jedoch noch nicht flächendeckend, sondern eher branchenabhängig beobachtbar. Bei geringerer Qualifizierung, z. B. Verkäufer/innen im Einzelhandel oder Arbeiter/innen im Schichtbetrieb, sind flexible Arbeitszeiten weitaus seltener vorzufinden, da das Angebot an gleichwertigen Arbeitskräften stärker ist und somit die Arbeitnehmer/innen eher ersetzbar sind – aber auch aufgrund der speziellen organisatorischen Anforderungen.

„Ein drei-schichtiges Modell - wo soll ma da entgegenkommen? Ganz hart gesagt. Also er ist entweder im Schichtmodell drinnen oder ned.“ (Ferdinand, AG1: 55)

Profitorientierte Unternehmen sind per Definition nicht selbstlos, sondern bieten familienfreundliche Flexibilität strategisch an. Es stellt sich heraus, dass Unternehmen oft versuchen, familienfreundliche Angebote als Ausnahme darzustellen („framen“), um keine einheitlichen Regeln festzusetzen. Die Festlegung einer einheitlichen Norm würde das Gefühl der Selbstverständlichkeit erwecken und Reziprozität und dadurch letztlich Gewinne reduzieren. In diesem Fall würden Arbeitnehmer/innen, verstärkt durch die Verlustaversion, möglicherweise auf familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beharren.

„wir haben für 260 Teilzeitmitarbeiter 207 verschiedene Modelle“ (Franz, AG1: 47)

„Also was mir ich wünschen würde wäre, im Sinne der Wechselseitigkeit: Flexibilität. Und das ist auch ein dringender Appell an die Arbeitnehmervertreter. Endlich mit diesem blödsinnigen Begriff der «wohlerworbenen Rechte» abzufahren. Weil es gibt nichts Hemmenderes als diesen Kult um die wohlerworbenen Rechte. Und alles was erkämpft wurde, wird nicht mehr aufgegeben.“ (Ferdinand, AG1: 82)

Für die weiterführenden Interventionsvorschläge zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es zunächst wesentlich, die Motive von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu verstehen und die grundlegenden Präferenzen im Hinterkopf zu behalten. Unternehmen sind keineswegs altruistisch, sondern vollziehen einen Balanceakt zwischen profitbringendem Entgegenkommen, notwendigen Markterfordernissen und komparativem Wettbewerbsvorteil. Arbeitnehmer/innen sind (noch) stärker von Arbeitgeber/innen abhängig, verbessern ihre eigene Situation jedoch durch höhere Qualifikation. Kurzfristige Interventionen könnten zum Beispiel versuchen, die zeitlichen Normen für reziproken Austausch zu beeinflussen. Würden Firmen z. B. akzeptieren, dass die Gegenleistung für familienfreundliche Angebote mit Zeitverzögerung erfolgt, das heißt zum Beispiel erst wenn die Kinder in einem selbständigen Alter sind, dann könnte die Doppelbelastung durch Familienaufgaben in intensiveren Phasen abgemildert werden. Andererseits könnte durch weitere Informationsmaßnahmen der Nutzen für Unternehmen durch familienfreundliches Entgegenkommen stärker hervorgehoben und so die Verhandlungsposition von Arbeitnehmer/innen gestärkt werden.

4.1.2 Führungskräfte als Rollenbilder

Ein Entgegenkommen der Unternehmen im Sinne einer familienfreundlichen Unternehmenskultur äußert sich auf verschiedenste Weise. Letztendlich entscheidend ist aber in jedem Fall, dass die Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote auch genehmigt und Karrierechancen durch diese Inanspruchnahme nicht eingeschränkt werden. In der Praxis entscheiden darüber meist nicht die Mitarbeiter/innen im Personalmanagement, sondern die direkten Vorgesetzten. Führungspersonen nehmen also einen besonderen Platz in der Vermittlung dieser Werte ein. Die Vorbildwirkung einer Führungskraft auf die Mitarbeiter/innen ist dabei umso stärker, je weiter oben sich die Führungsposition auf der Karriereleiter befindet. Die Vorbildrolle ist Personen in Führungspositionen durchaus bewusst.

„Ich sage es: Das ist nur meine persönliche Einstellung, ich trage diese Erwartungshaltung nicht mit, weil ich keine einzige Email ab 18 Uhr anschau am Freitag und schau die nächste am Montag in der Früh an.“ (Xandl, AN1: 227)

Die Rollenbilder bewegen sich jedoch noch immer stark zwischen zwei Extremen, dem ‚Karrieremenschen‘ auf der einen Seite und dem ‚Familienmenschen‘ auf der anderen. Mitarbeiter/innen in Führungspositionen sind tendenziell älter und (auch aufgrund von Selbstselektion) männlich und haben seltener Familie.

„Weil es wahrscheinlich so gedacht ist, die Meinungen oder das Rollenbild der erziehenden Mutter ist das Liebevollste und immer noch so, das Geschäftsleben soll die harte knackige, taffe Geschäftsfrau sein, oder der Charakter sein.“ (Xandl, AN1: 65)

„(...) wir sind im obersten Management nach wie vor immer noch sehr stark männerdominiert - obwohl wir Diversity-Programme und Frauenprogramme haben - und ich hab halt noch drei, vier Kollegen, die haben ein altes Rollenbild von Frau und Mann.“ (Alexander, AG1: 81)

Unterstützen direkte Vorgesetzte die entwickelten Angebote der Personalabteilung nicht, können diese kaum umgesetzt werden.

„Was mich halt stört, ist dieses Mindset, diese zwei Seiten. Auf der einen Seite propagiert man, stellt das Unternehmen dar, Familie und Beruf ist vereinbar, ja, und auf der anderen Seite, hast du dann diese Dinosaurier sitzen oder einfach so Supermanager, ja, die einfach dem total entgegenwirken, ja.“ (André, AN1: 73)

„Weil wir haben bei uns in der IT einen Kollegen, der ist quasi glaube ich drei oder vier Monate in Karenz gegangen, ja, war bei unserem Bereichsleiter nicht beliebt. Der wollte ihn eliminieren.“ (André, AN1: 165)

„Wir haben aber Führungskräfte, wo, die hin und wieder, also, die der Meinung sind, dass die Mütter, die von der Karenz zurückkommen, durch diese Schwangerschaft und diese Karenzzeit nicht mehr diese Arbeitserfolge haben, ja, also quasi, wie wenn die gehirnampuliert sind.“ (Valentina - AN1: 170)

Die Rollenbilder sind stark in der Gesellschaft verankert und wandeln sich nur langsam über die Zeit. Gerade Vorgesetzte nehmen dabei eine wichtige Rolle ein. Diese haben sich jedoch meist im Wettbewerb um Beförderungen durchgesetzt, gerade weil sie die Rolle des „Karrieremenschen“ übernommen haben. Diese Rollenbilder werden beibehalten und an die Mitarbeiter/innen weitergegeben. Häufig können starke Diskrepanzen zwischen den Vorgaben des Unternehmens und einzelnen Führungspersonen festgestellt werden. Verhaltensökonomische Interventionen könnten daher darauf abzielen, die Einstellungen von Führungskräften mit den familienpolitischen Unternehmenswerten in Einklang zu bringen. Des Weiteren könnten Vorbilder von Kollegen/innen, die Karriere und Familie erfolgreich vereinbart haben, stärker kommuniziert werden.

4.1.3 Fairness zwischen Mitarbeiter/innen

Menschen sprechen meist von ‚fair‘, wenn Ressourcen und Privilegien gemäß Konzepten der Verteilungsgerechtigkeit verteilt werden. Die prominentesten Konzepte der Verteilungsgerechtigkeit sind Gleichheit, Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit (z. B. Miller 1999). Diese stehen jedoch häufig im Konflikt zueinander, weshalb unterschiedliche Personen unterschiedliche Auffassungen von Fairness haben können. Menschen binden sich oft an die Fairnessnormen, die den eigenen (egoistischen) Interessen am nächsten kommen (*self-serving fairness norms*).

Unter den Mitarbeiter/innen wären Beispiele für mögliche Konflikte bei Fairnessnormen Urlaubsplanung oder Telearbeit. Urlaubszeiten könnten, entsprechend der Gleichheitsnorm, von allen Mitarbeiter/innen zu gleichen Bedingungen beantragt werden. Entsprechend der Norm der Leistungsgerechtigkeit könnten aber auch besonders tüchtigen Mitarbeiter/innen besondere Privilegien bei der Urlaubsplanung eingeräumt werden. Entsprechend der Norm der Bedarfsgerechtigkeit könnten jedoch auch Mitarbeiter/innen mit schulpflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bevorzugt werden, da für diese eine erhöhte Notwendigkeit besteht, zu gewissen Zeiten Urlaub zu nehmen. Jede der drei Maßnahmen könnten durch ein (anderes) Gerechtigkeitsprinzip begründet werden, wodurch es unter den Kollegen leicht zu Konflikten kommen kann, wenn z. B. Eltern bevorzugt behandelt werden.

„Also bei der Urlaubsplanung ist es schon eine Tendenz, dass die nicht mit schulpflichtigen Kindern eben nicht in den Sommermonaten gehen - also das kenn ich schon, dieses Spannungsfeld. Wenn sich die Teams untereinander die Urlaubspläne ausreden - jemand sagt: ‚nur weil ich jetzt keine schulpflichtigen Kinder habe, kann ich im August ned gehen‘.“ (Anna T., AG2: 257)

„Wir haben eben im (Unternehmen) die interessante Regelung zur Telearbeit, dass Telearbeit hauptsächlich Mütter bzw. Väter in Karenz in Anspruch nehmen dürfen. Und man als - ich sag jetzt normaler Mitarbeiter, der keine Kinder in Betreuung hat - da ist es so ein bissl ein Betteln darum. Also da ist Telearbeit was Besonderes. Also man bekommt es nur, wenn man Kinder hat.“ (Vero, AG1: 131)

„(...) sondern dass Telearbeit eher jenen zugestanden wird, die Familie haben. Das ist jetzt für uns wirklich ein Thema, wie wir das für alle zugänglich machen und wie man das umlegt auf andere Privatsituationen.“ (Max C. - AG1: 135)

Und obwohl es für Mitarbeiter/innen mit familiären Aufgaben zu unangenehmen Arbeitsbedingungen und -zeiten kommen kann, erachten die Kollegen/innen die Ungleichbehandlung aus ihrer eigenen Perspektive oft als unfair.

„Naja, jetzt habe ich die ganze Arbeit machen müssen, damit der ein Kind gekriegt hat oder die ein Kind gekriegt hat und jetzt kann ich auch nicht den Urlaub nehmen, weil der jetzt Kinderbetreuung eben machen muss.“ (Anton, AN2: 222)

„Und die Vorgesetzten von dem der ausfällt, die sind natürlich: Was mache ich jetzt, wer macht das? Weil kein Kollege ist happy, muss man ehrlich sagen.“ (Laura, AN2: 178)

Zwar wird das Verständnis von Führungspersonen im Allgemeinen als wichtiger erachtet als das von Kollegen/innen, für ein gutes Arbeitsklima im Team ist eine gewisse Offenheit gegenüber der Situation der Kollegen/innen trotzdem nicht unerheblich. Wichtig ist dabei nicht zu vergessen, dass es bei dem Thema Fairness keine richtige oder falsche Ansicht gibt, und daher Familienfreundlichkeit auf Kosten der Kollegen/innen von niemandem automatisch als selbstverständlich erachtet werden sollte (was möglicherweise an sich schon zu einem besseren Arbeitsklima beitragen kann). Eine weitere verhaltensökonomische Intervention (die im Detail in Kapitel 5 beschrieben wird), könnte auf die Solidaritätsförderung und erhöhtes Verständnis durch die bewusste Zusammenstellung des Teams abzielen.

4.1.4 Information über familienfreundliche Angebote

Der Umgang mit Informationen und der Zugang dazu sind ein weiteres wichtiges Thema, das die Neigung, familienfreundliche Angebote zu beanspruchen, beeinflussen kann. In den meisten Unternehmen gibt es diverse Informationsangebote, die über das Intranet, Familyboard, Newsletter, Apps oder auch Infoscreens verfügbar sind. Wenngleich Informationen alleine selten ausreichend sind für die Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote und eine persönliche positive Bestätigung der direkten Führungspersonen stärker wirkt, werden die Informationen grundsätzlich als positiv beschrieben. Die Erreichbarkeit der Mitarbeiter/innen kann auch durchaus über die Darstellung der Informationen verbessert werden.

„(...) Aushänge, Plakate und wir bespielen halt inzwischen ganz viel über Bildschirme, wo dann Informationen kommen. Also wenn jemand hinschaut und das wahrnimmt. Aber ich muss ganz ehrlich sagen: Ich lese es selbst nicht, jeden Newsletter der bei uns auftaucht. Und ich gehe manchmal den ganzen Tag durch die Firma und könnte nicht sagen was heute am Bildschirm war. Also ich glaube da sind wir alle ähnlich.“ (Cilli, AG2: 205)

„(...) wir gehen wieder zusätzlich zum elektronischen oder Papiermedium in die face-to-face Geschichten (...)“ (Anna T, AG2: 195)

„Ich glaub halt der wichtigste Kommunikationsweg ist das persönliche Gespräch. Wir haben am Donnerstag ein gemeinsames Mittagessen, was halt bei einem kleinen Unternehmen einfach ist. (...) In dem face-to-face kriegt man halt am meisten mit.“ (Felix, AG2: 222)

„Und seit letztem Jahr gibt's eine Mitarbeiter-App, die man sich auf jedem Gerät runterladen kann, und wo dann auch alle Themen bespielt werden. Und die hat uns am meisten geholfen, weil da auch der Dienstplan darüber gespielt wird (...)" (Lilly M., AG2: 192)

Arbeitnehmer/innen berichten, dass seitens der Unternehmensführung oftmals persönliche Gespräche von Vorgesetzten mit Mitarbeiter/innen (z. B. verpflichtende Karenzgespräche) vorgeschrieben sind, die auch der Informationsweitergabe dienen sollen. Ein häufiges Problem ist jedoch, dass diese Gespräche in der Praxis teilweise nicht stattfinden.

„Meine Frau arbeitet im gleichen Unternehmen, ja. Die hatte dieses Gespräch z .B. vor ihrer Karenz mit der Führungskraft nicht gehabt, das hat sie einfach vergessen anscheinend, ja, im Stress, ja.“ (André, AN1: 95)

Es ist vorstellbar, dass gerade unter Leistungsdruck diese Aufgaben als erstes im Arbeitsalltag untergehen. Abgesehen von den persönlichen Gesprächen bekommen aber Frauen in den meisten Unternehmen nach der verpflichtenden Meldung der Schwangerschaft automatisiert eine Informationsmappe oder -broschüre mit wichtigen Themen und Hilfestellungen zugestellt. Für Männer gibt es diese Form der automatisierten Informationszustellung in keinem der untersuchten Unternehmen, da sie keine verpflichtende Meldung an das Unternehmen abgeben müssen und somit viele Arbeitgeber/innen keine Kenntnis über die erwartete Vaterschaft ihrer Mitarbeiter haben.

„... deswegen wüsste ich da gar nicht, was es für einen Automatismus (für Männer) geben könnte.“ (Heinrich, AN2: 251)

Vollständige Information hat einen wichtigen Anteil an der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten. Diese wird grundsätzlich positiv bewertet. Jedoch sind, wie bereits oben angesprochen, positive Signale der direkten Vorgesetzten entscheidender. Mechanismen, welche die direkten Vorgesetzten zu diesen Gesprächen anhalten, könnten potentiell die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens fördern. Zwei weitere verhaltensökonomische Interventionen, die im nächsten Abschnitt näher beschrieben werden, befassen sich mit der Darstellung der Informationen und einem verpflichtenden Informationsangebot für Väter.

4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes

Gerade für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Wandel von Arbeit, die mittlerweile in vielen Bereichen rund um die Uhr und von überall aus verrichtet werden kann, einen bedeutenden Stellenwert. Durch die Möglichkeit, sich Arbeitszeiten und Arbeitsort selbst auszusuchen, könnte die Arbeit im Prinzip an die Familienaufgaben angepasst werden, anstatt umgekehrt die Familienaufgaben an die Arbeit anzupassen. Flexibilität hilft somit, sich den Öffnungszeiten von Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen oder den Bedürfnissen pflegebedürftiger Angehöriger anzupassen, aber auch in kurzfristigen Notfällen verfügbar zu sein. Gleitzeitmodelle, Telearbeit oder die Möglichkeiten von zuhause zu arbeiten werden dadurch als enorme Erleichterung empfunden, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vielen Fällen überhaupt erst ermöglichen.

„(...) und somit ist das Home Office für mich existenzertretend, im Sinne von, dass ich meine Arbeit täglich erledigen kann.“ (Valentina, AN1: 22)

„Also wenn ich sage, meinen Sohn, dem geht es heute nicht so gut, der ist vielleicht verschnupft oder brütet vielleicht was aus, dann arbeite ich von zuhause.“ (Julia, AN1: 31)

Sowohl flexible Arbeitszeiten also auch ein flexibler Arbeitsort haben jedoch ihren Preis. In Bezug auf flexible Arbeitszeiten erwarten Führungskräfte (siehe Abschnitt 4.1.1) bei Inanspruchnahme nicht nur Flexibilität zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen, sondern reziprok auch Flexibilität zugeschnitten auf die Bedürfnisse des Unternehmens. Das heißt, im Gegenzug zur gewährten Flexibilität wird teilweise auch erwartet, dass bei betrieblichen Erfordernissen dann auch gelegentlich Überstunden gemacht werden. Des Weiteren besteht die Gefahr, ständig in Arbeitsbereitschaft sein zu müssen, wodurch wichtige Erholungsphasen möglicherweise zu kurz kommen.

„Und dadurch, dass unsere Mitarbeiter mit Asien und Amerika in Kontakt sein müssen - die machen das auch teilweise über Telearbeit und gehen um vier; holen ihr Kind ab und arbeiten am Abend noch zwei Stunden.“ (Cilli, AG2: 43)

„Ich mache auch sehr viel am Abend, wenn meine Kinder schlafen, weil da habe ich Zeit, dass ich mich konzentriere (...)“ (Valentina, AN1: 53)

In Bezug auf die Arbeit von zuhause gibt es relativ weit verbreitete Vorbehalte hinsichtlich der Produktivität, welche aus Sicht der Führungskräfte im Vergleich zum Büro sinkt. Home Office und Telearbeit verlangen ein gewisses Maß an Vertrauen, welches potentiell von den Arbeitnehmer/innen missbraucht werden kann. Dadurch wird es für die Mitarbeiter/innen besonders wichtig, Arbeitsbereitschaft zu signalisieren. Dies wird erreicht, indem zuhause unter verstärktem Druck gearbeitet wird, und z. B. relativ schnell auf Emails geantwortet wird.

„(...) und es gibt auch Führungskräfte, die das nicht gerne haben, weil sie das Gefühl haben, wenn mein Mitarbeiter, meine Mitarbeiterin nicht da sitzt, dann produziert sie nichts.“ (Musterfrau, AN2: 27)

„(...) beim Home Office wird man dann angeschaut, bringt der die Leistung, aber niemand schaut die Mitarbeiter an, ob sie die Leistung im Büro erbringen.“ (Louisa, AN1: 61)

Flexible Arbeitszeiten und -orte bergen ein hohes Potential für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jedoch hebt die Flexibilität auch zunehmend die Grenzen zwischen Familienleben und Beruf auf. Um die Vorbehalte zu reduzieren, könnten Informationen darauf abzielen, Kostenersparnisse, z. B. durch geteilte Arbeitsplätze, hervorzuheben und möglichen Fehleinschätzungen der Produktivitätsrate bei Telearbeit entgegenzuwirken. Des Weiteren scheint es sinnvoll, neue Institutionen zu schaffen, die Signale zur positiven Arbeitsbereitschaft von zuhause zulassen.

4.3 Arbeitszeitreduzierung

Arbeitsreduzierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb kann in Form von einem zeitlich befristeten Ausstieg aus der Erwerbsarbeit durch beispielsweise Elternkarenz erfolgen oder aber in Form von Reduktion der Wochenstunden durch Teilzeitarbeit.

4.3.1 Unmittelbar nach der Geburt: Karenz

Unmittelbar nach der Geburt eines Kindes bleibt in fast allen Familien der Workshop-Teilnehmer/innen die Mutter des Kindes für einen längeren Zeitraum, in vielen Fällen 12 Monate, oft auch länger, zuhause beim Kind, während die Väter zu einem späteren Zeitpunkt, zumeist auch nur für wenige Monate, in Karenz gehen. Die Gründe für diese Aufteilung sind zunächst vor allem finanzieller Natur.

„In den meisten Fällen ist ein wesentliches Kriterium, der Mann verdient mehr und somit ist es ganz klar, wie das Modell ausschauen wird.“ (Karoline, AN1: 126)

„Meistens, oft verdient die Frau halt dann weniger als der Mann und dann geht die halt länger, damit der Einschnitt geringer ist.“ (Anton, AN2: 150)

„Mein Job, es war die klassische Situation, war so, dass klar war, dass ich kürzer in Karenz bin. Das hat einfach finanzielle Gründe gehabt.“ (Xandl, AN1: 19)

Auch biologische Gründe wie das Stillen werden genannt, wobei hier von verschiedenen Teilnehmerinnen darauf hingewiesen wurde, dass dies aufgrund der Möglichkeit des Abpumpens kein zwingendes Argument sein muss. Auch finanzielle Gründe sind unter Umständen eher aus einer kurzfristigen Betrachtung heraus stichhaltig, da eine längere Auszeit mit anschließender Teilzeit negative Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und somit auf das gemeinsame Haushaltseinkommen hat. Dies ist gerade aus verhaltensökonomischer Perspektive interessant, da experimentelle Evidenz zeigt, dass Menschen aufgrund inkonsistenter Zeitpräferenzen in kurzfristiger Perspektive oft einen unmittelbaren Nutzen überproportional gewichten, im Vergleich zu einer eventuellen langfristigen Betrachtung.

Diese Erwägungen gehen einher mit der Aussage einer Arbeitgeberin, die v. a. veraltete Rollenbilder und weniger finanzielle Aspekte als Gründe für die ungleiche Aufteilung von Karenzdauern ausmacht.

„Finanzielle sind es bei uns nicht. Männer und Frauen kriegen gleiche Bezüge. Es sind Rollenbilder. Wir haben nicht so viele Junge, von der Altersstruktur. Aber ich bin überzeugt, es sind die Rollenbilder.“ (Catherine, AG2, 126)

Ein weiteres, häufig genanntes Argument für kürzere Karenzzeiten ist die Möglichkeit, wieder auf die gleiche Position zurückkehren zu können (gesetzlich ist das Unternehmen nur verpflichtet, eine vergleichbare, jedoch nicht die exakt gleiche Position bereitzuhalten). Dieses Argument wird vor allem auch von denjenigen Frauen, die eine vergleichsweise kurze Karenz in Anspruch nehmen, genannt.

„Weil man natürlich schon vom Arbeitgeber auch immer einen Druck hat, zu sagen: Naja, aber weißt eh, je länger du weg bist, ich meine, ich muss dann das schon neu besetzen und nachbesetzen.“ Und die, die dann sagen ok, dann besetze es nach, die kriegen den Job nachher nicht mehr.“ (Julia, AN1: 123)

Aufgrund der langen Karenzzeiten haben Mütter mit negativen Auswirkungen auf ihre berufliche Weiterentwicklung zu kämpfen – was bei einer nur zweimonatigen Väterkarenz nicht der Fall ist. Die lange Abwesenheit impliziert einen Bruch in der Karriereentwicklung, der nur schwer aufzuholen ist, vor allem dann, wenn die Frauen in Teilzeit zurückkehren.

„Aber das bestätigt wieder, dass die Männer nachher, auch wenn sie in Karenz gehen, sozusagen keinen Nachteil haben durch die Tatsache, dass sie in Karenz gehen. Bei Frauen schaut das anders aus. Die haben einen Bruch, definitiv und die haben einen Bruch, den sie nie wieder aufholen.“ (Karoline, AN1: 144)

Dies gilt insbesondere für direkte Führungspositionen, die nach Aussage einer Arbeitgeberin nur selten von Frauen besetzt werden, die aus der Karenz zurückkehren.

„Also ich kenne in den letzten zehn Jahren zwei Frauen, die nach der Karenz in eine Führungsposition zurückgekehrt sind und dann sogar weiter Karriere gemacht haben. Aber das waren zwei von geschätzten 600-700 Karenzen.“ (Mikki, AG1: 204)

Eine kurze Karenz von zwei Monaten impliziert oft keine wirkliche Veränderung des Arbeitsumfelds und hat somit kaum Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung.

„Das resultiert auch daraus, weil die Väter meistens (...) nur zwei Monate in Karenz gehen. Da haben wir auch kein Problem, wenn jemand zwei Monate weg ist und dann wiederkommt, weil dann sind einfach die Dinge so wie vorher, und die zwei Monate kann man locker überbrücken. Wenn die Karenz aber länger dauert, wie bei der Mutter meistens, dann fangen die Dinge an meistens, wo man sagt, man muss in Kontakt bleiben.“ (Louisa, AN1: 103)

Zudem erfordern längere Karenzzeiten die Einstellung einer Karenzvertretung, was gelegentlich dazu führt, dass eine Rückkehr auf die eigene Position nach der Karenz nicht mehr möglich ist.

„Wenn du dann Pech hast, wenn du dann zurückkommst, heißt es: Naja, wir haben die jetzt verlängert, ja, weil das hat so gut geklappt (...)“ (Laura, AN2: 180)

Hinsichtlich Väterkarenz lässt sich beobachten, dass in den vergangenen Jahren eine Normverschiebung in den untersuchten Unternehmen stattgefunden hat. Während es noch vor wenigen Jahren sehr unüblich war, dass Väter in Karenz gehen, sind mittlerweile zumindest zwei Monate (mit wenigen Ausnahmen) weitestgehend akzeptiert und kaum mit negativen Auswirkungen verbunden.

„Bei uns war's aufgrund der Unternehmenskultur. Weil sehr viel - und wir sind ein sehr traditionelles, regionalbezogenes Unternehmen - Überzeugungskraft notwendig war. Auch bei den Führungskräften, das jetzt als Selbstverständlichkeit zu sehen und ned jetzt «um Gottes Willen, der Mann - was tut der in der Karenz?». Sondern das war die Notwendigkeit und die ist mittlerweile so weit, dass wir nicht mehr differenzieren.“ (Franz, AG1, 182)

„Die Jungen, jetzt gehen's alle in Karenz. Bei uns hat's das damals nicht gegeben, das hätten wir uns nicht trauen dürfen!“ (Peter, AG2: 70)

Dennoch ist es wichtig zu betonen, dass es sich dabei um einen Prozess handelt, der noch nicht abgeschlossen ist und – gerade in stark männerdominierten, arbeitsintensiven Branchen – teilweise noch nicht vollständig angekommen ist.

„Es ist schon viel Überwindung (für Männer), dass sie sich fragen trauen (betreffend Karenz) - obwohl sie wissen, dass es unterstützt wird“ (Peter, AG2: 68)

„Also da ist definitiv an uns herangetragen worden, Väterkarenz ist nicht gewünscht und wir dürfen es nicht bewerben dann auch mit einem Newsletter oder sowas.“ (Emilia, AN2: 263)

Die Akzeptanz von Väterkarenzen reicht in den meisten Fällen jedoch nur bis zu den – gemäß der aktuellen Norm üblichen – zwei Monaten. Väter, die für einen längeren Zeitraum in Karenz gehen möchten oder aus einer Führungsposition heraus Väterkarenz beanspruchen, haben oft mit ähnlichen negativen Auswirkungen zu kämpfen wie Mütter.

„(...) also bei uns in der Firma gab es jetzt gerade so einen Fall, wo ein Direktor in Karenz gegangen ist und es wurde ihm übel genommen auf vollster Ebene halt.“ (Anton, AN2: 154)

„Was wären Ihre konkreten Befürchtungen gewesen, wenn sie jetzt nicht nur 3 Monate, sondern einen längeren Zeitraum in Karenz gegangen wären?“ – „Naja, den Job hätte ich jetzt nicht verloren, aber ich sage mal Aufstiegschancen wären auf jeden Fall dahin gewesen, schätze ich mal schon. Zumindest die ersten paar Jahre danach gleich. (Interviewer 3 und André, AN1: 151-152)

Die sich daraus ergebenden kurzen Väterkarenzen werden von vielen Interviewteilnehmer/innen als problematisch gesehen und als „unechte“ Karenzen bezeichnet, zum einen, da in so einem kurzen Zeitraum – gerade wenn mit der Partnerin geteilt – ein wirklich tiefgehender

Einblick in die eigenverantwortliche Kinderbetreuung nur schwer möglich ist, zum anderen, da die Herausforderungen der Organisation von Vertretung und Wiedereinstieg kaum gegeben sind.

„Das klassische sind die zwei Monate, wo wir's uns schön teilen können, wo wir uns das Kinderbetreuungsgeld a bissl erhöhen - aber wo ist es wirklich so: Der ist ein halbes Jahr oder ein Jahr wirklich in Karenz?“ (AG1: Ferdinand: 186)

„Dass man sagt: zwei Monate, das gönn ich mir, das ist ein netter Familienurlaub - und das ist es tatsächlich, muss man sagen. Aber recht viel mehr braucht's eh nicht.“ (Peter, AG2: 142)

„Diese klassischen zwei Monate. (...) Eine attraktive Geschichte. Könnt ich mir mit meiner Frau, Juli - August, einen schönen Sommerurlaub machen. Das ist für mich keine echte Karenz. Weil auch die Wiedereingliederung sich nicht stellt, weil die zwei Monate taucht man durch, (...) ist überhaupt kein Thema. Aber ich glaub bei einem Jahr...“ (Franz, AG1: 198)

In Hinblick auf die Zielsetzung einer möglichst gleichwertigen Aufteilung von Karenzzeiten, erscheint es daher auf lange Sicht erstrebenswert, die soziale Norm dahingehend zu verändern, dass eine gleichwertige Aufteilung immer mehr zur Normalität wird oder dass Väter zumindest ohne direkte oder indirekte Konsequenzen die Möglichkeit haben, längere Karenzzeiten in Anspruch zu nehmen. Ein hilfreiches Instrument dafür können Vorreiter und Rollenbilder in prominenten Positionen darstellen. Eine erhöhte Sichtbarkeit von beruflich erfolgreichen Vätern, die länger in Karenz gehen, kann zu einer veränderten Wahrnehmung und damit zu einer Veränderung der sozialen Normen führen. Eine weitere Maßnahme für längere Väterkarenzen könnte beispielsweise darauf abzielen, das z.B.: „Framing“ der verschiedenen Karenzmodelle zu verändern und deren Bezeichnungen gleichwertig zu formulieren („7 + 7“ Monate bei der Einkommensabhängigen Variante des KBG). Im Rahmen des KBG-Kontos könnte auch mit Defaults (siehe Abschnitt 2.3.1.) gearbeitet werden. Die Bezugszeiten könnten gleichmäßig auf beide Elternteile aufgeteilt werden, bei der gleichzeitigen Möglichkeit, Teile der eigenen Bezugszeiten an den Partner bzw. die Partnerin durch das Ausfüllen eines entsprechenden Antrags zu übertragen. Eine ähnliche Regelung ist in Schweden bereits seit Jahren erfolgreich implementiert¹⁶. Neben der reinen Wirksamkeit des Default-Effekts, hätte eine solche Regelung auch das Potenzial, die soziale Norm der ungleichen Aufteilung von Betreuungszeiten zu verändern und das Gefühl von Müttern abzumildern, dass diese bei einer Väterkarenz über die üblichen zwei Monate hinaus, ihrem Partner etwas „abgeben“ müssen (siehe dazu auch das Phänomen der Verlustaversion, Abschnitt 2.3.1.)

Weitere Optionen, die Beteiligung von Vätern an der Karenz zu erhöhen, bieten sich auch über klassische Nudging-Instrumente hinaus: Internationale Studien zeigen, dass ein exklusiv für den Vater reservierter Karenzanteil, also eine Väterquote an der Karenzzeit, eine deutliche Steigerung der Inanspruchnahme durch Väter mit sich bringt (Ekberg/Eriksson/Friebel 2005; Rege/Solli 2013). Zudem weisen Untersuchungen darauf hin, dass die positiven Langzeiteffekte auf die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung mit der Dauer der Väterkarenz steigt bzw. bei sehr kurzer Dauer nicht gegeben sind (Haas/Hwang 2008; Rege/Solli 2013; Schöber/Zoch 2015; Hosking/Whitehouse/Baxter 2010; Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007). In Österreich ist bislang keine Väterquote bei der arbeitsrechtlichen Karenz vorgesehen, weshalb der Anreiz für Väter sich an der arbeitsrechtlichen Karenz zu beteiligen deutlich geringer ist als

¹⁶ Für Details, siehe Dörfler (2019) bzw. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/04eb6acc-3fa3-4e57-937e-b6c7cccbd2c0/rfv7470_013_f_001.pdf?MOD=AJPERES (schwedische Elternversicherung)

beispielsweise in Schweden, Norwegen, Island oder Deutschland, wo solche Quoten existieren. Dabei ist die Länge des Väteranteils entscheidend für die Langzeitwirkung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung. Arbeitsrechtliche Karenz dauert in Österreich bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Basierend auf den Erkenntnissen aus der weiter oben zitierten Untersuchung von Fehr et al. (2016), dass Mütter überwiegend bis zum 18. Monat nach Geburt des Kindes Karenz übernehmen wollen, könnten die weiteren 6 Monate für den anderen Elternteil unübertragbar reserviert werden und eine vergleichsweise großzügige Väterkarenzquote darstellen, die sowohl kurzfristig als auch längerfristig die Beteiligung österreichischer Väter an der Kinderbetreuung erhöht. Bei einer solchen Regelung müsste selbstverständlich die Situation von Alleinerziehenden entsprechend berücksichtigt werden, um diese und deren Kinder gegenüber Paarfamilien nicht zu benachteiligen.

4.3.2 Langfristig / nach der Karenz: Teilzeit

Da nach Ablauf der Karenzzeit eine ausreichende externe Betreuung oft nicht möglich ist, kehren vor allem Frauen oft nur in Teilzeit zurück an ihren alten Arbeitsplatz. Der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung beschränkt sich aber nicht nur auf Eltern kleiner Kinder, sondern äußert sich auch bei anderen Arbeitnehmer/innen – aus den unterschiedlichsten Motiven.

„Es wollen ja immer mehr Leute nicht mehr Vollzeit arbeiten. Ja, das ist grundsätzlich einfach ein Trend den man spürt. (...) Also wirklich: Teilzeit ist nicht etwas Außergewöhnliches und wider der Norm, sondern Teilzeit ist eher was, (das) immer mehr zur Norm wird.“ (Peter, AG2: 148)

Sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen teilen die Ansicht, dass Teilzeitarbeit in den meisten Fällen sehr effektiv und effizient ist. In einem der beteiligten Unternehmen wurde die Produktivität von Teilzeitkräften näher untersucht mit dem Ergebnis, dass Teilzeitkräfte proportional mehr arbeiten als Vollzeitkräfte.

„(...) und da ist nachweislich, dass da die Teilzeitkräfte, die jeden Tag, Montag bis Freitag, nur vier Stunden kommen, ja, mehr Stückzahl hochgerechnet auf die acht Stunden schaffen als die Mitarbeiter, die Vollzeit arbeiten gehen.“ (André, AN1: 209)

Arbeitnehmer/innen beschreiben, dass sie nach der Karenz zwar für weniger Stunden angestellt sind, effektiv jedoch ein vergleichbares Arbeitspensum wie zuvor in Vollzeit abarbeiten.

„Ich fasse das in einem Satz zusammen: Man macht das Gleiche wie vorher, nur mit weniger Zeit und weniger Geld.“ (Valentina, AN1: 205)

Als Grund, dennoch in Teilzeit zurückzukehren, wird vor allem die sich daraus ergebende zeitliche Flexibilität genannt. Auch wenn das tatsächliche Stundenausmaß in vielen Fällen deutlich über dem offiziell festgelegten liegt, möchten vor allem Mütter nicht auf die Flexibilität, die eine Teilzeitanstellung mit sich bringt, verzichten.

„Und was hat man dann von Teilzeit?“ – „Die Flexibilität, dass man gehen kann, (...) für mich ergibt sich die Flexibilität, dass ich eben gehen kann, wann ich will und kommen kann, wann ich will und den Rest mache, auch wann ich will, ja.“ (Interviewer 1 und Laura, AN2: 124-125)

Die vergleichsweise hohe Produktivität von Teilzeitkräften wird auch von Arbeitnehmerseite unterstrichen und geschätzt.

„Die Zeit wird sowas von produktiv genutzt! Sensationell. Die Produktivitätsrate eines Teilzeitbeschäftigten hängt der eines Vollzeitbeschäftigten im Büro ned unbedingt nach.“ (Ferdinand, AG1: 289)

„Ich würde das Verändern von Wertigkeiten aber auch in der Teilzeitbeschäftigung niemals negativ interpretieren, weil jeder Einsatz in der Teilzeit ist extrem effizient. Und Vollgas.“ (Max C., AG1: 288)

Trotz dieser außerordentlich positiven Bewertung von Teilzeitkräften bestätigen sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen, dass Teilzeitarbeit mit negativen Auswirkungen vor allem auf den Karriereverlauf verbunden ist, da das Führen in Teilzeit nach wie vor nicht als praktikabel angesehen wird – was in erster Linie mit der Erreichbarkeit für zugeordnete Mitarbeiter/innen begründet wird.

„Wir würden uns wirklich anlügen wenn wir sagen: Mit einem Teilzeitjob macht man bei uns Karriere. Das spielt es nicht.“ (Cilli, AG2: 162)

„Also der ist das sowas von wurscht, dass ich wieder da bin, weil ich bin für sie nicht Vollzeit erreichbar.“ (Musterfrau, AN2: 11)

„Also bei uns ist ganz klar, Teilzeit darf keine Führungskraft werden.“ (Emilia, AN2: 56)

Eine weitere, oft übersehene negative Konsequenz von Teilzeitarbeit ist die langfristige Auswirkung auf die Höhe der Pension, was mit einem erhöhten Risiko für Altersarmut und einem stärkeren Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der Partnerschaft einhergehen kann. Oft werden die negativen Auswirkungen einer langen Teilzeitbeschäftigung erst zu spät realisiert. Hier spielen ähnliche Verzerrungen eine Rolle wie die bereits im vorherigen Abschnitt im Kontext der Karenz erwähnten, sodass kurzfristige Erleichterungen der Teilzeit überproportional stark gewichtet werden im Vergleich zu den langfristigen Kosten.

„Persönliches Beispiel, meine Mutter war so ein Fall. 30 Jahre Teilzeit gearbeitet, Pensionsauszug bekommen, Schreck bekommen und jetzt auf einmal arbeitet sie wieder 40 Stunden. War eine Riesen-Umstellung und am Anfang eine große Belastung, weil sie's einfach nicht mehr gewohnt war.“ (Lilly M., AG2: 183)

„(...) lange Teilzeitarbeit und Pensionsfrust, das ist was, was wir am [Name des Unternehmens] wirklich als wichtiges Thema, nämlich auf der KundInnenseite immer propagieren und informieren darüber, dass jahrzehntelange Teilzeitarbeit wirklich enorme Auswirkungen auf die Pension haben und auch schon der Unterschied ob es 20 oder 30 Stunden sind, extreme Unterschiede machen.“ (Karoline, AN1: 34)

Interessant ist auch, dass trotz der positiven Bewertung der Produktivität von Teilzeitkräften Arbeitgeber/innen den Wunsch äußern, dass Mütter früher und mit umfangreichem Stundenausmaß aus der Karenz zurückkehren. Als Gründe werden hier organisatorische Aspekte und Reibungsverluste in der Koordination verschiedener Teilzeitkräfte sowie Abgaben, die pro Kopf und nicht proportional zum Stundenausmaß entrichtet werden müssen, genannt.

„(...) dann erwarten wir uns umgekehrt von der Arbeiterseite vielleicht ein früheres Zurückkommen aus der Karenz, eine Erhöhung des Stundenausmaßes, um wieder auf den ganz lapidaren wirtschaftlichen Aspekt zu kommen.“ (Catherine, AG2: 31)

„Aber auch bei Schulungen, wenn man z. B. Workshops macht. Sozusagen Strategiemeetings einberufen - braucht man ja zweimal, ... Man muss das ja auch besser organisieren. Und dann gibt's ja auch noch Abgaben, die man pro Kopf zahlen muss.“ (Felix, AG2: 153)

„(...) Altersteilzeit kostet ja viel mehr dem Dienstgeber, weil wir die Beiträge von 100 % zahlen. Es sind vermehrt Urlaube, wenn ich zwei Teilzeitkräfte habe. Es ist schon für den Dienstgeber eine größere Last, als wenn ich einen 100 % mit fünf Wochen Urlaub habe, sechs später Mal.“ (Anna T., AG2: 151)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Teilzeitkräfte von Arbeitnehmer/innen einerseits als außerordentlich produktiv eingeschätzt werden, andererseits aufgrund ungünstiger gesetzlicher Rahmenbedingungen und aufgrund von Transaktionskosten eher ungern eingestellt werden. Ein Ansatzpunkt für eine Verbesserung wäre hier, die Attraktivität der Anstellung von Teilzeitkräften zu erhöhen (beispielsweise durch die Anpassung von Pro-Kopf-Abgaben), gerade weil Teilzeitarbeit eine enorme Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet. Andererseits bringt eine lange Anstellung in Teilzeit andere Nachteile mit sich (geringere Karrierechancen und Pensionszahlungen), die vor allem Mütter treffen. Ein Ansatzpunkt für eine Verbesserung wäre hier, stärker auf Väterteilzeit zu fokussieren und eine geringere Stundenreduktion bei beiden Elternteilen zu erreichen, da eine Beschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden als deutlich weniger negativ für den Karriereverlauf gesehen wird als eine von 20 Wochenstunden.

„Aber ich muss sagen, das war bei uns z. B. ein Grund, warum wir beide auf 30 Stunden reduziert haben, weil wir eben gesagt haben, also wenn einer auf 40 Stunden bleibt und der andere auf 20, dann ist das für den dann irgendwie beendet dann die Karriere.“ (Heinrich, AN2: 142)

„Und was mir da jetzt in der Diskussion wieder aufgefallen ist: Dass Kinderbetreuung einfach immer noch Frauensache ist. Und das ist vielleicht etwas, das man gesellschaftlich aufbrechen muss, dass es vollkommen akzeptiert ist, dass die Männer den gleichen Anteil von Teilzeit in Anspruch nehmen.“ (Vero, AG1: 318)

Die in Abschnitt 4.3.1. im Kontext des Kinderbetreuungsgeldes diskutierten Maßnahmen lassen sich allerdings nur bedingt auf die Frage der Elternteilzeit übertragen, da die Elternteilzeit mit keinem staatlichen monetären Transfer verknüpft ist. Denkbar wäre eine Art Aliquotierung (z.B. eine längere Anspruchsberechtigung insgesamt, wenn beide Elternteile ihr Stundenausmaß reduzieren) oder die steuerliche Begünstigung einer gleichwertigen Aufteilung von Elternteilzeit. Aus verhaltensökonomischer Sicht bietet sich ein informationsorientierter Ansatz an, also Paaren und insbesondere Frauen die Auswirkungen zu langer Erwerbsunterbrechungen bzw. Teilzeitperioden auf Karrierechancen und Pensionshöhe vor Augen zu führen. Verbinden lässt sich letzterer Aspekt auch mit dem seit 2014 implementierten, neuen Pensionskonto, bei dem alle Bürger/innen, geboren ab dem 1.1.1955, Informationen über ihre zukünftige Pension erhalten und diese online abrufen können.¹⁷ Häckl et al. (2019) diskutieren eine Reihe von verhaltensökonomischen Maßnahmen zur Erhöhung der Frequentierung des Pensionskontos, z.B. die standardmäßige Aktivierung der Abo-Funktionen oder den Versand von verhaltensökonomisch optimierten Informationsbriefen, die beispielsweise ein durch Gesichtsalterungssoftware verändertes Bild des Adressaten/ der Adressatin enthalten könnten, um deren Identifikation mit dem zukünftigen Selbst zu erhöhen und die Pensionsthematik in das Bewusstsein zu rufen.

Häckl et al. (2019) diskutieren auch die Frage, inwiefern verhaltensökonomische Maßnahmen genutzt werden könnten, die bisher eher überschaubare Inanspruchnahme des Pensionssplittings, bei dem Teile der Pensionsgutschriften des überwiegend erwerbstätigen Elternteils auf das überwiegend betreuende Elternteil übertragen werden können, zu erhöhen. Die möglichen Maßnahmen reichen von der Vereinfachung und Digitalisierung der Beantragung, z.B. im Login-Bereich der Sozialversicherungen oder innerhalb der App „Digitales Amt“, über den Versand von Informationsbriefen, die die Möglichkeiten der Übertragung anschaulich erklären und

¹⁷ www.neuespensionskonto.at

auf die Auswirkungen fehlender Beitragszeiten, z.B. auf Altersarmut hinweisen, die Verwendung von Referenzpunkten durch zusätzliche Optionen auf dem Antragsformular, bis hin zu einer Widerspruchslösung, die Pensionssplitting als Default setzt. Als Alternative zu der Widerspruchslösung, die ggf. als manipulativ wahrgenommen werden könnte, wird das Konzept der erzwungenen Entscheidung vorgeschlagen, bei dem im Rahmen der Beantragung des Kinderbetreuungsgeldes eine aktive Entscheidung über das Pensionssplitting getroffen werden muss. Vorgeschlagen wird auch, die Entscheidung über das Pensionssplitting gezielt mit der Entscheidung über die Aufteilung von Betreuungszeiten zu verknüpfen, um so zu vermeiden, dass die beiden Entscheidungen isoliert getroffen werden (zumeist gegen eine gleichwertige Aufteilung und gegen das Pensionssplitting), und somit bei manchen Adressat/innen eine gleichwertigere Aufteilung von Betreuungszeiten und bei anderen die Inanspruchnahme des Pensionssplittings zu bewirken.

4.3.3 Unsicherheit beim Wiedereinstieg: Planbarkeit und Jobsicherheit

Menschen neigen dazu, ihr eigenes Verhalten in der Zukunft falsch einzuschätzen (z. B. „present bias“). So werden Absichten, die eine gewisse Überwindung erfordern, gerne auf die Zukunft verschoben, jedoch in der Gegenwart nicht umgesetzt. Während der Wiedereinstieg in das Berufsleben vor der Geburt gerne etwas früher angesetzt wird, wird er laut der Arbeitgeber/innen in der Praxis im Laufe der Karenz gerne weiter nach hinten verschoben. Dies kann natürlich auch an einer Verschiebung der Präferenzen anhand der neu verfügbaren Informationen liegen, macht aber jedenfalls die Planung für die Unternehmen schwieriger. Können Unternehmen nur unter starker Unsicherheit planen, wirkt sich das auch negativ auf Arbeitnehmer/innen aus, wenn Maßnahmen zum Erhalt des Jobs daraufhin eher verworfen werden.

„Frauen, die in Karenz gehen, kommen zum überwiegenden Teil in Teilzeit zurück, wo ich aber oft nicht genau weiß: kommt sie mit 50 %, oder kommt sie mit 60 %“ (Alexander, AG1: 206)

„Der Arbeitgeber hat gesagt: je früher du dich entscheiden kannst und das mit deiner Situation zusammenpasst, zurückzukommen, desto eher kann ich dir deinen Job, so wie er jetzt ist, aufheben.“ (Valentina, AN1: 121)

„Man hat bei Rückkehr nicht den Anspruch auf den gleichen Job, sondern auf einen gleichwertigen, das ist halt Ansichtssache zu dem letzten Gehalt, ja (...) für mich war, schon bevor ich schwanger geworden bin klar, ich komme acht Wochen nach der Geburt wieder zurück, weil da sägen schon 17 andere auf meinem Bürostuhl und das will ich sicher nicht, (...). Wenn du dann Pech hast, wenn du dann zurückkommst, heißt es: Naja, wir haben die jetzt verlängert, weil das hat so gut geklappt.“ (Laura, AN2: 176-180)

Unsicherheit beim Wiedereinstieg kriert somit Kosten auf Seiten der Unternehmen und der Arbeitnehmer/innen. Unternehmen halten womöglich Posten frei, die dann doch nicht besetzt werden, Arbeitnehmer/innen erhalten bei der Rückkehr nicht mehr den Job, den sie präferieren würden. Bilaterale Kontrakte über den Rückkehrzeitpunkt (Wiedereinstiegsmanagement) könnten hier möglicherweise Abhilfe leisten, selbst wenn sie rechtlich nicht bindend sind. Haben sich die Mitarbeiter/innen im Vorhinein schriftlich auf ein Rückkehrdatum festgelegt, sind die psychologischen Kosten möglicherweise höher, diese Zusage nicht einzuhalten. Somit können die Unternehmen auch mit höherer Sicherheit beim Rückkehrzeitpunkt rechnen und im Gegenzug die Unsicherheit der Arbeitnehmer/innen in Bezug auf die Rückkehr an dieselbe Position verringern.

4.4 Kinderbetreuung

Die Organisation der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit stellt für Arbeitnehmer/innen naturgemäß eine zentrale Herausforderung dar. Die reguläre Kinderbetreuung wird in der Regel durch Kindergärten oder Tagesmütter wahrgenommen, teilweise auch durch Großeltern, die – sofern verfügbar – jedoch meist eher in betreuungsfreien Zeiten oder in Notfällen einspringen. Zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen herrscht grundsätzliche Einigkeit, dass die derzeitige Betreuungssituation in Österreich nicht optimal ist und dass hier Handlungsbedarf besteht, um eine noch bessere Betreuung während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Zwischen beiden Seiten besteht ein Konsens, dass die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen vorwiegend eine Aufgabe der Politik und weniger eine Aufgabe der Dienstgeber/innen ist.

„Aber trotzdem ist die Politik meines Erachtens dafür verantwortlich, Rahmenbedingungen zu schaffen“ (Max N., AN2: 49)

Als ein massives Problem in der Organisation der Kinderbetreuung werden lange betreuungsfreie Zeiten in den Sommerferien oder während Feier- oder Schließtagen beschrieben, die Arbeitnehmer/innen zwingen, anderweitige Betreuungsformen zu organisieren.

„(...) ganz spannend wird, weil wir jetzt dann allen Ernstes 14 Wochen ja, im ganzen Jahr gibt es keine Betreuung in dieser Schule, ja, 14 Wochen, ja. (...) nichts gibt es da, ja. Ich kann mir eben nicht leisten, dass ich 400 Euro pro Woche für irgendein Camp, oder (...)“ (Laura, AN2: 53)

„Es muss eine Betreuung irgendwie vom System - Österreich ist ein Sozial - also wir sind sozial und dann gibt es so ein Loch, dass ich nicht weiß, wie mache ich das, wie schaffe ich das. Im Sommer-Kindergarten vier Wochen zu. So viel Urlaub hat man gar nicht.“ (Sophie, AN2: 37)

Auch wenn die Hauptverantwortung für die Bereitstellung alternativer Betreuungsmöglichkeiten tendenziell eher beim Staat gesehen wird, erleichtern Angebote seitens der Unternehmen (wie spezielle Betreuungsprogramme während der Sommerferien) Arbeitnehmer/innen die Überbrückung von betreuungsfreien Zeiten. Als sehr hilfreich empfunden und von den übrigen Teilnehmer/innen mit großem Interesse aufgenommen wurde ein sogenanntes „Flying Nannies“-Programm, bei dem Eltern in Ausnahmesituationen ihre Kinder mit in das Unternehmen bringen können, die dort von Pädagogen/innen betreut werden.

„Flying Nannies. Die kommen (ins Unternehmen) mit Spielzeug und allem Drum und, also das ist, das ist wie ein mobiler Kindergarten“ (Max N., AN2: 74)

Eine weitere Möglichkeit der Unterstützung bieten monetäre Zuschüsse für Tagesmütter oder andere Ferienbetreuungseinrichtungen, da hier hohe Kosten auf Eltern zukommen, die unter Umständen dazu führen, dass sich die Erwerbsarbeit für Mütter gar nicht auszahlt.

„(...) und dann auch noch die Kinderbetreuung, d. h. bei einem zweiten Kind zahlt es sich wahrscheinlich für mich gar nicht mehr aus, bei 800 Euro Kinderbetreuung“ (Karoline, AN1: 242)

Eine große Unterstützung in der Organisation der Kinderbetreuung bieten Großeltern – sofern diese geografisch verfügbar sind und die Bereitschaft besteht, sich in die Betreuung der Enkel einzubringen. Eine der wenigen Frauen, die nach Karenzende wieder in Vollzeit arbeiten konnte, beschreibt, dass dies nur aufgrund der Unterstützung durch die Großeltern möglich war.

„Wir würden es ohne Großeltern plus Kindermädchen zweimal in der Woche nicht schaffen, das muss man auch sagen. Also das Betreuungsangebot, das externe ist nicht gut eigentlich organisiert, dafür dass man möchte, dass Frauen schneller wieder in den Beruf einsteigen.“ (Julia, AN1: 25)

Die fehlende Verfügbarkeit von Großeltern und anderen Verwandten führt bei international rekrutierenden Unternehmen wiederum dazu, dass umfangreichere Betreuungseinrichtungen seitens des Unternehmens bereitgestellt werden müssen.

„Und die Männer und Frauen, die zu uns kommen aus'm Ausland haben kein soziales Netz. Die Kärntner Mitarbeiter/innen haben immer noch Familie im Hintergrund. (...) Aber für die anderen Mitarbeiter/innen, die in (Ort) wohnhaft sind, aber eben aus dem Ausland kommen und hier wohnen, ist es absolut notwendig, hier Kinderbetreuungsplätze zu schaffen.“ (Cilli, AG2: 17)

Die Kinderbetreuung in diesem Unternehmen wird einerseits in einem firmeneigenen Kindergarten, andererseits durch den Zukauf von Betreuungsplätzen bei einem externen privaten Betreiber bereitgestellt. Grundsätzlich beschreiben Arbeitgeber/innen die politischen Rahmenbedingungen für die Errichtung von betriebseigenen Kindergärten als schwierig und wünschen sich hier Erleichterung und Entbürokratisierung. Das oberösterreichische Hortgesetz beispielsweise fordert zwingend, dass bei Krabbelstuben in Unternehmen ein Grünbereich vorhanden sein muss – was im städtischen Bereich und im Umfeld des Unternehmens nicht einfach zu realisieren ist.

„(...) das erste Problem, das wir haben, ist, dass nach dem - ich weiß ned wie es in den anderen Bundesländern ist - aber es gibt bei uns ein Hortgesetz. Wenn du eine Krabbelstube im Unternehmen machst, ist das fast nicht machbar. Du musst dort einen Grünbereich haben und was weiß ich noch was - es ist undenkbar. Es gibt jetzt bei uns eine andere Situation und zwar ist ein Schlupfloch gefunden worden, über sogenannte Tagesmütter.“ (Ferdinand, AG1: 114)

Die Notwendigkeit eines Betriebskindergartens wird von den Arbeitnehmer/innen recht unterschiedlich bewertet. Einige Arbeitnehmer/innen bevorzugen eine Betreuungseinrichtung in unmittelbarer Nähe zum Wohnort. Andere wiederum beschreiben das Vorhandensein eines Betriebskindergartens als sehr hilfreich.

„Wir haben einen Betriebskindergarten, was das Ganze relativ einfach macht. Da kann man ihn schon um halb 7 quasi abliefern und bis 17.30 spätestens abholen, ja. Der Vorteil ist halt, man muss sowieso in die Arbeit fahren, da kann man den Kleinen dann auch abholen“ (André, AN1: 42)

Ein wichtiger Punkt, der an ein bereits im Kontext von Elternkarenz und -teilzeit beschriebenes Phänomen anknüpft, ist die Tatsache, dass für die Organisation von Kinderbetreuung und die Übernahme in Notsituationen und betreuungsfreien Zeiten vorwiegend die Mütter und weniger die Väter verantwortlich sind.

„Und warum wir uns mit dem Thema beschäftigen liegt auf der Hand, weil wir über 80 % Frauen beschäftigen und das Thema Vereinbarkeit noch immer ein sehr weibliches ist.“ (Lilly M., AG2: 9)

„Mir wurden, mich hat nie irgendjemand gefragt, ob ich geplant habe, Kinder zu bekommen oder die Kinderbetreuung geregelt ist, das hat mich nie im Leben irgendwer gefragt.“ – „Das sind nur rein weibliche Fragen.“ – „Ja, ganz genau.“ (Xandl und Karoline, AN1: 51)

Diese zusätzliche Belastung wiederum zwingt viele Mütter, beruflich kürzer zu treten oder in Teilzeit zu gehen, was langfristig mit geringeren Karrierechancen und geringeren Einkommen einhergeht. Ein naheliegender Ansatz, hier einen Ausgleich zu schaffen, besteht darin, Väter stärker in die Betreuungsarbeit einzubeziehen. Ein Vorschlag für eine entsprechende verhaltensökonomische Maßnahme, bei der Pädagogen/innen in Kindergärten und Schulen in einer

Notfallsituation (z. B. bei einer plötzlichen Erkrankung des Kindes) als Regel immer zuerst den Vater statt der Mutter kontaktieren, wird in Kapitel 5 ausführlicher diskutiert.

4.5 Pflege

Arbeitnehmer/innen, die nahe Angehörige pflegen, sind grundsätzlich mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert wie berufstätige Eltern von kleinen Kindern - in einigen Aspekten zeigen sich aber auch deutliche Unterschiede.

Eine zentrale Gemeinsamkeit besteht in dem Wunsch pflegender Arbeitnehmer/innen, Arbeitszeit und Arbeitsort möglichst flexibel gestalten zu können. So beantwortet eine Arbeitgeberin die Frage nach der Erwartungshaltung von Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen wie folgt:

„Flexibilität in der Arbeitszeit. Und in der Gestaltung des Arbeitsalltags. Ist bei uns definitiv die Nummer eins, die nachgefragt wird.“ (Cloud, AG1: 9)

Neben der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit spielt auch Flexibilität des Arbeitsorts eine entscheidende Rolle. Ähnlich wie für Eltern betreuungspflichtiger Kinder stellt die Möglichkeit des Home Office eine enorme Erleichterung dar, angespannte Betreuungssituationen zu erleichtern. Die Möglichkeit, an einzelnen Tagen von zuhause arbeiten zu können, wird von der Teilnehmerin des Einzelinterviews als zentraler Punkt beschrieben.

„Also der wichtigste Punkt ist, wenn man jetzt jemanden pflegen muss, der zuhause ist, oder auf sich gestellt ist - muss ich sagen - ist wirklich der eine Home Office Tag oder Teleworking-Tag.“ (Synergie, PA1: 64)

Diese Sichtweise wird auch von Arbeitgeberseite bestätigt, die Home Office als häufig von pflegenden Arbeitnehmer/innen genutztes Angebot beschreiben.

„Und: was bei uns sehr intensiv angenommen wird ist Home Office in Verbindung gerade mit den Betreuungssituationen. Sei es jetzt in einer Pflegesituation oder in der familiären Betreuung.“ (Ferdinand, AG1: 12)

Eine weitere Gemeinsamkeit liegt in der Notwendigkeit kurzfristiger Flexibilität. Ähnlich wie Eltern bei spontanen Erkrankungen der Kinder darauf angewiesen sind, kurzfristig dem Arbeitsplatz fernbleiben zu können, müssen auch pflegende Arbeitnehmer/innen bei einer akuten Verschlimmerung des Gesundheitszustands des pflegebedürftigen Angehörigen kurzfristig reagieren. Die Möglichkeit, in solch einer Situation flexibel agieren zu können, hilft pflegenden Arbeitnehmer/innen enorm und wird auch von vielen der Arbeitgeber/innen als selbstverständlich beschrieben.

„Gewisse Pflegesituationen tauchen ja meist akut und unter Druck auf und wir sind da sehr unkompliziert und pragmatisch mit den Lösungen.“ (Alexander, AG1: 15)

Aufgrund des plötzlichen Auftretens von Pflegefällen in der Familie spielt die Bereitstellung von Informationen – insbesondere Kontaktstellen, an die man sich in der akuten Notsituation wenden kann – in einem noch stärkeren Ausmaß eine Rolle als bei werdenden Eltern. Viele Unternehmen stellen aus diesem Grund die entsprechenden Informationen im Intranet gesammelt zur Verfügung.

„Du hast dich um extrem viel zu kümmern, du weißt ned wo und an wen wendest du dich, wo sind die Adressen... Und das haben wir zum Anlass genommen dann ein sehr intensives Informationssystem zu entwickeln, das nennt sich bei uns „Beruf und Pflege“. Ist im Intranet mit einem entsprechenden Link abrufbar (...).“ (Ferdinand, AG1: 33)

Die enorme Wichtigkeit der Bereitstellung von Informationen, die interessanterweise besser angenommen werden als finanzielle Zuwendungen, wird auch von einer weiteren Arbeitgeberin unterstrichen.

„Wir hatten es am Anfang sogar mit finanzieller Unterstützung, das ist überhaupt nicht angenommen worden, weil das ist auch nicht notwendig. Sondern da geht's wirklich schnell darum, eine brauchbare Adresse zu bekommen, wo ich dann schnell selber als Individuum weiterkomme.“ (Mikki, AG1: 32)

Andererseits ist das Entgegenkommen der Arbeitgeber/innen in akuten Notsituationen oft auch mit indirekten finanziellen Zuwendungen verbunden, wie das Beispiel einer Firma zeigt, in der Mitarbeiter/innen beim akuten Auftreten eines Pflegefalls die Möglichkeit haben, bei fortlaufenden Bezügen eine längere Auszeit zu nehmen.

„(...) wir haben eigene Modelle entwickelt, wo der Mitarbeiter in zwei Tagen sofort Auszeit nehmen kann und das gehaltlich so abgewickelt wird, dass er weiter angemeldet ist - wir reduzieren über einen gewissen Zeitraum sein Gehalt kontinuierlich, sodass er alle Dinge hat und vor allem ohne Befristungen.“ (Alexander, AG1: 15)

Ein zentraler Unterschied zu der Situation von Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern besteht darin, dass es sich bei der Pflege von Angehörigen um ein tendenziell schambehaftetes Thema handelt, über das viele Betroffene eher ungern sprechen. Während es sich bei der Geburt eines Kindes um ein freudiges Ereignis handelt, über das am Arbeitsplatz und bei Vorgesetzten gerne berichtet wird, beginnt die Notwendigkeit der Pflege von Angehörigen oft schleichend und ist mit unerfreulichen Erfahrungen verbunden, sodass Arbeitnehmer/innen oft zögern, die eigene Situation bei den Vorgesetzten anzusprechen. Aus diesem Grund ist eine erhöhte Sensibilität von Seiten der Unternehmen sehr wichtig, da es aufgrund der veränderten privaten Situation beispielsweise zu einem plötzlichen Leistungsabfall kommen kann, der ohne Kenntnis des Hintergrunds schwer nachzuvollziehen und einzuordnen ist.

„Also für mich ist das Thema auch so ein Thema vom Mitarbeitergespräch. Und Familienorientierung ist sehr schnell wieder in der Schublade: Die werden gefragt, die Kinder haben, aber es werden nicht die gefragt, die pflegende Angehörige haben. Und das ist meiner Meinung nach immer noch ein großes Tabuthema, nämlich Leistungsabfall. Weil daneben auch noch gepflegt wird. Und die Führungskräfte wissen das nicht einmal was eigentlich dahinter steht. Sondern es steht einfach nur der Leistungsabfall da.“ (Alida, AG2: 269)

Gerade aus diesem Grund ist es von immanenter Wichtigkeit, trotz der vorherrschenden Scham die direkten Vorgesetzten über die veränderte Lebenssituation in Kenntnis zu setzen, da nur so die Möglichkeit des Verständnisses und des Entgegenkommens gegeben ist.

„Ich glaub es wird ganz wichtig sein, wenn die Vorgesetzten von pflegenden Angehörigen darüber Bescheid wissen. Weil sie können nur dann das Verständnis wirklich aufbringen, wenn sie über den Ernst der Sache informiert sind.“ (Synergie, PA1: 40)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Arbeitnehmer/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen im Großen und Ganzen mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind wie Eltern betreuungspflichtiger Kinder. Die Lösungsansätze für eine verbesserte Vereinbarkeit sind daher grundsätzlich vergleichbar zu den in den vorausgegangenen Abschnitten beschriebenen

Maßnahmen. Aufgrund der Besonderheiten hinsichtlich des Informationsflusses und dem Zögern vieler pflegender Angehöriger, sich dem Arbeitgeber anzuvertrauen, liegt dabei ein besonderer Fokus auf den in Abschnitt 4.1.4 beschriebenen Maßnahmen zur besseren Kommunikation von familienfreundlichen Angeboten an die Mitarbeiter/innen.

4.6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick

Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews wie folgt beschreiben. Ein entscheidender Faktor, der Arbeitnehmer/innen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, ist eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die von allen beteiligten Akteuren wie Unternehmensführung, Personalmanagement, direkten Vorgesetzten, aber auch Kollegen/innen verinnerlicht und gelebt werden sollte. Eine wichtige Rolle spielen hierbei Führungskräfte und exponierte Personen, die als Rollenbilder positive Impulse setzen können (beispielsweise wenn der Abteilungsleiter einen längeren Zeitraum in Väternkarenz geht). Entscheidend sind zudem Flexibilität, sowohl in der Einteilung der täglichen Arbeitsstunden mithilfe von Gleitzeitmodellen, also auch hinsichtlich des Arbeitsortes durch Telearbeit und Home-Office-Angebote.

Viele der interviewten Unternehmen bieten diese familienfreundlichen Rahmenbedingungen, es wird jedoch von Arbeitgeberseite auch immer wieder betont, dass das Entgegenkommen von Vorgesetzten und das Verständnis der Kollegen/innen im Hinblick auf Anforderungen der Familienarbeit nicht unbegrenzt sind und v. a. auch ein Zurückgeben der entgegengebrachten Flexibilität erwartet wird. Betont wird auch die Notwendigkeit, einen Ausgleich gegenüber Arbeitnehmer/innen ohne Betreuungspflichten zu schaffen. Zudem wird immer wieder auch die fordernde Haltung vor allem jüngerer Arbeitnehmer/innen betont, was sich jedoch nicht mit der Einstellung der interviewten Arbeitnehmer/innen deckt, die den betriebswirtschaftlichen Anforderungen des Unternehmens und der Erwartungshaltung von Kollegen/innen tendenziell ein großes Verständnis entgegenbringen. Eine Herausforderung auf Arbeitgeberseite ist die Kommunikation von vorhandenen familienfreundlichen Angeboten, die sich gerade im Bereich der Pflege als schwierig darstellt, da die Thematik weitaus weniger in der öffentlichen Wahrnehmung präsent ist. Als erfolgreiche Kommunikationsstrategien wurden v. a. das persönliche Gespräch und digitale Angebote genannt, die auch für andere Zwecke wie Gehaltsabrechnung oder Erstellung des Dienstplans verwendet werden.

Im Kontext von Elternkarenz und -teilzeit wurden zunächst die ungleiche Verteilung zwischen Vätern und Müttern und die damit verbundenen schwierigen gesellschaftspolitischen Implikationen hervorgehoben. Die Herausforderungen, wie das Kontakthalten während der Karenz, die Planung des Wiedereinstiegs oder die Gefahr, nach der Karenz nicht mehr auf die vorherige Position zurückkehren zu können, spielen daher oft nur bei Müttern eine Rolle. Die Gründe für die ungleiche Aufteilung sind vielfältig; häufig werden finanzielle oder biologische Motive genannt, die einer näheren Begutachtung jedoch oft nicht standhalten. Der Gesamteindruck der Interviews legt nahe, dass hier normative Gründe, aber auch Anreize eine zentrale Rolle spielen, da Väter, die über die inzwischen weitestgehend akzeptierten zwei Monate für einen längeren Zeitraum in Karenz oder in Elternteilzeit gehen möchten, mit ähnlichen Hürden und Hindernissen (v. a. hinsichtlich Karriere und beruflicher Weiterentwicklung) konfrontiert sind

wie Mütter. Von Arbeitgeberseite wiederum wird v. a. die mangelnde Planbarkeit und die Tatsache, dass Mütter durchschnittlich zu lange in Karenz bleiben und mit einem zu geringen Stundenausmaß zurückkehren, kritisiert.

Interessant ist, dass sich hinsichtlich der Aufteilung von Familienarbeit sowohl bei den Arbeitgeber/innen als auch bei den Arbeitnehmer/innen gewisse Widersprüche beobachten lassen. Eine partnerschaftliche Aufteilung wird von ausnahmslos allen Teilnehmer/innen als wünschens- und erstrebenswert gesehen. Dennoch werden längere Väterkarenzen von vielen Arbeitgeber/innen kritisch betrachtet und negative Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen werden teilweise offen formuliert. Das wiederum führt wenig überraschend dazu, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer Väterkarenz in einem wirklich partnerschaftlichen Ausmaß in Anspruch nehmen. Diese Diskrepanz (die an den in der Verhaltensökonomie häufig diskutierten sogenannten ‚intention-behavior gap‘ erinnert; für eine Übersicht, siehe Sheeran/Webb 2016) lässt sich vor allem durch historisch gewachsene normative und strukturelle Aspekte, aber auch durch vorhandene Anreizstrukturen erklären. Diese aufzubrechen und langfristig zu verändern, bietet einen hervorragenden Ansatzpunkt für verhaltensökonomische Interventionen, die an der Diskussion und Veränderung sozialer Normen ansetzen.

Im Laufe der Diskussion der Ergebnisse wurden bereits einige Vorschläge für verhaltensökonomisch inspirierte Maßnahmen angerissen, die das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu verbessern und speziell die Väterbeteiligung zu erhöhen. Einige dieser Vorschläge werden im nun folgenden Kapitel 5 aufgegriffen und im Detail ausgearbeitet. Ziel ist es dabei, konkrete Problemstellungen und Herausforderungen, die in den Fokusgruppeninterviews herausgearbeitet wurden, aufzugreifen, und dafür maßgeschneiderte Ansatzpunkte und Lösungsvorschläge auf Basis der Verhaltensökonomik zu präsentieren.

5 Forschungsdesigns für zukünftige Projekte

Aufbauend auf dem in Kapitel 2 diskutierten aktuellen Stand der Literatur und den Ergebnissen der Fokusgruppeninterviews in Kapitel 4 sollen in diesem Kapitel nun verhaltensökonomisch inspirierte Maßnahmen sowie Forschungsdesigns zur empirischen Evaluation dieser Maßnahmen vorgestellt werden. Gemeinsames Ziel der Interventionen ist es, Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb erleichtern oder zu einer Erhöhung der Väterbeteiligung führen. Studie 1 zielt hierbei auf eine Veränderung des Ankerpunkts (siehe Abschnitt 2.4.1) in der Darstellung der verschiedenen Varianten des Kinderbetreuungsgelds ab, welche die Bereitschaft von Vätern erhöhen soll, das Kinderbetreuungsgeld über den vorgesehenen Mindestanteil hinaus in Anspruch zu nehmen. Studie 2 schlägt vor, Teams nach Familienstatus zusammenzustellen, um Effekte einer potentiell verständnisvolleren Kollegenschaft herauszuarbeiten. Studie 3 schlägt vor, Karenz von einer Hol- in eine Bringschuld umzuwandeln, sodass Eltern, insbesondere Väter, nicht mehr aktiv einen Antrag auf Elternkarenz stellen, sondern stattdessen die Nichtinanspruchnahme der Elternkarenz beantragen müssen. Diese Veränderung entspricht dem Übergang von einer Opt-In-Variante hin zu einer Opt-Out-Variante (siehe Abschnitt 2.4.2), und stärkt so die Situation von um Karenz ansuchende Eltern und vermeidet das Senden eines Negativsignals. Studie 4 setzt bei der Kommunikation zwischen Pädagogen/innen und Eltern an, und sieht vor, bei einer Erkrankung des Kindes verstärkt Väter und nicht mehr nur Mütter zu kontaktieren (was einer Veränderung des „Defaults“ entspricht, siehe Abschnitt 2.4.1). Ziel dieser Maßnahme ist es, Väter mehr in die Kinderbetreuung im Spannungsfeld der Berufstätigkeit einzubinden und eine Veränderung der sozialen Norm zu bewirken. Im Gegensatz zu den qualitativen Fokusgruppeninterviews, die im Rahmen der Workshops eingesetzt wurden, um mögliche Problemstellungen zu identifizieren, werden für die Evaluation der Maßnahmen nun Feldexperimente vorgeschlagen, die das Ziel haben, die kausale Wirkung der Maßnahmen empirisch zu überprüfen und deren Effektivität zu quantifizieren. Im Folgenden soll nun zunächst die Ausgangslage und gemeinsame Motivation der vier Forschungsdesigns beschrieben werden. Danach gehen wir auf einige praktische Aspekte der Gestaltung von Feldexperimenten im Themenfeld der Familienpolitik ein, bevor wir in den folgenden vier Abschnitten die Forschungsdesigns beschreiben.

5.1 Einleitung

Die Bereitschaft von Vätern, die bestehenden Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld (KBG) in Anspruch zu nehmen, ist in den letzten zehn Jahren pro Kopf angestiegen.¹⁸ Österreichweit haben 19,0 % der Väter der im Jahr 2016 geborenen Kinder eine der Varianten des KBG genutzt, wobei Wien mit 28,3 % deutlich an der Spitze lag.¹⁹ Der Anteil an den genutzten Bezugsmonaten ist in der Gesamtmenge jedoch tendenziell leicht von 4,5 Prozent im Jahr 2010 auf 3,8 Prozent im Jahr 2017 gesunken.²⁰ Dies bedeutet, dass zwar mehr Väter KBG beziehen,

¹⁸ Es ist wichtig, an dieser Stelle nochmals auf den juristischen Unterschied zwischen Karenz und Kinderbetreuungsgeld hinzuweisen (siehe auch Abschnitt 2.1.1). Der Begriff der Karenz bezieht sich auf die Freistellung von der Arbeitsleistung in einem Angestelltenverhältnis, während das Kinderbetreuungsgeld die Ausgleichszahlung des entgangenen Einkommens bezeichnet. Das KBG kann auch von Eltern ohne festes Arbeitsverhältnis oder von Selbstständigen in Anspruch genommen werden.

¹⁹ <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-bis-28.2.2017/statistik-vaeterbeteiligung--auswertung.html> (Zugriff 17.12.2018)

²⁰ <https://derstandard.at/2000087803288/Weniger-Maenner-in-Vaeterkarenz> (Zugriff 17.12.2018)

jedoch nur selten über das Mindestmaß hinaus (welches verfällt, sofern nur ein Elternteil das KBG in Anspruch nimmt) von den gegebenen Möglichkeiten Gebrauch machen. Auch rund 2,5 Jahre nach Einführung des Kinderbetreuungsgeld-Kontos per 1.3.2017 ist die Bereitschaft weiterhin gering. Für Juli, August und September 2019 wird beispielsweise der Anteil Männer in KBG-Bezug mit respektive 4,7 %, 4,9% und 4,6% ausgewiesen.²¹ Zu beobachten ist eine leichte Wellenbewegung des Anteils von Männern, der in den Sommermonaten Juli und August ansteigt (für eine qualitative Erklärung dieses Phänomens, siehe Abschnitt 4.3.1, in dem beschrieben wird, dass Väterkarenz teilweise als verlängerter Familienurlaub genutzt wird), im Herbst jedoch wieder zu sinken beginnt.

Aus einer ökonomischen Perspektive können die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb insbesondere auch mithilfe von Marktmechanismen erklärt werden. Am Arbeitsmarkt bieten Arbeitnehmer/innen Arbeitsleistung im Austausch gegen einen Lohn an und Arbeitgeber/innen fragen Arbeitsleistung im Austausch gegen einen Lohn nach. Vereinfacht gesprochen wollen die Arbeitnehmer/innen für ihre Leistungen möglichst gut entlohnt werden („sell high“) und die Unternehmensseite möchte die von ihnen nachgefragten Arbeitsleistungen zu möglichst tiefen Kosten erwerben („buy low“). Im Folgenden erfolgt eine Charakterisierung der Elternkarenz im Spannungsverhältnis dieser grundlegenden Motive am Arbeitsmarkt.

Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts bedeutet die Elternkarenz einen temporären Entfall von Mitarbeiter/innen. Dieser Entfall verursacht dem Unternehmen Kosten und wirkt entgegen der Motivation von „buy low“. In den Fokusgruppeninterviews finden sich solche (häufig indirekten) Kosten beispielsweise bei Aussagen der Arbeitgeber/innen über mangelnde Planbarkeit hinsichtlich der Rückkehr von Müttern aus der Karenz oder der Schwierigkeit, Ersatzmitarbeiter/innen zu finden (siehe Abschnitt 4.3.3). Die Kosten eines Arbeitskraftentfalls sind zudem bei qualifizierten Mitarbeiter/innen zumeist höher, weil diese schwerer ersetzbar sind. Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie insbesondere das Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen wie vor der Karenz, können die Kosten zudem erhöhen. Beispielsweise führt ein karenzbedingter Entfall einer/s Mitarbeiters/in häufig zu Planungsunsicherheit über das Beschäftigungsausmaß nach der Karenz (siehe Abschnitt 4.3.3). Solche Kosten durch den Entfall einer Arbeitskraft erklären, warum die Arbeitgeber/innen im Allgemeinen keinen Anreiz haben, die Elternkarenz von Mitarbeiter/innen zu fördern.

Leistungsstärke am Arbeitsmarkt wird durch bessere Entlohnung und steilere Karriereverläufe kompensiert. Die Arbeitnehmer/innen wollen daher, geleitet von der Motivation von „sell high“, gute Arbeitsleistungen zeigen. Diese Leistungen beinhalten neben ihren Fähigkeiten Faktoren wie die Belastbarkeit, die zeitliche Verfügbarkeit und eine Bereitschaft zur Mobilität etwa in Spitzenzeiten oder in Positionen mit Verantwortung. Ein Wunsch nach Elternkarenz, Teilzeit und nach Möglichkeiten von zuhause aus flexibel arbeiten zu können, läuft den Interessen der Arbeitgeber/innen zuwider und sendet ein Negativsignal über die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit eines/r Mitarbeiters/in. Für die Arbeitnehmer/innen kann dieses Signal auf Grund des Wettbewerbs mit anderen Arbeitnehmer/innen mit Lohn- und Karriereeinbußen verbunden sein und widerspricht der Motivation von „sell high“. Diese Problematik findet sich beispielsweise auch in den Äußerungen von Vätern wieder, die bei einer die üblichen zwei Monate

²¹ <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-ab-1.3.2017/monatsstatistik.html> (Zugriff 17.10.2019)

übersteigenden Väterkarenz Auswirkungen auf den Karriereverlauf befürchten (siehe Abschnitt 4.3.3). Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Negativsignale durch eine Elternkarenz sind in Berufen und Positionen wahrscheinlicher, bei denen die Kosten der Unternehmen durch den Entfall eines/r Mitarbeiters/in hoch sind. Dieser Umstand kann auch zu einer Geschlechterdiskriminierung beitragen und liefert eine potentielle Erklärung für die sogenannte gläserne Decke (siehe z. B. Albrecht et al. 2015, Azmat/Petrongolo 2014). Neben ökonomischen Ursachen tragen aber auch soziale Normen und traditionelle Rollenbilder zu einer asymmetrischen Signalwirkung zwischen der Mütter- und Väterkarenz bei.

Vor dem Hintergrund der Anforderungen des Arbeitsmarktes identifiziert die aktuelle Forschung verschiedene Faktoren, welche dieses Spannungsverhältnis abmildern. Grob zusammengefasst können die Ergebnisse in vier Bereiche unterteilt werden, die auf unterschiedlichen Ebenen wirken (Haas et al. 2002; Palz 2006; Morgan 2008; Dörfler 2009; Duvander/Johansson 2012; Almqvist/Duvander 2014): Individuelle Faktoren, familiärer Hintergrund, das berufliche Umfeld und das gesellschaftliche bzw. politische Umfeld.

Erstens sind *individuelle Faktoren* hervorzuheben. Die Ausprägung der geschlechtsspezifischen Identität, die Wertvorstellungen bezüglich Elternschaft, das angestrebte Lebensmodell, aber auch die subjektive Haltung gegenüber gesellschaftlichen Rollenerwartungen (siehe auch Abschnitt 4.1.2) sind tiefsitzende Bestimmungsfaktoren der individuellen Bereitschaft, Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen. Die traditionelle geschlechtsspezifische Rollenaufteilung, bei der die Frau für Haushalt und Familie und der Mann für Erwerb und Beruf zuständig sind, ist in sehr unterschiedlichem Ausmaß in das Selbstverständnis junger Erwachsener eingegangen, wobei vor allem Differenzierungen wie Bildung, Religiosität und Herkunft relevant sind.

Der zweite Bereich umfasst die *familiäre Ebene*, insbesondere das Partnerschaftsverhältnis. Eine zentrale Rolle spielen hierbei der relative Beitrag zum Haushaltseinkommen, die berufliche Situation und Karriereambitionen, vor allem hinsichtlich der erwarteten Effekte einer längeren Karenz auf die Karriere (die auch in den Fokusgruppeninterviews immer wieder aufscheinen, siehe Abschnitt 4.3.2 und 4.3.3), und die Differenz des Bildungsniveaus zwischen den Kindeseltern. Letztere spielt aufgrund der zugenommenen Bildungshomogamie bei der Partnerfindung heute allerdings nur mehr eine untergeordnete Rolle. Die Entscheidung, ob ein Mann sich in der Kinderbetreuung engagiert, hängt aber auch vom geschlechtsspezifischen Rollenverständnis der Partnerin ab. So kann eine grundsätzlich vorhandene, aber eventuell eher schwach ausgeprägte Bereitschaft des Mannes in Karenz zu gehen durchaus auch an der mangelnden Bereitschaft der Frau scheitern, die Verantwortung für das Kind abzugeben.

Als dritte Ebene tritt das *berufliche Umfeld* hinzu. Die Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen von Vorgesetzten haben ebenso Einfluss auf die Entscheidung, eine Karenz in Anspruch zu nehmen, wie die Erwartungen der Arbeitskollegen/innen, dass für alle die gleichen Rechte und Pflichten gelten. Elternschaft bedeutet oft eine geringere Flexibilität am Arbeitsplatz, sowohl im Hinblick auf die Möglichkeiten, kurzfristige Schwankungen im betrieblichen Ablauf aufzufangen, als auch im Hinblick auf längerfristige Planungen wie zum Beispiel Wochenend- und Nachtdienste im Schichtbetrieb oder die Einteilung der Urlaube. Die Betreuung von Kindern im Krankheitsfall bedeutet eine zusätzliche Unwägbarkeit im Betrieb. Inwiefern Arbeitskollegen/innen bereit sind, familiäre Aspekte bei der Aufgabenverteilung und Urlaubsplanung zu

berücksichtigen, hängt sehr stark davon ab, ob sie Verständnis für die Herausforderungen der Kinderbetreuung haben. Eine wesentliche Rolle spielt bei dieser Frage, welche Kultur ein Unternehmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie pflegt. Die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews legen nahe, dass auch in familienfreundlich zertifizierten Unternehmen das Verständnis der Kollegenschaft gegenüber Anforderungen bei Betreuungsverpflichtungen nicht übermäßig hoch ist und hier ein gewisses Konfliktpotenzial besteht (siehe Abschnitt 4.1.3).

Schließlich sind all diese Bereiche eingebettet in ein *gesellschaftliches und politisches Umfeld*. Neben dem unmittelbaren Umfeld, das bestimmte Rollenerwartungen formuliert, besteht ein gesamtgesellschaftlicher öffentlicher Diskurs, in dem bestimmte Rollenbilder formuliert und als hegemonial beansprucht werden. Eng mit diesem öffentlichen Diskurs verzahnt ist auch die politische Willensbildung, die wiederum ihren Niederschlag in gesetzlichen Regelungen zur Kinderbetreuung und zur Väterkarenz findet. Durch die konkrete Ausgestaltung von Karenzmöglichkeiten sowie durch deren finanzielle Abgeltung beeinflussen diese Regelungen individuelles Verhalten und tragen somit selbst zur Herausbildung einer hegemonialen Vorstellung von Geschlechterrollen bei.

Im folgenden Abschnitt soll nun der Zugang zu diesen Bereichen durch verhaltensökonomisch inspirierte Maßnahmen und insbesondere deren empirische Überprüfung mithilfe von Feldexperimenten diskutiert werden. Zudem erläutern wir, warum die vorgeschlagenen Maßnahmen insbesondere auf der beruflichen und politischen Ebene ansetzen und inwiefern Feldexperimente in diesen Bereichen den geeignetsten Zugang versprechen.

5.2 Zugang durch Feldexperimente

Die grundlegende Aufgabe von Experimenten in den Sozialwissenschaften ist es, kausale Schlüsse mit möglichst hoher interner Validität ziehen zu können. Dies wird durch eine gezielte Manipulation der Versuchsbedingungen und die randomisierte Zuordnung der Probanden/innen zu den Versuchsbedingungen erreicht. Experimente in der Verhaltensökonomie lassen sich grob in Laborexperimente und Feldexperimente einteilen (für eine detailliertere Unterscheidung siehe Harrison/List 2004 oder Levitt/List 2009). Dabei finden Laborexperimente unter sehr kontrollierten Rahmenbedingungen statt und setzen – zumindest bei ökonomischen Experimenten in Abgrenzung zu beispielsweise psychologischen Experimenten – voraus, dass Probanden/innen vollständig über die Bedingungen des Experiments aufgeklärt werden und dass das Experiment nicht länger als wenige Stunden dauert. Rahmenbedingungen, Entscheidungsverhalten und Entscheidungsergebnisse müssen daher so geartet sein, dass die Information über zentrale Parameter des Experiments die interne Validität des Inferenzschlusses nicht negativ beeinflusst (z. B. sollte die Tatsache, dass Probanden/innen wissen, dass sie an einem Experiment teilnehmen, sich nicht auf ihr Verhalten auswirken). Abgesehen von den praktischen Problemen ist es für Forschungsfragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere problematisch, dass bei Anwendung von Laborexperimenten die Anreize so allgemein und abstrakt gesetzt werden müssen, dass sich keine spezifischen Aussagen mehr über die Bedingungen der Väterkarenz machen lassen.

Hingegen erlauben bei dieser Fragestellung feldexperimentelle Zugänge wesentlich mehr Spielraum bei der Gestaltung von Versuchsanordnungen. Ein Feldexperiment ist eine Strategie der Datengewinnung, die durch die Manipulation potenzieller Kausalfaktoren und die zufallsgesteuerte Zuordnung zu Versuchsanordnungen Präferenzen und Verhalten von Probanden/innen in natürlichen Kontexten untersucht (Baldassarri/Abascal 2017, 43). Die randomisierte kontrollierte Studie (randomized controlled trial, RCT) gilt heute als „Goldstandard“ feldexperimenteller Forschung (Glennester/Takavarasha 2013; Webber/Prouse 2018). Der Effekt wird durch den statistischen Vergleich zwischen dem Mittelwert auf der Skala einer Ergebnisvariablen einer Versuchsgruppe, die einen Stimulus erhält, und jenem einer Kontrollgruppe, die diesen Stimulus nicht erhält, festgestellt. Die Vergleichbarkeit der Gruppen wird durch die Randomisierung der Zuordnung zu einer der Gruppen sichergestellt, durch welche bei hinreichend großer Fallzahl eine Gleichverteilung nach allen möglichen Einflussfaktoren erzeugt wird (Duflo et al. 2008).

Durch den Einsatz von Feldexperimenten lässt sich somit idealerweise untersuchen, inwiefern bestimmte Maßnahmen tatsächlich geeignet sind, den gewünschten Effekt, also das zuvor festgelegte Lenkungsziel zu erreichen. Auch wenn Maßnahmen theoretisch fundiert entwickelt wurden oder sich in einem anderen Kontext bereits als wirksam erwiesen haben, bedeutet dies nicht, dass sie auch in einem neuen Kontext automatisch den gewünschten Effekt erzielen. Die experimentelle Untersuchung von politischen Maßnahmen sollte dementsprechend immer Teil des Politikzyklus sein und vor der großflächigen Ausrollung von Maßnahmen erfolgen. Die Durchführung von Feldexperimenten (oder anderen wissenschaftlichen Evaluierungsmethoden) mag zunächst mit monetären Kosten und einem hohen Ressourceneinsatz verbunden sein, diese sind jedoch nicht zu vergleichen mit den langfristigen Kosten, die durch die Implementierung einer wirkungslosen oder sogar kontraproduktiven Maßnahme verbunden sind.

Auch wenn Feldexperimente für viele Fragestellungen geeignet sind, heißt dies nicht, dass sie auf alle Fragen eine Antwort geben oder immer die beste Wahl sind (Deaton/Cartwright 2018). Nicht jede sozialwissenschaftliche Fragestellung lässt sich experimentell untersuchen.

Inwiefern individuelle Faktoren wie Einstellungen und Werte oder Bildung einen Effekt auf die Bereitschaft beispielsweise zur Väterkarenz haben, lässt sich schwer durch ein Feldexperiment untersuchen, da sich solche Faktoren nur sehr schwer randomisiert zuordnen lassen, ganz abgesehen von ethischen Vorbehalten gegen solche Vorgangsweisen. Damit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gültigkeit des Inferenzschlusses aus einem Experiment nicht gegeben. Ebenso sind Partnerschaftsbeziehungen nicht experimentell manipulierbar. Machbar ist in diesen Bereichen das, was in der Sozialpsychologie zum methodischen Standardrepertoire gehört, nämlich eine empirische Studie im Labor, in der verschiedene Menschen unter kontrollierten Rahmenbedingungen Entscheidungen treffen müssen und anschließend untersucht wird, inwiefern sich diese Entscheidungen mit persönlichen Merkmalen der Probanden/innen erklären lassen. In Anbetracht der fehlenden Randomisierung kann hierbei jedoch bestenfalls von einem Quasi-Experiment²² gesprochen werden.

²² Quasi-Experimente zeichnen sich dadurch aus, dass keine vollständig randomisierte Zuteilung von Probanden/innen zu Kontroll- und Versuchsgruppen erfolgt, sondern dass das Verhalten natürlicher Gruppen verglichen wird, um so Rückschlüsse auf den Einfluss von Eigenschaften, die sich zwischen den Gruppen unterscheiden, auf das Verhalten ziehen zu können.

Wenn es weniger um individuelle Merkmale einer Person oder einer Beziehung geht, sondern um die Rahmenbedingungen, in denen Menschen Entscheidungen treffen, liegt eine für die experimentelle Forschung besser zugängliche Situation vor. Dies bedeutet, dass Ansatzpunkte für Feldexperimente auf den Ebenen des Unternehmens und der politischen Gestaltung zu suchen sind. Dieser Anspruch der politischen Gestaltung entspricht den Intentionen vieler Feldexperimente, wie zum Beispiel Studien zur Anhebung der Wahlbeteiligung in den USA (Gosnell 1927; De Rooij et al. 2009) oder zur Stimulierung nachhaltiger Entwicklungsprozesse (Banerjee/Duflo 2011).

Es erscheint sinnvoll, die Konzeption eines Feldexperiments in zehn Schritten zu denken (John 2017: 17).

1. Eignung der Fragestellung für eine feldexperimentelle Studie
2. Aufbau einer Kooperation mit einer Partnerorganisation, die über einen Feldzugang verfügt
3. Identifikation eines konkreten Feldzugangs und Definition der Population, aus der die Stichprobe zu ziehen ist
4. Bestimmung der Versuchsanordnungen und Interventionen, die nötig sind, um die Hypothese zu prüfen
5. Bestimmung der Kontrollanordnung, in welcher der kontrafaktische Zustand erzeugt wird, gegen den die Hypothese geprüft wird
6. Berechnung des Stichprobenumfangs, der nötig ist, um den Effekt der Intervention zu prüfen
7. Vereinbarung einer zufallsgesteuerten Zuteilungsprozedur zu den einzelnen Versuchsanordnungen
8. Planung der Durchführung des Experiments und Erhebung der zur Prüfung der Hypothese benötigten Daten
9. Beurteilung der ethischen Zulässigkeit
10. Ausarbeitung des detaillierten Arbeitsplans und Registrierung des Experiments

Im Folgenden werden die vier vorgeschlagenen Experimente zunächst motiviert und anschließend anhand dieser zehn Schritte präsentiert.

5.3 Studie 1: Präsentation des Kinderbetreuungsgeldes

Traditionelle Geschlechterrollen finden sich auch gegenwärtig als wirkmächtige Determinanten individueller Entscheidungen für oder gegen eine Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung. Die Zuordnung weiblich und männlich konnotierter Rollenelemente ist in der Öffentlichkeit stark präsent und findet sich auch in der Darstellung dieser Rollen im Informationsmaterial, das vom zuständigen Bundesministerium für Frauen und Jugend veröffentlicht wird. Zum Beispiel zeigt die Broschüre, in der das Kinderbetreuungsgeld (KBG) erläutert wird, im Bildmaterial Frauen und Männer zusammen mit Kindern (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Geschlechterrollenbilder in der Broschüre zum KBG (BMFJ 2017)



Quelle: [https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Brosch%C3%BCre%20f%C3%BCr%20Geburten%20ab%201.3.2017%20\(Stand%20September%20201.pdf](https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Brosch%C3%BCre%20f%C3%BCr%20Geburten%20ab%201.3.2017%20(Stand%20September%20201.pdf) (Zugriff am 19.12.2018)

Das Titelbild (siehe Abbildung 1, links oben) ist eine Darstellung einer liebevollen jungen Frau mit einem Kind, welches sie im Arm hält. Das nächste Bild (auf S. 7 der Broschüre, siehe das Bild links unten in Abbildung 1) zeigt eine Frau, die ein Kind im Arm hält, während der Mann neben den beiden steht und sich über das Kind beugt. In beiden Fällen wird die Beziehung zwischen Frau und Kind in den Vordergrund gestellt. Jeweils zwei weitere Bilder zeigen Frau und Kind und Mann und Kind. Die Frau wird bei der gemeinsamen Hausarbeit mit dem Kind sowie beim Telefonieren in einer als Arbeit identifizierbaren Situation gezeigt, bei der sie das spielende Kind hält und sich auf das Telefongespräch konzentriert (Abbildung 1, Mitte unten). Der Mann hingegen wird mit einem müden Kind gezeigt, welches er abends nach Hause trägt, der Kleidung nach in einer informellen, privaten Situation, vielleicht nach einem Besuch des Spielplatzes (Abbildung 1, rechts oben). Auf dem zweiten Bild sieht man die nackten Füße des Kindes neben nackten Männerfüßen auf einem Bett, wobei die Interpretation suggeriert wird, dass das Kind beim Vater kuschelt (Abbildung 1, rechts unten).

In dieser bildlichen Darstellung werden insofern geschlechtsspezifische Rollenklischees übernommen, als sowohl die Kinderbetreuung als auch die Hausarbeit als Frauensache dargestellt und der Frau der Spagat zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zugeschrieben wird,

während der Mann in einer unterstützenden Rolle gezeigt wird und in seiner Freizeit die schönen Momente mit dem Kind erlebt. Als experimentelle Manipulation wird nun vorgeschlagen, die bildliche Darstellung der Geschlechterrollen in der Broschüre umzudrehen, also jeweils den Mann in der weiblichen Rolle und die Frau in der männlichen Rolle.

Abbildung 2: Darstellung der Varianten des KBG (BMFJ 2017)

	Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges KBG
Anspruchsdauer wenn 1 Elternteil bezieht	365 Tage bis 851 Tage ab der Geburt des Kindes	365 Tage ab der Geburt des Kindes
Anspruchsdauer wenn beide Elternteile beziehen	456 Tage bis 1063 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind	426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei 61 Tage als Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind
Höhe des KBG pro Tag	33,88 Euro bis 14,53 Euro abhängig von der gewählten Variante	80 % vom (fiktiven) Wochengeld; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt; mind 33,88 Euro bis max 66,00 Euro
Mindestbezugsdauer pro Block	61 Tage	61 Tage
Erwerbstätigkeit nötig?	Nein	Mind die letzten 182 Kalendertage vor Geburt/Mutterschutz; tatsächliche Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60 % der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres, mindestens 16.200,00 Euro	6.800,00 Euro (entspricht etwa der Geringfügigkeitsgrenze); kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig
Zuschlag pro Mehrling pro Tag	Plus 50 % des gewählten Tagesbetrages	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	Max 365 Tage (durchgehend) je 6,06 Euro	keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	91 Tage	Keine Härtefälle-Verlängerung
Gleichzeitiger Bezug möglich?	Max 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert	Max 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert
Partnerschaftsbonus möglich?	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile
Familienzeitbonus-Anrechnung?	Ein vom Vater bezogener Familienzeitbonus wird auf sein KBG angerechnet	Ein vom Vater bezogener Familienzeitbonus wird auf sein KBG angerechnet

Quelle: [https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Brosch%C3%BCre%20f%C3%BCr%20Geburten%20ab%201.3.2017%20\(Stand%20September%20201.pdf](https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:4db0df38-2bc9-40fd-ba84-13e890d9d3b4/KBG-Brosch%C3%BCre%20f%C3%BCr%20Geburten%20ab%201.3.2017%20(Stand%20September%20201.pdf) (Zugriff am 19.12.2018)

Neben der traditionellen bildlichen Darstellung von Geschlechterrollen vergibt die Broschüre die Chance, auf subtile Weise eine gleichgewichtige Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes zu suggerieren, die nach dem Nudge-Ansatz zweckdienlich sein könnte. Zum Beispiel werden in der tabellarischen Darstellung (siehe Abbildung 2, bzw. S. 11 der Broschüre) die Spielräume bei der Aufteilung zwar korrekt dargestellt, jedoch in einer völlig neutralen Weise, wodurch die Vorteile einer gleichgewichtigen Aufteilung nicht klar hervortreten. Analog wird dieser Vorteil im laufenden Text eher zurückhaltend dargestellt.

In der Broschüre könnte ein Nudge zugunsten der Entscheidung für eine gleichgewichtige Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes erzeugt werden, indem bei der Präsentation der unterschiedlichen Laufzeiten der Gewinn an Bezugsmonaten, den das Paar durch die Aufteilung der Bezugszeit erhält, in den Vordergrund gestellt wird. Hierbei sollte jedoch nicht, wie in der Broschüre für Geburten bis zum 28.2.2017 erfolgt, der Gewinn durch Darstellung der Minimalzeit, die der Partner übernehmen muss, gezeigt werden. Abgekürzt wird die einkommensabhängige Variante des KBG beispielsweise oft mit “12 + 2“ bezeichnet, die gerade die üblichen zwei Monate Väterkarenz (siehe Abschnitt 4.3.1) als Ankerpunkt für die Entscheidung setzt.

Besser wäre es, in der Beispielrechnung durchgängig eine gleichgewichtige Aufteilung zu verwenden (bzw. für die Abkürzung eine Bezeichnung wie „7 + 7“ zu verwenden).²³ Dies würde einen gedanklichen Anker setzen, der eine individuelle Abweichung zwar erlaubt, jedoch insofern mit Kosten versieht, als es vom antragstellenden Elternpaar den Aufwand verlangt, von dieser Aufteilung abzuweichen. Zugleich wird mit der Setzung des Ankers eine soziale Norm aufgerufen, die Verantwortung für die Kinderbetreuung gleichgewichtig auf beide Elternteile zu verteilen.

Der Vorschlag ist somit, der Tabelle in Abbildung 2 nach der zweiten Zeile eine weitere Zeile hinzuzufügen, in der als Beispiel der Effekt der gleichgewichtigen Aufteilung auf beide Elternteile auf die Anzahl der Bezugsmonate dargestellt wird und darüber hinaus auf S. 12 der Broschüre ein Absatz eingefügt wird, in der dieses Beispiel nochmals in ganzen Sätzen beschrieben wird.

Zusammengenommen ergeben diese beiden Stimuli ein 2x2 Design, in dem die beiden Effekte separat und gemeinsam untersucht werden (Tabelle 1).

Tabelle 3: Experimentelles Design

		Bildliche Darstellung der Geschlechterrollen	
		Traditionell	Umgedreht
Gleichgewichtige Verteilung der Kinderbetreuung in Ankerbeispiel	Nein	T1 (Referenz)	T2 (Bildeffekt)
	Ja	T3 (Ankereffekt)	T4 (Kombinierter Effekt)

Quelle: eigene Darstellung

Im Folgenden wird der Vorschlag entlang der zehn Schritte der Entwicklung eines Feldexperiments (John 2017) näher ausgearbeitet.

Eignung: Als Problem im Zuge der Implementierung einer Policy ist die Fragestellung bestens für ein Feldexperiment im Sinne des Nudging-Ansatzes geeignet.

Partner: Als für die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes zuständigen Organisationen sind die Krankenkassen der natürliche Kooperationspartner.

Feldzugang: Eine zentrale Anforderung ist die kontrollierte, zufallsgesteuerte Verteilung der Broschüre an werdende Eltern. Da die Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes vermutlich schon während der Schwangerschaft zwischen den Eltern verhandelt wird, ist die Intervention ehestmöglich nach Bekanntwerden der Schwangerschaft zu setzen. Die Feststellung der Schwangerschaft erfolgt in der Regel durch die Hausärztin²⁴ (bzw. den Frauenarzt, wird aber

²³ Eine solche Bezeichnung bringt jedoch auch einen Informationsverlust mit sich, da die zwei Monate, die exklusiv für ein Elternteil reserviert sind, nicht mehr erwähnt werden. Zudem ist positiv zu erwähnen, dass die Bezeichnung „12 + 2“ der erwähnten Broschüre bereits durchgehend vermieden wird.

²⁴ Der Einfachheit halber und im Sinne einer besseren Lesbarkeit, wird im Folgenden im Singular die weibliche Form für Hausärzte/innen und die männliche Form für Frauenärzte/innen verwendet

dann später im Rahmen von Folgeuntersuchungen der Hausärztin gemeldet), wodurch sich die Verteilung der Broschüre über niedergelassene Allgemeinmediziner/innen (alternativ über Frauenärzte/innen, z.B. bei der Ausgabe von Mutter-Kind-Pässen) mit Kassenvertrag anbietet.

Versuchsordnung: Das Design erfordert vier Varianten der Broschüre entsprechend Tabelle 1.

Kontrollanordnung: Die Kontrollanordnung ist eine Broschüre, in der keine der beiden Interventionen erfolgt ist. Des Weiteren lässt sich die Gruppe der Teilnehmer/innen im Experiment mit aggregierten Statistiken der Gesamtpopulation vergleichen, um etwaige Teilnahmeeffekte zu untersuchen.

Stichprobenumfang: 2017 wurden 87.633 Geburten verzeichnet, woraus zu erwarten ist, dass in einer sechsmonatigen Feldphase etwa 40.000 – 45.000 Geburten stattfinden werden. Im gleichen Jahr gab es 3.731 Allgemeinmediziner mit eigener Ordination und Kassenvertrag.²⁵ Da der überwiegende Teil der Bevölkerung als Hausärztin eine Kassenärztin hat, werden die meisten Schwangerschaften einer Kassenärztin gemeldet (wie bereits oben erwähnt, ließe sich die Intervention alternativ auch auf Ebene der Frauenärzte/innen, z.B. bei der Ausgabe von Mutter-Kind-Pässen, implementieren). Pro Ärztin fallen also in sechs Monaten 10 – 12 Fälle an. Wenn die Intervention über einen Zeitraum von sechs Monaten bei 1000 österreichweit nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Hausärzte/innen durchgeführt wird, was einer Abdeckung von knapp 27 Prozent entspricht, könnten bei einer Gesamterhebung pro Hausärztin etwa 10.000 – 11.250 Geburten erfasst werden. Bei vier Versuchsordnungen lassen sich somit 2.500 – 2.800 Fälle pro Anordnung erzielen.

Zuteilungsprozedur: Zur Vermeidung von Spillover-Effekten zwischen den Treatments und zur Sicherung einer adäquaten Randomisierung sollten Treatments auf Basis der teilnehmenden Hausärzte/innen zugeordnet werden (sog. Cluster-Design). Die Krankenkassen müssten dokumentieren, welche Hausärztin welche Variante zugeordnet wurde, und die teilnehmenden Hausärzte/innen müssten dokumentieren, wem sie ihre Variante ausgehändigt haben, und diese Information an die Krankenkassen weiterleiten.

Datenerhebung: Die Krankenkassen müssten die Information über die ausgehändigte Variante der Broschüre – unter Berücksichtigung der entsprechenden Regelungen des Datenschutzes, siehe dazu auch den folgenden Absatz) personenbezogen speichern und mit der von einem Paar gewählten Variante des Kinderbetreuungsgeldes verknüpfen. Des Weiteren müssten verschiedene soziodemografische und sozioökonomische Merkmale aufgenommen werden, die als Element des Antrags, mittels Fragebogen oder durch Kopplung der Erhebung mit Registerdaten erfasst werden können.

Ethische Zulässigkeit: Das Verfahren erfordert die Verknüpfung personenbezogener Daten und unterliegt somit den Regeln des Datenschutzgesetzes. Entsprechende Regelungen müs-

²⁵ <https://derstandard.at/2000079701899/Weniger-Kassenaerzte-mehr-Wahlaerzte-in-Oesterreich> (Zugriff am 19.12.2018)

sen beachtet und in der Planung des Feldexperiments mit den beteiligten Institutionen abgeklärt werden. Die Verknüpfung kann über Verfahren der Anonymisierung, die in anderen Studien, die Umfragedaten mit Registerdaten verbunden haben, erprobt worden sind, erfolgen.

Arbeitsplan: Die Ausarbeitung eines konkreten Arbeitsplans sowie die öffentliche Registrierung des Experiments erfolgt nach Klärung der Partnerschaften und des Feldzugangs.

5.4 Studie 2: Teamzusammensetzung

Ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung eines Mannes, Elternkarenz zu beanspruchen, ist die Reaktion seines Arbeitsumfeldes. Dies betrifft zunächst die Vorgesetzten, die eine Karenz in unterschiedlichem Ausmaß unterstützen. Vielfach besteht die Befürchtung, als Konsequenz einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz bei nachfolgenden Karriereschritten nicht berücksichtigt zu werden. Dieses Problem ist jedoch einer experimentellen Manipulation nur schwer zugänglich und sollte daher empirisch untersucht werden. Ein zweites auf das Arbeitsumfeld bezogenes Problem ist die Haltung der unmittelbaren Arbeitskollegen/innen gegenüber den mit der Kinderbetreuung einhergehenden Restriktionen. In einem der Fokusgruppeninterviews, wurde dieses Dilemma wie folgt beschrieben:

„Ein (...) Punkt wären natürlich auch die Kollegen, weil die sind ja dann auch betroffen. Einerseits bei der Urlaubsplanung (...), oder wenn man in Karenz ist, dass sie die Arbeit auffangen müssen (...) (Wie lange gehe ich in Karenz, habe ich ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kollegen, oder, (...) generell, fühle ich mich bevorzugt oder auch nicht, wenn ich jetzt den Urlaub bekomme und der Andere nicht?“ (Anton, AN2: 220)

Allgemein formuliert besteht das Dilemma darin, dass kinderlose Arbeitskollegen/innen bereit sein müssen, gewisse Nachteile in Kauf zu nehmen, wie zum Beispiel häufigere Wochenend- oder Abendschichten, das Auffangen von Arbeit, die aufgrund von Pflegeurlaub oder im Zuge der Karenz liegen bleibt, und das Hintanstehen bei der Urlaubsplanung, die bei Eltern schulpflichtiger Kinder an die Schulferien der Kinder gebunden ist. Dies kann zu Aversionen innerhalb des Teams führen und sich insgesamt negativ auf das Arbeitsklima und die Produktivität auswirken. Das vorgeschlagene Feldexperiment soll dieser Hypothese nachgehen, indem Teams nach dem Kriterium der Elternschaft zusammengesetzt werden und anschließend die Entwicklung des Arbeitsklimas und der Produktivität gemessen werden.

Dadurch können zum einen Erkenntnisse gewonnen werden, welche Zusammensetzung für Teams das beste Arbeitsumfeld bietet – sowohl im Hinblick auf die Produktivität, als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch ergänzende Befragungen und weiterführende Untersuchungsanordnungen besteht zudem die Möglichkeit, Erkenntnisse zu gewinnen, wie innerhalb bestehender Teams ein Ausgleich im Hinblick auf Interessen von Arbeitnehmern/innen mit und ohne Kinder erreicht werden kann.

Der folgende Vorschlag, der wieder entlang der 10 Schritte der Entwicklung eines Feldexperiments (John 2017) ausgearbeitet wird, kann als Illustration einer möglichen Umsetzung gesehen werden. Alternativ sind, in Absprache mit den teilnehmenden Unternehmen und anderen Stakeholdern/innen, weitere Variationen denkbar, beispielsweise im Hinblick auf unterschiedliche Varianten der Zusammensetzung oder konkrete Maßnahmen, den Ausgleich innerhalb bestehender Teams zu organisieren.

Eignung: Die Fragestellung eignet sich für eine feldexperimentelle Studie, setzt jedoch ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft der Partnerorganisationen voraus.

Partner: Als Partner müssten größere Unternehmen gewonnen werden, in denen Teams existieren, die stark routinierte Aufgaben in gemeinsamer Verantwortung durchführen. Individuelle Anforderungen sollten gering sein und die wechselseitige Übernahme von Aufgaben sollte einfach sein. Anders formuliert: die Austauschbarkeit der Mitarbeiter/innen sollte hoch sein. Zu denken ist hierbei etwa an Tätigkeiten im Bereich des Rechnungswesens, des Verkaufs oder der Produktion.

Feldzugang: Partner müssten die Studie innerhalb ihres Unternehmens umsetzen, was eine Intervention in bestehende Strukturen erfordert.

Versuchsordnung: Das Design besteht darin, dass Teams in zwei Formen gebildet werden: Teams, die ausschließlich aus kinderlosen Personen bestehen, und Teams, die ausschließlich aus Eltern bestehen.

Kontrollanordnung: Der Effekt der „reinen“ Teams wird zum einen durch den Gruppenvergleich gemessen, zum anderen durch Vergleich mit Teams, in denen sowohl Kinderlose als auch Eltern vertreten sind.

Stichprobenumfang: Zur Absicherung statistischer Inferenzschlüsse bedarf es mindestens 50 Teams pro Versuchsordnung, also mindestens 150 Teams.

Zuteilungsprozedur: Die Zuteilung von Arbeitnehmer/innen sollte abgesehen von der Elternschaft im Rahmen des durch räumliche und organisatorische Restriktionen gegebenen Möglichen zufallsgesteuert sein.

Datenerhebung: Die erste Messung der relevanten Variablen sollte kurz nach der Zusammensetzung der Teams erfolgen. Anschließend sollten einige Monate vergehen, sodass sich Routinen der Koordination und Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe entwickeln können. Nach sechs Monaten erfolgt eine zweite Messung der relevanten Variablen. Sinnvollerweise sollte nach 12 Monaten eine dritte Messung erfolgen, um einen kompletten Jahreszyklus abzubilden. Nach einem Jahr kann das Experiment beendet werden.

Ethische Zulässigkeit: Das Experiment erfordert einen Eingriff in die Struktur eines Unternehmens und kann nur in Kooperation mit der Geschäftsführung, der Personalleitung und dem Betriebsrat erfolgen. Zu prüfen ist auch, inwiefern in der konkreten Umsetzung Persönlichkeitsrechte und Datenschutzbestimmungen tangiert werden.

Arbeitsplan: Die Ausarbeitung eines konkreten Arbeitsplans sowie die öffentliche Registrierung des Experiments erfolgt nach Klärung der Partnerschaften und des Feldzugangs.

5.5 Studie 3: Umkehr der Elternkarenz in „Bringschuld“

Nach geltender Regelung müssen Eltern gegenüber dem Unternehmen aktiv werden, um einen Antrag auf Elternkarenz zu stellen (aktives „opt-in“). Wenn sich ein Elternteil gegen eine Karenz entscheidet, muss sie/er nichts tun und kann passiv bleiben. Die Elternkarenz stellt somit eine „Holschuld“ des/der Arbeitnehmers/in dar.

Vorgeschlagen wird eine Intervention, wonach

- a. die Meldepflicht gegenüber den Arbeitgebern/innen bei der Geburt eines Kindes auf beide Elternteile ausgeweitet wird und
- b. die Arbeitgeber/innen über die Möglichkeit der Elternkarenz sowie die verfügbaren Modelle der Aufteilung zwischen Vätern und Müttern informieren müssen.

Die Intervention fördert den Wandel der Elternkarenz zu einer „Bringschuld“, wonach die Arbeitgeber/innen mehrere konkrete Karenzmodelle vorschlagen müssen. Im Gegenzug müssen die Arbeitnehmer/innen erklären, welches der vorgeschlagenen Modelle sie annehmen wollen. Die Option, keine Elternkarenz wahrzunehmen, bleibt dabei weiterhin wählbar. Die vermutete Wirkung der Intervention beruht auf zwei gut erforschten verhaltensökonomischen Phänomenen (siehe Thaler/Sunstein 2009). Erstens würde ein Default-Effekt wirken, d. h. eine übermäßige Wahl der Voreinstellung (siehe Abschnitt 2.4.1). Dabei handelt es sich um diejenige Option, die eintritt, wenn die Menschen keine aktive Entscheidung treffen (hier: Verzicht auf Elternkarenz durch passive Zustimmung). Zweitens zeigen verhaltensökonomische Studien, dass Menschen oft bessere Entscheidungen treffen, wenn sie aktiv zu einer Entscheidung gezwungen werden („requiring active choice“). Der Text für ein Schreiben an eine/n Mitarbeiter/in könnte beispielsweise lauten:

„Wir gratulieren Ihnen zur Geburt Ihrer Tochter/Ihres Sohnes. Wir sind gesetzlich verpflichtet, Ihnen folgende Karenzmodelle vorzustellen und Sie aufzufordern, ein für Sie und Ihre Familie passendes Modell auszuwählen. Bitte teilen Sie der Personalabteilung bis spätestens xx mit, welches Modell Sie wählen. Weitere Informationen erhalten Sie im Anhang.“

Ein wesentlicher Effekt einer solchen Intervention besteht darin, dass sie allfällige Negativsignale – insbesondere durch einen Antrag auf Väterkarenz – abmildert, wodurch die Interessen der Väter (bzw. der Eltern allgemein) gestärkt werden. Dabei geht es weniger darum, die Eltern bzw. die Väter lediglich besser zu informieren; vielmehr erzwingen die gegenseitigen Informationspflichten und die Tatsache, dass eine Auswahl von mehreren Karenzoptionen angeboten werden muss, ein implizites Einverständnis des/der Arbeitgebers/in zu einer Karenzentscheidung eines/r Mitarbeiters/in. Die vermittelte Botschaft lautet: *„Wir bieten es hiermit an und Sie haben das Recht, eine der angebotenen Optionen zu wählen!“*

Zusätzlich könnte in einem speziell an Väter gerichteten Informationsmaterial gezielt auf mögliche Vorteile einer partnerschaftlichen Aufteilung und dementsprechend längeren Väterkarenz eingegangen werden. Beispiel wären u. a. die positiven langfristigen Effekte für die Einkommensentwicklung der Partnerin oder der emotionale Zugewinn, den eine längere, intensive Zeit mit dem Kind für Väter bedeutet.

Im Rahmen eines Feldexperiments (bzw. einer randomisierten kontrollierten Studie) könnten mehrere Varianten einer solchen Intervention erprobt werden. Im Folgenden wird der Vorschlag entlang der 10 Schritte der Entwicklung eines Feldexperiments (John 2017) diskutiert.

Eignung: Der Vorschlag eignet sich für eine Evaluation entsprechend der Methodik einer randomisierten kontrollierten Studie.

Partner: Die Studie benötigt die aktive Mitwirkung von Arbeitgeber/innen. Die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung oder das Netzwerk 'Unternehmen für Familie' könnten eine Rolle als Partner übernehmen, um Unternehmen zu kontaktieren und zur Teilnahme an der Studie zu bewegen.

Feldzugang: Erfolgt über die beteiligten Unternehmen, allenfalls mit Unterstützung der Partner.

Versuchsordnung: Die Intervention wird in den Unternehmen gesetzt. Sie setzt voraus, dass die Väter die Geburt eines Kindes an den/die Arbeitgeber/in vorab melden. Solange es keine rechtliche Verpflichtung für eine solche Meldung gibt²⁶, müssen vom Experimentator entsprechende Anreize gesetzt werden. Das Experiment beinhaltet, dass die Arbeitgeber/innen die Väter über mehrere Varianten der Elternkarenz informieren und eine aktive Wahl für eine bestimmte Variante einfordern.

Kontrollanordnung: Die Studie erhebt hierfür Daten von Kontrollunternehmen, in denen die Intervention nicht gesetzt wird.

Stichprobenumfang: Die notwendigen Fallzahlen in den verschiedenen Versuchsgruppen hängen neben der Geburtenrate von der Anzahl der beteiligten Unternehmen ab; sie richten sich nach den Regeln für ein optimales experimentelles Design (siehe List et al. 2011).

Zuteilungsverfahren: Die Beobachtungseinheiten sind Individuen (Väter). Zur Vermeidung von Spillover-Effekten zwischen den Versuchsgruppen muss die Randomisierung auf Basis der Unternehmen (sog. Cluster-Design) erfolgen.

Datenerhebung: Erfolgt direkt über die beteiligten Unternehmen.

Ethische Zulässigkeit: Die Studie bedarf der aktiven Zustimmung der beteiligten Unternehmen. Arbeitnehmer/innendaten werden ausschließlich in anonymisierter Form benötigt. Die Wahlfreiheit von Eltern bleibt uneingeschränkt. Die Studie erfüllt damit hohe ethische Standards.

Arbeitsplan: Die Ausarbeitung eines konkreten Arbeitsplans erfolgt nach Klärung der Partnerschaften und des Feldzugangs.

²⁶ Bei Inanspruchnahme des Familienzeitbonus oder bei der Beantragung finanzieller Angebote des Unternehmens für Familien muss eine solche Meldung erfolgen, dies betrifft allerdings nur eine Teilmenge aller werdender Väter.

5.6 Studie 4: Kontakt für komplementäre Betreuung verstärkt bei Vätern

Der folgende Interventionsvorschlag betrifft die Kommunikation zwischen Pädagogen/innen und Eltern in vorschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen (Krippen, Kindergärten und Horte). Diese findet aufgrund der geschlechterspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Betreuungssituationen (siehe z. B. Abschnitt 4.3.1 und 4.3.2) zumeist mit den Müttern statt. Vorgeschlagen wird, die Kommunikation der Betreuungseinrichtungen mit den Eltern verstärkt auf die Väter umzulenken. Die Intervention beinhaltet Handlungs- und Kommunikationsanweisungen an die Pädagogen/innen. Sie zielt darauf ab, das Bewusstsein bei Vätern für die Belastung durch komplementäre Betreuungsleistungen zu erhöhen und in der Folge an die Arbeitgeber/innen weiterzugeben. Die Intervention soll das gesellschaftliche Verständnis für eine gerechtere Verteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen Männern und Frauen fördern. Sie soll zudem ein Verständnis der Unternehmen für Kinderbetreuungspflichten von Mitarbeitern/innen fördern.

In den Kindergärten und Horten werden im Allgemeinen die Kontaktdaten beider erziehungsberechtigter Elternteile erhoben. Die Pädagogen/innen greifen auf diese Kontakte zurück, beispielsweise wenn sich das Kind verletzt hat oder krank ist. Aufgrund der Tatsache, dass die familienbezogenen Aufgaben stärker von Frauen getragen werden, wenden sich die Pädagogen/innen bei Bedarf einer komplementären Betreuung durch die Eltern jedoch überwiegend an die Mütter. Ziel dieser Intervention ist es, diese Muster im Sinne einer Veränderung der sozialen Norm der ungleichen Aufteilung von Betreuungsaufgaben zu durchbrechen, und Väter stärker in das Spannungsfeld von Erwerbsleben und Kinderbetreuung zu bewegen.

Eine konsequente Umlenkung der Kommunikation auf die Väter hat zur Folge, dass diese verstärkt in komplementäre Betreuungsleistungen eingebunden werden. Die Mütter gewinnen an Freiräumen, weil der Druck der Erreichbarkeit/Verfügbarkeit abgemildert wird. Die Väter verlieren hingegen an Freiräumen, und dieser Druck wird bei einer Berufstätigkeit ein Stück weit an die Arbeitgeber/innen weitergegeben. Der Druck könnte durch Sanktionen weiter erhöht werden. Beispielsweise könnten Kindergärten oder Horte bei der Einschreibung einen Geldbetrag erheben. Dieser würde grundsätzlich zurückerstattet; er würde sich aber entsprechend reduzieren, sollte der vorgesehene Elternteil unbegründet und wiederholt nicht erreichbar sein bzw. nicht den Regeln entsprechend kooperieren. Ziel der Intervention ist es nicht, die Autonomie und Entscheidungsfreiheit von Paaren einzuschränken. Sollte es für einen Elternteil nicht möglich sein, das Kind abzuholen, bestünde immer noch die Möglichkeit, die Information an den anderen Elternteil weiterzugeben, wobei allein durch die Weitergabe das Bewusstsein für die Anforderungen der komplementären Betreuung erhöht werden könnte. Selbstverständlich sollte die Umsetzung auch Raum für begründete Ausnahmeregelungen, beispielsweise für Alleinerziehende, lassen.

Zur Messung der Effekte werden Befragungen der Pädagogen/innen, der Eltern und allenfalls Arbeitgeber/innen der berufstätigen Elternteile vorgeschlagen.

Im Folgenden wird der Vorschlag wieder entlang der 10 Schritte der Entwicklung eines Feldexperiments (John 2017) diskutiert.

Eignung: Der Vorschlag eignet sich für eine Evaluation entsprechend der Methodik einer randomisierten kontrollierten Studie.

Partner: Die Studie benötigt die aktive Mitwirkung von Einrichtungen (Kindergärten, Horten) zur vorschulischen Betreuung von Kindern. Naheliegende Partner sind öffentliche Gebietskörperschaften, die solche Einrichtungen betreiben oder finanzieren. Wichtig ist es hierbei, Experten/innen der involvierten Betreuungseinrichtungen aktiv in das Design der Intervention miteinzubeziehen und auf deren praktischen Erfahrungsschatz zurückzugreifen. Die hier vorgestellte Implementierung ist in diesem Sinn nur als erster Vorschlag zu sehen, der bei der konkreten Umsetzung mit den beteiligten Stakeholdern/innen noch entsprechend deren Input angepasst werden kann und sollte.

Feldzugang: Erfolgt über die beteiligten Betreuungseinrichtungen.

Versuchsordnung: Pädagogen/innen werden instruiert, die gemeinsam mit den Experimentatoren/innen festgelegten Regeln der Kommunikation mit den Eltern einzuhalten. Es sind unterschiedliche Varianten der Versuchsordnungen, z. B. mit und ohne Sanktionsmöglichkeiten (wie das oben erwähnte Beispiel der Einbehaltung einer bei Kindergartenanmeldung zu bezahlenden Kaution) denkbar.

Kontrollanordnung: Die Studie erhebt dazu Daten von Kontrolleinrichtungen, in denen die Intervention nicht gesetzt wird.

Stichprobenumfang: Die notwendigen Fallzahlen je Versuchsgruppe richten sich nach den Regeln für ein optimales experimentelles Design (siehe List et al. 2011)

Zuteilungsprozedur: Die Beobachtungseinheiten bilden die Fälle einer Kommunikation zwischen Pädagogen/innen und Eltern bei Bedarf einer komplementären Betreuung. Zur Vermeidung von Spillover-Effekten zwischen den Treatments muss die Randomisierung auf Basis der Betreuungseinrichtungen (sog. Cluster-Design) erfolgen.

Datenerhebung: Zur Messung der Effekte werden Befragungen von Pädagogen/innen, der Eltern und allenfalls Arbeitgeber/innen der berufstätigen Elternteile vorgeschlagen.

Ethische Zulässigkeit: Die Studie bedarf einer aktiven Zustimmung der Eltern (ideal bei der Einschreibung des Kindes) ebenso der beteiligten Kindergärten und Horte. Die Datenerhebung erfolgt nach aktiver Zustimmung der Befragten. Die Studie erfüllt damit hohe ethische Standards.

Arbeitsplan: Die Ausarbeitung eines konkreten Arbeitsplans erfolgt nach Klärung der Partnerschaften und des Feldzugangs.

5.7 Schlussfolgerungen

Die vorausgegangenen Studienvorschläge zeigen, inwiefern Feldexperimente dazu beitragen können, Hypothesen zu den Effekten politischer und unternehmerischer Maßnahmen auf individuelles Verhalten hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und empirischen Tragfähigkeit zu überprüfen. Dies gilt für die Familienpolitik ebenso wie für andere Politikfelder, in denen der Ansatz schon extensiv genutzt wird, um politische Maßnahmen evidenzbasiert zu evaluieren. Weniger Potenzial wird dieser Methode im Bereich der Analyse individueller und familiärer Determinanten zugestanden.

Konkret wurden vier mögliche Ansatzpunkte hervorgehoben. Erstens wurde auf die Darstellung der geschlechtsspezifischen Rollen sowie der zu wählenden Varianten in dem vom Ministerium zur Verfügung gestellten Informationsmaterial eingegangen. Die Umdrehung der Rollenzuschreibungen und die Setzung eines gleichgewichteten Ankers können die Ansatzpunkte für eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung beeinflussen. Zweitens wurde vorgeschlagen, auf Unternehmensebene den Effekt der Haltung von Arbeitskollegen/innen zu untersuchen, indem die Zusammensetzung der Teams nach dem Kriterium der Elternschaft erfolgt. Drittens wurde die Möglichkeit beschrieben, die Karenzentscheidung so zu gestalten, dass sie standardmäßig in Anspruch genommen wird, anstatt sie beantragen zu müssen (Umwandlung der Hol- in eine Bringschuld) um so die Situation von Karenz beantragenden Vätern zu stärken und Negativsignale zu vermeiden. Viertens wurde vorgeschlagen, ein Kontaktverfahren für Pädagogen/innen so zu gestalten, dass Väter vermehrt kontaktiert werden, um die Doppelbelastung von Müttern abzuschwächen und Väter stärker in komplementäre Betreuungsleistungen einzubinden.

Alle vier Interventionen haben den Vorteil, dass sie relativ kostengünstig umzusetzen sind. Experiment 1 benötigt den Druck und die Aussendung von vier Varianten der Broschüre und die Dokumentation der Ausgabe der Varianten. Experiment 2 impliziert lediglich die Berücksichtigung eines exogenen Faktors bei der Zusammenstellung von Teams und erfordert keine weiteren Investitionen seitens der Partnerorganisationen (abgesehen von der Bereitschaft der Kooperation und einigen Koordinationstreffen). Experiment 3 beinhaltet das Design und den Druck des zur Verfügung gestellten Informationsmaterials sowie eventuelle administrative Kosten der Umsetzung. Experiment 4 würde zu geringen Kosten bei der Kontrolle und Aufzeichnung der Kontaktaufnahme zu den Eltern führen, wäre aber darüber hinaus mit keinen direkten Kosten verbunden.

Auch wenn womöglich nicht zu erwarten ist, dass die Maßnahmen kurzfristig zu einem völligen Umdenken und zu einer Veränderung der vorherrschenden sozialen Normen führen, so würde sich aufgrund der geringen Kosten schon ein kleiner Effekt auszahlen. Die Untersuchungen können jedenfalls dazu beitragen, die Potenziale verhaltensökonomischer Ansätze im Rahmen einer gezielten Gleichstellungspolitik im Bereich der Kinderbetreuung besser und genauer auszuloten.

6 Fachtagung

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie wurden am Donnerstag, dem 29.11.2018 in der Aula am Campus der Universität Wien (Altes AKH, 1090 Wien, Spitalgasse 2 - 4) im Rahmen der Fachtagung „Verhaltensökonomie und Familie – Innovative Ansätze zur Vereinbarkeit und Väterbeteiligung“ präsentiert. Neben den Ergebnissen dieser Studie wurden weitere Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Schnittstelle von Verhaltensökonomie und Familienforschung von ausgewählten, internationalen Experten/innen vorgetragen.

Nach der Begrüßung und einleitenden Worten der Projektkoordinatorin Dr. Sonja Dörfler erfolgte zunächst ein Impulsvortrag von Projektleiter Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal (Universität Wien, Institut für Arbeits- und Sozialrecht sowie Österreichisches Institut für Familienforschung) zu den „Methoden der Verhaltenssteuerung“. In seinem Vortrag ging Prof. Mazal zunächst der Frage nach, welche Faktoren menschliches Handeln motivieren. Herausgestrichen wurde dabei die Problematik, dass sich der Einsatz von Belohnungen oder Bestrafungen zum Erzeugen extrinsischer Motivation oft wenig nachhaltig gestaltet, da Gewöhnungseffekte eintreten und die Anreize somit immer intensiver gestaltet werden müssen. Alternativ vorgeschlagen wurde ein Ansatz der Normsetzung, wobei die Durchsetzung zunächst mit externen Faktoren wie Sanktionen erfolgt, sich langfristig aber durch einen erfolgreichen Normwertungsprozess zu intrinsischer Motivation wandelt. Den Abschluss des Vortrags bildeten grundsätzliche Überlegungen, die sich im Kontext der Verhaltenssteuerung ergeben, beispielsweise die Frage des zugrundeliegenden Menschenbildes oder das Verhältnis zu demokratischen Prozessen und Rechtsstaatlichkeit.

Der Vortrag von Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher (Institut für Höhere Studien und Universität Wien) über „Soziale Normen und Familienpolitik“ schloss inhaltlich nahtlos an die von Prof. Mazal formulierte Bedeutung der Normativität bei der Verhaltenssteuerung in der Familienpolitik an. In den einleitenden Bemerkungen ging Prof. Kocher zunächst auf verschiedene Definitionen sozialer Normen ein, speziell den Unterschied zwischen injunktiven (welches Verhalten die Mehrheit der Menschen für richtig hält) und deskriptiven Normen (wie sich die Mehrheit der Menschen tatsächlich verhält) und inwiefern injunktive und deskriptive Normen in der Praxis voneinander abweichen können. Im Anschluss wurden verschiedene Instrumente zur Beeinflussung sozialer Normen und deren Anwendbarkeit im Kontext der Familienpolitik diskutiert. Als wichtiger Ansatz wurde hervorgehoben, finanzielle Anreize richtig zu setzen, beispielsweise durch steuerliche Förderung der partnerschaftlichen Teilung von Betreuungsverantwortung. Auch Selbstverpflichtungs-Instrumente (engl. commitment devices) können sich als hilfreich erweisen, um es z. B. Müttern zu ermöglichen, den Wiedereinstieg nach der Karenz frühzeitig und effektiv zu planen. Eine besondere Rolle in der Veränderung sozialer Normen wurde im Vortrag Nudging-Instrumenten beigemessen, wie das Verwenden von Framing, Defaults, Ankern, Platzierungseffekten oder Erinnerungsmitteln, da sich hier oft große Wirkungen in Reaktion auf verhältnismäßig kleine Veränderungen erzielen lassen.

Den Abschluss des ersten Teils der Fachtagung bildete der Vortrag „Gender, Verhaltensökonomie und der Arbeitsmarkt“ von Prof. Dr. Christiane Schwieren (Universität Heidelberg, Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften), in dem sie einen Überblick über experimen-

telle Studien zu den Auswirkungen von Geschlechterunterschieden auf Arbeitsmarktergebnisse gab. Differenziert wurde zunächst zwischen sich unterscheidenden Präferenzen (Frauen haben beispielsweise eine geringere Risikoneigung und scheuen eher vor Wettbewerbssituationen zurück) und unterschiedlichen sozialen Settings (die Präsenz von Stereotypen hat z. B. eine negative Auswirkung auf die Leistungsfähigkeit und von Frauen wird eher erwartet, dass sie sich prosozial verhalten als von Männern). Die Kombination dieser Faktoren hat letztlich erheblichen Einfluss darauf, dass sich im Durchschnitt mehr Männer in gut bezahlte Führungspositionen selektieren, da diese zum einen eher durch „typisch männliche“ Eigenschaften erreicht werden können, und zum anderen Frauen tendenziell negatives Feedback erhalten, wenn sie durch entsprechendes Verhalten diese Positionen anstreben. Gleichstellungsbemühungen setzen hier oft dahingehend an, dass versucht wird, Frauen Verhaltensweisen wie Risikobereitschaft und Wettbewerbsfreudigkeit näherzubringen und deren gesellschaftliche Akzeptanz zu erhöhen. Neuere Ansätze wählen jedoch einen alternativen Weg, der weniger auf eine Veränderung des Verhaltens der Frauen abzielt, als vielmehr versucht, Strukturen dahingehend anzupassen, dass jene Eigenschaften weniger im Zentrum der Karriereentwicklung stehen. Eine Veränderung in diese Richtung sollte auch bei Männern ansetzen und das Aufbrechen von Stereotypen zum Ziel haben, sodass es beispielsweise für Männer keinen Widerspruch mehr darstellt, eine Führungsposition innezuhaben und dennoch das Kind am Nachmittag vom Kindergarten abzuholen.

Im zweiten Teil der Fachtagung wurden die Ergebnisse der vorliegenden Studie in drei Vorträgen präsentiert. Zunächst stellte Univ.-Prof. Dr. Ben Greiner (Wirtschaftsuniversität Wien, Institute for Markets and Strategy) in seinem Vortrag „Perspektiven österreichischer Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“ die Gestaltung und Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews (siehe Kapitel 3 und 4) vor, anhand derer das Potenzial für verhaltensökonomische Maßnahmen herausgearbeitet wurde. Im Anschluss daran diskutierte Univ.-Prof. Dr. Bernhard Kittel (Universität Wien, Institut für Wirtschaftssoziologie) in seinem Vortrag „Feldexperimente zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sowie Erhöhung der Väterbeteiligung im Rahmen der Kinderbetreuung“ zunächst Framing-Aspekte in der Präsentation und Kommunikation der verschiedenen Kinderbetreuungsgeldvarianten (siehe Abschnitt 5.3) und präsentierte dann den Vorschlag für ein Feldexperiment, das sich mit der Auswirkung der Teamzusammensetzung (z. B. reine Eltern-Teams gegenüber gemischten Teams) auf Produktivität oder Zufriedenheit im Arbeitskontext auseinandersetzt (siehe Abschnitt 5.4). Den Abschluss der Reihe bildete Univ.-Prof. Dr. Rupert Sausgruber (Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Finanzwissenschaft und Öffentliche Wirtschaft), der über „Ansätze für verhaltensökonomische Interventionen zur besseren Vereinbarkeit“ referierte und dabei die Interventionsvorschläge der Karenz als Bringschuld verbunden mit einem Informationspaket für Väter (siehe Abschnitt 5.5) und das defaultmäßige Anrufen von Vätern im Fall einer Erkrankung des Kindes durch Kindergartenpädagoginnen/innen (siehe Abschnitt 5.6) präsentierte.

Im Anschluss wurden im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit allen sechs Vortragenden die Chancen und Herausforderungen der Anwendung verhaltensökonomischer Erkenntnisse (nicht nur) in der Familienpolitik diskutiert, wobei das Publikum die Gelegenheit hatte, Fragen an die Vortragenden zu stellen. Thematisiert wurden in dieser Diskussion u. a. Themen wie die Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes in Vereinbarkeitsfragen, bereits gesetzte Maßnah-

men wie die webbasierte Informations- und Kommunikationsplattform RoadMap*KarenzManagement®, die Implikationen der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews für das Audit *berufundfamilie* sowie die Bedeutsamkeit rhetorischer Aspekte („Zuhausebleiben“ gegenüber „Familienarbeit“, was in enger Verbindung zu dem Konzept des Framings steht, siehe Abschnitte 2.4.1 und 2.4.2). Zur Sprache kamen auch konkrete Vorschläge für politische Maßnahmen wie eine Ausweitung der Anrechenbarkeit von Kinderbetreuungszeiten oder die Implementierung von Familienfreundlichkeit in den Corporate Governance Codex von Unternehmen.

7 Resümee

Ziel der vorliegenden Studie ist es, mit Hilfe verhaltensökonomischer Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere auf betrieblicher Ebene zu verbessern und die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Nach wie vor ist in Österreich die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern durch ein großes Ungleichgewicht gekennzeichnet, wenn auch Väter in den vergangenen Jahrzehnten bei der Betreuungs- und Haushaltsarbeit etwas aufgeholt haben. Väter übernehmen im Durchschnitt geringere Anteile der arbeitsrechtlichen Karenz und sind auch darüber hinaus in weit höherem Ausmaß erwerbstätig als Mütter. Dabei haben Frauen seit den 1990er Jahren bei den höheren Bildungsabschlüssen erheblich aufgeholt und befinden sich heute auf einem ähnlichen Niveau wie österreichische Männer. Durch die Ungleichverteilung bei unbezahlten Tätigkeiten sind Mütter wegen längerer Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit letztlich von Dequalifizierung, geringem Einkommen und niedrigen Pensionen ungleich stärker betroffen als Väter. Die klassischen Maßnahmen der Familienpolitik waren bislang bei der Aufhebung dieser Unterschiede nur eingeschränkt erfolgreich. Daher erscheint es sinnvoll, das Instrumentarium der Gestaltung von Politikmaßnahmen durch neue Zugänge und innovative Ansätze zu erweitern. Im Rahmen dieser Studie soll aufgezeigt werden, inwiefern verhaltensökonomische Maßnahmen zusätzlich Anstöße geben können, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu erleichtern und die Verteilung der Betreuungsarbeit geschlechtergerechter zu gestalten.

Die Anwendung verhaltensökonomischer Erkenntnisse in der Politik hat in den letzten zehn Jahren zu Erfolgen in den verschiedensten Bereichen außerhalb der Familienpolitik geführt. So konnten beispielsweise durch die automatische Anmeldung von Arbeitnehmern/innen zur privaten Pensionsvorsorge die Beitragszahlungen sowohl in Großbritannien als auch in den Vereinigten Staaten signifikant erhöht werden. Durch Feedback und Vergleich mit dem durchschnittlichen Energieverbrauch bzw. der durchschnittlichen Steuermoral in der Nachbarschaft konnte der Energieverbrauch von Haushalten verringert bzw. die Pünktlichkeit beim Entrichten der Steuern erhöht werden. Auch im Gesundheitsbereich, bei Arbeitsmarktfragen oder im Konsumentenschutz konnten mit einer Vielzahl verhaltensökonomisch inspirierter Interventionen Verbesserungen erzielt werden. Verhaltensökonomische „Nudging“-Instrumente zeichnen sich – im Gegensatz zu traditionellen Politikmaßnahmen wie Vorschriften oder Verboten – dadurch aus, dass sie die Wahlfreiheit erhalten. Sie bewirken durch eine Veränderung der Entscheidungsarchitektur zwar, dass Menschen ihr Verhalten verändern, die Vielfalt der Handlungsmöglichkeiten bleibt aber weiterhin bestehen und Menschen bleiben grundsätzlich frei, sich für alle diese Möglichkeiten zu entscheiden. Zudem zeichnen sich verhaltensökonomische Maßnahmen zumeist dadurch aus, dass sie relativ kostengünstig sind (gerade im Vergleich zu monetären Anreizen oder aufwändigen PR-Kampagnen) und einen hohen Wirkungsgrad aufweisen, also mit relativ kleinen Veränderungen vergleichsweise große Verhaltensänderungen erreicht werden können. Aus diesem Gründen liegt es nahe, verhaltensökonomische Erkenntnisse auch in die Gestaltung familienpolitischer Maßnahmen einfließen zu lassen.

Die Studie realisiert sich methodisch als ein mehrstufiger Prozess: Im ersten Teil (Kapitel 2) wird zunächst der aktuelle Stand der Forschungsliteratur zur Thematik dargelegt. Dabei werden zunächst die institutionellen Rahmenbedingungen (Gesetze, Infrastruktur) in Österreich bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sowie Väterbeteiligung dargelegt. In einem

weiteren Abschnitt wird auf ein breites Fundament an früheren Ergebnissen aus der sozialwissenschaftlichen Literatur eingegangen, wobei die Eckdaten zur Entwicklung von Frauenerwerbstätigkeit, Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, das betriebliche Umfeld für Vereinbarkeit und Väterbeteiligung, Ursachen, Motivatoren und Hemmnisse für Väterkarenz sowie betriebliche Rahmenbedingungen beleuchtet werden. Im Anschluss werden grundlegende Erkenntnisse der Verhaltensökonomie zu systematischen Verhaltensverzerrungen und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Gestaltung von Politikmaßnahmen diskutiert, zunächst allgemein und auf andere Politikbereiche bezogen, dann in der Familienpolitik und zu Vereinbarkeitsfragen im Speziellen. Dabei werden einige der wenigen für unsere Fragestellungen relevanten Studien analysiert.

Basierend auf der Literaturanalyse und im Hinblick auf mögliche verhaltensökonomische Interventionen wurden im nächsten Schritt Fokusgruppeninterviews mit österreichischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen durchgeführt (Kapitel 3 und 4). Deren Ergebnisse sowie die darauf aufbauenden Forschungsdesigns für zukünftige Interventionen wurden im Rahmen einer Fachtagung im November 2018 präsentiert und diskutiert (Kapitel 6).

Ziel der Fokusgruppeninterviews war es, einen Einblick in die Herausforderungen und praktischen Probleme, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb verbunden sind, sowohl von Eltern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen als auch aus Perspektive der Arbeitgeber/innen und Unternehmen zu erfahren. Einbezogenen wurden dabei Unternehmen, die bereits im Rahmen des Audits *berufundfamilie* zertifiziert wurden oder die sich zum Zeitpunkt der Interviews im Zertifizierungsprozess befanden. Basierend auf den in diesen Interviews gewonnenen Erkenntnissen wurden dann im Anschluss Ansatzpunkte für verhaltensökonomische Maßnahmen herausgearbeitet und im Detail entwickelt und beschrieben. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb durch Maßnahmen auf Seite der Unternehmen und zum anderen eine Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung.

Die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews lassen sich wie folgt beschreiben. Ein entscheidender Faktor, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, ist eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die von allen beteiligten Akteuren (Unternehmensführung, Personalmanagement, direkten Vorgesetzten, Kollegen/innen) verinnerlicht und gelebt werden sollte. Führungskräfte und andere exponierte Personen, die als Rollenbilder positive Impulse setzen können, spielen hierbei eine wichtige Rolle. Entscheidend ist zudem Flexibilität, sowohl bezüglich der Arbeitszeit als auch bezüglich des Arbeitsortes.

Viele der interviewten Unternehmen bieten zwar diese familienfreundlichen Rahmenbedingungen, allerdings betonen sie, dass das Entgegenkommen von Vorgesetzten und das Verständnis der Kollegen/innen im Hinblick auf Anforderungen der Familienarbeit begrenzt sind und Reziprozität bei der entgegengebrachten Flexibilität erwartet wird. Es wird zudem die Notwendigkeit gesehen, einen Ausgleich gegenüber Arbeitnehmer/innen ohne Betreuungspflichten zu schaffen.

Eine Herausforderung für die Unternehmensseite ist zudem die Kommunikation von vorhandenen familienfreundlichen Angeboten, die sich gerade im Bereich der Pflege als schwierig darstellt, da die Thematik weitaus weniger in der öffentlichen Wahrnehmung präsent ist. Als

erfolgreiche Kommunikationsstrategien erweisen sich dabei persönliche Gespräche und digitale Informationsangebote.

Im Kontext von Elternkarenz und -teilzeit werden sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen insbesondere die ungleiche Verteilung zwischen Vätern und Müttern und die damit verbundenen schwierigen gesellschaftspolitischen Implikationen hervorgehoben. Die Herausforderungen, wie das Kontakthalten während der Karenz, die Planung des Wiedereinstiegs oder der Verlust der vorherigen Position im Unternehmen, spielen daher oft nur bei Müttern eine Rolle. Hierbei kritisiert die Arbeitgeberseite vor allem die Tatsache, dass Mütter durchschnittlich zu lange in Karenz bleiben und mit einem zu geringen Stundenausmaß zurückkehren. Zudem wird die mangelnde Planbarkeit beim Wiedereinstieg kritisiert.

Als Gründe für die ungleiche Verteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Vätern und Müttern werden, wie bereits in früheren Studien angeführt, finanzielle oder biologische Unterschiede genannt, die einer näheren Begutachtung jedoch oft nicht standhalten. Es scheinen vor allem normative Gründe, aber auch Anreize eine zentrale Rolle zu spielen, da Väter, die über die weitestgehend akzeptierten zwei Monate hinaus für einen längeren Zeitraum in Karenz oder in Elternteilzeit gehen möchten, mit ähnlichen Hürden und Hindernissen konfrontiert sind wie Mütter. Interessant ist jedenfalls, dass sich hinsichtlich der Aufteilung von Familienarbeit sowohl bei den Arbeitgeber/innen als auch bei den Arbeitnehmer/innen gewisse Widersprüche beobachten lassen, die sich auch in früheren Untersuchungen abzeichnen: Eine partnerschaftliche Aufteilung wird von ausnahmslos allen Teilnehmer/innen ganz generell als wünschens- und erstrebenswert gesehen. Dennoch werden längere Väterkarenzen von vielen Arbeitgeber/innen kritisch betrachtet und negative Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen werden teilweise offen formuliert. Dies führt wenig überraschend dazu, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer Väterkarenz in einem wirklich partnerschaftlichen Ausmaß in Anspruch nehmen wollen. Diese Diskrepanz lässt sich vor allem durch historisch gewachsene normative und strukturelle Aspekte, aber auch durch vorhandene Anreizstrukturen erklären. Diese aufzubrechen und langfristig zu verändern, bietet einen hervorragenden Ansatzpunkt für verhaltensökonomische Interventionen, die an der Diskussion und Veränderung sozialer Normen ansetzen.

So könnten im Rahmen des KBG-Kontos mit Defaults gearbeitet werden. Die Bezugszeiten könnten gleichmäßig auf beide Elternteile aufgeteilt werden, bei der gleichzeitigen Möglichkeit, Teile der eigenen Bezugszeiten an den Partner bzw. die Partnerin durch das Ausfüllen eines entsprechenden Antrags zu übertragen. Neben der reinen Wirksamkeit des Default-Effekts, hätte eine solche Regelung auch das Potenzial, die soziale Norm der ungleichen Aufteilung von Betreuungszeiten zu verändern und das Gefühl von Müttern abzumildern, dass diese bei einer Väterkarenz über die üblichen zwei Monate hinaus, ihrem Partner etwas „abgeben“ müssen (siehe dazu auch das Phänomen der Verlustaversion, Abschnitt 2.3.1.). Weitere Optionen, die Beteiligung von Vätern an der Karenz zu erhöhen, bieten sich auch über klassische Nudging-Instrumente hinaus: Internationale Studien zeigen, dass ein exklusiv für den Vater reservierter Karenzanteil eine deutliche Steigerung der Inanspruchnahme durch Väter mit sich bringt (Ekberg/Eriksson/Friebel 2005; Rege/Solli 2013). In Österreich ist bislang keine Väterquote bei der arbeitsrechtlichen Karenz vorgesehen und arbeitsrechtliche Karenz dauert in Österreich bis zum 2. Geburtstag des Kindes unabhängig davon, ob sich der Vater daran be-

teiligt. Basierend auf früheren empirischen Erkenntnissen (Fehr et al. 2016), dass Mütter überwiegend bis zum 18. Monat nach Geburt des Kindes Karenz übernehmen wollen, könnten die weiteren 6 Monate für den anderen Elternteil unübertragbar reserviert werden und eine vergleichsweise großzügige Väterkarenzquote darstellen, die sowohl kurzfristig als auch längerfristig die Beteiligung österreichischer Väter an der Kinderbetreuung erhöht. Ähnliches wäre bei der Elternteilzeit denkbar: Denkbar wäre eine Art Aliquotierung (z.B. eine längere Anspruchsberechtigung insgesamt, wenn beide Elternteile ihr Stundenausmaß reduzieren) oder die steuerliche Begünstigung einer gleichwertigen Aufteilung von Elternteilzeit. Aus verhaltensökonomischer Sicht bietet sich ein informationsorientierter Ansatz an, also Paaren und insbesondere Frauen die Auswirkungen zu langer Erwerbsunterbrechungen bzw. Teilzeitperioden auf Karrierechancen und Pensionshöhe vor Augen zu führen. Verbinden lässt sich letzterer Aspekt auch mit dem seit 2014 implementierten, neuen Pensionskonto.

Grundsätzlich müssen sowohl Väter als auch Mütter eine Abwägung treffen, wie sie die Aufteilung zwischen Familienaufgaben und Erwerbsarbeit gestalten, wobei diese Entscheidung von der des Partners oder der Partnerin abhängt. Die Empirie zeigt, dass Frauen hier einen stärkeren Schwerpunkt auf Familienaufgaben legen, Männer hingegen auf das Berufsleben. Aus der Perspektive der Standardökonomie ließe sich nun argumentieren, dass sich diese Diskrepanz durch unterschiedliche Präferenzen begründen lässt. Frauen möchten mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen und für Männer spielt Karriere und berufliche Weiterentwicklung relativ eine größere Rolle. Betrachtet man die negativen Auswirkungen auf die Karriereentwicklung, die die Wahrnehmung von Familienaufgaben mit sich bringt, so ist ein solcher Erklärungsansatz in gewissem Ausmaß sicherlich zutreffend, er ignoriert jedoch strukturelle und normative Aspekte. Äußerungen in den Fokusgruppeninterviews belegen, dass sowohl Frauen, die einen stärkeren Fokus auf die Karriere legen möchten, als auch Männer, die sich über das übliche Maß hinaus der Wahrnehmung von Familienaufgaben widmen möchten, mit Hürden und Vorurteilen konfrontiert sind – sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext. Diese Äußerungen legen nahe, dass beobachtete Aufteilungen nicht in allen Fällen auch den individuellen Präferenzen entsprechen.

Ein weiterer Aspekt, der gerade aus verhaltensökonomischer Perspektive interessant erscheint, ist die Frage, inwiefern die individuell gewählte Aufteilung auch auf lange Sicht, in einem intertemporalen Kontext, den individuellen Präferenzen entspricht. Verhaltensökonomische Forschung zeigt, dass Menschen dazu tendieren, zu sehr auf die Gegenwart zu achten und eine zu geringe Gewichtung auf die Langfristperspektive legen. Dies äußert sich beispielsweise darin, dass Menschen Vorsorgeuntersuchungen nicht wahrnehmen, zu wenig Sport treiben, sich ungesund ernähren oder zu wenig in die private Pensionsvorsorge investieren. Betrachtet man die Situation von Müttern zum Lebensende hin, so ist immer wieder die Rede von zu geringen Pensionszahlungen aufgrund langjähriger Teilzeitbeschäftigung, die zu Abhängigkeitsverhältnissen innerhalb der Partnerschaft führen und im Falle einer Scheidung drastische Auswirkungen haben können. Die weit überwiegende Mehrheit der Väter andererseits hat einen großen Wunsch, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können (Wernhart et al. 2017), und viele Väter äußern sich zum Lebensende hin, dass sie im Rückblick gerne mehr Zeit mit ihrer Familie und ihren Kindern verbracht hätten und weniger Zeit bei der Arbeit. Diese Beobachtungen könnten darauf hindeuten, dass in einem intertemporalen Kontext weder Väter noch Mütter die Abwägung zwischen Familie und Beruf vollständig optimal treffen. Dieses Erkenntnis kann – neben den Implikationen, die eine ungleiche Aufteilung der Familienarbeit

auf die Arbeitsmarktchancen und -ergebnisse von Frauen mit sich bringt – auch als Rechtfertigung für einen staatlichen Eingriff im Hinblick auf eine Erhöhung der Väterbeteiligung herangezogen werden.

Hier setzen nun die im Zuge dieser Studie entwickelten verhaltensökonomischen Maßnahmen an (Kapitel 5). Basierend auf den in der Literaturrecherche und den Fokusgruppeninterviews gewonnenen Erkenntnissen formulieren wir vier Vorschläge für Interventionen, die auf erfolgreicher Anwendung verhaltensökonomischer Erkenntnisse in anderen Politikbereichen basieren. Zudem wird die Überprüfung dieser Maßnahmen mithilfe von Feldexperimenten vorgeschlagen, die es ermöglichen, die Wirksamkeit der Maßnahme empirisch zu testen. Eine zentrale Erkenntnis der Fokusgruppeninterviews ist die Bedeutsamkeit sozialer Normen. Väter engagieren sich zwar immer mehr in der Kinderbetreuung, die Hauptlast liegt jedoch weiterhin bei den Müttern. Abweichungen von dieser Aufteilung in Form von Vätern, die deutlich mehr als die üblichen zwei Monate Väterkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen, oder Müttern, die bereits frühzeitig mit vollem Stundenausmaß in den Beruf zurückkehren, werden im Privat- und im Arbeitsleben kritisch beäugt. Dadurch kann es für Paare zweckmäßig und bequem sein, die traditionelle Aufteilung beizubehalten. In den durch das Familienministerium bereitgestellten Informationsbroschüren zum Kinderbetreuungsgeld wird diese traditionelle Rollenteilung, vermutlich unbewusst und unabsichtlich, hervorgehoben. In der Bebilderung werden Mütter in einem Spagat zwischen Kinderbetreuung und Beruf dargestellt, während Väter eher am Abend und in der Freizeit mit dem Kind abgebildet werden. Zudem setzt die häufig verwendete Formulierung „12 + 2“ (z. B. im Zuge des einkommensabhängigen KBG) einen Ankerpunkt auf die traditionelle Aufteilung der Karenz. Der Interventionsvorschlag sieht hier nun zum einen eine Veränderung der Bildsprache und zum anderen das Setzen eines gleichwertig aufgeteilten Ankerpunkts vor (z. B. „7 + 7“, bzw. einer gleichen Aufteilung in den Beispielsberechnungen), um so den Ausgangspunkt in der Diskussion über die Aufteilung der Kinderbetreuung zu verschieben und eine Abweichung von der gleichwertigen Aufteilung mit zusätzlichen psychologischen Kosten zu versehen.

Der zweite Interventionsvorschlag setzt bei der Bedeutsamkeit des Verständnisses des beruflichen Umfelds, wie Vorgesetzten aber insbesondere auch den Kollegen/innen, an. Eine der zentralen Erkenntnisse der Fokusgruppeninterviews besagt, dass Familienfreundlichkeit in einem Unternehmen nur dann zur gelebten Praxis werden kann, wenn die Kollegen/innen verständnisvoll sind, beispielsweise hinsichtlich der Aufgabenaufteilung bei karenzbedingter Abwesenheit, Flexibilität im Arbeitsalltag oder in der Schicht- und Urlaubsplanung. Die Erfahrungen sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen zeigen, dass dieses Verständnis nicht immer im gewünschten Ausmaß gegeben ist. Der Interventionsvorschlag sieht vor, im Rahmen eines Feldexperiments die Zusammensetzung von Teams systematisch nach Familienstatus zu variieren, beispielsweise reine Elternteams gegenüber gemischten Teams. Dieser Idee zugrunde liegt die Annahme, dass in reinen Elternteams aufgrund der eigenen Erfahrungen und eines möglicherweise stärkeren Zusammengehörigkeitsgefühls das Verständnis und dementsprechend die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit ausgeprägter sein könnte. Zu bedenken sind in diesem Kontext jedoch auch gegenteilige Effekte, wie mangelnde Diversität oder sich ergebende Probleme aufgrund von Koordinationsproblemen (z. B. hinsichtlich der Urlaubsplanung), sodass letztendlich erst nach einer systematischen Analyse des Feldexperiments definitive Aussagen getroffen werden können.

Die dritte Intervention stärkt die Rolle der um Karenz ansuchenden Eltern, was insbesondere für Väter von großer Bedeutung ist, da diese bei längeren Karenzen häufig noch immer mit Vorurteilen und Hürden hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung konfrontiert sind. Der Interventionsvorschlag sieht vor, die Karenz von einer Hol- in eine Bringschuld umzuwandeln, indem Unternehmen verpflichtet werden, werdende Eltern über die Karenzmöglichkeiten zu informieren, verbunden mit der direkten Frage, wie lange die/der Mitarbeiter/in gerne in Karenz gehen würde. Zentral bei dieser Intervention ist der Zugang zu werdenden Vätern zu dem Zeitpunkt, an dem die Entscheidung über die Aufteilung der Karenz getroffen wird, was sich grundsätzlich schwierig gestaltet, da nach geltendem Recht keine Meldepflicht besteht, die jedoch bei einer langfristigen, flächendeckenden Implementierung politisch umgesetzt werden müsste.

Die vierte Intervention betrifft wiederum die Veränderung vorherrschender sozialer Normen hinsichtlich der Rollenaufteilung von Vätern und Müttern. Die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews zeigen, dass die Organisation der Kinderbetreuung fast ausschließlich ein reines Frauenthema ist. Konkret äußert sich das z. B. darin, dass in der Regel die Mutter angerufen wird, wenn das Kind spontan erkrankt und in der Betreuungseinrichtung abgeholt werden muss. Die sich daraus ergebende Doppelbelastung wirkt sich negativ auf das berufliche Fortkommen aus und ist einer der Gründe, warum Mütter so oft in Teilzeitpositionen arbeiten. Gegenstand der Intervention ist es nun, den Fokus in der komplementären Betreuung stärker auf die Väter zu lenken und diese im Falle einer spontanen Erkrankung vorrangig zu kontaktieren. Dies würde zum einen das Bewusstsein bei Vätern hinsichtlich der Anforderungen komplementärer Betreuung erhöhen, was sich wiederum indirekt auch im Verständnis der Arbeitgeber/innen in typischen Männerbranchen mit langen Arbeitszeiten widerspiegeln würde. Zudem könnte durch die Maßnahme die Väterbeteiligung in der Kinderbetreuung allgemein erhöht werden und Freiräume für die berufliche Weiterentwicklung von Müttern geschaffen werden. Herausforderungen ergeben sich hier v. a. in der praktischen Implementierung in den Betreuungseinrichtungen, die in enger Kooperation mit den betroffenen Pädagogen/innen umgesetzt werden müsste.

Grundsätzlich ist bei allen Maßnahmen (mit Ausnahme des Feldexperiments zur Teamzusammensetzung) hinsichtlich der langfristigen Implementierung nach einer erfolgreichen Testung der politische Wille zur Umsetzung der Maßnahmen unerlässlich. Dies betrifft insbesondere Aspekte, die eine Veränderung der Gesetzgebung notwendig machen. Zudem gilt – wie prinzipiell für die Anwendung verhaltensökonomischer Maßnahmen in der Politik – dass bestimmte Grundsätze eingehalten werden müssen, um nicht dem Vorwurf der Manipulation ausgesetzt zu sein. Eine zentrale Anforderung ist dabei eine transparente Vorgehensweise, also die Öffentlichkeit über Zweck und Umsetzung der geplanten Maßnahmen zu informieren. Dies ist insbesondere dahingehend wichtig, dass den Menschen die Möglichkeit offen stehen soll, sich gegen die durch die Maßnahme geförderte Option (beispielsweise gegen den Default) zu entscheiden, was nur dann möglich ist, wenn die betroffenen Personen auch über die Maßnahmen bzw. den veränderten Default informiert sind. Studien zeigen, dass die Effektivität von verhaltensökonomischen Maßnahmen nicht nachlässt, wenn transparent über die Implementierung und den Zweck der Maßnahmen informiert wird (siehe beispielsweise Kroese et al. 2015 oder Loewenstein et al. 2015).

Wichtig ist auch zu betonen, dass die Verhaltensökonomie als ergänzendes Instrument zu bestehenden Politikinstrumenten gedacht ist und diese klarerweise nicht vollständig ersetzen soll. Verhaltensökonomische Maßnahmen bieten sich immer dann besonders an, wenn menschliche Entscheidungen Verzerrungen unterliegen und somit suboptimal sind, beispielsweise in der Gewichtung von Gegenwart und Zukunft, in der Wahrnehmung von Informationen und Rahmenbedingungen, durch die Anwendung von Heuristiken, oder aufgrund von Emotionen oder kognitiven Beschränkungen. Handeln Individuen aus tiefer Überzeugung (ökonomisch gesprochen, gemäß ihren Präferenzen) und unter Berücksichtigung aller verfügbaren Informationen, so ist die Wirkmächtigkeit verhaltensökonomischer Interventionen eingeschränkter. Es stellt sich daher die Frage, in welchem Ausmaß solche Verzerrungen im Kontext der Aufteilung von Familienaufgaben vorliegen. Einige Erkenntnisse der Fokusgruppeninterviews legen nahe, dass sich die Akteure (zumindest kurzfristig) rational verhalten. Dies äußert sich dadurch, dass sich Arbeitgeber/innen eine möglichst kurze Karenz mit klar definiertem Wiedereinstieg mit möglichst hohem Stundenausmaß wünschen und Karenzen und Teilzeit von Personen mit Führungsverantwortung oder -ambitionen eher kritisch betrachten. Da diese Führungspositionen verstärkt von Männern angestrebt werden und längere Väterkarenzen noch immer kritisch betrachtet werden, macht es aus Perspektive der Väter wiederum Sinn, die Karenzzeit so kurz wie möglich zu gestalten. Mütter wiederum haben oft eine starke Präferenz, möglichst viel Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und auch die Reaktion auf sozialen Druck kann durchaus als rationales Verhalten bezeichnet werden. Andererseits zeigen langfristige Betrachtungen, dass die langen Karenz- und Teilzeiten für Mütter im Alter mit massiven negativen Konsequenzen verbunden sind und Väter bereuen, nicht mehr Zeit mit ihren Kindern verbracht zu haben, sodass zumindest von einer gewissen Zeitinkonsistenz ausgegangen werden kann. Grundsätzlich spielen in der Frage der Aufteilung von Betreuungspflichten also sehr vielfältige Aspekte eine Rolle. Neben der Schaffung der richtigen Anreize liegt eine zentrale Herausforderung in der Veränderung sozialer Normen. Hier kann die Verhaltensökonomie große Beiträge leisten. Gerade die Intervention des veränderten Framings der Informationsbroschüren und das Anrufen von Vätern hinsichtlich komplementärer Kinderbetreuung zielen direkt auf die Veränderung sozialer Normen ab. Die Erfahrung zeigt, dass dieser Veränderungsprozess sehr aufwändig und langwierig sein kann, sodass hier der Einsatz aller verfügbaren Politikinstrumente notwendig ist und neben den traditionellen Politikinstrumenten auch verhaltensökonomisch inspirierte Maßnahmen zum Einsatz kommen sollten.

8 Literaturverzeichnis

- Albrecht, J. / Thoursie, P. / Vroman, S. (2003): Parental leave and the glass ceiling in Sweden. *Research in Labor Economics* 41.
- Albrecht, J. / Bronson, M. A. / Thoursie, P. / Vroman, S. (2018): The career dynamics of high-skilled women and men: Evidence from Sweden. *European Economic Review*, 105, 83–102.
- Almqvist, A.-L. / Duvander, A.-Z. (2014): Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework. *Journal of Family Studies*, 20: 19–27.
- Azmat, G. / Petrongolo, B. (2014): Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32–40.
- Baldassarri, D. / Abascal, M. (2017): Field Experiments Across the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 43: 41–73.
- Banerjee, A.V. / Duflo, E. (2011): *Poor Economics. A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*. New York: PublicAffairs.
- Benartzi, S. / Beshears, J. / Milkman, K. L. / Sunstein, C. R. / Thaler, R. H. / Shankar, M. / Galing, S. (2017): Should governments invest more in nudging? *Psychological science*, 28(8), 1041–1055.
- Berg, J. / Dickhaut, J. / McCabe, K. (1995): Trust, reciprocity, and social history. *Games and economic behavior*, 10(1), 122–142.
- Beblo, M. / Boll, C. (2014): Die neuen Elterngeld-Komponenten: Will Money Trump Gender? *Leibniz: ZBW-Wirtschaftsdienst*, 94 (8), 564–569.
- Beham, M. / Haller, R. (2005): Work-Life-Balance - Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? (S. 401–430) In: Schulz, W. / Haller, M. / Grausgruber, A. (Hrsg.): *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Boll, C. (2010): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. *Leibniz: ZBW-Wirtschaftsdienst*, 90 (10), 700–702.
- Bundesministerium für Familie und Jugend (2017): *Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus*. Wien: Bundesministerium für Familien und Jugend.
- Brandth, B. / Kvande, E. (2016): Fathers and flexible parental leave. *Gender Equality at Work*, 30 (2), 275–290.
- Burtless, G. (1995): The case for randomized field trials in economic and policy research. *Journal of economic perspectives*, 9(2), 63–84.
- Ceccato, S. / Kettner, S. E. / Kudielka, B. M. / Schwierien, C. / Voss, A. (2018): Social preferences under chronic stress. *PloS one*, 13(7), e0199528.
- Cody, S. / Perez-Johnson, I. / Joyce, K. (2015): Administrative experiments: Unlocking what works better and what works for whom. *American Journal of Evaluation*, 36(4), 547–557.
- Connell, R. W. (1999): Die Organisation von Männlichkeit. (S. 87–107) In: Connell, R. W. (Hrsg.): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske + Budrich.
- Conolly, D. Ung, U. / Darling, M. / Robertson, T. / Gidwani, S. (2017): *Work and Life. A Behavioral Approach to Solving Work-Life Conflict*. Ideas42.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009): Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448–74.
- Czypionka, T. / Fößleitner, S. (2018): Verhaltensökonomische Anwendungen im Gesundheitswesen. *Health System Watch. Beilage zur Fachzeitschrift Soziale Sicherheit* 3/2018, 117–132. Wien: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

- De Rooij, E.A. / Green, D.P. / Gerber, A.S. (2009): Field Experiments on Political Behavior and Collective Action. *Annual Review of Political Science*, 12: 389–395.
- Deaton, A. / Cartwright, N. (2018): Understanding and Misunderstanding Randomized Controlled Trials. *Social Science and Medicine*, 210: 2–21.
- Dörfler, S. (2009): Beteiligung der Väter am Elternurlaub. Ein Vergleich der Inanspruchnahme, Rahmenbedingungen, Hemmnisse und Motivatoren in Island und Österreich. In: Tazi-Preve, I.M. (Hrsg.). *Familienpolitik: nationale und internationale Perspektiven*. Opladen: Budrich UniPress, 85–105.
- Dörfler, S. (2019): Elterliche Arbeitsteilung in Österreich und Schweden. Die Entwicklung institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen von 1990 bis heute. Wiesbaden: Springer VS.
- Dörfler, S. / Wernhart, G. (2007): Elternteilzeit aus der Sicht betroffener ArbeitnehmerInnen. Studie im Auftrag der AK Wien. Wien: Arbeiterkammer Wien.
- Dörfler, S. / Wernhart, G. (2016): Geschlechtsspezifische Rollenverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Eine Analyse sozialhistorischer, kultureller und institutioneller Aspekte in Frankreich, Österreich und Schweden. Wien: ÖIF-Forschungsbericht 19.
- Duflo, E. / Glennerster, R. / Kremer, M. (2008): Using Randomization in Development Economics Research: A Toolkit. In: Schultz, T.P. & Strauss, J. (Hrsg.). *Handbook of Developmental Economics*, Vol. 4. Amsterdam: Elsevier, 3895–3962.
- Duvander, A.-Z. / Johansson, M. (2012): What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use? *Journal of European Social Policy*, 22: 319-330.
- Ekberg, John, Eriksson, Rickard & Friebe, Guido (2005): Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish “Daddy-Month” Reform. Discussion Paper Series, IZA DP 1617. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Fehr, E., / Fischbacher, U. (2003): The nature of human altruism. *Nature*, 425(6960), 785.
- Fehr, G. / Kamm, A. / Eichhorn, D. / Scholderer, J. (2016): Vereinbarkeit von Familie & Beruf in Österreich. Eine verhaltensökonomische Studie. Zürich: FehrAdvice & Partners AG. (unveröffentlicht)
- Fischbacher, U. / Gächter, S. / Fehr, E. (2001): Are people conditionally cooperative? Evidence from a public goods experiment. *Economics letters*, 71(3), 397–404.
- Friedl, B. / Kreimer, M. (2005): "Stolpersteine" weiblicher Erwerbskarrieren: Berufliche Segregation, die "gläserne Decke" und Erwerbsunterbrechungen. (S. 271–304) In: Schulz, W. / Haller, M. / Grausgruber, A. (Hrsg.). *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Wertehaltungen und Lebensqualität 1986–2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fryer, R. G. Jr. / Levitt, S. D. / List, J. / Sadoff, S. (2012): Enhancing the efficacy of teacher incentives through loss aversion: A field experiment. Working Paper.
- Gersterkamp, T. (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. *Zeitschrift für Familienforschung*, 17 (1), 27–48.
- Glennerster, R. / Takavarasha, K. (2013): *Running Randomized Evaluations. A Practical Guide*. Princeton: Princeton University Press.
- Gosnell, H.F. (1927): *Getting out the Vote: An Experiment in the Stimulation of Voting*. Chicago: University of Chicago Press.
- Günther, C. / Ekinci, N. A. / Schwier, C. / Strobel, M. (2010): Women can't jump? An experiment on competitive attitudes and stereotype threat. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 75(3), 395–401.
- Haas, L. / Hwang, P. (2008): The Impact of Taking Parental leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11 (1), 85–104.
- Haas, L. / Allard, K. / Hwang, P. (2002): The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5: 319–342.

- Haider, I. / Rille-Pfeiffer, C. / Kapella, O. (2007): Qualitative Erhebung der Unternehmen. (S. 225–250) In: Rille-Pfeiffer, C. / Kapella, O. (Hrsg.). *Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme*. Innsbruck/ Wien/ Bozen: Studienverlag.
- Hallsworth, M. / List, J. A. / Metcalfe, R. D. / Vlaev, I. (2017): The behavioralist as tax collector: Using natural field experiments to enhance tax compliance. *Journal of Public Economics*, 148, 14–31.
- Harrison, G. W. / List, J. A. (2004): Field experiments. *Journal of Economic literature*, 42(4), 1009–1055.
- Holzinger, F. / Reidl, S. / Schiffbänker, H. (2014): Vater werden ist nicht schwer, Vater sein hingegen sehr...? Unterschiedliche Motive, Erfahrungen und Vereinbarkeitspraktiken von Vätern in Karenz. *Policies Working Paper 76*. Wien: Joanneum Research.
- Hosking, A. / Whitehouse, G. / Baxter, J. (2010): Duration of Leave and Resident Fathers' Involvement in Infant Care in Australia. *Journal of Marriage and Family*, 72, 1301–1316.
- Häckl, S. / Kocher, M. G. / Sonntag, A. / Spitzer, F. (2019): Pensionsreformansätze aus verhaltensökonomischer Sicht. Unveröffentlichter IHS-Projekt-Bericht. Institut für Höhere Studien, Wien.
- John, P. (2017): *Field Experiments in Political Science and Public Policy. Practical Lessons in Design and Delivery*. London: Routledge.
- Kahnemann, D. / Tversky, A. (1979): Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47 (2), 263–291.
- Kahnemann, D. / Tversky, A. (2000): *Choices, Values, and Frames*. Cambridge: University Press.
- Klepp, D. / Rille-Pfeiffer, C. / Kapella, O. (2007): Qualitative Erhebung unter weiblichen KBG-Bezieherinnen – Weibliche Erwerbsbiografien unter dem Aspekt der Implementierung des KBG. (S. 181–213) In: Rille-Pfeiffer, C. / Kapella, O. (Hrsg.). *Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme*. Innsbruck/ Wien/ Bozen: Studienverlag.
- Kleven, H. / Landais, C. / Sjøgaard, J. E. (2018): Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *NBER Working Paper No. 24219*.
- Kleven, H. / Landais, C. / Posch, J. / Steinhauer, A. / Zweimüller, J. (2019): *Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations*. NBER Working Paper No. 25524.
- Kroese, F. M. / Marchiori, D. R. / de Ridder, D. T. (2015): Nudging healthy food choices: a field experiment at the train station. *Journal of Public Health*, 38(2), e133–e137.
- Kummer, K. / Dräger, D. / Blüher, S. / Budnick, A. (2011): Pflegende Angehörige – (k)eine unerschöpfliche Ressource. *Gesundheits- und Sozialpolitik* 5-6/2011, 24-29.
- Lamnek, S. (2005): *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis*. 2. überarbeitete Auflage. Weinheim.
- Levitt, S. D. / List, J. A. (2009): Field experiments in economics: The past, the present, and the future. *European Economic Review*, 53(1), 1–18.
- List, J.A. / Sadoff, S. / Wagner M. (2011): So you want to run an experiment, now what? Some simple rules of thumb for optimal experimental design. *Experimental Economics* 14: 439–457.
- Loewenstein, G. / Bryce, C. / Hagmann, D. / Rajpal, S. (2015): Warning: You are about to be nudged. *Behavioral Science & Policy*, 1(1), 35–42.
- Madrian, B. C. / Shea, D. F. (2001): The power of suggestion: Inertia in 401 (k) participation and savings behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (4), 1149–1187.
- Mayrwöger, G. (2008): *Was messen Einstellungsfragen zur Väterkarenz? Versuch einer qualitativen Evaluierung*. Diplomarbeit, Universität, Wien.
- Miller, D. (1999): *Principles of social justice*. Harvard University Press.
- Morgan, K.J. (2008): The Political Path to a Dual Earner/Dual Carer Society: Pitfalls and Possibilities. *Politics & Society*, 36: 403–420.

- Müller, J., / Schwieren, C. (2012): Can personality explain what is underlying women's unwillingness to compete? *Journal of Economic Psychology*, 33(3), 448–460.
- Nepomnyaschy, L. / Waldfogel, J. (2007): Paternity Leave and Father's Involvement with their Young Children. *Community, Work & Family*, 10 (4), 427–453.
- Neuwirth, N. / Kaindl, M. (2013): Erwerbstätigkeit von Müttern vor und nach der Geburt des ersten Kindes. (S. 42) In: Buber-Ennsner, I. / Neuwirth, N. / Testa, M. R. (Hrsg.). *Familienentwicklung in Österreich 2009–2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation*. Wien: Vienna Institute of Demography und Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Nicholson, W. (1988): *Microeconomic Theory. Basic Principles and Extensions*. Holt, Rinehart and Winston: The Dryden Press.
- Niederle, M., / Vesterlund, L. (2007): Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The quarterly journal of economics*, 122(3), 1067–1101.
- Palz, D. (2006): Vaterschaft und Wirtschaft. In: Werneck, H., Beham, M. / Palz, D. (Hrsg.). *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf*. Gießen: Psychosozial-Verlag, 126–142.
- Rege, Mari & Solli, Ingeborg (2013): The Impact of paternity Leave on Long-term Father Involvement. CESifo Working Paper 3130. München: Ifo-Institut.
- Reuben, E. / Rey-Biel, P. / Sapienza, P. / Zingales, L. (2012): The emergence of male leadership in competitive environments. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 111–117.
- Rille-Pfeiffer, C. / Kapella, O. / Kaindl, M. / Wernhart, G. (2009): Ergebnisse einer quantitativen Studie zum Kinderbetreuungsgeld (KBG) nach der Reform 2008. ÖIF-Endbericht. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Riesenfelder, A. / Sorger, C. / Wetzel, P. / Willsberger, B. (2007): Das Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit. (Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, 2) Wien: LIT Verlag.
- Risman, B. J./ Froyum, C. M. / Scarborough, W. J. (Hrsg.). (2018): *Handbook of the Sociology of Gender*. Springer International Publishing.
- Schneider, H. / Quednau, A. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Wien: BMWFJ & FBG
- Schneider, H. / Quednau, A. (2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Kurzfassung. Wien: BKA & FBG.
- Schober, P. S. / Zoch, G. (2015): Change in the gender division of domestic work after mummy or daddy took leave: An examination of alternative explanations. *DIW-SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 803. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Schwieren, C. (2012): The gender wage gap in experimental labor markets. *Economics Letters*, 117(3), 592–595.
- Sheeran, P. / Webb, T. L. (2016): The intention–behavior gap. *Social and personality psychology compass*, 10(9), 503–518.
- Steger, H. (2005): Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz in Österreich auf Basis eines systemisch-ökopsychologischen Familienmodells. Diplomarbeit, Universität, Wien.
- Thaler, R. / Sunstein, C. R. (2009): *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness*. New Haven: Yale University Press.
- Thaler, R. / Sunstein, C. R. (2017): *Nudge. Wie man kluge Entscheidungen anstößt*. Berlin: Ullstein Verlag.
- Trappe, H. (2013): Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? *Zeitschrift für Familienforschung* 25 (2) 238–264.

- Vaskovics, L. A. / Rost, H. (1999): Väter und Erziehungsurlaub. (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Jugend und Frauen 179). Bonn: Kohlhammer.
- Wagner, H. (2008): Väterkarenz aus Sicht von Personalverantwortlichen österreichischer Unternehmen. Diplomarbeit, Universität, Wien.
- Webber, S. / Prouse, C. (2018): The New Gold Standard: The Rise of Randomized Controlled Trials and Experimental Development. *Economic Geography*, 94: 166–187.
- Wernhart, G. / Dörfler, S. / Halbauer, S. / Mazal, W. / Neuwirth, N. (2017): Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. ÖIF-Forschungsbericht 25. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Wernhart, G. / Halbauer, S. / Kaindl, M. (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen. ÖIF-Working Paper 89. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Werneck, H. (1998): Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den "Neuen Vätern". Wien: Springer-Verlag.
- Weber, F. / Schäfer, H.-B. (2017): Nudging, ein Spross der Verhaltensökonomie. *Der Staat* 56 (4), 561–592.

Anhang A – Unterlagen zur Rekrutierung

Email zur Einladung der Teilnehmer/innen auf Arbeitgeber-Seite

Betreff: ÖIF Forschungsprojekt zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“

Sehr geehrte/r Frau / Herr ...,

das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) lädt Sie herzlich zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“ ein. Dieses Projekt wird unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal gemeinsam mit dem Institute for Markets and Strategy (Wirtschaftsuniversität Wien) und dem Institut für Wirtschaftssoziologie (Universität Wien) durchgeführt.

Das Thema „Familienfreundlichkeit“ und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb spielen in den vergangenen Jahren eine immer größere Rolle, insbesondere auch als wichtiger Wettbewerbsfaktor für Unternehmen in Konkurrenz um qualifizierte Mitarbeiter/innen. Wir möchten im Rahmen eines Fokusgruppeninterviews mehr über die Herausforderungen, Chancen und Hürden, die das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“ für Unternehmen in der Praxis mit sich bringt, erfahren. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wichtigen Beitrag, die Rahmenbedingungen familienbezogener Arbeitspolitik in Österreich besser zu verstehen und somit mittel- und langfristig zu verbessern.

Sie wurden als eines von wenigen österreichischen Unternehmen ausgewählt, an diesem Forschungsprojekt teilzunehmen, da Ihr Unternehmen als Vorreiter für familienfreundliche Arbeitsbedingungen angesehen und ausgezeichnet ist [bei noch nicht zertifizierten Unternehmen: *und sich im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ engagiert.*] Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung, indem Sie uns für ein Gespräch im Rahmen eines Fokusgruppeninterviews mit anderen österreichischen Arbeitgeber/innen zur Verfügung stehen.

Selbstverständlich erfolgt die Teilnahme auf freiwilliger Basis und unter der Garantie, dass Ihre Daten anonymisiert und streng vertraulich behandelt werden. Zudem werden Ihnen die mit Ihrer Teilnahme verbundenen Kosten im Rahmen einer Aufwandspauschale erstattet.

Die ca. zwei- bis dreistündigen Fokusgruppeninterviews finden Ende August in KW 35, voraussichtlich im Zeitraum 27. – 29. August 2018, im Österreichischen Institut für Familienforschung, Grillparzerstraße 7/9, A-1010 Wien, statt.

Wenn Sie Interesse haben, an dem Forschungsprojekt teilzunehmen, freuen wir uns über eine kurze Antwort an projekt.vereinbarkeit@wu.ac.at. Wir würden Sie dann in den nächsten Tagen zur weiteren Abstimmung telefonisch kontaktieren.

Sollten Sie in der Zwischenzeit bereits Fragen oder Anmerkungen haben, stehen wir Ihnen gerne telefonisch unter +43-1-31336-6022 (Florian Spitzer) oder +43-1-4277-38324 (Manuel Schwaninger) oder per Email unter projekt.vereinbarkeit@wu.ac.at zur Verfügung.

Im Vorfeld herzlichen Dank für Ihr Engagement und Interesse!

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Sonja Dörfler (Österreichisches Institut für Familienforschung)

Mag. Manuel Schwaninger (Institut für Wirtschaftssoziologie, Universität Wien)

Florian Spitzer, M.Sc. (Institute for Markets and Strategy, Wirtschaftsuniversität Wien)

Email Kontaktaufnahme zur Einladung der Teilnehmer/innen auf Arbeitnehmer-Seite

Betreff: ÖIF Forschungsprojekt zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“

Sehr geehrte/r Frau / Herr ...,

das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) lädt herzlich zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“ ein. Dieses Projekt wird unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal gemeinsam mit dem Institute for Markets and Strategy (Wirtschaftsuniversität Wien) und dem Institut für Wirtschaftssoziologie (Universität Wien) durchgeführt.

Das Thema „Familienfreundlichkeit“ und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb spielen in den vergangenen Jahren eine immer größere Rolle. Wir möchten im Rahmen eines Fokusgruppeninterviews mehr über die Herausforderungen, die das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“ für Eltern und Angehörige in der Praxis mit sich bringt, erfahren. Wir sind dabei insbesondere an der Perspektive von Arbeitnehmer/innen interessiert, die unmittelbar mit familiären Betreuungspflichten (sowohl Kinderbetreuung, als auch Pflege von Angehörigen) betraut sind.

Wir kontaktieren Sie als eines von wenigen österreichischen Unternehmen, das als Vorreiter für familienfreundliche Arbeitsbedingungen angesehen und ausgezeichnet ist [bei noch nicht zertifizierten Unternehmen: *und sich im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ engagiert.*]. Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung, indem Sie uns den Kontakt zu einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ihres Unternehmens vermitteln, der mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen betraut ist. Hierbei sind wir insbesondere auch an Vätern interessiert, die intensiv in die Betreuung ihrer Kinder involviert sind und die sich für Väterkarenz, Elternteilzeit oder andere familienfreundliche Angebote interessieren. Mit Ihrem Einverständnis laden wir diese Mitarbeiterin / diesen Mitarbeiter nach einem kurzen telefonischen Vorgespräch zu einem Fokusgruppeninterview mit anderen österreichischen Arbeitnehmer/innen ein.

Die ca. zwei- bis dreistündigen Fokusgruppeninterviews finden Ende August in KW 35, voraussichtlich im Zeitraum 27. – 29. August 2018, im Österreichischen Institut für Familienforschung, Grillparzerstraße 7/9, A-1010 Wien, statt.

Selbstverständlich erfolgt die Teilnahme auf freiwilliger Basis und unter der Garantie, dass die Daten der Teilnehmer/innen anonymisiert und streng vertraulich behandelt werden. Es wird insbesondere nicht möglich sein, Beiträge im Rahmen des Fokusgruppeninterviews in Verbindung mit Ihrem Unternehmen zu bringen. Zudem werden die mit der Teilnahme verbundenen Kosten im Rahmen einer Aufwandspauschale erstattet.

Wenn Sie Interesse haben, uns bei diesem Forschungsprojekt zu unterstützen, freuen wir uns über eine kurze Antwort an projekt.vereinbarkeit@wu.ac.at. Wir würden Sie, bzw. – sofern Sie uns die Kontaktdaten direkt übermitteln möchten – die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter in den nächsten Tagen zur weiteren Abstimmung telefonisch kontaktieren.

Sollten Sie in der Zwischenzeit bereits Fragen oder Anmerkungen haben, stehen wir Ihnen gerne telefonisch unter +43-1-31336-6022 (Florian Spitzer) oder +43-1-4277-38324 (Manuel Schwaninger) oder per E-Mail unter projekt.vereinbarkeit@wu.ac.at zur Verfügung.

Im Vorfeld herzlichen Dank für Ihr Engagement und Interesse!

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Sonja Dörfler (Österreichisches Institut für Familienforschung)
Mag. Manuel Schwaninger (Institut für Wirtschaftssoziologie, Universität Wien)
Florian Spitzer, M.Sc. (Institute for Markets and Strategy, Wirtschaftsuniversität Wien)

Erinnerungs-Mail mit zusätzlichen Informationen kurz vor den Fokusgruppeninterviews

Liebe Teilnehmer/innen der Fokusgruppeninterviews,

wir möchten Sie nochmals daran erinnern, dass Ihr Fokusgruppeninterview am

Montag, 27.08.2018, 10:00 – 12:30 / Mittwoch, 29.08.2018, 10:00 – 12:30

[Arbeitgeber(AG)-Termine:

Dienstag, 28.08.2018, 15:00 – 17:30 / Mittwoch, 29.08.2018, 15:00 – 17:30]

im Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF), in der Grillparzerstraße 7/9, A-1010 Wien (im Aufzug „2 | Mezzanin“), stattfindet.

Falls Sie kurzfristig noch Fragen haben, sind wir auch unter [*private Mobilnummer*] erreichbar, unmittelbar vor den Interviews zusätzlich unter [*Telefonnummer des ÖIF-Sekretariats*].

Bzgl. des Inhalts der Fokusgruppeninterviews: wie bereits erwähnt wird es um Ihre persönlichen Erfahrungen [AG: die Erfahrung Ihres Unternehmens*] mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen, welche Angebote seitens Ihres Arbeitgebers [AG: von Ihrem Unternehmen] bereitgestellt werden, wie hilfreich diese Angebote sind [AG: von den Mitarbeiter/innen angenommen werden], und wo es noch Verbesserungspotenziale gibt. [AG: welche Faktoren die Inanspruchnahme beeinflussen. Eine Vorbereitung auf das Interview ist nicht notwendig, am besten ist es, wenn Sie ganz spontan auf unsere Fragen antworten [AG: wir erwarten keine konkreten Zahlen oder belegbare Fakten, wir sind eher an Ihren allgemeinen Erfahrungen und Einschätzungen interessiert, sodass es kein Problem sein wird, ganz spontan auf unsere Fragen zu antworten].

Die Diskussion wird aufgezeichnet und später anonymisiert ausgewertet, sodass es nicht möglich sein wird, Ihre Beiträge in Verbindung mit Ihrem Namen oder Ihrem Arbeitgeber [AG: Ihrem Unternehmen*] zu bringen.

Sie erhalten für Ihre Teilnahme eine Aufwandspauschale in Höhe von € 40. Sofern Sie von außerhalb Wiens anreisen, und höhere Reisekosten haben, [AG: die Sie nicht intern abrechnen können,] würden wir Sie bitten, uns die voraussichtliche Höhe vorab kurz per Mail mitzuteilen, wir werden dann versuchen, im Rahmen unseres Pauschalsystems eine erhöhte Aufwandspauschale zu organisieren. In diesem Fall möchten wir Sie bitten, uns zum Interview die entsprechenden Belege mitzubringen.

Wir möchten uns nochmals ganz herzlich für Ihre Unterstützung und Bereitschaft zur Teilnahme bedanken und freuen uns schon sehr, Sie kommende Woche am ÖIF begrüßen zu dürfen!

Mit besten Grüßen,

Sonja Dörfler, Manuel Schwaninger und Florian Spitzer

[AG: * Bzw. Ihrer Einrichtung / Ihrer Organisation]

Anhang B – Arbeitgeber/innen-Workshop

1. Einleitung

1.1. Begrüßung und Ablauf (5 Min.)

Wesentliche Punkte

- 1) Kurze Begrüßung der Teilnehmer/innen
 - 2) Kurze Vorstellung der Interviewer
 - 3) Kurze Erläuterung der Regeln
- 1) Sehr geehrte Damen und Herren, ich darf Sie erst einmal herzlich zur Gruppendiskussion im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Arbeit“ begrüßen. Wir dürfen uns vorab schon ganz herzlich bedanken, dass Sie sich die Zeit genommen haben, mit uns zum Thema zu diskutieren.
 - 2) Zu Beginn wollen wir uns kurz vorstellen und Ihnen einen kurzen Überblick geben was Sie heute hier erwartet. Mein Name ist [...] und zusammen mit meinen Kollegen [...] und [...] wollen wir uns heute, wie der Titel des Forschungsprojekts bereits verrät, mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerb beschäftigen.
 - 3) In den nächsten knapp 2 Stunden wollen wir mit Ihnen gemeinsam verschiedene konkrete Fragen zu diesem Thema aus einer Arbeitgeberperspektive diskutieren. Für das Projekt ist es wichtig, dass Sie uns ehrlich aus der Sichtweise Ihres Unternehmens berichten. Es gibt hierbei weder richtig oder falsch; vielmehr haben Sie für das Unternehmen die einmalige Chance, in gewissen Grenzen auf Rahmenbedingungen der Gestaltung von familienfreundlichen Maßnahmen Einfluss nehmen zu können.

Bevor wir beginnen, darf ich Ihnen noch kurz den Ablauf der heutigen Veranstaltung erläutern: Es erfolgt eine Audioaufnahme der heutigen Diskussion, damit die Ergebnisse der Diskussion später ausgewertet werden können. Die Auswertung erfolgt dabei anonym und es wird somit nicht möglich sein, Ihren vollständigen Namen bzw. Ihr Unternehmen mit Ihren Antworten in Verbindung zu bringen. Aus diesem Grund schlagen wir vor, dass wir uns alle bei dem Vornamen nennen und mit „Sie“ anreden. Sind Sie damit einverstanden? *[Vornamenschilder bereits vorab aufstellen]*

Noch ein paar weitere Punkte zur heutigen Diskussion: Bitte schalten Sie Ihr Handy aus oder stellen den Ton leise. Ferner erleichtert es uns die Arbeit, wenn gleichzeitig immer nur eine Person spricht, da basierend auf der Aufnahme ein Protokoll der Diskussion erstellt wird. Wie Sie sehen, gibt es auch eine kleine Stärkung. Greifen Sie gerne zu. Wie gesagt, haben wir insgesamt eine Dauer für die Diskussion von 2 Stunden vorgesehen. Am Ende der Diskussion erhalten Sie noch einen Fragebogen; wir würden Sie bitten, diesen dann für uns auszufüllen. Bitte schreiben Sie zuvor ein selbst gewähltes Pseudonym auf Ihr Namensschild, welches Sie dann auch im Fragebogen angeben.

Gibt es noch Fragen von Ihrer Seite bevor wir beginnen?

Übersicht Interviewstruktur [wird nicht an die Teilnehmer/innen ausgeteilt]

Themenkomplex	Inhalt und Ziel	Dauer
Allgemeine Einführung und Organisation		
1.1. Begrüßung	Begrüßung, Vorstellung, Ablauf und Diskussionsregeln	5 Min.
1.2. Vorstellungsrunde	Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Unternehmen mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht?	20 Min.
Offene Diskussion zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
2.1. Gegenseitige Erwartungen	Was sind die Erwartungen an Mitarbeiter/innen mit familiären Betreuungsaufgaben in Ihrem Unternehmen? Was denken Sie, welche Erwartungen haben Ihre Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben an das Unternehmen?	10 Min.
2.2. Angebote und Kommunikation	Welche familienfreundlichen Angebote bietet Ihr Unternehmen an? Welche dieser Angebote werden häufig angenommen, welche werden selten angenommen? Werden die Angebote aktiv durch das Unternehmen kommuniziert und wenn ja, wie?	20 Min.
2.3. Entscheidungskriterien	Was denken Sie, welche Faktoren spielen für Arbeitnehmer/innen eine Rolle, bei der Entscheidung bestimmte Angebote anzunehmen? Welche Kriterien entscheiden für Ihr Unternehmen, bestimmte familienfreundliche Angebote „ins Programm“ zu nehmen oder speziell zu fördern?	20 Min.
2.4. Berufliche Auswirkungen	Wie würden Sie in ihrem Unternehmen die Aufstiegschancen von Mitarbeiter/innen bewerten, die familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen?	10 Min.
2.5. Familienbetreuung durch Männer	Welche Unterschiede gibt es bzgl. Frauen und Männern bei familienfreundlichen Angeboten?	10 Min.
2.6. Verbesserungspotentiale	Zusammengefasst, haben Sie von Unternehmensseite konkrete Wünsche oder Verbesserungsvorschläge?	10 Min.
Projektabschluss		
3.1. Abschluss	Gibt es Punkte die Sie bisher nicht loswerden konnten?	10 Min.
3.2. Fragebogen	Kurze, anonyme Erhebung der Daten zu der Person und Einordnung des Unternehmens	5 Min.

1.2. Vorstellung der Teilnehmer/innen (20 Min.)

Wir möchten zu Beginn mit einer Vorstellungsrunde in die Diskussion einsteigen. Nennen Sie uns bitte Ihren Vornamen und erzählen Sie uns, welche Erfahrungen Sie in Ihrem Unternehmen mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht haben?

Möchte jemand beginnen? Ansonsten fängt vielleicht die Person links von mir an sich vorzustellen.

Handlungsanweisungen

- *Abgleichen der Antworten mit dem restlichen Fragebogen*

2. Weitere Diskussionsfragen

2.1. Gegenseitige Erwartungen (10 Min.)

Herzlichen Dank für die Vorstellungsrunde. Der eine oder andere hat in der Vorstellung bereits das erste Stichwort erwähnt und zwar *Erwartungen*. Hier würde ich gerne nachhaken. Was sind in Ihrem Unternehmen die Erwartungen an Mitarbeiter/innen die mit familiären Betreuungsaufgaben betraut sind?

Bitte führen Sie die Erwartungen Ihres Unternehmens an.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Punkte auf dem Notizblock*
- *Lenkung der Diskussion auf Beibehaltung der Erwartungsebene in Bezug auf das Unternehmen (weniger politische Rahmenbedingungen) und ggf. in diese Richtung nachhaken*

Und umgekehrt, was denken Sie, welche Erwartungen Ihre Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben an das Unternehmen?

Bitte führen Sie die Erwartungen der Arbeitnehmer an.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Punkte auf dem Notizblock*

2.2. Angebote und Kommunikation (20 Min.)

Kommen wir nun von den gegenseitigen Erwartungen zu Ihren praktischen Erfahrungen. Welche familienfreundlichen Angebote bietet Ihr Unternehmen an?

Bitte führen Sie die Angebote an. Wir wollen diese Punkte sammeln.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Angebote auf einem großen Flipchart.*
- *Danach fragen, falls nicht erwähnt, gibt es:*
 - *Elternteilzeit*
 - *flexible Arbeitszeiten*
 - *Rücksicht auf Familien bei der Einsatz- und Urlaubsplanung*
 - *Home Office*
 - *Job-Sharing*
 - *finanzielle Leistungen*
 - *Kinderbetreuung*
 - *Schulungen zum Thema für Führungskräfte*
 - *aktive Motivation zur Karenz*
 - *familienfreundliche Kommunikation in Newsletter*
 - *(Väterkarenz bzw. Väterteilzeit)*

Wie bewerten Sie diese Angebote? Welche dieser Angebote werden häufig angenommen, welche werden selten angenommen?

Handlungsanweisungen

- *Die gesammelten Angebote auf dem Flipchart bewerten lassen. Nachhaken was Gründe sein könnten, warum bestimmte Angebote nicht angenommen werden (negative Nebeneffekte?).*

Wir haben nun einige familienfreundliche Angebote Ihrer Unternehmen gesammelt. Uns würde noch interessieren, ob die Angebote (auch solche die gesetzlich vorgeschrieben sind) aktiv durch das Unternehmen kommuniziert werden und wenn ja, wie?

Handlungsanweisungen

- *Werden Mitarbeiter in konkreter Situation direkt durch das Unternehmen angesprochen?*
- *Durch welche anderen Kanäle (Newsletter, E-Mail Verteiler, Betriebszeitung, etc.) werden Angebote kommuniziert und wenn ja, wie häufig?*

2.3. Entscheidungskriterien (20 Min.)

Wir haben nun ausführlich die familienfreundlichen Angebote erarbeitet. Im nächsten Schritt möchten wir nun durchdenken, welche Faktoren bei der Entscheidung für familienfreundliche Angebote eine Rolle spielen. Erst für Arbeitnehmer/innen, dann für das Unternehmen. Also, was denken Sie, welche Faktoren spielen grundsätzlich bei Arbeitnehmer/innen bei der Entscheidung, bestimmte Angebote anzunehmen, eine Rolle?

Bitte führen Sie mögliche Entscheidungskriterien an.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Punkte auf dem Notizblock*
- *Wenn die Punkte notiert sind, nicht erwähnte Faktoren nachfragen:*
 - *Finanzielle Gründe*
 - *Persönliche Vorlieben, Aufteilung innerhalb der Partnerschaft*
 - *Rollenbilder (Mann – Frau)*
 - *Karriereambitionen/Karriereziele, Jobsicherheit, berufliche Weiterentwicklung*
 - *Meinungen im Umfeld, also Freunde, Bekannte, Arbeitskolleg/innen*
 - *Direkte Vorgesetzte*

Wir haben nun über Sicht der Arbeitnehmer/innen gesprochen, wie sieht es mit der Perspektive des Unternehmens aus, welche Entscheidungskriterien spielen auf der Unternehmensebene eine Rolle, bestimmte familienfreundliche Angebote „ins Programm“ zu nehmen oder speziell zu fördern?

Bitte führen Sie die Entscheidungskriterien an.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Punkte auf dem Notizblock*
- *Wenn die Punkte notiert sind, nicht erwähnte Faktoren nachfragen:*
 - *Spielen für Sie finanzielle Gründe eine Rolle (Umsatzeinbußen, o.ä.)?*
 - *Welche internen Lösungskonzepte gibt es?*
 - *Spielen negative Erfahrungen aus der Vergangenheit eine Rolle?*
 - *Gibt es bestimmte Kriterien, die auf individueller Ebene beeinflussen, ob ein Ansuchen im Kontext von Vereinbarkeit von Familie und Beruf genehmigt oder abgelehnt wird?*
 - *Kommt es auf die Position und die Art der Arbeit an?*
 - *Spielen praktische Gründe eine Rolle (es ist schwierig für diese Position Ersatz zu finden, etc.)?*
 - *(Spielt das Geschlecht eine Rolle?)*
 - *Spielt die eigene Sichtweise und die eigene Familiensituation eine Rolle?*
- *Wenn alle Punkte gesammelt sind, die Entscheidungskriterien vergleichen. Was sind die wichtigsten Faktoren? (Was sind weniger wichtige Faktoren?)*

2.4. Berufliche Auswirkungen (10 Min.)

Wir würden uns noch näher für einen Punkt interessieren. Wie würden Sie in ihrem Unternehmen die Aufstiegschancen und die Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung von Mitarbeiter/innen bewerten, die familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen?

Bitte schildern Sie uns zu diesem Thema Ihre persönlichen Eindrücke.

Handlungsanweisungen

- *Allgemeine Diskussion moderieren. Zwischendurch fragen:*
 - *Spielt Leistungsgerechtigkeit eine Rolle? (bzw. das Gleichheitsprinzip und Bedarfsgerechtigkeit)*
 - *Haben Sie das Gefühl, dass diese Mitarbeiter/innen nicht mit dem Workload der anderen mithalten können? Fallen Sie also in Bezug auf die Arbeitsleistung negativ auf?*
 - *Ist es ok, weniger zu arbeiten, wenn man zusätzlich durch die Familie zeitlich belastet ist? (beispielsweise im Rahmen von Eltern- oder Pflegezeit)*
 - *Gibt es in Ihrem Unternehmen viele beruflich erfolgreiche Arbeitnehmer/innen, die familienfreundliche Angebote in Anspruch genommen haben?*

2.5. Familienbetreuung durch Männer (10 Min.)

Ein Punkt der in der Diskussion immer wieder [bzw. falls nicht: noch gar nicht] implizit aufgekommen ist, sind die unterschiedliche Rollenbilder bei der Aufteilung von Betreuungspflichten innerhalb einer Partnerschaft. Oft sind Männer etwas weniger in die Familienbetreuung einbezogen. Welche Unterschiede gibt es hier bzgl. der familienfreundlichen Angebote?

Bitte schildern Sie uns zu diesem Thema Ihre persönlichen Eindrücke.

Handlungsanweisungen

- *Allgemeine Diskussion moderieren. Später auch fragen:*
 - *Wie nehmen Männer familienfreundliche Angebote an?*
 - *Wird von Vätern anderes erwartet als von Müttern?*
 - *Wie üblich ist in Ihrem Unternehmen Väterkarenz?*
 - *Ist Väterkarenz grundsätzlich „erwünscht“?*
 - *Wird Väterkarenz gezielt gefördert?*
 - *Wenn nein, warum nicht?*
 - *Können Väter (in der Praxis) familienfreundliche Angebote im gleichen Ausmaß in Anspruch nehmen wie Frauen?*

2.6. Verbesserungspotentiale (10 Min.)

Wir haben heute viel über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen. Wenn Sie das alles zusammenfassen, gibt es Punkte die ihr Unternehmen relativ leicht und kostengünstig ändern könnten, die eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für Arbeitnehmer erleichtern würde? Haben Sie als Arbeitgeber konkrete Wünsche oder Verbesserungsvorschläge?

Bitte nennen sie uns, wo Sie Verbesserungspotentiale erkennen.

Handlungsanweisungen

- *Allgemeine Diskussion moderieren und bei den Gründen nachhaken.*
- *Ggf. (je nach verfügbarer Zeit) bzgl. allgemeiner politischer Rahmenbedingungen nachhaken.*

3. Abschluss

3.1. Letzte Anmerkungen

Wir sind im Prinzip mit unserer Gruppendiskussion am Ende angelangt. Jetzt haben wir noch ein paar Minuten, damit Sie uns noch allgemeine Aspekte direkt mitteilen, die Sie bisher vielleicht nicht loswerden konnten. Wir würden uns auch freuen, wenn Sie auf neue Erkenntnisse, die Sie im Laufe der Diskussion gewonnen haben, eingehen könnten.

3.2. Fragebogen

Wir dürfen Sie bevor Sie gehen noch bitten, die vorbereiteten Fragebögen zu beantworten [*Fragebögen austeilen*]. Hierbei handelt es sich überwiegend um soziodemografische Merkmale und die Abfrage von einigen Eckdaten des Unternehmens welches Sie heute vertreten haben. Bitte falten Sie den ausgefüllten Fragebogen einmal und stecken Sie ihn in das beiliegende Kuvert.

Hinweis: Prozess kontrollieren

Danke für die ausgefüllten Fragebögen. Ihre Beiträge und Wortmeldungen werden wir im nächsten Schritt wissenschaftlich auswerten. Sie werden in den Projektbericht einfließen und dienen so als Grundlage für Empfehlungen hinsichtlich der optimalen Gestaltung von familienfreundlichen Maßnahmen innerhalb von Unternehmen. Die Diskussion, Ihre Anregungen und Ihre Kritik haben uns jedenfalls sehr geholfen. Letztendlich kennen nur Sie als Personen aus der Praxis die Probleme für Unternehmen, die zu verstehen für unser Verständnis familienfreundlicher Rahmenbedingungen innerhalb von Unternehmen unerlässlich ist. Hierzu haben Sie einen großen Beitrag geleistet, wofür wir uns herzlich bedanken dürfen!

Bitte vergessen Sie nicht zu unterschreiben und Ihr Kuvert mitzunehmen.

Anhang C – Arbeitnehmer/innen-Workshop

1. Einleitung

1.1. Begrüßung und Ablauf (5 Min.)

Wesentliche Punkte

- 1) Kurze Begrüßung der Teilnehmer/innen
 - 2) Kurze Vorstellung der Interviewer
 - 3) Kurze Erläuterung der Regeln
-
- 1) Sehr geehrte Damen und Herren, ich darf Sie erst einmal herzlich zur Gruppendiskussion im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Arbeit“ begrüßen. Wir dürfen uns vorab schon ganz herzlich bedanken, dass Sie sich die Zeit genommen haben, mit uns zum Thema zu diskutieren.
 - 2) Zu Beginn wollen wir uns kurz vorstellen und Ihnen einen kurzen Überblick geben was Sie heute hier erwartet. Mein Name ist [...] und zusammen mit meinen Kollegen [...] und [...] wollen wir uns heute, wie der Titel des Forschungsprojekts bereits verrät, mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Erwerb beschäftigen.
 - 3) In den nächsten knapp 2 Stunden wollen wir mit Ihnen gemeinsam verschiedene konkrete Fragen zu diesem Thema aus Perspektive von Müttern, Vätern und pflegenden Angehörigen diskutieren. Für das Projekt ist es wichtig, dass Sie uns Ihre ehrliche Meinung und Ihre Erfahrungen mitteilen. Es gibt hierbei weder richtig oder falsch; vielmehr haben Sie die einmalige Chance, in gewissen Grenzen auf die Gestaltung familienfreundlicher Maßnahmen Einfluss nehmen zu können.

Bevor wir beginnen, darf ich Ihnen noch kurz den Ablauf der heutigen Veranstaltung erläutern: Es erfolgt eine Audioaufnahme der heutigen Diskussion, damit die Ergebnisse der Diskussion später ausgewertet werden können. Die Auswertung erfolgt dabei anonym und es wird somit nicht möglich sein, Ihren vollständigen Namen bzw. Ihren Arbeitgeber mit Ihren Antworten in Verbindung zu bringen. Aus diesem Grund schlagen wir vor, dass wir uns alle bei dem Vornamen nennen und mit „Sie“ anreden. Sind Sie damit einverstanden? *[Vornamenschilder bereits vorab aufstellen]*

Noch ein paar weitere Punkte zur heutigen Diskussion: Bitte schalten Sie Ihr Handy aus oder stellen den Ton leise. Ferner erleichtert es uns die Arbeit, wenn gleichzeitig immer nur eine Person spricht, da basierend auf der Aufnahme ein Protokoll der Diskussion erstellt wird. Wie Sie sehen, gibt es auch eine kleine Stärkung. Greifen Sie gerne zu. Wie gesagt, haben wir insgesamt eine Dauer für die Diskussion von 2 Stunden vorgesehen. Am Ende der Diskussion erhalten Sie noch einen Fragebogen; wir würden Sie bitten, diesen dann für uns auszufüllen. Bitte schreiben Sie zuvor ein selbst gewähltes Pseudonym auf Ihr Namensschild, welches Sie dann auch im Fragebogen angeben.

Gibt es noch Fragen von Ihrer Seite bevor wir beginnen?

Übersicht Interviewstruktur [wird nicht an die Teilnehmer/innen ausgeteilt]

Themenkomplex	Inhalt und Ziel	Dauer
Allgemeine Einführung und Vorstellung		
1.1. Begrüßung	Begrüßung, Vorstellung, Ablauf und Diskussionsregeln	5 Min.
1.2. Vorstellungsrunde	Welche Familienbetreuungsaufgaben haben Sie und wie vereinbaren Sie persönlich Familie und Beruf?	20 Min.
Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
2.1. Gegenseitige Erwartungen	Was erwarten Sie von ihrem Arbeitgeber? Was wären die optimalen Bedingungen, um Ihre Familienaufgaben mit dem Beruf so gut wie möglich vereinbaren zu können?	10 Min.
2.2. Angebote und Kommunikation	Welche familienfreundlichen Angebote gibt es in Ihrem Unternehmen? Wie bewerten Sie diese Angebote? Welche dieser Angebote sind besonders hilfreich und wichtig, welche sind eher unbrauchbar und haben negative Nebeneffekte? Wie werden die Angebote kommuniziert?	20 Min.
2.3. Entscheidungskriterien	Welche Faktoren spielen für Sie persönlich eine Rolle in der Entscheidung, familienfreundliche Angebote anzunehmen?	15 Min.
2.4. Berufliche Auswirkungen	Wie glauben Sie, schätzt Ihr Arbeitgeber jene Eltern oder Angehörige ein, die familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen?	15 Min.
2.5. Familienbetreuung durch Männer	Macht ihr Arbeitgeber Unterschiede zw. Männern und Frauen bzgl. der bisher diskutierten Punkte?	10 Min.
2.6. Verbesserungspotentiale	Zusammengefasst, was könnte und sollte Ihr Arbeitgeber machen, damit sich für Sie Familie und Beruf besser vereinbaren lässt?	10 Min.
Abschluss und Fragebogen		
3.1. Abschluss	Gibt es Punkte die Sie bisher nicht loswerden konnten?	10 Min.
3.2. Fragebogen	Kurze, anonyme Erhebung der Daten zu der Person und Einordnung des Arbeitgebers	5 Min.

1.2. Vorstellung der Teilnehmer/innen (20 Min.)

Wir möchten zu Beginn mit einer Vorstellungsrunde in die Diskussion einsteigen. Nennen Sie uns bitte Ihren Vornamen und erzählen Sie uns von ihrer Situation. Welche Familienbetreuungsaufgaben haben Sie, beispielsweise Kinder oder Angehörige, wie sind diese aufgeteilt und wie haben Sie persönlich bis jetzt Familie und Beruf vereinbart?

Möchte jemand beginnen? Ansonsten fängt vielleicht die Person links von mir an sich vorzustellen.

Handlungsanweisungen

- *Abgleichen der Antworten mit dem restlichen Fragebogen*

2. Weitere Diskussionsfragen

2.1. Gegenseitige Erwartungen (10 Min.)

Herzlichen Dank für die Vorstellungsrunde, jede und jeder hat jetzt ein wenig von ihrer oder seiner Situation erzählt. Wenn Sie jetzt an ihren Arbeitgeber denken, was erwarten Sie von diesem? Was wären für Sie persönlich die optimalen Bedingungen in Ihrem Berufsumfeld, um Ihre Familienaufgaben mit dem Beruf so gut wie möglich vereinbaren zu können?

Bitte führen Sie die Erwartungen von Ihnen an.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Punkte auf dem Notizblock*
- *Lenkung der Diskussion auf Beibehaltung der Erwartungsebene in Bezug auf das Unternehmen (weniger politische Rahmenbedingungen) und ggf. in diese Richtung (Unternehmen) nachhaken*

2.2. Angebote und Kommunikation (20 Min.)

Kommen wir nun von Ihren Erwartungen zu Ihren praktischen Erfahrungen im Arbeitsalltag. Welche familienfreundlichen Angebote gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. welche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen erleichtern Ihnen die Betreuungsaufgaben?

Bitte führen Sie die Angebote an. Wir wollen diese Punkte sammeln.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Angebote auf einem großen Flipchart.*
- *Danach fragen, falls nicht erwähnt, gibt es:*
 - *Elternteilzeit*
 - *flexible Arbeitszeiten*
 - *Rücksicht auf Familien bei der Einsatz- und Urlaubsplanung*
 - *Home Office*
 - *Job-Sharing*
 - *finanzielle Leistungen*
 - *Kinderbetreuung*
 - *Schulungen zum Thema für Führungskräfte*
 - *aktive Motivation zur Karenz*
 - *familienfreundliche Kommunikation in Newsletter*
 - *(Väterkarenz bzw. Väterteilzeit)*

Wie bewerten Sie diese Angebote? Welche dieser Angebote sind besonders hilfreich und wichtig, welche sind eher unbrauchbar und haben negative Nebeneffekte?

Handlungsanweisungen

- *Die gesammelten Angebote auf dem Flipchart einschätzen lassen, wie hilfreich sie sind Nachhaken warum positive oder negative Bewertung.*
- *Danach darauf eingehen wie die Angebote unternehmensintern kommuniziert werden.*

Wir haben nun einige Angebote Ihrer Unternehmen gesammelt und diese charakterisiert, wie hilfreich sie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind. Uns würde noch interessieren, wodurch Sie von diesen Angeboten erfahren haben, bzw. ob die Angebote (auch solche die gesetzlich vorgeschrieben sind) aktiv durch das Unternehmen kommuniziert werden und wenn ja, wie?

Handlungsanweisungen

- *Werden Mitarbeiter in konkreter Situation direkt durch das Unternehmen angesprochen?*
- *Hat die Kommunikation von Unternehmensseite einen positiven oder negativen Unterton?*

2.3. Entscheidungskriterien (15 Min.)

Wir haben nun ausführlich die familienfreundlichen Angebote erarbeitet. Im nächsten Schritt möchten wir nun durchdenken, welche Faktoren für Sie die Entscheidung beeinflusst hat z.B. Karenz oder Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Also, welche Faktoren spielen für Sie persönlich eine Rolle in der Entscheidung, familienfreundliche Angebote anzunehmen?

Bitte führen Sie ihre Entscheidungskriterien an.

Handlungsanweisungen

- *Sammeln der Punkte auf dem Notizblock*
- *Ggf. anhand der wichtigsten Angebote strukturieren: (Väter-)Karenz, Teilzeit, Home Office*
- *Wenn die Punkte notiert sind, nicht erwähnte Faktoren nachfragen:*
 - *Spielen für Sie finanzielle Gründe eine Rolle?*
 - *Spielen für Sie persönliche Vorlieben (zwischen Ihnen und Ihrem Partner bei der Aufteilung) eine Rolle?*
 - *Spielt für Sie eine Rolle ob man Vater oder Mutter ist? – Evtl. provokante Intervention: Ist nix für Männer?*
 - *Spielen Ihre Karriereambitionen/Karriereziele oder Ihre Jobsicherheit eine Rolle?*
 - *Spielen die Meinungen von Ihrem Umfeld, also Freunde, Bekannte, Arbeitskolleg/innen eine Rolle?*
 - *Lassen sich die Gründe schwer beschreiben, ist es einfach so Gang und Gebe im Unternehmen?*
- *Wenn alle Punkte aufgezählt sind, die Entscheidungskriterien evtl. vergleichen. Was sind die aller wichtigsten Faktoren? (Was sind weniger wichtige Faktoren?)*

2.4. Berufliche Auswirkungen (15 Min.)

Wir haben gerade gehört, dass Karriere, Aufstiegschancen und die berufliche Weiterentwicklung unter der Familienarbeit leiden können. Wir möchten einen Moment bei diesem Thema bleiben und genauer darauf eingehen. Die Frage ist, wie glauben Sie, schätzt Ihr Arbeitgeber jene Eltern oder Angehörige ein, die familienfreundliche Angebote regelmäßig in Anspruch nehmen.

Bitte schildern Sie uns zu diesem Thema Ihre persönlichen Eindrücke.

Handlungsanweisungen

- *Allgemeine Diskussion moderieren. Zusätzliche Fragen:*
 - *Haben Sie das Gefühl, ihr Arbeitgeber denkt, dass diese Menschen nicht mit dem Workload der anderen mithalten können? Fallen sie also beim Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeitsleistung negativ auf?*

- *Ist es für den Arbeitgeber ok, weniger zu arbeiten, aufgrund der Familienaufgaben?*
- *Wie wird das von den verschiedenen Führungsebenen, beispielsweise TeamleiterIn und Personalchef/in, bzw. den Kolleg/innen bewertet?*
- *Haben Sie den Eindruck, dass sich die Annahme familienfreundlicher Angebote auf Ihre berufliche Weiterentwicklung auswirkt?*
- *Kennen Sie (andere) beruflich erfolgreiche Arbeitnehmer/innen die familienfreundliche Angebote angenommen haben?*
- *Was denken Sie, was erwartet der Arbeitgeber von Ihnen?*

2.5. Familienbetreuung durch Männer (10 Min.)

Ein Punkt der in der Diskussion immer wieder [bzw. falls nicht: noch gar nicht] implizit aufgekommen ist, sind die unterschiedliche Rollenbilder bei der Aufteilung von Betreuungspflichten innerhalb einer Partnerschaft. Oft sind Männer etwas weniger in die Familienbetreuung einbezogen. Macht ihr Arbeitgeber hier Unterschiede bzw. merkt man einen Unterschied für Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen? *Männer ansprechen:* Haben Sie als Vater innerhalb Ihres Unternehmens Erfahrungen gemacht, die Sie speziell auf Ihr Geschlecht zurückführen würden?

Bitte schildern Sie uns zu diesem Thema Ihre persönlichen Eindrücke.

Handlungsanweisungen

- *Allgemeine Diskussion moderieren. Später auch fragen:*
 - *Wird von Vätern anderes erwartet als von Müttern?*
 - *Wie üblich ist in Ihrem Unternehmen Väterkarenz?*
 - *Inwiefern kann das Unternehmen beeinflussen, wie die Familienbetreuung aufgeteilt wird?*
 - *Welche Faktoren spielen bei der Aufteilung innerhalb der Partnerschaft eine Rolle?*

2.6. Verbesserungspotentiale (10 Min.)

Wir haben heute viel über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen innerhalb Ihrer Unternehmen gesprochen. Wenn Sie das alles zusammenfassen und Ihrem Arbeitgeber konkret oder Unternehmen ganz allgemein Verbesserungsvorschläge machen sollten, was würden Sie vorschlagen?

Bitte nennen sie uns, wo Sie Verbesserungspotentiale erkennen.

Handlungsanweisungen

- *Allgemeine Diskussion moderieren und bei den Gründen nachhaken.*
- *Ggf. (je nach verfügbarer Zeit) bzgl. allgemeiner politischer Rahmenbedingungen nachhaken.*

3. Abschluss

3.1. Letzte Anmerkungen

Wir sind im Prinzip mit unserer Gruppendiskussion am Ende angelangt. Jetzt haben wir noch ein paar Minuten, damit Sie uns noch allgemeine Aspekte direkt mitteilen, die Sie bisher vielleicht nicht loswerden konnten. Wir würden uns auch freuen, wenn Sie auf neue Erkenntnisse, die Sie im Laufe der Diskussion gewonnen haben, eingehen könnten.

3.2. Fragebogen

Wir dürfen Sie bevor Sie gehen noch bitten, die vorbereiteten Fragebögen zu beantworten [*Fragebögen austeilten*]. Hierbei handelt es sich überwiegend um soziodemografische Merkmale und die Abfrage von einigen Eckdaten Ihres Arbeitgebers. Bitte falten Sie den ausgefüllten Fragebogen einmal und stecken Sie ihn in das beiliegende Kuvert.

Hinweis: Prozess kontrollieren

Danke für die ausgefüllten Fragebögen. Ihre Beiträge und Wortmeldungen werden wir im nächsten Schritt wissenschaftlich auswerten. Sie werden in den Projektbericht einfließen und dienen so als Grundlage für Empfehlungen hinsichtlich der optimalen Gestaltung von familienfreundlichen Maßnahmen innerhalb von Unternehmen. Die Diskussion, Ihre Anregungen und Ihre Kritik haben uns jedenfalls sehr geholfen. Letztendlich kennen nur Sie als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Probleme in der Praxis, die zu verstehen für unser Verständnis familienfreundlicher Rahmenbedingungen innerhalb von Unternehmen unerlässlich ist. Hierzu haben Sie einen großen Beitrag geleistet, wofür wir uns herzlich bedanken dürfen!

Bitte vergessen Sie nicht zu unterschreiben und Ihr Kuvert mitzunehmen.

Anhang D – Fragebogen

Erhebung Hintergrundinformationen

Pseudonym (frei gewählter Vorname)

Alter

Geschlecht weiblich männlich

Wohnort

Familienstand

Höchster Bildungsabschluss

Unternehmensgröße

Unternehmenssitz

Branche

Tätigkeit im Unternehmen

Führungsposition Ja Nein

Auditbeauftragte/r Ja Nein

pflegebedürftige Angehörige Ja Nein

Anzahl und Alter betreuungspflichtiger Kinder

Waren Sie bei einem der Kinder in Karenz? Ja Nein

Falls ja: Wie viele Monate?

Waren oder sind Sie in Elternteilzeit? Ja Nein

Falls ja: Wie viele Arbeitsstunden pro Woche?

Feedback zur heutigen Veranstaltung:

Kurzbiografien von Autor/innen und Herausgeber

(in alphabetischer Reihenfolge)

Dr. Sonja Dörfler

ist Soziologin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Komparative Familienpolitikanalyse, Vereinbarkeit Familie und Erwerb, Geschlechterrollen, Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Familie und Migration unter Anwendung von Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung.

Kontakt: sonja.doerfler@oif.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Ben Greiner

ist Professor für Empirical Business Research am Institute for Markets & Strategy an der Wirtschaftsuniversität Wien. Forschungsschwerpunkte: Verhaltensökonomie und experimentelle Wirtschaftsforschung sowie Strategisches Verhalten und Marktdesign. Konkret forscht er zu Gruppenverhalten und -Dynamiken, Verhandlungen, Vertrauen und Solidarität, Optimale Gestaltung von Feedbacksystemen.

Kontakt: bgreiner@wu.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Bernhard Kittel

ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien. Aktuell forscht er in Laborexperimenten zu Gerechtigkeitseinstellungen, sowie auf der Basis von Umfragen, Interviews und Feldexperimenten zur Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen und von geflüchteten Personen.

Kontakt: bernhard.kittel@univie.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

ist Vorstand des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien und Leiter des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien. Forschungs- und Publikationstätigkeit in Gebieten des Arbeitsrechts, des Sozialrechts, des Medizinrechts sowie zu familienrelevanten Themen.

Kontakt: wolfgang.mazal@univie.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Rupert Sausgruber

ist Universitätsprofessor für Finanzwissenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien mit den Forschungsschwerpunkten Finanzwissenschaft, Verhaltensökonomik sowie Experimentelle Wirtschaftsforschung.

Kontakt: rupert.sausgruber@wu.ac.at

Mag. Manuel Schwaninger

ist Ökonom und Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Verhaltensökonomie, empirische Gerechtigkeitsforschung, Sozialwahltheorie, experimentelle Politikwissenschaft.

Kontakt: manuel.schwaninger@univie.ac.at

Florian Spitzer, PhD

ist Ökonom und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Höhere Studien (IHS) und bei Karmasin Research&Identity. Forschungsschwerpunkte: Verhaltensökonomie und experimentelle Wirtschaftsforschung, Anwendung verhaltensökonomischer Erkenntnisse speziell im Familien- und Gesundheitsbereich.

Kontakt: spitzer@ihs.ac.at

Zuletzt erschienene Forschungsberichte des ÖIF

Kostenfrei erhältlich über die Homepage www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/

Schmidt, Eva-Maria; Kaindl, Markus; Mazal, Wolfgang (2020): Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Forschungsbericht Nr. 32/2020.

Dörfler, Sonja; Kaindl, Markus (2019): Gender Gap in der politischen Partizipation und Repräsentation. Ein internationaler Vergleich und die Situation von Frauen in der österreichischen Kommunalpolitik. Forschungsbericht Nr. 31/2019.

Buchebner-Ferstl, Sabine; Geserick, Christine (2019): Demenz und Familie. Forschungsbericht Nr. 30/2019.

Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane; Schmidt, Eva-Maria (2018): Evaluierung des Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetzes (B-KJHG) 2013. Zusammenfassender Bericht aller Module und Beurteilung. Forschungsbericht Nr. 29/2018.

Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane; Wernhart, Georg; Baierl, Andreas; Halbauer, Stefan (2018): 2. Teilbericht der Evaluierung des Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetzes (B-KJHG). Endbericht der Module 4, 6 und 7. Forschungsbericht Nr. 28/2018.

Kapella, Olaf; Baierl, Andreas; Geserick, Christine; Kaindl, Markus; Wernhart, Georg (2018): 1. Teilbericht der Evaluierung des Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetzes (B-KJHG). Endbericht der Module 2, 3 und 5. Forschungsbericht Nr. 27/2018.

Neuwirth, Norbert; Kaindl, Markus (2018): Kosten-Nutzen-Analyse der Elementarbildungsausgaben in Österreich. Der gesamtwirtschaftliche Effekt des Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze im Zeitraum 2005 bis 2016. Forschungsbericht Nr. 26/2018.

Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert (2018): Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. Forschungsbericht Nr. 25/2018.

Kaindl, Markus; Kapella, Olaf (2016): Betreuung in den Schulferien in NÖ. Individuelle Lösungen – Wahrnehmungen – Wünsche. Forschungsbericht Nr. 24/2016.

Buchebner-Ferstl, Sabine; Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (2016): Psychosoziale Unterstützungsleistungen der österreichischen Familienpolitik. Wirkungsanalyse der familienpolitischen Leistungen des Bundes – Modul V. Forschungsbericht Nr. 23/2016.

Neuwirth, Norbert (2016): Was sind uns unsere Kinder wert? Eine Kostenschätzung zum weiteren Ausbau im Elementarbildungsbereich. Forschungsbericht Nr. 22/2016.

Buchebner-Ferstl, Sabine; Kapella, Olaf; Kaindl, Markus; Stolavetz, Christina; Baierl, Andreas (2016): Erziehung – nicht genügend? Österreichische Eltern auf dem Erziehungsprüfstand. Forschungsbericht Nr. 21/2016.

Buchebner-Ferstl, Sabine; Kaindl, Markus; Rille-Pfeiffer, Christiane (2016): Bildungsentscheidungen in der Familie beim Übergang von der Volksschule in die weiterführende Schule. Forschungsbericht Nr. 20/2016.