



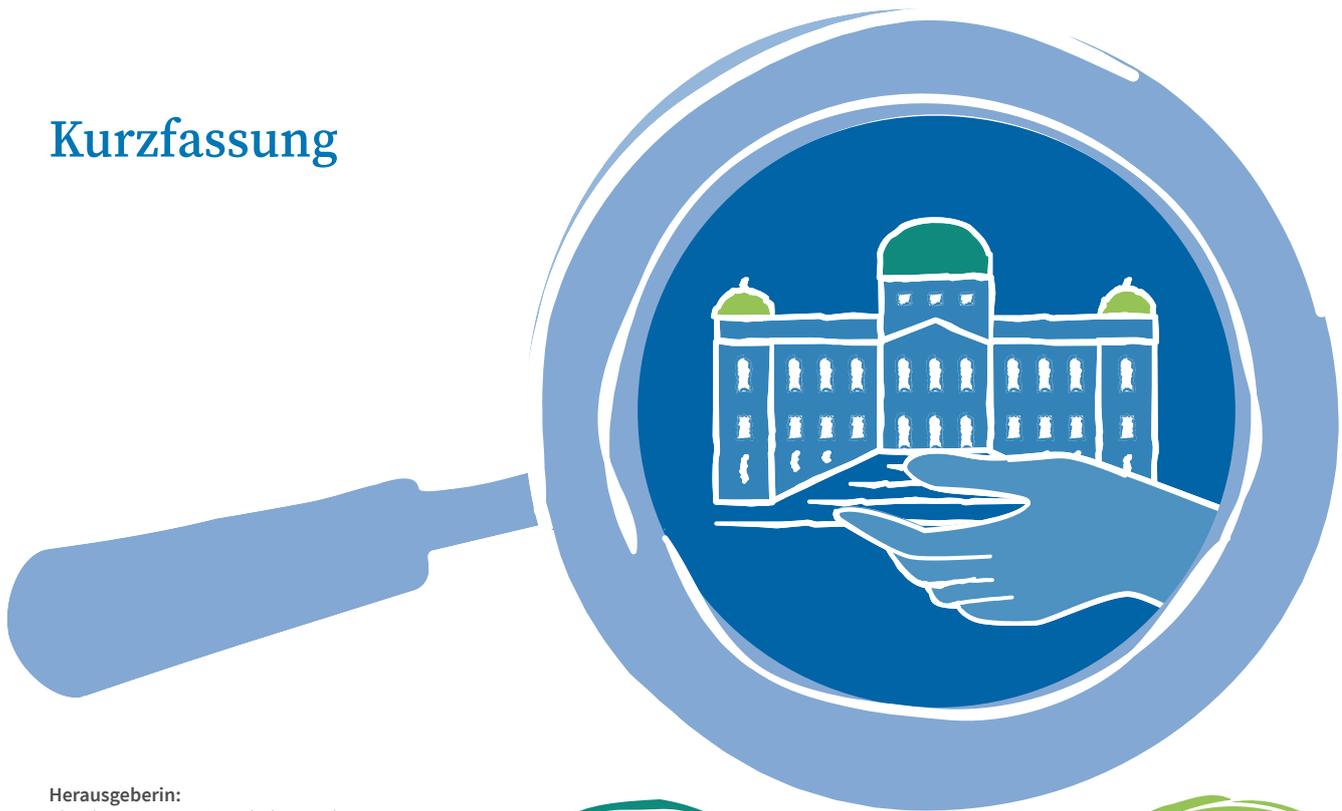
universität  
wien

Organisationskultur und Gleichstellung

# Eine Frage der Organisation?

Daten und Analysen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium  
mit der Sorge um andere und sich selbst

## Kurzfassung



**Herausgeberin:**  
Abteilung Organisationskultur und  
Gleichstellung der Universität Wien

**Für den Inhalt verantwortlich:**  
Nina Krebs  
Waltraud Schlögl  
Lena Lisa Vogelmann  
Sylvia Bukowska

**Grafische Gestaltung und Layout:**  
Marion Wotruba – Graphic and Art Design,  
[www.m-wotruba.at](http://www.m-wotruba.at)

Wien, April 2023  
© 2023 alle Rechte vorbehalten



# Einleitung

Die Arbeitswelt erlebt gegenwärtig einen großen Umbruch. Beschleunigt durch die Covid 19-Krise haben Digitalisierung und Flexibilisierung die Arbeitsorganisation in beinahe allen Berufsbereichen stark verändert – so auch an den Universitäten. Während es in der Wissenschaft traditionell keine klaren Grenzen zwischen „Arbeit“ und „Privat“ gibt, gilt das nun auch zunehmend für das allgemeine Personal. Die beiden Betriebsvereinbarungen „Homeoffice“ und „Gleitende Arbeitszeit“ ermöglichen es grundsätzlich allen Universitätsangehörigen, ihre Arbeitszeiten und -orte wesentlich flexibler zu handhaben, als das bisher der Fall war. Dies bringt Chancen, aber auch neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche mit sich.

Die Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung hat diese Entwicklungen zum Anlass genommen, eine Publikation zum Thema Vereinbarkeit an

der Universität Wien zu erstellen. In „[Eine Frage der Organisation? Daten und Analysen zur Vereinbarkeit von Beruf/ Studium mit der Sorge um andere und sich selbst](#)“ wird einleitend das Vereinbarkeitsmodell der Universität Wien vorgestellt und in den größeren gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Kontext eingebettet. Anschließend werden Daten von Mitarbeiter\*innen – und in geringerem Ausmaß auch von Studierenden – ausgewertet und analysiert sowie Handlungsfelder für eine bessere Vereinbarkeit vielfältiger Lebensbereiche für die Universität Wien formuliert.

Die vorliegende Kurzfassung stellt das Vereinbarkeitsmodell, die zentralen Ergebnisse der Datenanalyse und mögliche Handlungsfelder für die Universität Wien in komprimierter Form vor.

## Vereinbarkeit an der Universität Wien

Ob Studierende oder Mitarbeitende – alle müssen täglich **vielfältige Lebensbereiche** unter einen Hut bringen, also **vereinbaren**. Dieser Balanceakt ist nicht immer leicht: Welche Lebensbereiche viel Aufmerksamkeit benötigen, hängt von meinem persönlichen Lebens- und Karriereweg und dem Lebensabschnitt ab, in dem ich mich befinde. Plane ich gerade ein Studium, mich beruflich zu etablieren, eine Familie zu gründen oder mehreres zugleich? Habe ich Betreuungspflichten für Kinder oder pflege jemanden? Muss ich mich aufgrund einer Erkrankung oder Beeinträchtigung auch vermehrt um mich selbst kümmern? Es gibt Lebensabschnitte, die herausfordernder sind als

andere. Es gibt Lebenswege, die weniger Hürden und mehr gesellschaftliche Privilegien bereithalten als andere.

Das Bewusstsein für Vereinbarkeit und für die Notwendigkeit diese aktiv mitzugestalten, ist in den letzten Jahren bei Arbeitgeber\*innen immer größer geworden. So möchte auch die Universität Wien als Studien- und Arbeitsort ihre soziale Verantwortung wahrnehmen, die **Lebensbereiche Sorgearbeit und Selbstsorge** ihrer Mitarbeiter\*innen und Student\*innen mitzudenken und Überschneidungen zu erleichtern. Der Weg zu einer vereinbarkeitsbewussten Universität ist nicht von

heute auf morgen zu schaffen, denn es braucht einen Kulturwandel in unseren Köpfen.

Sorge für andere, wie für unsere Kinder, Pflegebedürftige, aber auch für eine Gemeinschaft oder unsere Umwelt, wird noch zu selten als Arbeit gesehen, die für unsere Gesellschaft grundlegend ist. Darum ist der Vereinbarkeit mit Sorgearbeit mehr Bedeutung zu geben.

## Was ist Sorgearbeit?

**Sorgearbeit** im Privaten ist ein großer (unbezahlter) Bereich im Leben aller Menschen. Wir unterscheiden zwischen **direkter Sorgearbeit**, die sich auf andere Personen im familiären oder nahen Umfeld bezieht, insbesondere die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, und **unterstützender Sorgearbeit**, welche Tätigkeiten zur Haushaltsführung (Versorgung mit Lebensmitteln, Kochen, Reinigen, Aufräumen etc.) oder ehrenamtliches Engagement meint.

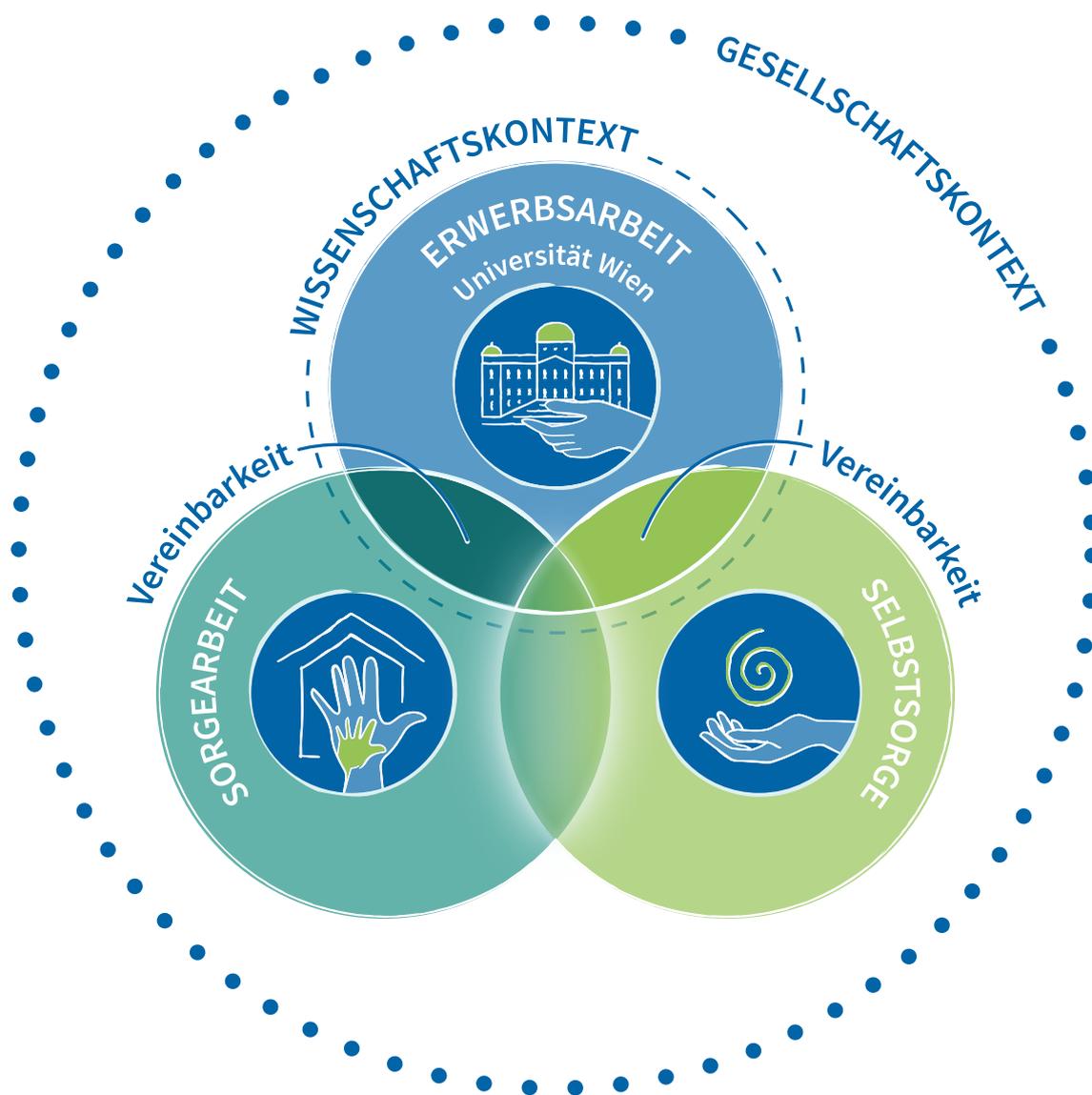
Voraussetzung für Sorgearbeit, aber auch für Erwerbsarbeit oder ein Studium an der Universität, ist Raum für Sorge für sich selbst – für die eigene Gesundheit, Regeneration und Lebenszufriedenheit. Daher muss die Vereinbarkeit mit Selbstsorge mehr in den Fokus genommen werden. Selbstsorge als eigenen Lebensbereich anzuerkennen, ermöglicht Vereinbarkeit weiterzudenken: Alle Menschen benötigen Freiräume zur körperlichen und seelischen Erholung und darüber hinaus zur persönlichen Entfaltung, z.B. durch (Weiter-)Bildung. Selbstsorge ist nur dann möglich, wenn die Bedingungen der Erwerbs- und Sorgearbeit oder des Studiums die psychische und physische Gesundheit nicht überlasten.

## Was ist Selbstsorge?

Zur **Selbstsorge** tragen einerseits Lebensbereiche und Freiräume im Privaten bei (z.B. Freizeitaktivitäten, Sport, soziale Kontakte, Religion/Spiritualität oder Weiterbildung). Andererseits sind für gelingende Selbstsorge auch entsprechend gute Arbeits-/Studienbedingungen von großer Relevanz. Selbstsorge spielt eine entscheidende Rolle für den Erhalt psychischer und physischer Gesundheit sowie für Lebenszufriedenheit.

Ist Vereinbarkeit also eine Frage der Organisation? Wir alle organisieren täglich unsere verschiedenen Lebensbereiche mit unserer individuellen Zeiteinteilung. Dabei versuchen wir, den für uns richtigen Umgang mit Stress und Erholung zu finden. Einen entscheidenden Anteil am Gelingen hat auch – neben rechtlichen Grundlagen und gesellschaftlichen Werten – die Organisationskultur einer Institution.

# Vereinbarkeit im Personal der Universität Wien



Ziel der Universität Wien ist es, nach ihren Möglichkeiten die **Vereinbarkeit vielfältiger Lebensbereiche** aller Universitätsangehörigen zu fördern: an der **Schnittstelle zu Sorgearbeit** und an der **Schnittstelle zu Selbstsorge**. In einem ersten Schritt wird die Vereinbarkeit des **Personals** der Universität Wien fokussiert.

Vereinbarkeit als Ressource für Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeiter\*innen zu unterstützen, ist vor allem Leitungsaufgabe. Führungskräfte prägen die organisationskulturellen Bedingungen, unter denen Vereinbarkeit gelingen kann. Im Idealfall sind sie selbst Vorbilder für eine gelebte Vereinbarkeit und tragen den Kulturwandel mit.

Ein zentrales Handlungsfeld der Vereinbarkeitsstrategie bleibt weiterhin Beruf und Familie. Die Universität Wien verwendet dabei einen Familienbegriff, der vielfältige Familienmodelle berücksichtigt: Ein-Eltern-Familien, Zwei-Eltern-Familien, Patchworkfamilien, Regenbogenfamilien, Pflegefamilien usw.

Die Universität Wien setzt sich in einem weiteren Schritt zum Ziel, die Vereinbarkeitsstrategie um den Schwerpunkt Beruf und Selbstsorge zu erweitern und den Wandel in eine flexiblere Arbeitswelt nachhaltig mitzugestalten. Als wissenschaftliches Universitätspersonal zu arbeiten, bedeutet schon länger, mit einer hohen Flexibilität und eigenen Arbeitsstrukturierung umzugehen. Dies verstärkt sich durch einen digitalen Wandel hin zu New Work. Auch für das allgemeine Universitätspersonal haben flexible Arbeitszeiten und -orte infolge der Pandemie Einzug gehalten und wurden mit den Betriebsvereinbarungen „Homeoffice“ und „Gleitende Arbeitszeit“ festgeschrieben. Das bringt Vorteile, denn Homeoffice oder Gleitzeit können Vereinbarkeit verbessern. Die sogenannte „Entgrenzung“ birgt aber auch die Gefahr, dass Erwerbsarbeit durch ständige Verfügbarkeit und Erreichbarkeit andere Lebensbereiche vereinnahmt und insgesamt überlastet. Ein Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Selbstsorge soll insgesamt zu einer Weiterentwicklung der institutionellen Arbeitskultur beitragen und damit auf verschiedenen Ebenen positive Effekte auslösen, u.a. die Prävention von Burnouts stärken.

Die Lebensbereiche Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge finden nicht in einem luftleeren Raum statt. Sowohl der gesellschaftliche als auch der wissenschaftliche Kontext beeinflussen, wie Vereinbarkeit an der Universität Wien gelebt wird und gelebt werden kann.

Der **Gesellschaftskontext** prägt, wie Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge verteilt ist – zwischen Geschlechtern, aber auch entlang anderer Diversitätsdimensionen, z.B. zwischen Menschen mit und ohne Migrationsbiografie. Wer übernimmt den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit? An wen wird die (schlecht) bezahlte Sorgearbeit ausgelagert, um selbst am Erwerbsleben teilhaben zu können? Wer kann sich Freiräume für Selbstsorge leisten, weil Erwerbs- und/oder Sorgearbeit nicht alles dominieren? Diese gesellschaftliche Verteilung ist von historisch gewachsenen Ungleichheiten durchzogen, die eine Arbeitgeberin alleine nicht verändern kann. Aber sie soll sie kritisch hinterfragen und eine Vorbildfunktion einnehmen.

Der **Wissenschaftskontext** ist ein Arbeitsfeld mit eigenen geschriebenen sowie ungeschriebenen Regeln, die einen maßgeblichen Einfluss auf die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche von Wissenschaftler\*innen haben. Forschung und Lehre werden weniger als „Job“, sondern vielmehr als „Berufung“ wahrgenommen. Die besonderen Arbeitsbedingungen und -erfordernisse, wie beispielsweise Mobilität, bringen auch eingeschränkte Freiräume für Sorgearbeit und Selbstsorge mit sich. Wer für die Wissenschaft lebt, gibt dem Bereich Erwerbsarbeit ein großes Gewicht – das verleiht dem Arbeitsplatz Wissenschaft einen sehr hohen Stellenwert. Dennoch gibt es vermehrt den Wunsch nach Karrierewegen, die auch Sorgearbeit und ausreichend Selbstsorge ermöglichen.

# Erwerbsarbeit und Studium im Kontext anderer Lebensbereiche:

## Ergebnisse der Datenanalyse

Die Universität Wien ist eine der ältesten und größten Universitäten Europas. Sie ist Arbeitgeberin für mehr als 10.000 Mitarbeiter\*innen, davon drei Viertel wissenschaftliches Universitätspersonal (WUP) und ein Viertel allgemeines Universitätspersonal (AUP), und sie ist Studienort für rund 85.000 Studierende (Stand 2022). Für die Publikation [Eine Frage der Organisation?](#) wurden vereinbarkeitsrelevante Daten des Personals<sup>1</sup> analysiert und mit vorhandenen Daten zu den Studierenden ergänzt<sup>2</sup>. Sie sollen einen Eindruck geben, wie

bzw. von wem die bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Sorgearbeit und mit Selbstsorge in Anspruch genommen werden.

Das wissenschaftliche und das allgemeine Personal unterscheiden sich sowohl bei Beschäftigungsverhältnissen und -formen als auch hinsichtlich der Arbeitskultur. Die Ergebnisse der Datenanalyse werden deshalb im Folgenden für beide Gruppen getrennt dargestellt. Den Studierenden widmet sich ein kurzer Abschnitt am Ende.

### Zentrale Ergebnisse für das wissenschaftliche Universitätspersonal

#### Wissenschaftlerinnen bekommen seltener Kinder bzw. unterbrechen ihre Karriere kaum für diese

- Es gibt derzeit an der Universität Wien keine Statistiken zur Anzahl von Kindern unter Mitarbeiter\*innen. Zahlen zu Schwangerschaftsmeldungen im Kontext der Altersstruktur bestätigen jedoch den vielfach herausgearbeiteten Befund, dass Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum allgemeinen Universitätspersonal und zu erwerbstätigen Frauen in der Gesamtbevölkerung seltener Kinder gebären. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen in Mutterschutz ist an der Universität Wien in den letzten zehn Jahren leicht rückläufig (2009: 2,9 %, 2019: 2,7 % aller Mitarbeiterinnen des WUP), wobei auch die Altersgruppe der 21- bis 45-Jährigen anteilmäßig etwas kleiner geworden ist.
- Auffällig ist die geringe Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Elternkarenz im Verhältnis zum Mutterschutz, d.h. auf die Schutzfrist folgt häufig keine bzw. nur eine sehr kurze Karenzzeit.
- Wissenschaftliche Drittmittel-Mitarbeiterinnen bekommen seltener Kinder als noch vor zehn Jahren (2009: 2,6 % 2019: 2,0 % aller Drittmittel-Mitarbeiterinnen), Assistentinnen Prae- und Postdoc (Globalbudget) dagegen häufiger (2009: 2,2 %, 2019: 2,7 % aller Assistentinnen Prae- und Postdoc). Erstere gehen im Vergleich zu letzteren viel seltener bzw. kürzer in Elternkarenz. (vgl. Kapitel Elternkarenz, Mutterschutz)

## Wissenschaftler gehen häufiger, aber nicht länger in Karenz als erwerbstätige Männer in der Gesamtbevölkerung

- Der Anteil von Wissenschaftern in Elternkarenz ist in der letzten Dekade deutlich gestiegen und liegt klar über dem Männeranteil an Karenzen in der Gesamtbevölkerung, aber unter dem Wert im allgemeinen Universitätspersonal. (2019: WUP: 1,5 %, AUP: 3,6 % aller Mitarbeiter; Gesamtbevölkerung: 0,3 % aller erwerbstätigen Männer im Jahr 2011)
- Die durchschnittliche Karenzdauer bei Wissenschaftern ist in der letzten Dekade konstant niedrig geblieben (etwa drei Monate), während die Durchschnittsdauer bei Männern im allgemeinen Universitätspersonal und in der Gesamtbevölkerung vor zehn Jahren höher war, aber mittlerweile auch rückläufig ist (im AUP von sechs auf drei Monate gesunken). (vgl. Kapitel Elternkarenz)

## Wissenschaftler\*innen nutzen Angebote zur Vereinbarkeit mit Sorgearbeit für Kinder nur sehr beschränkt

- Die Elternfrühkarenz (der sog. „Papamonat“) wird seit ihrer Einführung 2013 erst in geringem Ausmaß genutzt. Wissenschaftler\*innen nehmen Elternteilzeit fast nie und Pflegefreistellungen (2009: 0,9 %, 2019: 1,7 % des WUP) sehr selten in Anspruch. Das könnten Indizien dafür sein, dass (längere) Produktivitätspausen für viele Wissenschaftler\*innen keine Option sind. (vgl. Kapitel Elternfrühkarenz, Elternteilzeit, Pflegefreistellungen)
- Innerhalb des wissenschaftlichen Personals nimmt das wissenschaftliche Drittmittelpersonal Vereinbarkeitsangebote deutlich seltener in Anspruch als Mitarbeiter\*innen auf globalmittelfinanzierten Stellen. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass Vereinbarkeitsbedarf bei Drittmittel-Projekten nicht (ausreichend) mitgedacht wird. (vgl. Kapitel Elternkarenz, Mutterschutz, Pflegefreistellungen)

## Die Spezifika des Wissenschaftssystems nivellieren tendenziell Geschlechterunterschiede

- Ob Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird, ist bei Wissenschaftler\*innen weniger eine Frage des Geschlechts, sondern der unterschiedlichen Beschäftigungskategorien. 2021 wird Teilzeit vor allem im wissenschaftlichen Drittmittelpersonal (76 %) und bei Senior Lecturers (69 %) gearbeitet, bei unbefristeten Professuren (5 %), Tenure Track-Positionen (4 %) und Assistent\*innen Praedoc<sup>3</sup> (2 %) am wenigsten. Den größten geschlechtsbezogenen Unterschied im Hinblick auf Vollzeit und Teilzeit gibt es beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal (2021 in Teilzeit: Männer 71 %, Frauen 81 %). (vgl. Kapitel Beschäftigungsausmaß)
- Wissenschaftlerinnen nehmen zwar etwas häufiger sorgearbeitsbezogene Abwesenheiten in Anspruch als Wissenschaftler (z.B. Elternkarenz 2019: 2,5 % aller Frauen, 1,5 % aller Männer), die geschlechtsbezogenen Unterschiede sind aber – im Vergleich zum allgemeinen Universitätspersonal und zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung – relativ gering. (vgl. Kapitel Elternkarenz, Pflegefreistellungen)

## Hohe Frauenanteile haben Einfluss auf das durchschnittliche Stundenausmaß und die Wertigkeit einer Tätigkeit innerhalb von Wissenschaftsbereichen

- Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen arbeiten – unabhängig vom Geschlecht – in Fachbereichen mit hohem Männeranteil (MINT-Bereich) im Durchschnitt etwas mehr vertraglich festgelegte Wochenstunden als in Fachbereichen mit höheren Frauenanteilen (Geistes- und Kulturwissenschaften). Allerdings sind in allen Fachbereichen Unterschiede nach Personengruppen gewichtiger für das Beschäftigungsausmaß als hohe Frauen- oder Männeranteile. (vgl. Kapitel Strukturelle Unterschiede zwischen Arbeitsbereichen mit hohen Frauenanteilen und Arbeitsbereichen mit hohen Männeranteilen)
- Akademische Sorgearbeit, d.h. Tätigkeiten in denen Kommunikation und Beziehung wichtig für die Arbeitsqualität sind, wird tendenziell mehr von Frauen übernommen. Dies zeigt sich in einer ersten Annäherung an das Thema am Beispiel Lehre, wo Frauen an der Universität Wien geringfügig mehr Stunden unterrichten als Männer (im Schnitt über alle Personengruppen 5,83 bzw. 5,64 Stunden). (vgl. Kapitel Sorgearbeit innerhalb der Erwerbsarbeit am Beispiel der Lehrtätigkeit)

## Arbeitszeitreduktionen bzw. Abwesenheiten für pflegende Angehörige oder zur Vereinbarkeit mit Selbstsorge werden nur in Einzelfällen genutzt

- Die Möglichkeit von Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit wird nur in Ausnahmefällen genutzt. Dies könnte mit einer geringen Bekanntheit des Angebots zu tun haben oder ein Zeichen dafür sein, dass die Rahmenbedingungen des Angebots den Bedürfnissen nicht ausreichend entsprechen. Der tatsächliche Bedarf ist derzeit nicht bekannt, eine Erhebung wäre hier eventuell wertvoll. (vgl. Kapitel Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit)
- Arbeitszeitveränderungen im Sinne der Selbstsorge wie Altersteilzeit oder ein Sabbatical werden unter Wissenschaftler\*innen nicht in nennenswertem Ausmaß genutzt. Dasselbe gilt für berufliche Auszeiten zum Zweck der Weiterbildung (Bildungskarenz/-teilzeit, Bildungsurlaub). Für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen dürften formalisierte Auszeiten wie Bildungskarenz weniger Relevanz haben, da die wissenschaftliche Laufbahn an sich eine Bildungslaufbahn darstellt. (vgl. Altersteilzeit, Abwesenheiten aus anderen Gründen)

## Zentrale Ergebnisse für das allgemeine Universitätspersonal

### Teilzeit-Anstellungen werden im allgemeinen Universitätspersonal immer häufiger

- Dieser Trend entspricht den Entwicklungen in anderen Dienstleistungsbereichen. Die Teilzeit-Quote erhöht sich auch an der Universität Wien sukzessive und liegt über dem Durchschnitt der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung. Auffallend ist, dass im Vergleich zur Gesamtbevölkerung an der Universität Wien wesentlich mehr Männer in Teilzeit arbeiten (2021: 33 % im AUP, 12 % in ganz Österreich). (vgl. Kapitel Beschäftigungsausmaß)

- Elternteilzeit wird ebenso vermehrt genutzt, anteilmäßig öfter von Frauen (2019: 9 % der Frauen, 4,2 % der Männer im AUP). (vgl. Kapitel Elternteilzeit)

### **Arbeitsbereiche mit hohem Frauenanteil bieten kontinuierlich mehr Teilzeitstellen – auch für Männer; ein hoher Männeranteil geht mit mehr Vollzeitstellen einher – nicht im gleichen Ausmaß für Frauen**

- Die hohe Teilzeitquote bei Frauen im AUP (2021: 53 %) ist nicht nur Folge des in Österreich dominierenden Zuverdienstmodells, sie wird auch durch das steigende Angebot an Teilzeitstellen in frauen-dominierten Arbeitsbereichen aufrechterhalten.
- Teilzeitstellen in männerdominierten Arbeitsbereichen sind hingegen selten. Das schafft Barrieren für Frauen, die in diesen Bereichen Teilzeit arbeiten möchten und trägt dazu bei, Vollzeitstellen für Männer als gesellschaftliche Norm aufrechtzuerhalten. Männer werden so daran gehindert, Erwerbsarbeitszeit zugunsten von Sorgearbeit/Selbstsorge zu reduzieren.
- Die Analyse unterschiedlicher Arbeitsbereiche zeigt, dass Männer Teilzeitstellen sehr wohl annehmen, wenn sie angeboten werden. Umgekehrt gilt das in geringerem Ausmaß für Frauen in Bezug auf Vollzeitstellen. (vgl. Kapitel Strukturelle Unterschiede zwischen Arbeitsbereichen mit hohen Frauenanteilen und Arbeitsbereichen mit hohen Männeranteilen)

### **Frauen im AUP bekommen weniger Kinder als vor zehn Jahren**

- Der Rückgang an Mutterschutzmeldungen bei Frauen des AUP (2009: 3,6 %, 2019: 3 % aller Frauen im AUP) ist vermutlich nicht nur eine Folge des gestiegenen Altersdurchschnitts in der letzten Dekade, sondern könnte auch mit der stetig steigenden Qualifikation der Mitarbeiterinnen des AUP zusammenhängen. Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss bekommen tendenziell weniger Kinder. Ein Grund dafür kann sein, dass eine Familiengründung für diese Gruppe mit durchschnittlich höheren Einbußen bei Einkommen und Karrieremöglichkeiten einhergehen kann. (vgl. Kapitel Mutterschutz)

### **Die Inanspruchnahme von Elternkarenz erhöhte sich bei Männern und verringerte sich bei Frauen**

- Der Anteil von Frauen in Elternkarenz ging in der letzten Dekade deutlich zurück – stärker als es aufgrund des Geburtenrückgangs zu erwarten gewesen wäre. Auch die durchschnittliche Karenzdauer in Monaten ist leicht rückläufig. Frauen im AUP nähern sich somit dem Trend von Wissenschaftlerinnen bzw. Frauen mit einem akademischen Abschluss. (vgl. Kapitel Elternkarenz)
- Der Anteil von Männern in Karenz ist – von einem niedrigen Niveau ausgehend – in den letzten zehn Jahren auffällig stark gestiegen (2009: 12 %, 2019: 31 % aller Personen in Elternkarenz). Er liegt klar über dem Durchschnitt der erwerbstätigen Männer in Österreich. Allerdings verringerte sich die Karenzdauer in Monaten pro Kalenderjahr in der letzten Dekade stark (2009: 6,1 Monate, 2019: 3 Monate). Elternfrühkarenz wird von Vätern bzw. nicht gebärenden Elternteilen etwas weniger in Anspruch genommen als Elternkarenz. (vgl. Kapitel Elternkarenz, Elternfrühkarenz)

## Pflegefreistellungen sind für das AUP sehr wichtig, vermehrtes Homeoffice verändert die Inanspruchnahme

- Pflegefreistellungen werden von den Mitarbeiter\*innen des AUP häufig genutzt, mit steigender Tendenz in der letzten Dekade. Auch Männer nehmen dieses Vereinbarkeitsinstrument mittlerweile öfters wahr (2010: 14 % aller Frauen und 9 % aller Männer, 2019: 18 % aller Frauen und 15 % aller Männer).
- Durch die COVID-19-Krise und die damit einhergehende Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice reduzierte sich die Inanspruchnahme spürbar. Die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit geht offenbar mit einer größeren Barriere einher, auf Pflegefreistellungen zurückzugreifen. (vgl. Pflegefreistellungen)

## Arbeitszeitreduktionen bzw. Abwesenheiten für pflegende Angehörige oder zur Vereinbarkeit mit Selbstsorge werden nur selten genutzt

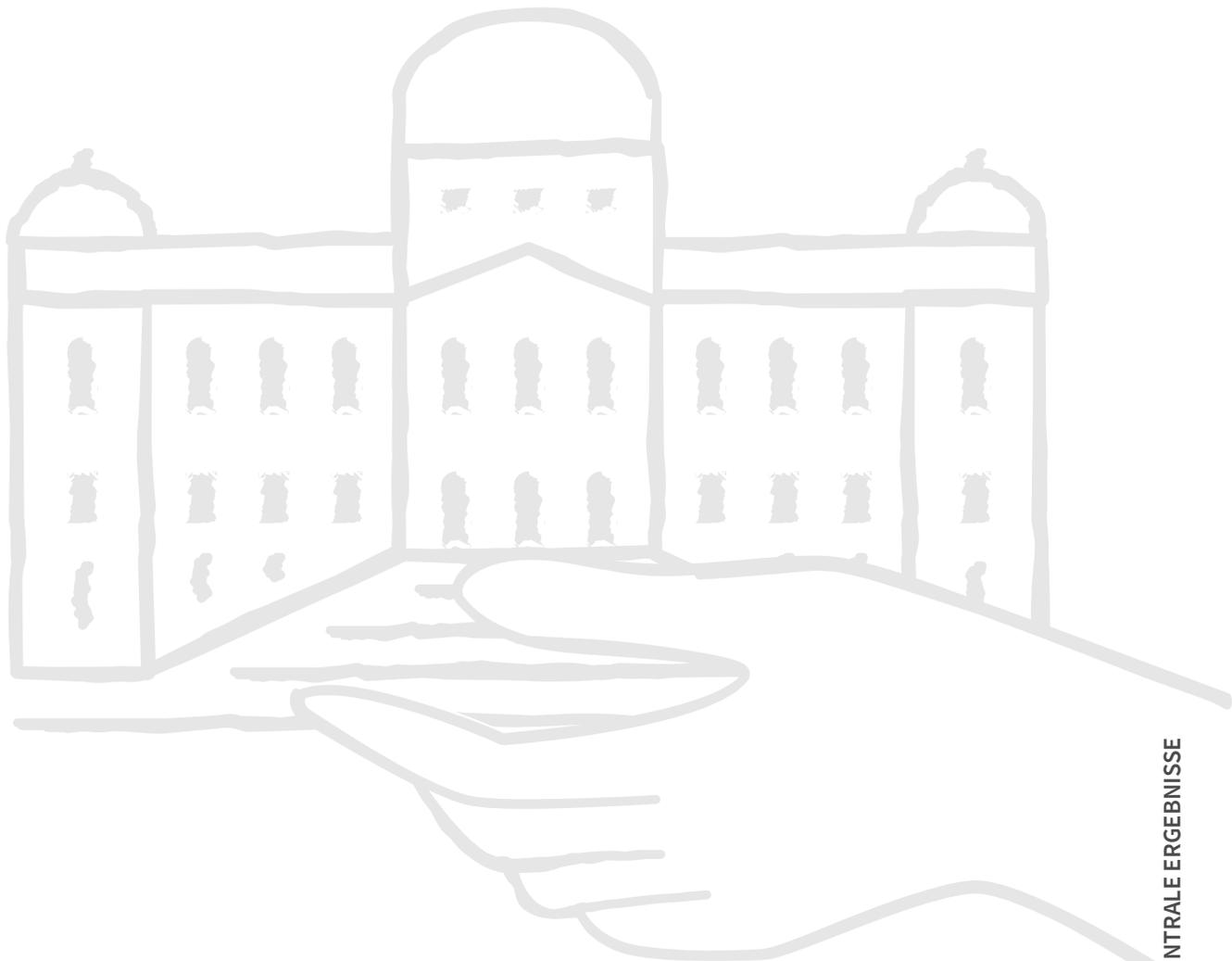
- Die Möglichkeit von Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit wird – wie im wissenschaftlichen Personal – nur in Ausnahmefällen genutzt. (vgl. Kapitel Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit)
- Mitarbeiter\*innen des AUP nutzen Altersteilzeit immer weniger – bei Frauen ist der Rückgang in der letzten Dekade stärker als bei Männern. Mögliche Erklärungen sind, dass die aktuellen Rahmenbedingungen nicht gut zu den Bedürfnissen der Zielgruppe passen oder die finanziellen Einbußen gerade für Frauen mittlerweile weniger gut verkraftbar sind. (vgl. Altersteilzeit)
- Berufliche Auszeiten zum Zweck der Weiterbildung wie Bildungskarenz/-teilzeit werden nicht häufig, aber über die Jahre kontinuierlich in ähnlichem Ausmaß in Anspruch genommen. Frauen nehmen dieses Angebot etwas öfter wahr. Das Sabbatical und der Bildungsurlaub wurden bislang im AUP nur vereinzelt genutzt. (vgl. Kapitel Abwesenheiten aus anderen Gründen)

## Zentrale Ergebnisse für Studierende

- In der Studierendensozialerhebung 2019<sup>4</sup> geben rund zwei Drittel aller Studierenden an, neben ihrem Studium erwerbstätig zu sein. Die Vereinbarkeit von Studium mit Erwerbsarbeit ist die mit Abstand größte Herausforderung für Studierende, wobei dies in höherem Ausmaß auf ältere Studierende zutrifft. Unter den Absolvent\*innen der Universität Wien wird Erwerbstätigkeit mit Abstand als häufigste Ursache für Studienverzögerungen genannt. (vgl. Kapitel Studium und Erwerbstätigkeit)
- Betreuungspflichten für Kinder und/oder Angehörige werden von 6 %-10 % der Absolvent\*innen der Universität Wien in Bachelor- bis Masterstudien als Grund für eine Studienverzögerung genannt. Im Doktorat steigt dieser Wert auf rund 20 %. In der Studierendensozialerhebung 2019 geben rund 8 % aller Studierenden an, betreuungspflichtige Kinder zu haben, etwa 5 % geben an, Angehörige zu pflegen. Jedes Semester werden über 1.000 Studiengebühren der Universität Wien aufgrund von Betreuungspflichten für eigene Kinder bis zum Alter von 7 Jahren erlassen. Dabei ist der Männeranteil

seit 2014 von 9 % auf 22 % gestiegen. Die Möglichkeit der Beurlaubung vom Studium wird in deutlich geringerem Ausmaß (um die 400 Personen im Semester) und mit relativ konstanter Geschlechterverteilung (ca. 20 % Männer) genutzt. (vgl. Kapitel Studium und Sorgearbeit)

- Studierende engagieren sich in vielfältiger Weise inner- und außerhalb der Universität, sei es in der Studierendenvertretung, in der Zivilgesellschaft, bei NGOs oder in der Politik und übernehmen damit Sorgearbeit im erweiterten Sinn. Zwischen 1 % und 4 % der Absolvent\*innen der Universität Wien geben an, dass sich ihr Studium aufgrund des Engagements innerhalb der Universität verzögert hat, bei 7 % bis 27 % der Studierenden ist dies aufgrund des Engagements außerhalb der Universität der Fall.<sup>5</sup> (vgl. Kapitel Studieren und Engagement)
- 12 % aller Studierenden geben in der Studierendensozialerhebung 2019 an, gesundheitlich beeinträchtigt zu sein, davon 40 % mit einer psychischen Beeinträchtigung. Abgesehen von den Belastungen, die sich daraus für das Studium ergeben, ist diese Gruppe fast doppelt so häufig von finanziellen Schwierigkeiten betroffen als Studierende ohne Beeinträchtigung.



# Mögliche Handlungsfelder für die Universität Wien

Wie eingangs erwähnt, ist Vereinbarkeit eine Frage der Organisation – sowohl im individuellen Umgang, als auch durch einen organisationalen Kulturwandel hin zu einer vereinbarkeitsbewussten Universität. Herausforderungen auf diesem Weg sind nicht von heute auf morgen zu lösen – auch, weil die Universität Wien nicht unabhängig von den Kontexten Gesellschaft (z.B. Geschlechterrollen bei der Aufteilung von Sorgearbeit oder Selbstoptimierungsansprüche) und Wissenschaft (z.B. Exzellenz- oder Mobilitätsanforderungen) agiert.

Für den Organisationskulturwandel werden im Folgenden mögliche Handlungsfelder für Mitarbeiter\*innen umrissen, die in einem ersten Schritt der neuen Vereinbarkeitsstrategie der Universität Wien priorisiert werden. Die Handlungsfelder für das Personal leiten sich zum einen aus Trends in den Daten und den Expert\*inneninterviews in der Publikation ab. Zum anderen umfassen sie Ideen, die im Rahmen der [Tage der Vereinbarkeit](#) an der Universität Wien im Juni 2022 diskutiert wurden.

## Führungsebene

- Mehr Teilzeitmöglichkeiten/Jobsharing auch auf Führungsebene schaffen
- Schulungen für vereinbarkeitsbewusste Führung anbieten
- Jahresgespräch zum Anlass nehmen, um Vereinbarkeitsthemen mit Mitarbeiter\*innen zu besprechen
- Mitarbeiter\*innen (insbesondere männliche) dazu ermutigen, Möglichkeiten für Auszeiten und Stundenreduktionen für Sorgearbeit und Selbstsorge tatsächlich zu nutzen
- Karenzzeit und Wiedereinstieg mit Betroffenen und Team planen (siehe Checklisten für Mitarbeiter\*innengespräche im Handbuch „Karenzmanagement für (werdende) Eltern und ihre Vorgesetzte“)
- Vertretungsmöglichkeiten bei Karenz/Arbeitszeitreduktion schaffen (insbesondere im Kontext von Drittmittel-Projekten und Lehre)
- Mitarbeiter\*innen ermutigen, Pflegefreistellungen zu nutzen (trotz flexibler Möglichkeiten wie Homeoffice)

## Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen

- Entwicklung von Karrieremodellen, die längerfristige Planungssicherheit (z.B. für Familiengründung) ermöglichen (speziell im WUP)
- Flexibilität bei der Ausschreibung von Vollzeit- und Teilzeitstellen erhöhen, um in Bereichen mit hohem Männeranteil mehr Teilzeit und in Bereichen mit hohem Frauenanteil mehr Vollzeit zu ermöglichen (speziell im AUP)
- Einbringen neuer Perspektiven im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen (z.B. Diskussion um 30 Stunden-Woche) durch die Universität Wien, z.B. bei kollektivvertraglichen Verhandlungen
- Familienfreundliche Terminkultur fördern, z.B. Termine an Randzeiten, Wochenenden und schulfreien Tagen vermeiden und vereinbarte Dauer einhalten (siehe „Empfehlungen für Führungskräfte und Entscheidungsträger\*innen zu Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Wien“)
- Lösungsansätze suchen, um für Eltern/pflegende Angehörige Präsenz-Termine (z.B. Lehrveranstaltungen, Service-Zeiten) in Zeitfenster zu legen, die mit externer Betreuung vereinbar sind
- Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort weiter fördern (speziell im AUP und in Bereichen mit hohem Frauenanteil)

## Bewerbungsverfahren und Arbeitsbewertung

- Karenzzeiten/Teilzeitphasen für die Vereinbarkeit mit Sorgearbeit (Kinder oder Pflege von Angehörigen) in Bewerbungsprozedere nicht zum Nachteil werden lassen, im WUP auch Publikationslisten anders bewerten (z.B. ausgewählte Publikationen statt Quantität)
- Internationalität und Vernetzung nicht nur anhand von (längeren) Mobilitätsphasen beurteilen (speziell im WUP)
- Qualitätskriterien für exzellente Wissenschaft erweitern (z.B. höhere Bewertung von Qualität statt Quantität, Lehre, Betreuung von Abschlussarbeiten, Third Mission, Gremienarbeit usw.)
- Anforderungen und Belastungen von Arbeitsbereichen überprüfen – insbesondere, in Bereichen mit einem hohen Frauenanteil (Gender Bias in Bewertung) und wenn sich Tätigkeitsprofile verändern – sowie gegebenenfalls Gehaltseinstufungen anpassen (speziell im AUP)

### Soziale Normen/Werte

- Potentielle Vereinbarkeitspflichten bei allen Geschlechtern antizipieren und berücksichtigen (nicht nur bei Frauen)
- Männer bzw. Väter zu Sorgearbeit ermutigen (z.B. längere Elternkarenz) und Wertschätzung für sorgende Männer in Führungskultur integrieren
- Pflege von Angehörigen enttabuisieren und Unterstützungsbedarf erheben (z.B. Anzahl der Betroffenen oder Bedürfnisse von long distance carers, vor allem im internationalen WUP)
- Qualifikationsgewinn durch die Lebensbereiche Sorgearbeit und Selbstsorge wertschätzen
- Systemrelevanz von Sorgearbeit inner- und außerhalb der Erwerbstätigkeit sichtbar machen und aufwerten

### Selbstsorge

- Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung, Arbeitspsychologie und -medizin usw. ausbauen, um Selbstsorge innerhalb der Erwerbstätigkeit zu erleichtern
- Maßnahmen zur Entschleunigung des Arbeitsalltags setzen (z.B. bewusst Teampausen und Reflexionszeiten einplanen)
- Arbeitsbelastung in Teams/Abteilungen in regelmäßigen Abständen evaluieren und Maßnahmen gegen Überlastung entwickeln

### Infrastruktur Kinderbetreuung

- Angebote zur dauerhaften, aber auch flexiblen Kinderbetreuung ausbauen
- Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung bei Mobilität anbieten (speziell für WUP, sowohl für Incoming als auch Outgoing-Wissenschaftler\*innen)

- 
- <sup>1</sup> *Alle Daten zu Beschäftigten an der Universität Wien wurden von der Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung, Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling zur Verfügung gestellt.*
  - <sup>2</sup> *Die Daten zu Studierenden wurden der Studierendensozialerhebung 2019 und der Studienabschlussbefragung der Besonderen Einrichtung Qualitätssicherung der Universität Wien entnommen. Zusätzlich wurden noch Daten von der DLE Studienservice und Lehrwesen verwendet.*
  - <sup>3</sup> *Bei Assistent\*innen Praedoc liegt die kollektivvertraglich festgelegte Vollzeit jedoch bei 30 Wochenstunden, die restlichen Wochenstunden sind für das Verfassen der Dissertation reserviert.*
  - <sup>4</sup> *Die Daten aus der Studierendensozialerhebung 2019 beziehen sich auf alle Studierenden in Österreich und beruhen auf der Selbsteinschätzung der Respondent\*innen.*
  - <sup>5</sup> *Die zuletzt genannten Zahlen sind insofern von beschränkter Aussagekraft, als sich die Frage nicht nur auf Studienverzögerungen aufgrund von Engagement, sondern auch aufgrund von Interessen außerhalb der Universität bezieht.*

