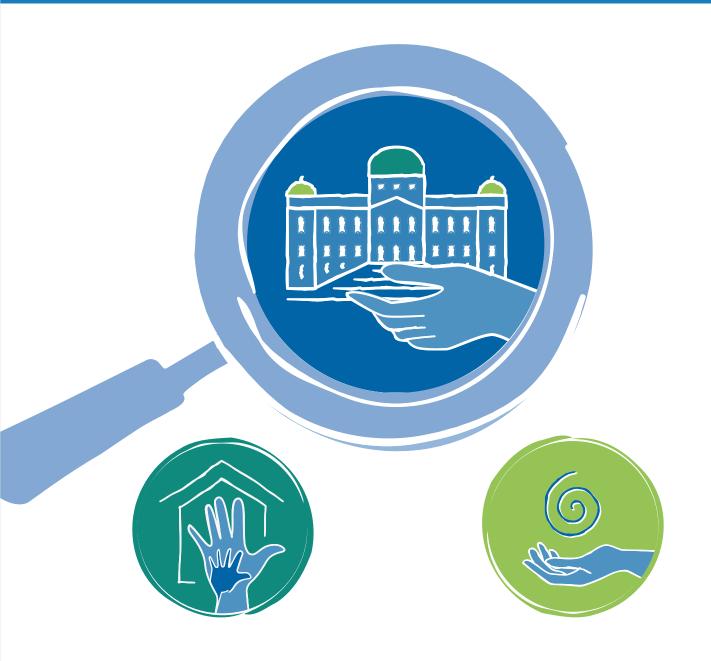


Eine Frage der Organisation?

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



Herausgeberin:

Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Nina Krebs Waltraud Schlögl Lena Lisa Vogelmann Sylwia Bukowska

Lektorat: Barbara Kealey

Grafische Gestaltung und Layout:

Marion Wotruba – Graphic and Art Design, www.m-wotruba.at

Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit:

Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling (DLE Personalwesen und Frauenförderung), DLE Studienservice und Lehrwesen, Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung

Für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung herzlichen Dank an:

Judith Kancz, Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling Carmen Fuchs, DLE Studienservice und Lehrwesen Lukas Mitterauer, Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung

Besonderen Dank den Interviewpartner*innen für ihre Expertise:

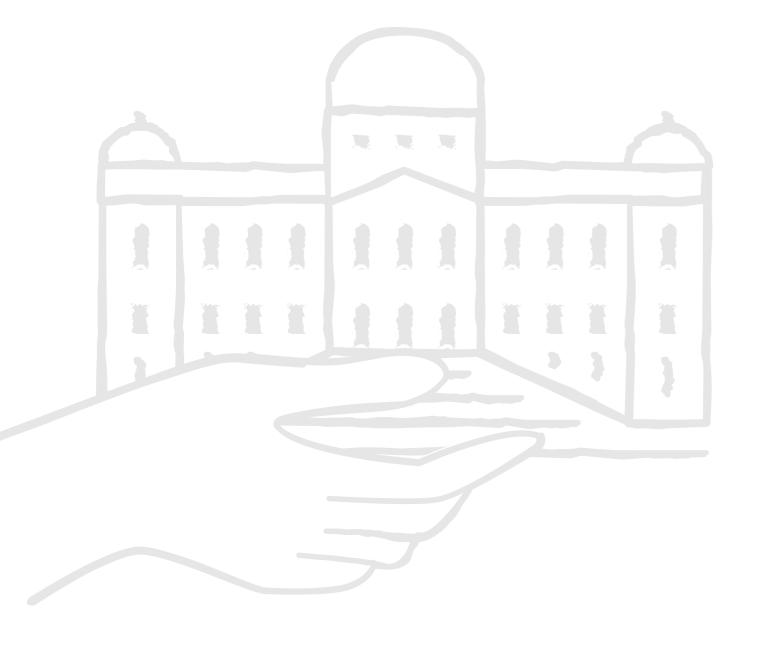
Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen Inken Lind, Technische Hochschule Köln Martin Nagl-Cupal, Universität Wien Günther Vedder, Leibniz Universität Hannover

Fotos Leitung DLE Personalwesen und Frauenförderung und Abteilung Gleichstellung und Diversität:

www.derknopfdruecker.com

Druck: Druckerei Janetschek, Wien ISBN: 978-3-9504293-2-9

Wien, Oktober 2022 © 2022 alle Rechte vorbehalten



Vorwort

Christina Winter & Sylwia Bukowska

In den vergangenen Jahren ist viel Bewegung in den Arbeitsmarkt gekommen. Demografische Entwicklungen, die Pandemie und der damit verbundene Digitalisierungsschub sowie gesellschaftliche Diskurse rund um den Stellenwert von Arbeit bringen tiefgreifende Veränderungen mit sich. Auch die Universitäten als Teil der Gesellschaft sind davon nicht unberührt. Zugleich sind Universitäten als Expert*innenorganisationen mit dezidiertem Fokus auf Forschung und Lehre sehr spezielle Arbeitsorganisationen. Eingebettet in die Rahmenbedingungen der scientific community stehen sie in einem globalen Wettbewerb und können daher nicht nur regional oder national gedacht werden.

Die Universität ist aber nicht nur Forschungs- und Bildungsstätte, sondern auch Arbeitgeberin für all die Menschen, die hier lehren, forschen und die gesamte Organisation gewährleisten. Das ist ein relativ neuer Blickwinkel an Universitäten – sie haben sich lange nicht aus dieser Perspektive begriffen. Als Arbeitgeberin hat die Universität nicht nur darauf zu achten, dass rechtliche Rahmenbedingungen

eingehalten werden, sondern auch das zwischenmenschliche Miteinander sorgfältig und achtsam auszugestalten. Gesetzliche Regelungen geben Einiges fix vor, zugleich wird aber Vieles an den Universitäten selbst entwickelt und gelebt.

Eines der Themen, die moderne Arbeitgeber*innen verstärkt in den Fokus nehmen, ist die Vereinbarkeit vom Erwerbsleben mit anderen Lebensbereichen. Wie vielfältig dieses Thema begriffen werden kann, zeigt die vorliegende Broschüre, die erstmals Aspekte von Vereinbarkeit für die Universität Wien in einem breitgefächerten Zugang darstellt. Wir laden Sie ein, das Thema zu vertiefen, gemeinsam weiterzudenken und zu entwickeln. Die Universität Wien sieht es als eines ihrer zentralen Ziele, eine attraktive, moderne Arbeitgeberin zu sein. Gerade vor dem Erfahrungshorizont der Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung sind wir uns der Herausforderungen, die damit einhergehen, bewusst. Und freuen uns umso mehr, mit Ihnen gemeinsam die Entwicklungen der Universität Wien weiter zu begleiten und zu stärken.



Dr.in Christina Winter,

Leiterin DLE Personalwesen und Frauenförderung



Dr.ⁱⁿ Sylwia Bukowska,

stv. Leiterin DLE Personalwesen und Frauenförderung; Leiterin Abteilung Gleichstellung und Diversität

Inhalt

		Vorwort	5
1.		EINLEITUNG	
	1.1.	Vereinbarkeit im gesellschaftlichen Kontext	13
		Erwerbsarbeit und Sorgearbeit – (vor allem) eine Frage des Geschlechts	13
		Erwerbsarbeit und Selbstsorge – zwischen Chancen der Flexibilisierung und Gefahren der Entgrenzung	15
	1.2.	Vereinbarkeit im Kontext des Arbeitsfeldes Wissenschaft	17
2.		ERWERBSARBEIT IM KONTEXT ANDERER LEBENSBEREICHE – Die Situation an der Universität Wien anhand ausgewählter Daten	20
	2.1.	Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht an der Universität Wien	20
		Teilzeit – Vollzeit – All-in-Verträge	21
		Interview zu Führung und Vereinbarkeit mit Günther Vedder	24
		Elternteilzeit	26
		Altersteilzeit	28
	2.2.	Strukturelle Unterschiede zwischen Arbeitsbereichen mit hohen Frauenanteilen und Arbeitsbereichen mit hohen Männeranteilen	30
		Stellenstruktur in Verwaltungsbereichen und Wissenschaftszweigen mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil	31
		Interview zu Arbeitsbewertung und Gender Pay Gap mit Ute Klammer	33
		Sorgearbeit innerhalb der Erwerbsarbeit am Beispiel der Lehrtätigkeit	36
	2.3.	Sorgearbeitsbezogene Abwesenheiten an der Universität Wien – Elternschaft	37
		Elternkarenz	37
		Mutterschutz	41
		Interview zu Eltern in der Wissenschaftskarriere mit Inken Lind	45
		Elternfrühkarenz	48
	2.4.	Sorgearbeitsbezogene Abwesenheiten an der Universität Wien – Pflege von Angehörigen	49
		Pflegefreistellung	50
		Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit	53
	2.5.	Abwesenheiten aus anderen Gründen	54
		Bildungskarenz/-teilzeit und Sabbatical	55
		Sonstige Abwesenheiten	56

3.		STUDIUM IM KONTEXT ANDERER LEBENSBEREICHE – Die Situation in Österreich und an der Universität Wien anhand ausgewählter Daten	59
	3.1.	Studium und Erwerbstätigkeit	60
	3.2.	Studium und Sorgearbeit	62
		Studieren mit Kind(ern)	62
		Studieren und Pflege von Angehörigen	67
		Interview zu Studierenden mit Pflegeverantwortung mit Martin Nagl-Cupal	68
		Studieren und Engagement	70
	3.3.	Studium und Selbstsorge	72
		Studieren und Gesundheit	72
	3.4.	Zusammenfassung	73
1.		ERGEBNISSE UND HANDLUNGSFELDER	75

Einleitung

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.

Von einem Verständnis für Sorgearbeit und Selbstsorge profitieren alle, wenn es im universitären Alltag gelebt wird. Werden wir auch an der Universität mit unseren Bedürfnissen und Anforderungen aus anderen Lebensbereichen gesehen und gelingt der Einklang mit diesen zu einem großen Teil, dann macht das eine Universität zu einem attraktiven Arbeits- und Studienplatz. Überlappungen von Lebensbereichen können bei Unvereinbarkeit zwar konfliktreich sein, aber das Wechselspiel zwischen ihnen ist auch bereichernd bzw. ausgleichend: Aus allen Lebensbereichen können Energie und wertvolle Fähigkeiten geschöpft werden.

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.

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, Regenbogenfamilien¹, 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. Beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie werden flexible Arbeitszeiten und -orte nun aber auch für allgemeines Universitätspersonal² vermehrt möglich. 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 Wissenschafter*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, möglicherweise sogar das größte 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.

Ziel und Aufbau dieser Publikation

Diese Publikation soll ein Diskussionsauftakt an der Universität Wien sein, wie diese insbesondere als Arbeitgeberin zukünftig die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden weiter unterstützen kann. Auch die Situation der Studierenden wird aufgegriffen, steht aber nicht im Fokus dieser Publikation.

Bevor im Folgenden Daten rund um Vereinbarkeit an der Universität Wien dargestellt und analysiert werden, beleuchten Kapitel 1.1. und 1.2. den Gesellschafts- und Wissenschaftskontext von Vereinbarkeit mit Erwerbsarbeit. Die vorliegende Publikation bereitet danach in erster Linie Personaldaten auf, die erste Aufschlüsse über Vereinbarkeit bei Mitarbeiter*innen geben können.

Im Kapitel 2. "Erwerbsarbeit im Kontext anderer Lebensbereiche" werden Geschlechterverhältnisse an der Universität Wien fokussiert und - wo möglich - mit der Gesamtgesellschaft kontextualisiert. Wie sind Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen unter Männern und Frauen verteilt? Gibt es einen Zusammenhang zwischen einem hohen Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich und darin verfügbaren Teilzeit- oder Vollzeitstellen? Führt ein hoher Männeranteil auch zu einer gesteigerten Wertigkeit der Tätigkeit? Oder anders gefragt: Führen sorgende Tätigkeiten zu einer verminderten Bewertung einer Erwerbsarbeit? Wer geht in Karenz oder reduziert Stunden, um für Kinder oder Familienangehörige zu sorgen? Wie viele Mitarbeiter*innen nehmen sich Auszeiten für sich.

z.B. Bildungskarenz oder Sabbatical? Wie viele reduzieren das Beschäftigungsausmaß im Alter? Außerdem beleuchten Expert*innen-Interviews folgende Themen genauer: "Führung und Vereinbarkeit" mit Günther Vedder, "Arbeitsbewertung und Gender Pay Gap" mit Ute Klammer und "Eltern in der Wissenschaftskarriere" mit Inken Lind.

Im Kapitel 3. "Studium im Kontext anderer Lebensbereiche" wird die besondere Situation der Studierenden beleuchtet, die in der Regel vor einer Erwerbskarriere und Familiengründung stehen. Welche Lebensbereiche sind für einen Großteil der Student*innen besonders relevant? Es wird auf Nebenjobs, Studieren mit Kind(ern) und zu pflegenden Angehörigen, Engagement innerhalb und außerhalb der Universität sowie auf physische bzw. psychische Gesundheit der Student*innen eingegangen. Ein Expert*innen-Interview mit Martin Nagl-Cupal nimmt das Thema "Studierende mit Pflegeverantwortung" genauer in den Blick.

Das Kapitel 4. "Ergebnisse und Handlungsfelder" fokussiert im Resümee das wissenschaftliche und allgemeine Universitätspersonal, um evidenzbasierte nächste Schritte in der Vereinbarkeitsstrategie der Universität Wien zu gehen.

Vereinbarkeit im gesellschaftlichen Kontext

1.1.

Erwerbsarbeit und Sorgearbeit -(vor allem) eine Frage des Geschlechts

Erwerbsarbeit benötigt auf den ersten Blick wenig Erklärung: Tätigkeiten, für die wir Geld verdienen, sind Erwerbsarbeit. Und Erwerbsarbeit verstehen wir als "richtige" Arbeit. Die Arbeit bzw. der Beruf findet meist im öffentlichen Raum statt und wird dem (Familien-)Leben als großer Gegenpart gegenübergestellt. Erwerbsarbeit ist nach wie vor nach einem männlichen Vollzeit-Arbeitnehmer ausgerichtet, auch wenn Frauen in den

letzten Jahrzehnten in der Erwerbsbeteiligung stark aufgeholt haben. Sorgearbeit - überwiegend von Frauen übernommen – wird weniger als Arbeit wahrgenommen, weil sie nicht bezahlt ist, im Privaten stattfindet und immer noch stark als Ausdruck von Liebe und Fürsorge (nicht von Kompetenz) gilt. Es ist eine stereotype Vorstellung, dass Sorgetätigkeiten Frauen auf natürliche Weise leichter fallen.

Gender Care Gap:

In Österreich wenden Frauen täglich durchschnittlich 4,25 Stunden, Männer dagegen nur 2,17 Stunden für unbezahlte Sorgearbeit auf. Bei der Erwerbsarbeit dreht sich das Verhältnis um (4,24 Stunden versus 2,40 Stunden)³. Frauenarbeit wird damit nur zu etwas mehr als einem Drittel entlohnt, Männerarbeit dagegen zu zwei Drittel.4

Zeitverwendungsstudien zeigen auch, dass Frauen in der unbezahlten Sorgearbeit tendenziell mehr Tätigkeiten übernehmen, die täglich anfallen und zeitlich unflexibel sind (z.B. Kochen oder Waschen). Männer hingegen erledigen eher gelegentlich anfallende Aufgaben, die auf das Wochenende verschoben werden können (z.B. Reparieren oder Rasen mähen) und sich somit leichter mit Erwerbsarbeit vereinbaren lassen.

Die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt mit tradierten Familienmodellen zusammen, die durch soziale Normen, institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterstereotype bzw. -rollenzuschreibungen bestimmt und keineswegs ganz frei zu wählen sind. Im sogenannten Familienversorger-Modell verdienen Männer das gesamte Einkommen für die Familie, während Frauen die unbezahlte Arbeit übernehmen.⁵ So können sie keine berufliche Karriere verfolgen und sich nicht finanziell unabhängig machen. Das Familienversorger-Modell hat sich im Laufe der Zeit zu einer modernisierten Variante, dem Zuverdienst-

Modell, gewandelt. Dabei bleiben Männer die Hauptversorger, jedoch verdienen Frauen – oft in einer Teilzeit-Anstellung - zum Familieneinkommen dazu, übernehmen aber weiterhin zusätzlich den Großteil der unbezahlten Arbeit. Auch in diesem Modell, das in Österreich derzeit klar dominiert, ist es für Frauen schwierig, Karriere zu machen und sich für die Pension in gleichem Ausmaß wie Männer abzusichern. Die Entscheidung für dieses Modell hängt häufig mit dem Gender Pay Gap zusammen: Da Männer im Schnitt mehr verdienen, ist es ein geringerer Verlust für das Haushaltseinkommen, wenn Frauen ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Das Doppelverdienst-Modell mit ausgeglichenen Erwerbsarbeitszeiten ist hingegen noch immer eine Seltenheit: 2016 traf dies nur auf 15 % aller erwerbstätigen Eltern in Österreich zu, mehr als 8 von 10 Familien praktizieren somit das Zuverdienst- oder Familienversorger-Modell.6 Wenn beide Partner*innen Vollzeit erwerbstätig sind, übernehmen zudem weiterhin Frauen einen durchschnittlich größeren Teil der unbezahlten Sorgearbeit.7

Familienmodelle in Österreich:

Abgesehen vom "klassischen" heterosexuellen Familienmodell mit Mutter und Vater gab es 2021 rund 90.000 Alleinerziehende mit Kindern unter 15 Jahren (12 % aller Familien mit Kindern unter 15 Jahren) und rund 65.000 Patchworkfamilien (10 % aller Familien mit Kindern unter 15 Jahren). Daten zu Regenbogenfamilien sind aktuell nicht verfügbar.8

In der Erwerbsbeteiligung von Frauen spiegeln sich Geschlechterrollen und - in Bezug auf Kinder - auch ganz stark kulturelle Vorstellungen einer "guten Mutter". Diese manifestieren sich auf politischer Ebene in dem (noch unzureichenden) Ausmaß, in dem Infrastruktur (vor allem Kinderbetreuung und Pflegedienste) ausgebaut und niederschwellig angeboten wird. Sie zeigen sich aber auch in den Angeboten des Arbeitsmarktes: Teilzeitstellen finden sich häufig in Bereichen mit hohen Frauenanteilen (z.B. Sekretariate), Vollzeitstellen in klassischen Männerdomänen (z.B. IT-Bereich). Die Frage, in welchem Ausmaß sich Frauen am Arbeitsmarkt beteiligen können, ist daher von mehreren Faktoren abhängig.

Zuverdienstmodell:

Im Jahr 2021 sind in Österreich nur 10 % aller erwerbstätigen Männer, aber 47 % aller erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt. Bei den erwerbstätigen Personen mit Kindern bis 15 Jahren wird die Diskrepanz noch augenscheinlicher: nur 7% aller Männer, aber 72% aller Frauen in dieser Gruppe arbeiten Teilzeit. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist seit 1974 um 20 Prozentpunkte auf 66 % gewachsen, im selben Zeitraum ist die Teilzeitquote bei Frauen von 15 % auf 47 % gestiegen.9

Der Wunsch von Männern, mehr Sorgearbeit zu übernehmen, nimmt prinzipiell zu. Laut dem aktuellen Väterreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland wünschen sich mehr als die Hälfte aller Väter von Kindern unter zehn Jahren in Vollzeitjobs eine Stundenreduktion auf rund 32 Wochenstunden.¹⁰ Dennoch ist die Entwicklung vom Familienversorger zum (Mit-)Erzieher eine langsame: Männer nützen Teilzeit und Elternkarenz noch in einem geringen Ausmaß. Gehen sie in Elternkarenz, geschieht dies meist für eine kürzere Dauer. Oft geht die Familiengründung sogar mit einer Ausweitung der Arbeitszeit einher. 11 Dahinter stehen wirtschaftliche Entscheidungen (Männer verdienen häufig mehr als ihre Partnerinnen), aber auch nach wie vor stark wirksame soziale Normen in Gesellschaft und Unternehmen, die Vätern Auszeiten bzw. Arbeitszeitreduktionen erschweren.

Väter in Karenz:

Im Jahr 2018 beteiligten sich 19 % der Väter in Österreich am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes, sie nahmen dabei aber nur 4,5 % aller Anspruchstage wahr, d.h. 95,5 % der Anspruchstage entfielen auf Frauen. In Wien lag die Väterbeteiligung mit 28 % klar über dem bundesweiten Durchschnitt.12

Aus Studien geht hervor, dass nur eine längere Karenzdauer von Vätern (mindestens drei bis sechs Monate) den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern nachhaltig positiv beeinflusst.13

Eine ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wirkt sich für Frauen nachteilig auf den Lohn (Gender Pay Gap) und die Pension (Gender Pension Gap) aus. Dies wird noch verstärkt durch die ungleiche Bewertung und Entlohnung von klassischen "Frauenberufen" und "Männerberufen",

in denen sich ein deutlicher Gender Bias manifestiert (vgl. auch Kap. 2.2., Interview). Am stärksten zeigt sich dies in Berufen mit hohem Sorgearbeitsanteil, in denen überwiegend migrantische Frauen (Pfleger*innen, 24h-Betreuer*innen, Putzkräfte usw.) schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Entlohnung vorfinden.

Der Gender Pay Gap

der Brutto-Stundenlöhne lag 2020 in Österreich bei 19 %. Die Lohnkluft reduziert sich um ein Drittel. wenn Faktoren wie Berufsgruppen, Bildungsstand, Unternehmenszugehörigkeit u. Ä. herausgerechnet werden. Auf Ebene der realen Löhne erhöht er sich - aufgrund der hohen Teilzeitquote bei Frauen – auf 37 %.14 Der Gender Pension Gap lag 2019 bei knapp 40 % und ist damit der vierthöchste innerhalb der EU.¹⁵

Erwerbsarbeit und Selbstsorge – zwischen Chancen der Flexibilisierung und Gefahren der Entgrenzung

Das gesellschaftliche Bild von Selbstsorge ist eng verknüpft mit frei verfügbarer Zeit, in der wir für uns selbst etwas Gutes tun, uns erholen können und die frei von Pflichten ist. In diesem Sinne ist sie ein Gegenpol zur Erwerbsarbeit, aber auch zur Sorgearbeit. Das Konzept der Selbstsorge geht aber weit über die Freizeit hinaus. Gut für sich selbst sorgen zu können, ist eine Grundlage von

Gesundheit und sollte nicht nur in der Freizeit, sondern idealerweise in allen Lebensbereichen, auch innerhalb der Erwerbsarbeit, möglich sein. "Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein", befindet die Weltgesundheitsorganisation.16

Erwerbsarbeit & Selbstsorge

Freizeit ist in Österreich unterschiedlich auf die Geschlechter verteilt: Männer verfügen laut Zeitverwendungserhebung über die gesamte Woche gerechnet pro Tag über rund 4 Stunden Freizeit, Frauen dagegen nur über 3,5 Stunden. Frauen verrichten also deutlich mehr unbezahlte Arbeit, wodurch sie insgesamt auf mehr tägliche Arbeitszeit als Männer kommen.¹⁷

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt durch Digitalisierung, Flexibilisierung und einer damit einhergehenden Beschleunigung von Arbeit verändert, was als Wandel zu New Work bezeichnet wird. Durch die weltweite COVID-19-Krise seit Anfang 2020 wurde diese Entwicklung enorm beschleunigt, sodass sich Erwerbsarbeit (insbesondere Wissensarbeit) immer stärker von fixen Zeiten und Orten entkoppelt. Dies kann positive Effekte auf die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche haben, gleichzeitig zeigen Studien eine Verstärkung von digitalem Stress, der sich negativ auf die Selbstsorge auswirkt.

Digitaler Stress äußert sich durch das Gefühl, zu jeder Zeit und überall für alle erreichbar und verfügbar sein zu müssen. Dadurch wird die eigene Ausgeglichenheit zwischen Berufs- und Privatleben belastet und es kann zu einem Zustand emotionaler Erschöpfung kommen.¹⁸

Die moderne Arbeitswelt bringt nicht nur Flexibilisierung mit sich, sondern steht auch in enger Verbindung mit Begriffen wie Selbstverantwortung und Selbstoptimierung. Arbeitnehmer*innen sollen sich mit den unternehmerischen Zielen von Arbeitgeber*innen identifizieren und zur Erreichung dieser ihre Individualität einbringen (auch "Subjektivierung von Arbeit"¹⁹ genannt). Dies eröffnet im positiven Sinn Raum zur Selbstentfaltung und Sinnstiftung, kann aber auch zu permanentem Druck, Überforderung und Selbstausbeutung führen. Die Arbeitspsychologie entwickelte in diesem Zusammenhang den Begriff der "interessierten Selbstgefährdung", wenn für den Erfolg in der Arbeit willentlich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit in Kauf genommen wird.²⁰

Interessierte Selbstgefährdung

drückt sich in einem verstärkten Präsentismus aus, Betroffene arbeiten krank, verzichten auf Ruhezeiten und Regeneration und verschleiern dieses Verhalten in dem Wissen, dass es nicht gesund ist.²¹

Neben der Erwerbsarbeit verringert auch Sorgearbeit den Spielraum für Selbstsorge. Das Gelingen von Selbstsorge kann als Balanceakt zwischen den Anforderungen von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gesehen werden. Entscheidende Faktoren sind einerseits das Stundenausmaß der Erwerbsarbeit - Teilzeitbeschäftigung lässt mehr Raum für andere Lebensbereiche als Vollzeitbeschäftigung - und andererseits das Ausmaß an Sorgearbeit, das jede*r Einzelne zu leisten hat. Gleichzeitig muss die Erwerbsarbeit für den*die Einzelne den Lebensunterhalt ermöglichen, weshalb gerade in Niedriglohnbereichen Teilzeit häufig keine Option ist, bzw. wenn, dann nur in Kombination mit einem meist männlichen Partner, der Vollzeit arbeitet. Gleichzeitig bestimmt auch die Stellenstruktur das mögliche Ausmaß der Arbeitszeit: In männlich dominierten Arbeits- und Dienstleistungsbereichen werden überwiegend Vollzeitstellen angeboten, in weiblich dominierten Arbeitsbereichen dagegen

hauptsächlich Teilzeitstellen. Die Kombination dieser beiden Faktoren führt dazu, dass Männer ihren Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, häufig nicht umsetzen können, ebenso wie Frauen, die Vollzeit arbeiten möchten. Unabhängig von Familienstatus und Geschlecht wünschen sich laut einer Umfrage unter Arbeitnehmer*innen in Österreich nur 18 % eine Vollzeitstelle, während rund die Hälfte 30 Stunden pro Woche als ideale Arbeitszeit sieht.²²

Selbstsorge kann aber auch dann unter Druck

geraten, wenn aufgrund nicht existenzsichernder Teilzeitstellen mehreren Erwerbsarbeiten parallel nachgegangen werden muss. Die Kombination von zwei oder mehreren Arbeitsverhältnissen erfordert mehr Zeit und Organisationsaufwand als ein Job mit ausreichend Wochenstunden und führt nicht selten zu Stress beim ständigen Wechsel zwischen den Jobs. Es kann zudem zu einer erhöhten psychischen Belastung führen, wenn die notwendige Abstimmung mit den Arbeitgeber*innen Konfliktpotenzial beinhaltet.

Vereinbarkeit im Kontext des Arbeitsfeldes Wissenschaft

1.2.

Vereinbarkeit & Wissenschaft

Wissenschaft ist kein Beruf wie jeder andere. Diesen Satz würden wohl die allermeisten Menschen, die in diesem Feld tätig sind, unterschreiben. Wissenschaft wird viel mehr als eine Art der Lebensführung verstanden, als Leidenschaft, (Neues) zu denken, die Welt zu erforschen und besser zu verstehen. Zum gängigen Bild der Wissenschaft gehört es, sich möglichst unbehelligt von alltäglichen Dingen in einen Gegenstand zu vertiefen. Die Anziehungskraft und Faszination von Wissenschaft liegt gerade in dem Versprechen, sich einer Sache voll und ganz widmen und ihr frei von Einschränkungen auf den Grund gehen zu können. Fixe Arbeitszeiten und eine genaue Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit und sonstigen Lebensbereichen stehen diesem Anspruch entgegen. Wissenschaft als Lebensform verspricht nicht zuletzt hohen sozialen Status und Anerkennung durch Peers und Gesellschaft.

Während sich dieses Bild von Wissenschaft hartnäckig hält und weiter die Erwartungen prägt, hat sich die Wissenschaft selbst verändert. Ein immer größerer Anteil an Arbeitszeit fließt in die Wissenschaftsorganisation. Auch der Aufwand für Lehre hat sich durch die Massenuniversität erhöht und verringert die Zeit, die für Forschung bleibt. Auf der anderen Seite haben sich auch die Menschen in der Wissenschaft verändert. Lange Zeit war die Universität eine Domäne von Männern, die sich meist uneingeschränkt ihrer Arbeit widmen konnten, weil Frauen Sorgeverpflichtungen und Haushaltsführung übernahmen. Mittlerweile arbeiten nicht nur viele Frauen, sondern auch zunehmend Männer in der Wissenschaft, die Sorgearbeit nicht an jemand anderen delegieren und auch Zeit für andere Lebensbereiche benötigen.

Damit öffnet sich eine Konkurrenz zwischen der Wissenschaft und anderen Lebensbereichen, die von den Betroffenen als konflikthaft und auch schwer benennbar empfunden wird, weil dieses Verhältnis nach wie vor tabuisiert ist.²³ Die Frage, ob gute Wissenschaft nicht auch von Montag bis Freitag zwischen 9 und 16 Uhr möglich ist, und sich die verbleibende Zeit anderen Menschen und Dingen zuwenden darf, erscheint beinahe unstatthaft, da es mit der Vorstellung von Wissenschaft als Lebensform bricht und diese zu einem "normalen" Beruf macht.

Verschärft wird dieses "strukturelle Vereinbarkeitsproblem"²⁴ durch die aktuellen Anforderungen an eine wissenschaftliche Laufbahn. Die Anzahl an Publikationen und Vorträgen, die permanente Präsenz in der scientific community, das Einwerben von Drittmitteln und die Bereitschaft zu vielfacher Mobilität entscheiden über den Wert des akademischen Lebenslaufs. Dazu kommt, dass es im Wissenschaftsbetrieb abseits von Professuren fast nur befristete Stellen gibt, was eine längerfristige Planung sehr schwierig macht.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass Wissenschafter*innen im Vergleich zu anderen Akademiker*innen noch viel seltener Kinder bekommen bzw. einen etwaigen Kinderwunsch immer weiter aufschieben. Früher traf das vor allem auf Wissenschafterinnen zu, mittlerweile bleiben auch Wissenschafter zunehmend kinderlos, insbesondere auf befristeten Stellen.

Im Jahr 2006 betrug die permanente Kinderlosigkeit²⁵ unter deutschen Wissenschafter*innen²⁶ bei befristeter Beschäftigung 55 % (55 % Männer, 54 % Frauen). Große Unterschiede nach Geschlecht gab es dagegen bei den Professuren: 59 % aller Frauen, aber nur 28 % aller Männer waren permanent kinderlos.²⁷ Eine Erhebung unter Wissenschafterinnen in Österreich aus dem Jahr 2008/09 zeigte eine ähnliche Situation: 44 % aller befragten Wissenschafterinnen zwischen 40 und 45 Jahren waren kinderlos, aber nur 10 % aller Wissenschafterinnen unter 35 Jahre gaben an, keine Kinder zu wollen.28

Unter den gegebenen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs ist die Hierarchie der Lebensbereiche klar vorgegeben: Der Alltag des Privatlebens wird bis ins Kleinste durchorganisiert und an die Erfordernisse des wissenschaftlichen Arbeitens ausgerichtet.²⁹ Je mehr Zeit Sorgearbeit in Anspruch nimmt, desto weniger Zeit bleibt für Regeneration und Selbstsorge. Falls zudem etwas Unvorhergesehenes passiert (z.B. Krankheit), droht ein Gefühl der Überlastung. Die Entscheidung für andere Lebensbereiche, vor allem für Kinder, geht somit zulasten der Selbstsorge und führt gerade bei Wissenschafterinnen mit Kindern nicht selten zu einem ständigen Gefühl des Ungenügens in allen Lebensbereichen.³⁰

- ⁶ Val. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019), <u>Arbeitszeitverteilung in Doppelverdie-</u> nerhaushalten. Faktoren und Gründe für (un)ausgeglichene Arbeitszeiten von Eltern, SORA, Wien.
- Vgl. z.B. Klünder, Nina (2017), <u>Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungs-</u> daten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- ⁸ Vgl. Statistik Austria, Familienformen, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien- haushalte-lebensformen/familienformen.
- ⁹ Val. Statistik Austria, Teilzeitarbeit Teilzeitquote, https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-
- Vql. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Väterreport. Update 2021. BMFSFJ
- 11 Val. Alemann, Annette von; Oechsle, Mechthild (2015), Die zwei Seiten der Vereinbarkeit, in: Wischermann, Ulla; Kirschenbauer, Annette (Hg.): Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung? Bielefeld: transcript Verlag, S. 303
- 12 Vgl. Mazal, Wolfgang (Hg.), Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite. ÖIF Forschungsbericht 33, September 2020, und: Rechnungshof Österreich, Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgesetz. Bericht des Rechnungshofes, Reihe BUND 2020/24.
- ¹³ Vgl. Riesenfelder, Andreas und Danzer, Lisa (L & R Sozialforschung, 2019), <u>Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die</u> Ergebnisse der 4. Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2016 in Österreich und in den Bundesländern. AK Wien, Abteilung Frauen und Familie.
- 14 Vgl. https://equal-pay-day.at/epd-2022-in-oesterreich, und: Statistik Austria, Einkommen, https://www.statistik.at/statistiken/ bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen.
- 15 Val. Mayrhuber, Ingrid; Mairhuber, Christine (2020), <u>Trapez.Analyse</u>. Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde. Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung.
- ¹⁶ Vgl. <u>Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung 1986, Weltgesundheitsorganisation</u>
- 17 Vgl. Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2008/2009, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/ zeitverwendung.
- 18 Vgl. Riedl, René et al. (2020), <u>Digitaler Stress. Eine Befragungsstudie im deutschsprachigen Raum</u>. Eine Studie der FH OÖ unter Beteiligung der Universität Linz und der Universität Bonn.
- ¹⁹ Vgl. Kleemann, Frank (2012), <u>Subjektivierung von Arbeit eine Reflexion zum Stand des Diskurses</u>. AIS-Studien, 5(2), 6-20.
- ²⁰ Vgl. Krause, Andreas et al. (2012), <u>Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und</u> Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, in: Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren.
- ²¹ Vgl. u.a. Flick, Sabine (2013), Leben durcharbeiten: <u>Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen. Campus Forschung, oder:</u> Flick, Sabine (2012): Selbstsorge als forschungsleitende Perspektive einer Untersuchung bei Beschäftigten in Banken und Versicherungen, Österreichische Zeitschrift für Soziologie 37: 267-384.
- ²² Vgl. <u>https://www.karriere.at/blog/umfrage-30-stunden-woche.html</u>
- ²³ Vgl. Paulitz, Tanja et al. (2016), <u>Lebenspraxis Wissenschaft? Von der praktischen Sperrigkeit des Work-Life-Balance-Konzepts im</u> wissenschaftlichen Feld, Österreichische Zeitschrift für Soziologie 41: 319-337.

Vereinbarkeit & Wissenschaft

EINLEITUNG

19

- ²⁴ Val. ebd.
- ²⁵ Als permanent kinderlos gelten in der Studie Frauen und Männer ab 43 Jahren.
- ²⁶ Datengrundlage: gesamtes wissenschaftliches Personal an Universitäten in acht deutschen Bundesländern.
- ²⁷ Vgl. Metz-Göckel, Sigrid et al. (2011), Beschäftigungsbedingungen und generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen, Femina Politica 1: 166-172.
- ²⁸ Vgl. Buber, Isabella et al., <u>Doing Science, Forgoing Childbearing? Evidence from a Sample of Female Scientists in Austria</u>. Vienna Institute of Demography, Working Paper 1/2011.
- ²⁹ Val. Leinfellner, Stefanie; Bomert, Christiane (2016), Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: <u>alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit?</u> In: Alemann, Annette von et al. (Hg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre, Verlag Barbara Budrich.
- ³⁰ Vgl. Czerney, Sarah et al. (2020), Mutterschaft und Wissenschaft. Die Unvereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit, Springer Verlag.

¹ Regenbogenfamilien sind Familien, in denen mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und/oder nichtbinär ist.

² Allgemeines Universitätspersonal umfasst all jene Mitarbeiter*innen, die keine wissenschaftlichen Stellen innehaben, d.h. nicht direkt in Forschung und Lehre tätig sind.

Durchschnittliche Zeitverwendung pro Tag, Montag-Sonntag, alle Personen ab zehn Jahren.

⁴ Vgl. Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2008/2009, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/ zeitverwendung. Zeitverwendungsstudien werden in der EU etwa alle zehn Jahre durch Eurostat durchgeführt. In Österreich wurde die Durchführung einer neuen Zeitverwendungsstudie nach längerer Verzögerung im Juni 2021 vom Minister*innenrat beschlossen.

⁵ Es gibt keine Daten zur Anzahl von Familien, in denen das Familienversorger-Modell aktuell gelebt wird. Der Vergleich der Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen im Jahr 2020 lässt darauf schließen, dass es weniger als 10 % aller Haushalte

Erwerbsarbeit im Kontext anderer Lebensbereiche:

Die Situation an der Universität Wien anhand ausgewählter Daten

Die Universität Wien ist eine der ältesten und größten Universitäten Europas und Arbeitgeberin für mehr als 10.000 Menschen (Stand 2022). Drei Viertel der Mitarbeiter*innen sind Teil des wissenschaftlichen Universitätspersonals (WUP), ein Viertel Teil des allgemeinen Universitätspersonals (AUP). Die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals unterscheiden sich in vielen Bereichen, die beiden Gruppen werden deshalb in den folgenden Kapiteln jeweils getrennt dargestellt und analysiert.31

Um die Vereinbarkeit des Arbeitsplatzes an der Universität Wien mit anderen (privaten) Lebensbereichen zu analysieren, können unterschiedliche Personalkennzahlen herangezogen werden, insbesondere Stundenausmaße, Arbeitszeitreduktionen und Abwesenheiten zu bestimmten Zwecken. Andere Daten, zum Beispiel die Anzahl von Eltern oder pflegenden Angehörigen im Personal, sind nicht vorhanden. Es lassen sich aber beispielsweise Aussagen über Mutterschutz, Eltern- oder Pflegekarenz treffen. Auch Vollzeitoder Teilzeitanstellungen können Aufschluss darüber geben, wie viele (oder wenige) Wochenstunden für Sorgearbeit, Selbstsorge oder auch für weitere Erwerbsquellen verfügbar bleiben. Während es einige Zahlen zu sorgearbeitsbezogenen Auszeiten für Kinder oder zu Pflegende gibt (z.B. auch Pflegefreistellungen), ist die Datenlage zu Selbstsorge dünner. Nutzungszahlen von Auszeiten für Weiterbildung oder private Auszeiten (z.B. Bildungskarenz oder Sabbatical) sind ein erster Annäherungsversuch. Selbstsorge-Themen wie Freizeitverhalten, Stressempfinden und physische bzw. psychische Gesundheit sind sehr persönlich und erfordern einen qualitativen Zugang. Ausgewählte Datenlücken werden durch Expert*innen-Interviews mit Forscher*innen zu den Themen Führung und Vereinbarkeit, Bewertung von Arbeitstätigkeiten und Eltern im Wissenschaftsberuf ergänzt.

Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht an der Universität Wien 2.1.

Teilzeitbeschäftigung ist in Österreich, wie bereits ausgeführt, ganz überwiegend Frauensache, während Männer in der Regel Vollzeit arbeiten. Dieses ungleiche Beschäftigungsausmaß ist zu-

gleich Ursache und Auswirkung des Gender Care Gaps und verfestigt die Delegation des Themas Vereinbarkeit an Frauen. Vollzeitbeschäftigungen oder All-in-Verträge lassen wenig bis keinen Raum für Sorgearbeit und verringern – vor allem in Kombination mit physisch oder psychisch anstrengenden Tätigkeiten - die Möglichkeiten für Selbstsorge. Auf der anderen Seite sind Arbeitsverhältnisse in Teilzeit oft zu schlecht bezahlt, um

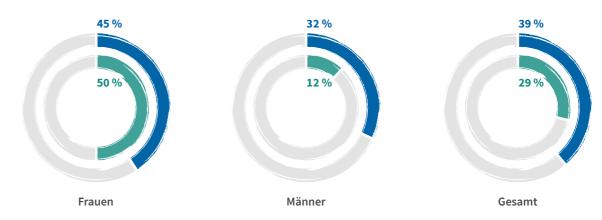
davon leben zu können - ein Dilemma, das u.a. Alleinerzieher*innen betrifft. Im Folgenden wird das Beschäftigungsausmaß an der Universität Wien untersucht und Zahlen aus der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung gegenübergestellt.³²

Teilzeit - Vollzeit - All-in-Verträge

An der Universität Wien gibt es insgesamt mehr Teilzeitbeschäftigung³³ als in der Gesamtbevölkerung, diese teilt sich aber gleichmäßiger auf Männer und Frauen auf: 45 % aller Frauen und 32 % aller Männer waren 2021 an der Universität Wien teilzeitbeschäftigt, das ergibt eine Gesamt-

Teilzeitquote von 39 %. Demgegenüber waren 2021 genau die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Österreich Teilzeit beschäftigt, aber nur 12 % der erwerbstätigen Männer. Das ergibt eine Teilzeitquote von 29 %.

Teilzeitbeschäftigung - Universität Wien im Vergleich zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich, 2021



- Teilzeitquote Universität Wien (n = 6.713)
- Teilzeitquote ges. erw. Bevölkerung in Ö³⁴

arbeitszeit definiert, die restlichen 10 Stunden

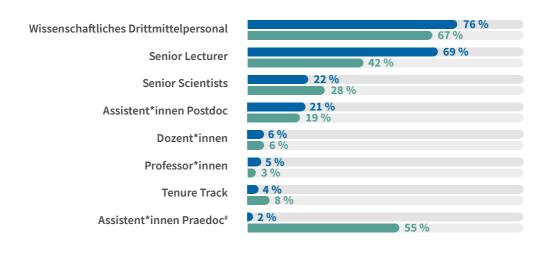
sollen Raum für das Verfassen der Dissertation lassen. Sie werden daher wie Vollzeitstellen behandelt. Diese Regelung griff 2011 noch nicht, weshalb die Vergleichbarkeit in der nachfolgenden Grafik eingeschränkt ist. Obwohl das Stundenausmaß vertraglich festgelegt ist, sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nicht zu Stundenaufzeichnungen verpflichtet.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Universität Wien arbeiten – je nach Personengruppe und Vertragsart – in sehr unterschiedlichen Stundenausmaßen. Die Bandbreite reicht von Lektor*innen mit einer Lehrverpflichtung von zwei Semesterwochenstunden (hier nicht abgebildet) bis hin zu Professuren, die bis auf wenige Ausnahmen Vollzeitverträge haben. Eine Sonderstellung nehmen Assistent*innen Praedoc ein, bei denen der Kollektivvertrag 30 Wochenstunden als NormERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Teilzeit – Vollzeit – All-in-Verträge

Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Stellen (Professor*innen, Dozent*innen und Tenure-Track-Positionen) sind Teilzeitverträge bei Frauen und Männern die absolute Ausnahme. Bei den in der Regel befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen (Assistent*innen Prae- und Postdoc und wissenschaftliches Drittmittelpersonal) variiert das Beschäftigungsausmaß je nach Statusgruppe: In Drittmittelprojekten wurde 2021 zu drei Viertel mit Teilzeitverträgen gearbeitet (etwas mehr als 2011), während nur rund 20 % der Assistent*innen Postdoc und so gut wie keine Assistent*innen Praedoc einen Teilzeitvertrag hatten. Auffällig ist die starke Zunahme von Teilzeitstellen bei den Senior Lecturers in den letzten zehn Jahren.

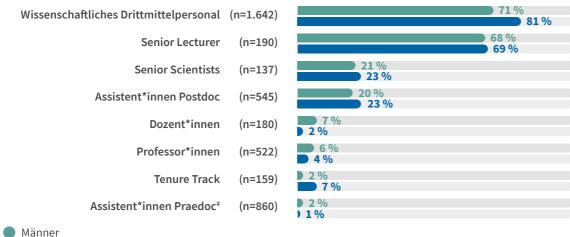
Teilzeitquote WUP nach Personengruppen



#30 Std. = Vollzeit (restliche Arbeitszeit bleibt der Arbeit an der Dissertation vorbehalten); keine vergleichbaren Daten für 2011

Nur beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal gab es 2021 einen nennenswerten Unterschied nach Geschlecht: 71 % der Männer, aber 81 % der Frauen waren in Teilzeit beschäftigt. Bei den Dozent*innen haben etwas mehr Männer, bei den Tenure-Track-Positionen etwas mehr Frauen einen Teilzeitvertrag.

Teilzeitquote WUP nach Personengruppen und Geschlecht, Jänner 2021



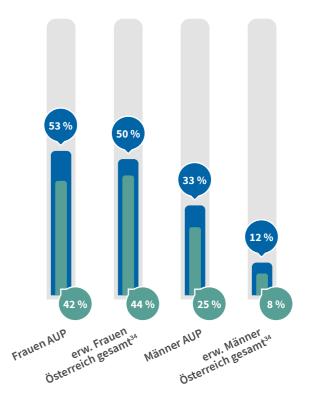
Frauen

#30 Std. = Vollzeit (restliche Arbeitszeit bleibt der Arbeit an der Dissertation vorbehalten)

Im allgemeinen Universitätspersonal lag die Teilzeitquote (inklusive Eltern- und Altersteilzeit) bei den Frauen 2021 bei 53 % und damit leicht über dem gesamtösterreichischen Wert (50 %). Eine große Diskrepanz zeigt sich bei den Männern:

Während 2021 österreichweit nur 12 % aller erwerbstätigen Männer Teilzeit arbeiteten, waren es im AUP 33 %. Auffällig ist bei beiden Geschlechtern der deutliche Anstieg an Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre.

Teilzeitquote AUP Universität Wien im Vergleich zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich



2021 2011

Gleichzeitig kam es in den letzten zehn Jahren zu einem Anstieg von All-in-Verträgen im AUP, wenn auch auf niedrigem Niveau: 27 All-in-Verträge waren es 2011 (1,3 % aller Mitarbeiter*innen des AUP), 50 All-in-Verträge im Jahr 2019 (2,0 %), jeweils rund die Hälfte Frauen und Männer. Damit

hat sich die Anzahl der All-in-Verträge in diesen acht Jahren fast verdoppelt. All-in-Verträge stehen in der Regel in Verbindung mit (höheren) Führungspositionen. Daten zu Führungskräften im AUP und deren Beschäftigungsausmaß sind derzeit nicht verfügbar.

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Teilzeit – Vollzeit – All-in-Verträge

Interview zu Führung und Vereinbarkeit mit Günther Vedder

"Die Frage bei Vorgesetzten ist, ob sie eigene Erfahrungen mit Elternschaft gesammelt haben"

Das Vorleben einer vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitskultur ist vor allem Leitungsaufgabe. Doch wer gilt in einer Expert*innenorganisation wie der Universität Wien überhaupt als Führungskraft? Lässt sich eine Führungsposition nur in Vollzeit ausüben? Vorgesetzte spielen nicht nur eine wichtige Rolle bei der Förderung von Vereinbarkeit ihrer Mitarbeiter*innen, sie arbeiten meist selbst in hohem Ausmaß und müssen – wie alle anderen auch - Berufliches und Privates unter einen Hut bringen. Über die verschiedenen Anforderungen und Gestaltungsspielräume spricht Günther Vedder im Interview.

Wer trägt Führungsverantwortung innerhalb einer Universität?

Günther Vedder: Führung verteilt sich auf ganz unterschiedliche Köpfe und Ebenen. Universitäten sind sehr hierarchische Organisationen, wo die Leitung Vorgaben macht, die kaskadenförmig nach unten weitergegeben werden. Doch den meisten Einfluss haben nicht immer die Personen, an die man sofort denkt. Es gibt auch kleine "Fürstentümer", wie etablierte Lehrstühle, die sich wenig hineinreden lassen. Auch Dauerstellen oder langjährige Sekretariate, die offiziell zuarbeiten, können mitunter mehr bestimmen als vorübergehend besetzte Führungskräfte wie z.B. Dekan*innen. Ähnlich haben unbefristete Wissenschafter*innen im Mittelbau oft jahrelang den Laden am Laufen gehalten, während Professor*innen mehr für Repräsentation zuständig waren. Nun wird spürbar, dass es mittlerweile mehr befristete Stellen gibt.

Sehen sich Wissenschafter*innen selbst als Führungskräfte?

Günther Vedder: Professor*innen sind fachlich sehr fit, aber man muss bedenken, dass sie das Führen nicht von der Pieke auf lernen. Sie rutschen in diese Situation eher unvorbereitet hinein. In der Forschung können Führungsstile daher sehr unterschiedlich gelebt werden: Manche Professor*innen wollen stark involviert sein, kontrollieren die Kalender ihrer Mitarbeiter*innen oder den Fortschritt bei Artikeln. Andere wiederum sind eher laissezfaire und lassen Wissenschafter*innen, für die sie Dr. Günther Vedder ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover. Seine aktuellen Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind: New Work, Diversity Management, nachhaltiges Personalmanagement, Unterforderung am Arbeitsplatz, Unconscious Bias und teilzeitarbeitende Führungskräfte.

Führungsverantwortung haben, sehr eigenverantwortlich arbeiten. Dazwischen gibt es auch toxische Führungspersönlichkeiten, die schlicht überfordert sind. Leider kann das nicht aufgedeckt werden, wenn es keine 360-Grad-Beurteilungen (Anm.: Feedbackmethode, die neben einer Selbsteinschätzung auch mehrere Perspektiven umfasst, z.B. von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen oder Externen) gibt. Es wäre gut, wenn systematisch weitergebildet würde und Angebote für Führungskräfteentwicklung an Universitäten verpflichtend wären.

Frauen stoßen bei Führungspositionen nach wie vor auf eine gläserne Decke. Inwiefern sehen Sie einen Zusammenhang mit (Un-)Vereinbarkeit?

Günther Vedder: Den gibt es ohne Frage: Für Menschen, die Kinder haben und sich intensiv um diese kümmern, ist es im Wissenschaftssystem schwieriger - das trifft Mütter und engagierte Väter in gleicher Weise. Eltern können auch tolle Karrieren hinlegen, aber immer mit einer Mehrbelastung. Wenn beispielsweise bei Berufungen immer noch lange Publikationslisten eingereicht werden sollen, sind Eltern im Nachteil. Es wäre daher besser, wenn Universitäten dazu übergingen, nur nach den fünf wichtigsten Publikationen zu fragen. Der Anteil an Professorinnen ist nach wie vor gering, aber im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil auf Führungsebene schon Richtung 50 % gestiegen. Das Vereinbarkeitsargument spielt bei der gläsernen Decke eine relativ starke Rolle, aber es gibt auch eine Fülle anderer Gründe: Vorurteile, Stereotype, Unconscious Biases, auch bezogen auf Äußerlichkeiten. Lookism (Diskriminierung aufgrund des Aussehens) findet statt, wenn jemand als zu dick, zu groß, zu klein oder zu wenig attraktiv für eine Position eingeschätzt wird. Wir würden immer sagen, dass uns das nicht im Urteil beeinflusst, aber alle Studien dazu zeigen das Gegenteil.

Wie können Führungskräfte vereinbarkeitsbewusst leiten?

Günther Vedder: Die Frage bei Vorgesetzten ist, ob sie eigene Erfahrungen mit Elternschaft gesammelt haben und wenn ja, welche. Da gibt es völlig unterschiedliche Fälle. Professor*innen, die kinderlos sind, können diese besonderen Belastungen häufig nur erahnen. Viele männliche Professoren mit Kindern haben die Betreuung komplett an ihre Partnerinnen delegiert. Manche Professorinnen geben die familiären Pflichten nicht an Partner weiter, sondern an Haushaltshilfen und Au-pairs. Diese Eltern sollten eigentlich sensibel für das Thema sein, aber setzen ihre Mitarbeiter*innen manchmal besonders unter Druck. Demgegenüber stehen aber auch offene Chef*innen, die ihre Möglichkeiten nutzen, um Vereinbarkeit durch Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort zu erleichtern. Natürlich ist die Universität auch als Organisation gefordert, einen bestimmten Rahmen vorzugeben, z.B. Kinderbetreuungsangebote zu ermöglichen.

Führungskräfte sind wegen dem oft hohen Arbeitspensum selbst von Vereinbarkeitskonflikten betroffen. Was sind große Herausforderungen oder Belastungen für sie?

Günther Vedder: Fast alle Professor*innen kommen nicht mehr im gewünschten Ausmaß zu dem, was ihnen Spaß macht, nämlich selbst zu forschen. Sie sind sehr beschäftigt mit Gremien, Begutachtungen, mit der Betreuung von Qualifikationsarbeiten usw. Es gibt immer mehr Studierende ohne wesentliche Personalaufstockung. Beim Einwerben von Drittmitteln entsteht unter Professor*innen außerdem Konkurrenz, wer mehr neue Stellen schafft. Führungskräfte in der Verwaltung sind immer mehr mit Berichtspflichten konfrontiert. Das müsste alles nicht so sein und dennoch kann man sich unter diesen Bedingungen fürchterlichen Stress machen oder es langsamer angehen. Ich bin fassungslos, wie viele Wissenschafter*innen, die ich kannte, zwischen dem 45. und 65. Lebensjahr verstorben sind. Auch Professor*innen finden sich in einer Situation der Selbstausbeutung wieder, die ein Gesundheitsrisiko darstellt. Nein sagen können und gutes Selbstmanagement sind entscheidend für Führungskräfte. Doch Vorsicht: Frei gewordene Zeit hat die Tendenz, sich gleich wieder aufzufüllen mit Neuem - das ist schwierig für die Vereinbarkeit.

Welche alternativen Arbeitsmodelle gibt es, die Vereinbarkeit für Führungspersonal erleichtern können? Werden diese auch in der Wissenschaft praktiziert?

Günther Vedder: Eine Teilzeit-Professur oder Jobsharing kenne ich in der Wissenschaft kaum. In anderen Branchen gibt es da bereits immer mehr Erfahrungen und die Fälle sind inzwischen gut dokumentiert. Das heißt, diese Modelle wären in jedem Bereich und auf jeder Führungsebene möglich. Im Wissenschaftsbetrieb sind sie allerdings eher verpönt. Das könnte daran liegen, dass man nicht auf das Gehalt für eine ganze Stelle verzichten möchte. Eine weitere Gefahr bei teilzeitarbeitenden Führungskräften ist, dass sich die Stundenanzahl schleichend wieder erhöht. Eine tolle Sache für Wissenschafter*innen sind stattdessen forschungsfreie Semester oder Sabbaticals. Eine deutliche Entlastung im Alltag für Führungskräfte generell wäre die Delegation nach unten. Das würde aber voraussetzen, dass es mehr Dauerstellen im Mittelbau gibt und Chef*innen das Vertrauen haben, um Entscheidungen loslassen zu können und nicht weiterhin kontrollieren zu wollen.

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Interview Günther Vedder

Bewirken Teilzeitführung oder Jobsharing auch mehr Diversität im Personal?

Günther Vedder: Ja, insbesondere unter dem Aspekt Frauenförderung sind das gute Maßnahmen, um Zahlen zu verändern. In der Verwaltung beobachte ich im Moment nicht nur einen Fachkräfte- sondern auch Führungskräftemangel. Immer weniger Menschen sind bereit dazu, regelmäßig deutlich mehr als 40 Wochenstunden zu arbeiten und zu den bisherigen Konditionen zu führen, also z.B. weitgehend auf ein Privatleben zu verzichten, die Kinder nur selten zu sehen und im schlechtesten Fall sogar die eigene Gesundheit zu gefährden. Je mehr Druck in den Arbeitsmarkt kommt, desto kreativer werden wir bei Arbeitsmodellen. In der Wissenschaft bin ich jedoch nicht so optimistisch, da immer noch so viele Menschen in diesem attraktiven Bereich arbeiten wollen und dafür bereit sind, viele Überstunden zu machen. Aber im Verwaltungsbereich sehen wir schon eine klare Tendenz und ich bin zuversichtlich, dass sich da in Zukunft etwas verändern wird.



Elternteilzeit

Im wissenschaftlichen Kernpersonal ist die Möglichkeit, Stunden über Elternteilzeit zu reduzieren, so gut wie kein Thema. Insgesamt 52 Personen (1%) hatten 2019 diese Option gewählt, anteilsmäßig genau gleich viele wie 2009 (38 Personen, 1%). Am wenigsten relevant ist Elternteilzeit für das wissenschaftliche Drittmittelpersonal (6 Personen im Jahr 2019). Wissenschafterinnen arbeiten etwas öfter in Elternteilzeit als Wissenschafter.

Das Handbuch Karenzmanagement für (werdende) Eltern und ihre Vorgesetzten der Universität Wien bietet eine Anleitung und Hilfestellung, um den Mutterschutz, die Frühkarenz ("Papamonat"), die Elternkarenz oder Elternteilzeit gut planen und geregelt umsetzen zu können. Es bündelt die relevantesten Informationen des gesamten Zyklus – von der Meldung einer bevorstehenden Elternschaft bis zum (vollen) Wiedereinstieg. Darin finden sich beispielsweise universitätsinterne Anlaufstellen und Meldefristen, Checklisten sowie Leitfäden für Karenz- bzw. Wiedereinstiegsgespräche.

Das Handbuch finden Sie im <u>Intranet</u> > Themen A-Z > Vereinbarkeit > Vereinbarkeit von Beruf mit Sorgearbeit.

Für Mitarbeiter*innen im AUP hat die Elternteilzeit hingegen an Relevanz gewonnen. 179 Personen (7 % aller Mitarbeiter*innen des AUP) nahmen diese 2019 in Anspruch, mehr als zehn Jahre zuvor (95 Personen, 5 % aller Mitarbeiter*innen). Anteilsmäßig sind es mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer, die auf Elternteilzeit zurückgreifen, analog zur hohen Teilzeitquote von Frauen insgesamt.

Ein direkter Vergleich mit der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich. Aus einer Studie zu

den Effekten der Einführung der Elternteilzeit im Jahr 2004 wird aber deutlich, dass Elternteilzeit ein zusätzlicher Treiber für die hohe Teilzeitquote von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern ist, während dieses Vereinbarkeitsangebot für Männer mit betreuungspflichtigen Kindern bisher nur eine marginale Wirkung zeigte.³⁵

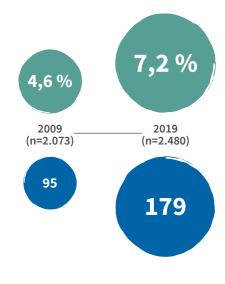
AUP Elternteilzeit, Anzahl und Anteil am gesamten AUP

WUP Elternteilzeit, Anzahl und Anteil am gesamten WUP



Anteil am gesamten WUP

Anzahl Elternteilzeit



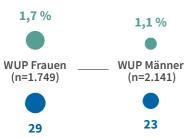
Anteil am gesamten AUP

Anzahl Elternteilzeit

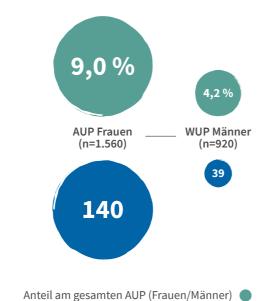
ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Elternteilzeit

WUP Elternteilzeit nach Geschlecht, Anzahl und Anteil am gesamten WUP, 2019



- Anteil am gesamten WUP (Frauen/Männer)
- Anzahl Elternteilzeit



Anzahl Elternteilzeit

AUP Elternteilzeit nach Geschlecht, Anzahl und Anteil am gesamten AUP, 2019

Die **Kinderbüro** Universität Wien gGmbH betreibt fünf **Kindergruppen** an drei verschiedenen Standorten für die Altersgruppen von 6 bis 18 Monaten, von 1,5 Jahren bis zum Schuleintritt sowie von 2 Jahren bis zum Schuleintritt. Aufgenommen werden vorrangig Kinder, deren Eltern in den Universitätsbetrieb der Universität Wien bzw. deren verbundene Unternehmen eingebunden sind.

Weitere Informationen finden Sie im Internet: www.kinderbuero-uniwien.at

Altersteilzeit

An der Universität Wien wird Altersteilzeit fast nur von Angehörigen des allgemeinen Personals wahrgenommen (pro Jahr waren ein bis zwei Personen aus dem WUP in Altersteilzeit). Im Verhältnis zum gesamten Personal gehen Frauen häufiger in Altersteilzeit als Männer. Auffällig ist der kontinuierliche Rückgang von in Altersteilzeit befindlichen Personen innerhalb der letzten zehn Jahre, vor allem bei den Frauen.

Altersteilzeit kann maximal fünf Jahre in Anspruch genommen werden. Seit 2020 liegt das früheste Antrittsalter von Frauen bei 55 Jahren, von Männern bei 60 Jahren. Altersteilzeit ermöglicht eine Reduktion der Arbeitszeit zwischen 40 % und 60 %, der Lohnverlust wird dabei zur Hälfte ausgeglichen, während die Beitragszahlungen in voller Höhe weiterlaufen.

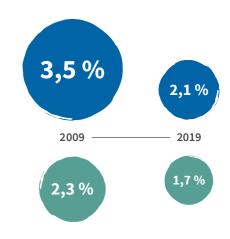
Weitere Informationen finden Sie im <u>Intranet</u> > Themen A-Z > Vereinbarkeit > Vereinbarkeit von Beruf mit Selbstsorge.

Anzahl AUP in Altersteilzeit nach Geschlecht



FrauenMänner

Anteil AUP in Altersteilzeit am gesamten AUP, nach Geschlecht



Anteil Frauen in Altersteilzeit

Anteil Männer in Altersteilzeit

Zusammenfassende Analyse:

Männer arbeiten an der Universität Wien viel häufiger in Teilzeit als in der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich. Im WUP hat das vorwiegend mit den spezifischen Rahmenbedingungen des Wissenschaftsbetriebs zu tun, im AUP damit, dass Dienstleistungsbereiche dominieren, in denen Teilzeitstellen generell häufiger angeboten werden (vgl. Kap. 2.2.). Der Geschlechterunterschied in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung beträgt im AUP 20 Prozentpunkte, während im WUP die Differenzen zwischen den Personengruppen – z.B. zwischen Assistent*innen Postdoc und dem wissenschaftlichen Drittmittelpersonal –

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

viel größer sind als zwischen den Geschlechtern. Männer im AUP nehmen selten Elternteilzeit in Anspruch, dürften aber auch hier klar über dem österreichischen Durchschnitt liegen. Im WUP ist Elternteilzeit für alle Geschlechter die absolute Ausnahme. Das hat möglicherweise etwas mit der höheren zeitlichen Flexibilität zu tun: Diese bringt zwar mehr Freiheit mit sich, macht es aber unter Umständen schwieriger, Stundenreduktionen im Alltag umzusetzen. Vor allem das wissenschaftliche Drittmittelpersonal mit ihren befristeten Verträgen und definierten Workloads scheint dieses Vereinbarkeitsangebot so gut wie gar nicht nützen zu können. Der Rückgang bei der Altersteilzeit bedarf weiterer Untersuchungen. Eine mögliche Erklärung wäre, dass die aktuellen Rahmenbedingungen nicht gut zu den Bedürfnissen der Zielgruppe passen oder die finanziellen Einbußen gerade für Frauen mittlerweile weniger gut verkraftbar sind.

Strukturelle Unterschiede zwischen Arbeitsbereichen mit hohen Frauenanteilen und Arbeitsbereichen mit hohen Männeranteilen

Dass Vereinbarkeit häufig als Frauenthema verhandelt wird, hat neben gesellschaftlichen Rollenbildern viel mit der Struktur des Arbeitsmarktes zu tun. Österreich hat im europäischen Vergleich eine der höchsten Teilzeitquoten bei Frauen. Diese ist nicht nur eine Folge der Nachfrage, sondern auch des Angebots vonseiten der Unternehmen. Auf der anderen Seite finden sich in männerdominierten Arbeitsbereichen häufig (fast) nur Vollzeitstellen, was es für Männer wiederum schwierig macht, an Sorgearbeit teilzuhaben. Männerdominierte und frauendominierte Arbeitsbereiche werden auch unterschiedlich bewertet, was die jeweiligen Anforderungen und Belastungen des Berufs betrifft. Dies führt zu unterschiedlicher Entlohnung und einem Gender Pay Gap, der wiederum bewirkt, dass Frauen in der Familie häufig die Rolle der Dazuverdienerin und den Großteil der Sorgearbeit

übernehmen. Im Folgenden wird die Stellenstruktur an der Universität Wien exemplarisch unter die Lupe genommen, das Thema Arbeitsbewertung in einem Expert*innen-Interview beleuchtet und Sorgearbeit in der universitären Lehre aufgegriffen.

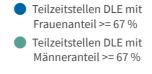
Stellenstruktur in Verwaltungsbereichen und Wissenschaftszweigen mit hohem Frauen- bzw. **Männeranteil**

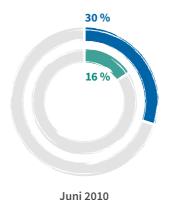
Ein Vergleich zwischen Bereichen mit hohen Frauenanteilen und Bereichen mit hohen Männeranteilen im AUP in der zentralen Verwaltung der Universität Wien zeigt, wie stark sich die Stellenstruktur zwischen diesen Bereichen unterscheidet.³⁶ 2020 gab es in Dienstleistungseinrichtungen (DLEs) und Stabsstellen mit einem Frauenanteil von mindestens zwei Dritteln³⁷ exakt doppelt so viele Teilzeitstellen wie in den DLEs mit einem Männeranteil von mindestens zwei Dritteln.³⁸ In den frauendominierten Bereichen erhöhte sich

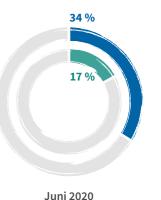
die Anzahl der Teilzeitstellen zwischen 2010 und 2020 um 4 %, in den männerdominierten Bereichen nur um 1 %.

Besonders interessant ist der Unterschied zwischen Männern in den beiden genannten Bereichen: 2020 hatten 13 % der Männer in männerdominierten Bereichen, aber 32 % der Männer in frauendominierten Bereichen eine Teilzeitstelle. Bei den Frauen ist der Unterschied zwischen den Bereichen dagegen relativ gering.

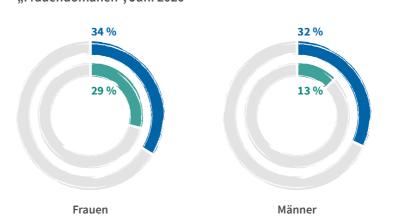
Anteil Teilzeitstellen in Dienstleistungseinrichtungen, Vergleich "Männerdomänen" versus "Frauendomänen"







Anteil Teilzeitstellen in Dienstleistungseinrichtungen, Vergleich "Männerdomänen" versus "Frauendomänen", Juni 2020



Teilzeitstellen DLE mit Frauenanteil >= 67 % (n=284) Teilzeitstellen DLE mit

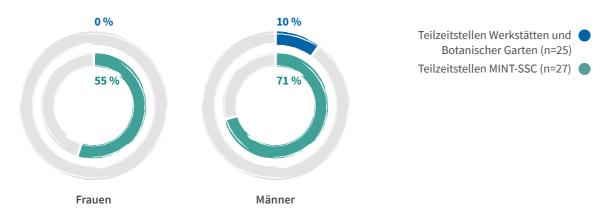
Männeranteil >= 67 % (n=273)

In der dezentralen Verwaltung an Fakultäten und Zentren sind Frauen in fast allen Bereichen klar überrepräsentiert. Innerhalb der Fakultäten für Chemie, Physik und Lebenswissenschaften gibt es jedoch jeweils einen Arbeitsbereich mit hohen Männeranteilen: In den beiden Werkstätten für Chemie und Physik und im Botanischen Garten lag der Männeranteil im Juni 2020 über alle drei Bereiche hinweg bei 84 %.39 Diese werden in der folgenden Grafik mit den insgesamt sechs

Studienservicecenter (SSC) der MINT-Fakultäten verglichen. SSC sind an der Universität Wien ein Arbeitsbereich mit hohen Frauenanteilen: In den untersuchten SSC lag der Frauenanteil im Juni 2020 bei 74 %.

Während in den Werkstätten und im Botanischen Garten keine einzige Frau und nur 10 % aller Männer auf einer Teilzeitstelle arbeiteten, waren es in den SSC 71 % der Männer und 55 % der Frauen.

Ausgewählte Einheiten dezentrale Verwaltung: Anteil Teilzeitstellen Werkstätten und Botanischer Garten versus MINT-SSC, Juni 2020

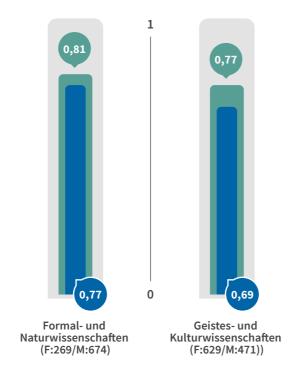


Bei den wissenschaftlichen Stellen ist - wie bereits in Kapitel 2.1. erwähnt – die Diskrepanz zwischen den unterschiedlichen Personengruppen entscheidender als geschlechtsbezogene Unterschiede. Dennoch gehen auch hier Fachbereiche mit hohen Männeranteilen (Fakultätscluster Formal- und Naturwissenschaften) mit einem etwas höheren durchschnittlichen Stundenausmaß einher als die Fachbereiche mit höheren Frauenanteilen (Fakultätscluster Geistes- und Kulturwissenschaften), dies gilt für Frauen wie Männer.

Männer

Frauen

Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß in Vollzeitäquivalenten, WUP, Juni 2020



Zusammenfassende Analyse:

Die Unterschiede im Stellenangebot zwischen Bereichen mit hohen Frauenanteilen und Bereichen mit hohen Männeranteilen werden in der Regel damit begründet, dass Frauen aufgrund von Betreuungspflichten öfter Teilzeit arbeiten wollen als Männer. Die Zahlen im allgemeinen Personal der Universität Wien ermöglichen aber auch eine andere Interpretation: Männer nehmen auch Teilzeitstellen, sofern sie angeboten werden. Das derzeitige Stellenangebot in männerdominierten Arbeitsbereichen reproduziert das Modell des Familienernährers und schafft Barrieren für Frauen, die keine Vollzeitstelle haben möchten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen arbeiten in Fachbereichen mit hohem Männeranteil (MINT-Bereich) im Durchschnitt etwas mehr Wochenstunden als in Fachbereichen mit höheren Frauenanteilen (Geistes- und Kulturwissenschaften). Die Unterschiede zwischen den Statusgruppen sind jedoch entscheidender für das Beschäftigungsausmaß (vgl. Kap.2.1.).

Interview zu Arbeitsbewertung und Gender Pay Gap mit Ute Klammer

"Die Anforderungen und Belastungen in typischen Frauenberufen werden systematisch unterbewertet"

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Häufig wird argumentiert, dass Frauen weniger als Männer verdienen, weil sie in schlechter bezahlten Bereichen arbeiten. Gerade weil sie weniger verdienen, ist es – aus der Sicht von (heterosexuellen) Familien – sinnvoll, wenn Frauen weniger bezahlte Erwerbsarbeit leisten als Männer und den Großteil unbezahlter Sorgearbeit übernehmen. Erwerbsarbeit mit Sorgearbeit zu vereinbaren, wird damit an Frauen delegiert. Wären der Gender Pay Gap und der damit verbundene Gender Care Gap aus der Welt geschafft, wenn Frauen die "richtige" Berufswahl treffen würden? Warum werden Berufe, in denen mehr Frauen arbeiten, schlechter bezahlt? Ist Frauenarbeit weniger wert? Das Forschungsprojekt "Comparable Worth" untersuchte die Arbeitsbewertung in typischen Frauenund Männerberufen und entwickelte einen Index zum Vergleich unterschiedlicher Berufe, ihrer Bewertung und Entlohnung. Im folgenden Interview erklärt Projektleiterin Ute Klammer, welche Erkenntnisse daraus folgen.

Sie haben sich in Ihrem Forschungsprojekt "Comparable Worth" mit der Arbeitsbewertung in unterschiedlichen Berufen beschäftigt. Wie kommen Arbeitsbewertungen zustande?

Ute Klammer: Die Bewertung von Arbeit ist äußerst komplex, da spielen viele verschiedene Faktoren hinein. Der Markt bestimmt, was handelbare Güter sind, also was über den Verkauf einen Wert erzielt. Das ist in der Autoproduktion wesentlich klarer als bei der Pflege von Menschen. Die Entlohnung hängt aber auch von Tarifstrukturen und der Verhandlungsmacht von Gewerkschaften ab. Sie hängt ab von der Frage, ob öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft, oder auch von Aspekten wie der Streikbereitschaft in bestimmten Branchen. Wie einzelne Berufsgruppen bezahlt werden, hat nicht zuletzt auch immer etwas mit historischen Entwicklungen zu tun. Und ganz konkret hat es mit den Bewertungsfaktoren zu tun, die wir in unserem Projekt untersucht haben.

Welchen Zusammenhang gibt es zwischen der Arbeitsbewertung und dem Gender Pay Gap?

Ute Klammer: Wir haben im Forschungsprojekt "Comparable Worth" untersucht, inwieweit die Arbeitsbewertung eine Rolle für den Gender Pay Gap spielt. Die Devaluationshypothese⁴ sagt ja aus, dass Frauenarbeit allein deshalb schon schlechter bezahlt wird, weil Frauen sie tun. Sie war für uns Anlass, der evaluativen Diskriminierung nachzugehen. Im Rahmen des Projekts konnten wir auf statistischer Basis nachweisen, was wir aus der qualitativen Forschung schon wissen, nämlich, dass es einen systematischen Zusammenhang zwischen der Unterbewertung der Anforderungen und Belastungen in typischen Frauenberufen und der niedrigen Bezahlung in diesen Berufen gibt. Demgegenüber steht die Überwertung von Anforderungen und Belastungen in typischen Männerberufen und eine entsprechend höhere Bezahlung in diesen Berufen.

Wie konnten Sie diese evaluative Diskriminierung nachweisen?

Ute Klammer: Wir haben einen Index entwickelt und

Prof. Dr. Ute Klammer ist Professorin und geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Seit Jänner 2022 ist sie Vorsitzende des Sozialbeirats der Bundesregierung. Sie leitete das Forschungsprojekt "Comparable Worth" gemeinsam mit Christina Klenner von der Hans Böckler-Stiftung (2015-2018).

dazu gängige Arbeitsbewertungssysteme genutzt, beispielsweise den Entgelt-Check mit dem Instrument des Paarvergleichs. 41 Auf Basis vorliegender Daten - in Deutschland ist das die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung⁴² – haben wir Berufe nach ihren Anforderungen und Belastungen verglichen. Wir haben dazu 89 Berufe klassifiziert und in ein Punkteschema übergeführt, die Berufe lagen in einer Breite zwischen 17 und 32 Punkten. Dann haben wir uns angesehen, welche Berufe als gleichwertig betrachtet werden können in der Summe ihrer Anforderungen und Belastungen und wie diese Berufe tatsächlich bezahlt werden. Das Ergebnis war, dass auf vergleichbarem Anforderungs- und Belastungsniveau typische Männerberufe deutlich besser bezahlt werden als typische Frauenberufe. Ein eindrückliches und in der Öffentlichkeit breit rezipiertes Beispiel: Typische Ingenieurberufe landen in der gleichen Gruppe des Punkteschemas wie qualifizierte Pflegeberufe, sie bringen also vergleichbare Anforderungen und Belastungen mit sich. Der Pay Gap zwischen diesen Berufsgruppen beträgt jedoch teilweise über 50 %. Wenn der Grundsatz "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" ernst genommen würde, müssten sie ähnlich bezahlt werden.

Wieso werden SAGHE-Berufe (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Erziehungsberufe) schlechter bezahlt als Produktionsberufe?

Ute Klammer: Bei den SAGHE-Berufen handelt es sich um Arbeit, die sich der Marktlogik entzieht, da sie keine handelbaren oder exportierbaren Güter

erzeugen. Es gibt zwar auch hier einen Markt, z.B. den der internationalen Migration im Bereich der Pflege, aber der bietet wesentlich weniger Profitmöglichkeiten als das beispielsweise bei der Produktion industrieller Güter der Fall ist. Gleichzeitig sind es klassische Frauenberufe, die im Verdacht stehen, keine besonders hohe Qualifikation zu benötigen. Pflege und Erziehung leisten Frauen ja auch in der Familie, da scheint die Abgrenzung hin zum bezahlten Beruf nicht immer so klar zu sein. Tatsächlich wird diese Sichtweise der Komplexität und den Ansprüchen in diesen Berufen in keiner Weise gerecht. Unsere Beschäftigung mit Arbeitsbewertung hat gezeigt, dass die Belastungen in solchen Berufen oft nicht adäquat wahrgenommen werden. Typisch männliche Anforderungen, also Körperkraft oder Verantwortung für Maschinen, werden doppelt und dreifach so hoch bewertet, die Verantwortung für Menschen wird dagegen leicht übersehen und nicht mit eingepreist in die Bewertung eines Berufs.

Ein weiterer Aspekt ist, dass mit steigendem Anforderungsniveau auch die Gehälter steigen. Gibt es hier auch Unterschiede nach Geschlecht?

Ute Klammer: Auch das haben wir im Projekt untersucht. Wir haben uns angeschaut, wie ist der Gewinn von einer Gruppe zur anderen innerhalb unseres Punkteschemas. Prinzipiell bringt eine höhere Punkteanzahl auch ein höheres Gehalt mit sich, aber der Gewinn ist bei klassischen Männerberufen deutlich größer als bei klassischen Frauenberufen. Tarifverträge dämpfen diesen Effekt, aber auch sie sind nicht frei von einem Bias.

In der universitären Verwaltung arbeiten Frauen hauptsächlich im Organisationsbereich, als Organisationsassistentinnen, Institutskoordinatorinnen, Projektkoordinatorinnen. Männer arbeiten überwiegend im IT- und Technik-Bereich. Letzterer ist tendenziell höher eingestuft. Könnten auch diese Bereiche verglichen werden?

Ute Klammer: Man könnte die Methode des Comparable Worth Index auf das Verwaltungspersonal an Universitäten übertragen und anhand der

Ergebnisse die unterschiedlichen Berufe und ihre Einstufung bzw. Entlohnung miteinander vergleichen. Es würde mich nicht wundern, wenn der Abstand in den Anforderungen und Belastungen in den eher weiblich bzw. eher männlich dominierten Verwaltungsberufen nicht so groß ist, wie sich das in den Lohndifferenzen abbildet. Das könnte ein Anlass sein, die Bewertungen und Einstufungen in den unterschiedlichen Bereichen der universitären Organisation bzw. Verwaltung neu zu denken.

Welche Wege könnte es geben, um mehr Einkommensgerechtigkeit herzustellen? Welche Möglichkeiten gibt es, den Gender Bias bei der Arbeitsbewertung zu verringern?

Ute Klammer: Ein wichtiger Aspekt ist sicherlich, Transparenz herzustellen. In einem nächsten Schritt müsste man sich innerhalb eines Unternehmens mit den Mitteln der Arbeitsbewertung genau ansehen, welche Anforderungen und Belastungen die jeweiligen Berufsgruppen tatsächlich mit sich bringen, und auf Basis der Ergebnisse die Eingruppierung ins Lohnschema überprüfen. Das macht auch aus dem Grund Sinn, weil manche Berufe zu einem früheren Zeitpunkt eingruppiert wurden und in der Zwischenzeit eine deutliche inhaltliche Veränderung erfahren haben, z.B. durch die Digitalisierung. Möglicherweise sind manche Berufe mittlerweile mit ganz anderen Anforderungen versehen als zu dem Zeitpunkt, als sie eingruppiert wurden. Es ist also in jedem Fall sinnvoll, diese Bewertungsschemata zu überprüfen.



ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Interview Ute Klammer

Sorgearbeit innerhalb der Erwerbsarbeit am Beispiel der Lehrtätigkeit

Sorgearbeit wird nicht nur unbezahlt (im Privaten) geleistet, sondern auch als bezahlte Arbeit, beispielsweise im Gesundheitssektor oder im Sozialund Bildungsbereich. Die strukturellen Probleme dieses Care-Sektors, in dem überproportional viele Frauen arbeiten, geraten aktuell angesichts der COVID-19-Krise verstärkt in den Blick und werden vielfach analysiert.⁴³ Universitäten werden meist nicht mit Sorgearbeit in Verbindung gebracht, da es in der tertiären Bildung primär um Wissenstransfer und nicht (mehr) um Erziehung, Versorgung oder andere Aspekte des sich Kümmerns geht. Unter den gegenwärtigen Bedingungen der Massenuniversität zeigen sich aber sehr wohl typische Probleme des Care-Sektors: Lehrende müssen eine Vielzahl von Studierenden betreuen und können nicht (ausreichend) auf die Bedürfnisse der Studierenden eingehen, ohne sich selbst zu verausgaben. Lehrende leisten Sorgearbeit, weil an der "Hochschule als Ort der Arbeit mit und an Menschen sowohl die Arbeit an Sozialität als auch Beziehungsarbeit konstitutiv und entscheidend sind"44. Diese Arbeit umfasst neben der Lehre im engeren Sinn die Beratung und Begleitung von Studierenden, die Betreuung von Abschlussarbeiten, aber auch das Mentoring von jüngeren Kolleg*innen oder Begutachtungs- und Gremienarbeit. Das sind alles Tätigkeiten, bei der die (Arbeits-)Zeit nicht primär für die eigene Karriere, sondern für das Vorankommen von anderen bzw. für die Wissenschaftsgemeinschaft eingesetzt wird. Im Gegensatz zur Forschung ist dieser Bereich der akademischen Arbeit schwer quantifizierbar. Er wird als Teil der notwendigen Arbeit oft übersehen oder als Zusatzleistung erachtet und gerne auch - wenn möglich - an andere delegiert.

Es gibt erste Hinweise darauf, dass die akademische Sorgearbeit ebenso wie die Sorgearbeit insgesamt ungleich verteilt ist. Winslow hat festgestellt, dass Wissenschafterinnen mehr Zeit in Lehre investieren als Wissenschafter, die ihrerseits mehr mit Forschung beschäftigt sind.⁴⁵ Die Unterschiede lassen sich nicht allein durch persönliche Präferenzen erklären, sondern verweisen auf strukturelle Ungleichheiten. Das ist aus zweierlei Gründen auch für die Karrierechancen der Frauen relevant. Erstens hat die Lehrtätigkeit immer noch um ein Vielfaches weniger Bedeutung für die Karriereentwicklung als die Forschung, und zweitens bedeutet ein Fokus auf die Lehre, dass Frauen weniger publizieren oder Drittmittel einwerben können.46

Auch an der Universität Wien lässt sich ein Geschlechterunterschied in der Lehrverpflichtung erkennen. Über alle Personengruppen an den Fakultäten und Zentren hinweg unterrichteten Frauen 2019 im Schnitt 5,83 Stunden, Männer 5,64.47 Dieser Unterschied erscheint auf den ersten Blick nicht sehr viel, ist aber beachtenswert, wenn man berücksichtigt, dass Frauen auf niedrigeren Karrierestufen (in denen auch die Lehrverpflichtung niedriger ist) überrepräsentiert sind. Das bedeutet, dass bereits dieser kleine Unterschied ein Hinweis darauf sein könnte, dass Frauen unabhängig von ihrer Karrierestufe mehr Lehrstunden übernehmen als Männer. Diese ersten Überblicksdaten zur Lehre an der Universität Wien, die noch nicht aussagekräftig genug für einen allgemeingültigen Befund sind, unterstützen daher die Vermutung, dass es bei der akademischen Sorgearbeit systematische Differenzen zwischen den Geschlechtern gibt. Diese Vermutung müsste aber noch durch ausführliche Analysen abgesichert werden.

Sorgearbeitsbezogene Abwesenheiten an der Universität Wien -Elternschaft

Die Geburt eines Kindes steht mit gesetzlich geregelten beruflichen Auszeiten in Verbindung. Der Mutterschutz ist eine verpflichtende Auszeit für Gebärende, Elternfrühkarenz und Elternkarenz sind Angebote für den anderen bzw. für alle Elternteile. Vor allem die Elternkarenz ist ein wichtiges familienpolitisches Instrument, dessen Aus-

gestaltung sich auf die Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern auswirkt.48 Im Folgenden werden anhand der vorhandenen Daten vor allem Elternkarenzen und – in geringerem Ausmaß - Mutterschutz und Elternfrühkarenz an der Universität Wien analysiert.

Elternkarenz

Innerhalb der letzten Dekade erhöhte sich der Anteil an Personen in Elternkarenz an der Universität Wien von 1,8 % aller Mitarbeiter*innen im Jahr 2009 auf 2,5 % aller Mitarbeiter*innen im Jahr 2019. Dies geht auf das Konto einer höheren Väterbeteiligung, der Anteil von Mitarbeitern in Karenz stieg von 0,4 % (2009) auf 1,9 % (2019). Der Anteil von Mitarbeiterinnen in Elternkarenz fiel dagegen leicht von 3,4 % (2009) auf 3,2 % (2019).

Mit dem Marie Jahoda-Stipendienprogramm fördert die Universität Wien hochqualifizierte Postdoc-Wissenschafterinnen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn aufgrund von Pflege- und/oder Betreuungsaufgaben im familiären bzw. nahen Umfeld unterbrochen oder reduziert haben. Jährlich werden bis zu zehn Stipendien à 30.000,00 Euro aus den Mitteln des Rektorats ausgeschrieben. Mit diesem Wiedereinstiegsstipendium möchte die Universität Wien zu einer besseren Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie beitragen.

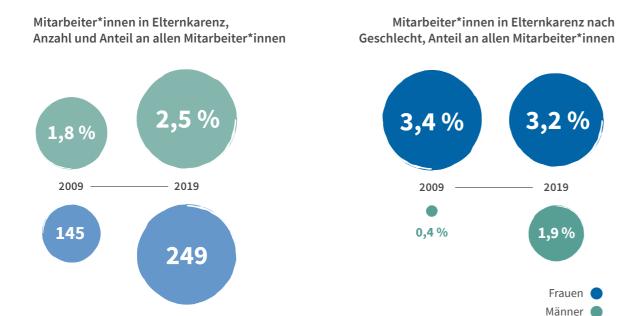
Weitere Informationen finden Sie im Intranet > Themen A-Z > Gleichstellung und Diversität > Karriereförderung.

Einen Vergleich mit der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung ermöglicht eine Studie der Joanneum Research Forschungsgesellschaft. 2011 waren in Österreich demnach im Jahresdurchschnitt 0,3 % der erwerbstätigen Männer und 8,3 % der erwerbstätigen Frauen in Karenz. 49 Diese Zahlen machen deutlich, dass Frauen an der Universität Wien viel seltener in Karenz gehen als alle erwerbstätigen Frauen in Österreich, Männer an der Universität Wien dagegen – zumindest in den letzten Jahren – häufiger.

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

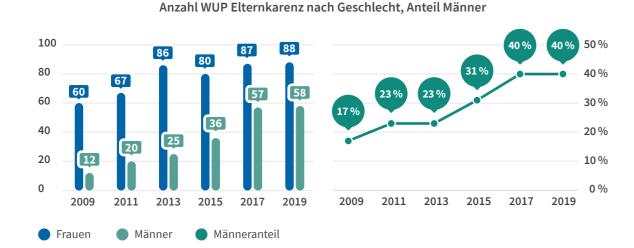
Elternkarenz

Anteil Elternkarenzen Anzahl Elternkarenzen

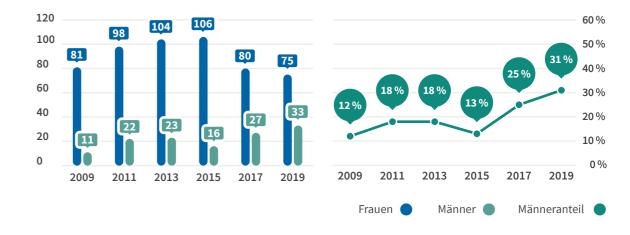


Die Männerbeteiligung an Elternkarenzen ist in den letzten zehn Jahren sowohl absolut als auch anteilsmäßig stark gestiegen, im WUP (von 17 % auf 40 % aller Personen in Karenz) noch stärker als im AUP (von 12 % auf 31 % aller Personen in Karenz). Gegenläufig ist allerdings die Entwicklung der Dauer der Väterkarenz⁵⁰: Lag die Karenzdauer pro Kalenderjahr bei Vätern 2009 bei durchschnittlich 4,6 Monaten, so fiel der Wert 2015 auf 2,7 Monate und ist 2019 wieder etwas gestiegen (3,6 Monate). Im AUP ist diese Tendenz noch ausgeprägter, hier halbierte sich die durchschnittliche Dauer der Väterkarenz pro Kalenderjahr innerhalb der letzten Dekade von 6,1 auf 3,0 Monate.

Wissenschafterinnen gehen derzeit häufiger in Karenz als noch vor zehn Jahren, wobei die Anzahl seit 2013 stagniert, die Dauer der Karenzen ist - auf niedrigem Niveau - leicht rückläufig. Auffällig ist der starke Rückgang der Elternkarenzen bei den Mitarbeiterinnen des AUP seit 2015, bei ebenfalls etwas kürzerer durchschnittlicher Karenzdauer.

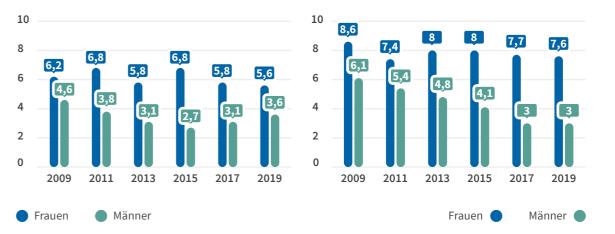


Anzahl AUP Elternkarenz nach Geschlecht, Anteil Männer



Elternkarenz WUP nach Geschlecht, durchschnittliche Dauer in Monaten pro Kalenderjahr

Elternkarenz AUP nach Geschlecht, durchschnittliche Dauer in Monaten pro Kalenderjahr



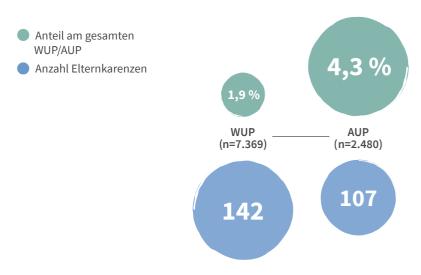
Unabhängig vom Geschlecht fällt auf, dass Wissenschafter*innen an der Universität Wien deutlich seltener in Elternkarenz gehen als Mitarbeiter*innen des AUP. Im Laufe des Jahres 2019 waren nur 1,9 % des WUP, aber 4,3 % des AUP in Elternkarenz. Die Diskrepanz ist noch augenscheinlicher mit Blick auf die Altersstruktur: 68 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen befanden sich 2019 im Alter zwischen 21 und 45 Jahren, aber nur 58 % der Mitarbeiter*innen des AUP.

Getrennt nach Geschlecht werden zwei gegenläufige Tendenzen sichtbar. Auf der einen Seite gibt es eine Annäherung der Werte bei den Frauen: Der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Elternkarenz ist in den letzten zehn Jahren leicht gestiegen (von 2,1 % auf 2,5 %), von Mitarbeiterinnen des AUP dagegen deutlich zurückgegangen (von 6,4 % auf 4,8 %). Dieser Unterschied ist nicht nur mit der Altersstruktur erklärbar, da sich die Gruppe der 21- bis 45-Jährigen anteilsmäßig sowohl beim WUP (leicht) als auch beim AUP (stärker) verringert hat. Auf der anderen Seite entwickeln sich die Werte bei den Männern auseinander: Lag der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeitern des AUP in Elternkarenz 2009 noch jeweils unter 1 %, so hat er sich bei AUP bis 2019 auf 3,6 % vervielfacht, während er beim WUP ebenfalls, aber nicht so stark angewachsen ist (auf 1,5 %). Das ist in Bezug auf das AUP umso erstaunlicher, als die Gruppe der 21- bis 45-jährigen Mitarbeiter zwischen 2009 und 2019 deutlich geschrumpft ist (von 67 % auf 55 %).

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Elternkarenz

WUP und AUP in Elternkarenz, Anzahl und Anteil am gesamten WUP/AUP, 2019



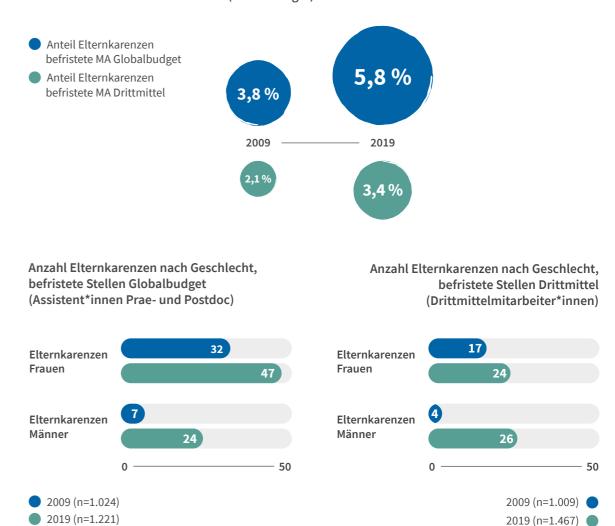
Anteil Frauen in Elternkarenz -Vergleich WUP und AUP



Am häufigsten beanspruchen befristet beschäftigte Nachwuchswissenschafter*innen Elternkarenz. Innerhalb dieser Gruppe gibt es Unterschiede zwischen Assistent*innen Praedoc und Postdoc (Finanzierung durch Globalbudget) und dem wissenschaftlichen Drittmittelpersonal. Letztere gehen auffällig seltener in Elternkarenz als Mitarbeiter*innen, die über das Globalbudget angestellt sind. Beide Gruppen zusammen nützten Elternkarenzen 2019 deutlich öfter als 2009.

Getrennt nach Geschlecht und in absoluten Zahlen fallen vor allem die Unterschiede bei den Frauen auf: Sowohl 2009 als auch 2019 gingen fast doppelt so viele Frauen auf global finanzierten Stellen in Elternkarenz als auf Drittmittelstellen. Dies ist umso auffälliger, da es 2019 insgesamt etwas mehr Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten gab als Assistent*innen Prae- und Postdoc. Bei den Männern sind die Unterschiede dagegen gering.

Anteil Mitarbeiter*innen in Elternkarenz – Vergleich Assistent*innen Prae- und Postdoc (Globalbudget) und Drittmittelmitarbeiter*innen



Mutterschutz

Die Daten zum Mutterschutz geben einerseits Aufschluss über die Anzahl der Geburten bei Mitarbeiterinnen der Universität Wien und sie ermöglichen andererseits einen Vergleich, wie häufig und in welchem Umfang Frauen an der Universität Wien Elternkarenz in Anspruch nehmen.

Die Zahl der Geburten unter den Mitarbeiterinnen der Universität Wien erhöhte sich zwischen 2009 und 2015 und ging anschließend – vor allem bei den Mitarbeiterinnen des AUP – wieder zurück. 2009 gab es im Verhältnis zu allen beschäftigten Frauen mehr Geburten als 2019. Werden diese Zahlen mit der Altersstruktur quergelesen, so ergibt sich folgendes Bild: Beim WUP fiel der Anteil von Frauen in Mutterschutz von 2,9 % auf 2,7 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, auch der Anteil von Mitarbeiterinnen zwischen 21 und 45 Jahren ist etwas geringer geworden (2009: 79 %, 2019: 74 %). Beim AUP ging der Anteil von Frauen in Mutterschutz von 3,6 % auf 3,0 % zurück, parallel dazu verringerte sich der

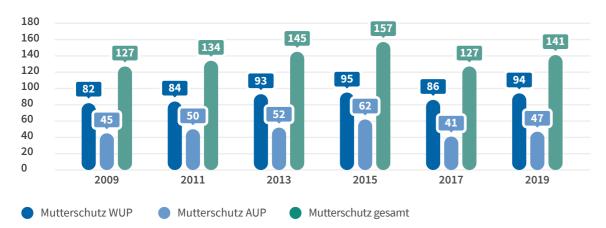
ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Mutterschutz

Anteil von Frauen in der Altersgruppe 21-45 Jahre von 68 % auf 60 %. Das Bild ist anders, wenn nur Mitarbeiterinnen zwischen 26 und 40 Jahren berücksichtigt werden - ein Alter, in dem die meisten Geburten stattfinden: Diese Altersgruppe blieb im AUP anteilsmäßig konstant, im WUP gab es einen leichten Rückgang um zwei Prozentpunkte. Gemessen an dieser enger gefassten "fertilen" Altersgruppe ist der Geburtenrückgang beim AUP der auffälligste Befund innerhalb der letzten Dekade. Frauen im AUP bekommen aber trotz dieses Rückgangs und des deutlich höheren durchschnittlichen Alters immer noch mehr Kinder als Wissenschafterinnen.

Die meisten Geburten im WUP gibt es bei Assistentinnen Prae- und Postdoc (Globalbudget) und beim wissenschaftlichen Drittmittelmitarbeiterinnen. Letztere bekamen 2009 anteilsmäßig mehr Kinder als ihre Kolleginnen auf Globalbudget-Stellen, 2019 bekamen sie anteilsmäßig weniger Kinder.

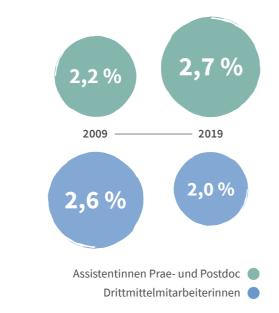
Anzahl Frauen in Mutterschutz, WUP, AUP und Universität Wien gesamt



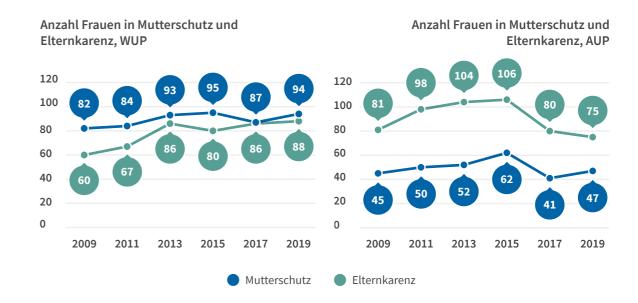
Anteil Frauen in Mutterschutz, Vergleich WUP und AUP



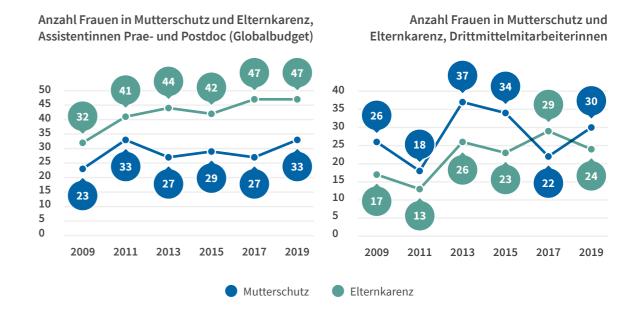
Anteil Frauen in Mutterschutz, Vergleich Assistentinnen Prae- und Postdoc (Globalbudget) und Drittmittelmitarbeiterinnen



Die nächsten beiden Grafiken zeigen einen Vergleich der Anzahl von Frauen des WUP bzw. AUP, die sich pro Kalenderjahr in Mutterschutz und/oder Elternkarenz befinden. Während mehr Wissenschafterinnen pro Jahr in Mutterschutz als in Elternkarenz sind, überwiegt die Anzahl von Frauen in Elternkarenz beim AUP deutlich. Daraus wird ersichtlich, dass Wissenschafterinnen (viel) seltener und kürzer in Elternkarenz gehen als Mitarbeiterinnen des AUP.



Innerhalb der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gibt es jedoch große Unterschiede. Bei den Assistentinnen Prae- und Postdoc (Globalbudget) befinden sich - ähnlich wie beim AUP - pro Kalenderjahr wesentlich mehr Personen in Elternkarenz als in Mutterschutz. Das bedeutet, dass Frauen in dieser Gruppe, die ein Kind bekommen, nach dem Mutterschutz häufig in eine (auch längere) Elternkarenz gehen. Ganz anders die Situation bei wissenschaftlichen Drittmittelmitarbeiterinnen: Hier sind in der Regel deutlich mehr Frauen pro Kalenderjahr in Mutterschutz als Elternkarenz, d.h. viele wissenschaftliche Drittmittelmitarbeiterinnen gehen entweder gar nicht oder nur sehr kurz in Elternkarenz.



ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Mutterschutz

FleKuKi - Flexible Kurzzeit-Kinderbetreuung

Im Rahmen von FleKuKi haben Mitarbeiter*innen der Universität Wien die Möglichkeit, ihre Kinder kostenlos für einen kurzen Zeitraum betreuen zu lassen. FleKuKi dient der punktuellen stundenweisen Abdeckung von akuten Betreuungsengpässen, die durch berufliche Pflichten und fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten entstehen. Das Angebot wird von der DLE Personalwesen und Frauenförderung finanziert. Die Kinderbetreuung übernimmt das qualifizierte Betreuungspersonal der Flying Nannies des Kinderbüros.

Weitere Informationen finden Sie im <u>Intranet</u> > Themen A-Z > Vereinbarkeit > Vereinbarkeit von Beruf mit Sorgearbeit.



Interview zu Eltern in der Wissenschaftskarriere mit Inken Lind

"Verliere ich Qualifikationen, wenn ich ein Jahr mit meinem Baby zuhause bleibe oder gewinne ich welche, aber auf eine ganz andere Art und Weise?"

In der Wissenschaft müssen viele Karrierestufen am Weg zur Professur oder zu einer dauerhaften Stelle erklommen werden. Es ist wichtig, sich im Forschungsfeld zu positionieren, gut zu vernetzen und in der akademischen Community präsent zu sein. Der Konkurrenzdruck ist dabei groß. Das verlangt von Wissenschafter*innen ein hohes zeitliches Commitment und erlaubt (nahezu) keine Auszeiten. Dies wird spätestens dann zur Herausforderung, wenn sie auch eine Familie gründen möchten. Inken Lind erzählt im Interview von erhöhter Kinderlosigkeit unter Forschenden und wie die Vereinbarkeit von Eltern in der Wissenschaftskarriere unterstützt werden kann.

Vor etwa 10 Jahren haben Studien aus dem deutschsprachigen Raum gezeigt, dass Kinderlosigkeit unter Wissenschafter*innen deutlich höher ist als unter anderen Menschen mit akademischem Abschluss. Hat sich hier seither etwas verändert und gibt es dazu aktuellere Zahlen?

Inken Lind: Die damaligen Studien haben mit Personaldaten gearbeitet, wodurch wir objektiviert wussten, wie hoch der Elternanteil im wissenschaftlichen Personal war. Diese Daten können leider aufgrund von Verfügbarkeit und Datenschutzverordnung in Deutschland so nicht mehr generiert werden. Heute müssen wir daher Annäherungen durch Vollerhebungen im wissenschaftlichen Personal finden und damit leben, dass es Selbstselektionseffekte geben könnte.

Zeigten sich in den damaligen Studien Unterschiede bei der erhöhten Kinderlosigkeit zwischen Männern und Frauen oder zwischen verschiedenen Statusgruppen, z.B. zwischen Mittelbau und Professor*innen?

Inken Lind: Insgesamt gab es mehr kinderlose Frauen als Männer, aber das Interessante an diesen Zahlen war vor allem die Steigerungsrate von Kinderlosigkeit bei männlichen Wissenschaftern im Mittelbau. Das ist darauf zurückzuführen, dass sich in diesem Betrachtungszeitraum die Personal- und Vertragsstrukturen an den deutschen Universitäten geändert haben. Der Anteil an Drittmittelangestellten hat sich deutlich erhöht und somit den Mittelbau insgesamt vergrößert. Diese Drittmittelfinanzierung hat Schwierigkeiten mit sich gebracht: Es gibt über

Prof. Dr. Inken Lind ist Direktorin des Instituts für Geschlechterstudien und Co-Leitung des Masterstudiengangs Gender & Queer Studies an der Technischen Hochschule Köln. Ihre aktuellen Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind u.a.: Gender und Care, Geschlechtersegregation in akademischen Karrieren, geschlechtsspezifische Karrierewege bzw. Familienbildungsprozesse.

eine lange Zeit Unsicherheit in einem Alter, wo Familiengründung stattfinden könnte. Der Anteil kinderloser Wissenschafterinnen ist auf relativ hohem Niveau stabil geblieben. Andererseits gibt es auch widersprüchliche Belege dafür, dass es mittlerweile mehr Mütter unter Professorinnen gibt. Im historischen Verlauf sieht man, dass diese nicht mehr typischerweise kinderlos sind oder nur ein Kind haben, sondern dass eine Teilgruppe auf nichts verzichtet. Wenn übrigens zwei Personen, die in der Wissenschaft tätig sind, ein Paar bilden, dann kumulieren sowohl die Vorteile der relativ freien Zeitgestaltung als auch deren Nachteile. Interessant ist, dass sogenannte Dual-Career-Paare tendenziell eher kinderlos bleiben als Paare, in denen nur ein Teil in der Wissenschaft tätig ist. Auch bei Hochschulformen gibt es Unterschiede: Es scheint laut diesen älteren Daten an Fachhochschulen einfacher zu sein, Kinder mit wissenschaftlicher Arbeit zu verbinden, als an Universitäten. Das hängt vermutlich mit unterschiedlichen Karrierewegen innerhalb dieser Institutionen zusammen.

ERWERBSARBEIT &

Interview Inken Lind

VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Was sind Hindernisse, als Wissenschafter*in einen Kinderwunsch zu realisieren?

Inken Lind: Es gibt nicht einen einzigen großen Hinderungsgrund. Eine Familie zu gründen und Verantwortung zu übernehmen, ist für Paare oder Frauen eine komplexe Entscheidung. Es gibt eine Kumulation von Gründen, die diese wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen. Berufliche Unsicherheit ist zum Beispiel ein relevanter Aspekt. Das kann bewirken, dass die Entscheidung hinausgezögert wird bis die Promotion abgeschlossen ist, bis man in der Postdoc-Phase oder in einem beruflichen Kontext angekommen ist. Wir haben in wissenschaftlichen Karriereverläufen ein unglückliches Zusammentreffen von entscheidenden beruflichen Phasen mit sich langsam schließenden Zeitfenstern für Familiengründung. Diese Zeitfenster haben sich aber objektiv und in der subjektiven Wahrnehmung vergrößert, denn es gibt jetzt mehr medizinische Möglichkeiten, Kinder später zu gebären. Es wird spannend sein, wie sich das auf das generative Verhalten des wissenschaftlichen Personals auswirkt. Dazu haben wir leider noch keine belastbaren Daten.

Gibt es noch weitere Gründe?

Inken Lind: Es gibt auch objektive Bedingungen wie Verfügbarkeitserwartungen, womit nicht nur die Präsenz vor Ort gemeint ist. Durch die Pandemie und mehr Homeoffice-Möglichkeiten hat sich das etwas aufgeweicht, außer in Laborfächern beispielsweise. Dem Wissenschaftssystem ist außerdem immanent, dass wir alle mehr arbeiten als vertraglich festgelegt ist. Je geringer die Arbeitszeit, also z.B. bei Praedocs, desto prozentuell höher ist die Überleistung. Es gibt also implizite Erwartungshaltungen, die den ganzen wissenschaftlichen Bereich prägen. Das wird auch von einer starken internalen Motivation und dem Interesse an der Sache bzw. am eigenen Forschungsvorhaben getragen. Für eine wissenschaftliche Laufbahn ist es notwendig, Kontakte zu pflegen, präsent zu sein und zu veröffentlichen. Durch die Corona-Situation hat einerseits eine weitere Entgrenzung von Arbeit und Privatleben stattgefunden, andererseits wurden Care-Verantwortungen - wenn es hart auf hart kommt - vermehrt von Frauen geleistet. Beide

Aspekte sind Hinweise darauf, dass es sowohl gesellschaftlich als auch im Wissenschaftssystem einen Gender Bias gibt. Wer eine involvierte Mutterschaft und gleichzeitig Erfolg in der wissenschaftlichen Laufbahn möchte, stößt immer an Grenzen. Wir erleben aber auch viele Erfolge: Es gibt zum Beispiel mehr Offenheit für familienfreundliche Meeting-Zeiten - zumindest in den Leitbildern von Hochschulen. Aber die Wissenschaft bleibt einfach ein sehr kompe-

Welche Herausforderungen erleben Wissenschafter*innen, wenn sie Eltern werden? Gibt es da Unterschiede zwischen Müttern und Vätern?

Inken Lind: Theoretisch gibt es keine anderen Anforderungen. Elternschaft kann sehr unterschiedlich gestaltet werden. Wir sehen in der Wissenschaft, wie in vielen anderen Bereichen, dass Vereinbarkeit vor allem durch das Auslagern von Kinderbetreuung ermöglicht wird. In dem Sinne ist das eine Aushandlung innerhalb des Paares, wie die Elternrollen wahrgenommen werden. Ich möchte noch andere Fragen einbringen, die gesellschaftlich breiter diskutiert werden sollten: Kann Vereinbarkeit nur stattfinden, wenn Sorgearbeit ausgelagert wird? Was für ein Bild von Sorge und Verantwortung transportieren wir an die nachwachsende Generation? Es gibt immer mehr Väter, die involvierte Vaterschaft realisieren wollen, und an die gleichen strukturellen Grenzen stoßen wie Mütter. Es hat weniger mit dem Geschlecht zu tun als mit der Frage, wie Elternschaft gelebt wird. Das finde ich sehr wichtig, weil es sonst zu Zuschreibungen von Problemen auf Frauen und Mütter kommt. Es gibt aber auch unterschiedliche Fachkulturen. In manchen wird es negativer bewertet, wenn Väter aus dem Rollenbild des Wissenschafters, der zehn Stunden im Büro oder Labor ist, ausbrechen.

Mit welchen Vorurteilen haben Eltern in der Wissenschaft zu kämpfen? Findet Elterndiskriminierung in der Wissenschaft statt und wenn ja, inwiefern?

Inken Lind: Es gibt eine Tendenz dazu, Verfügbarkeitserwartungen an Frauen und Mütter auf Leistungserwartungen zu reduzieren. Meine Vermutung wäre, dass sich in den letzten Jahren ein Gender Bias abgeschwächt hat, aber immer noch zu finden ist. Dazu gibt es auch eine andere Perspektive, denn der Wissenschaftsbereich ist sehr kompetitiv und komplex. Vorgesetzte verantworten beispielsweise Drittmittelprojekte, die an vertragliche Bedingungen und zeitliche Befristungen geknüpft sind. Natürlich ist es aus Gleichstellungsperspektive problematisch, wenn Vorgesetzte keine jungen Mütter in ein Projekt aufnehmen. Es ist aber nachvollziehbar, wenn sie öfter die Erfahrung gemacht haben, dass junge Mütter eher ausfallen als Väter, weil nach wie vor eine klassische Rollenaufteilung gelebt wird. Wenn wir nur auf Schwierigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses schauen, sehen wir nicht, welche Zwänge und Verpflichtungen es im gesamten System gibt. Auch Führungskräfte sind in einer Position, in der sie Verantwortung für mehrere Mitarbeiter*innen tragen und zudem vielleicht auch selbst für alte Eltern oder heranwachsende Kinder sorgen. Wenn es Töpfe für die Anstellung von Ersatzkräften gäbe, wäre die Personaldecke nicht so eng und alle stünden weniger unter Druck. Dann fällt es auch leichter, im Team auf individueller Ebene gute Bedingungen für Nachwuchskräfte anzubieten.

Wir sehen, dass Vereinbarkeitsangebote, z.B. Elternkarenz oder Pflegefreistellung, im wissenschaftlichen Personal weniger und kürzer als im allgemeinen Personal genutzt werden. Was braucht es, um Elternschaft und Wissenschaftsberuf besser vereinbaren zu können?

Inken Lind: Erstmal ist es hilfreich und klug für die eigene Laufbahn, wenn Wissenschafter*innen nicht so lange abwesend sind. Theoretisch gibt es die Möglichkeit der Befristungsverlängerung für Kindererziehungszeiten und das ist auch eine sehr gute Entwicklung. Praktisch ist es aber nicht so einfach, wenn man in der Wissenschaft bleiben und ein Projekt fertig abschließen will. Insofern sehe ich unter den gegebenen strukturellen Bedingungen keine guten Optionen. Eine Lösung wäre, wenn der Wert von Care-Aufgaben generell mehr wertgeschätzt wird. Verliere ich Qualifikationen, wenn ich ein Jahr mit meinem Baby zuhause bleibe oder gewinne ich welche, aber auf eine ganz andere Art und Weise?

Das ist eine Bewertungsfrage. Im Augenblick geht die Bewertung noch stärker dahin, dass wir Kinderbetreuung abgeben müssen. Die enge Verknüpfung von Weiblichkeit und Care-Aufgaben ist ein gesellschaftliches Problem, das immer wieder neu gefüttert wird. Der Umgang damit ist paradox: Einerseits müssen wir benennen, dass Frauen mehr Sorgearbeit übernehmen, andererseits wird dadurch erneut festgeschrieben, dass Kinder nur ihr Problem sind. Organisationen sollten sich allgemein zu sorge- oder carefreundlichen Organisationen entwickeln - unabhängig vom Kinderthema. Wir sind oder waren alle mal von Sorgearbeit abhängig, als wir Kinder waren, wenn wir krank sind oder wir alt werden. Diese Sichtweise könnte eine andere Konnotation bringen: nämlich die besondere Bedeutung von Sorgeverantwortung für Andere zeigen. So eine Kulturveränderung ist natürlich nicht einfach umzusetzen. Ich könnte mir als konkrete Veränderung vorstellen, dass ein Maßstab für erfolgreiche Führung sein kann, wie viele Kinder in der eigenen Abteilung oder am eigenen Lehrstuhl geboren werden. Warum haben wir keine schwarzen Bretter an Hochschulen, wo Neugeborene angekündigt und gefeiert werden? So etwas kenne ich nicht. Mein Plädoyer wäre, die reine Konnotation von Sorge für andere als Problem und Schwierigkeit aufzulockern und dahin zu gehen, was dadurch alles möglich ist und welche besonderen Leistungen damit verbunden sind.



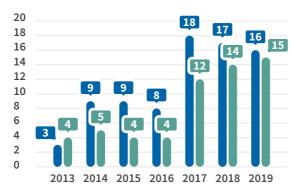
ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Interview Inken Lind

Elternfrühkarenz

Die Elternfrühkarenz – auch bekannt als "Papamonat" – wurde 2011 für Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst und 2013 für Mitarbeiter*innen nach dem Kollektivvertrag eingeführt. 2013 wurde sie an der Universität Wien zum ersten Mal genützt, seit 2017 gibt es einen merklichen Anstieg von Personen, die davon Gebrauch machen. Elternfrühkarenz kann auch von Partner*innen bei gleichgeschlechtlicher Elternschaft in Anspruch genommen werden.





/UP AUP

Empfehlungen für Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Die Empfehlungen sollen Bewusstsein für das Thema Vereinbarkeit von Beruf & Familie schaffen und geben gleichzeitig konkrete Handlungsempfehlungen in folgenden Bereichen: Kommunikation und Arbeitszeit, werdende Eltern als Mitarbeiter*innen, Gestaltung des Wiedereinstiegs und Umgang im Arbeitsprozess sowie Umgang mit Schwangeren bei der Bewerbung.

Die Empfehlungen sind von der grundsätzlichen Absicht getragen, die Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen und der Universität auszubalancieren. Sie richten sich insbesondere an Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen der Universität, haben nur teilweise rechtlich bindenden Charakter, sind aber dennoch eine klare Richtschnur für den Umgang mit Mitarbeiter*innen mit Betreuungspflichten.

Die Empfehlungen finden Sie im <u>Intranet</u> > Themen A-Z > Vereinbarkeit > Vereinbarkeit von Beruf mit Sorgearbeit.

Zusammenfassende Analyse:

Die Daten rund um Elternkarenzen und Mutterschutz bestätigen den vielfach herausgearbeiteten Befund, dass Wissenschafterinnen häufig keine bzw. wenige Kinder bekommen, auch wenn es derzeit an der Universität Wien keine Statistiken zur Anzahl von Kindern unter den Mitarbeiter*innen gibt. Auffällig ist die geringe Anzahl von Wissenschafterinnen in Elternkarenz im Verhältnis zum Mutterschutz – ein klares Indiz, dass Produktivitätspausen für viele Wissenschafterinnen keine Option sind. Dies trifft in viel höherem Ausmaß auf wissenschaftliche Drittmittelmitarbeiterinnen zu als auf befristete Mitarbeiterinnen auf Globalbudget-Stellen (Assistentinnen Prae- und Postdoc).

Darüber hinaus zeigen die Daten zwei Entwicklungen: Zum einen hat sich die Zahl der Männer in Elternkarenz in der letzten Dekade vervielfacht (von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend), wobei sich gleichzeitig die Dauer der Karenzen verkürzt hat. Zum anderen bekommen Frauen an der Universität Wien seltener Kinder als noch vor zehn Jahren, wobei dieser Trend im AUP ausgeprägter ist als im WUP. Eine mögliche, aber nicht ausreichende Erklärung im AUP ist der gegenüber 2009 gestiegene Altersdurchschnitt. Ein weiterer Grund könnte in der zunehmenden Akademisierung des Verwaltungsbereichs liegen⁵¹, da Frauen mit akademischen Abschlüssen seltener Kinder bekommen als Frauen ohne akademischen Abschluss. Der – wenn auch geringere – Rückgang von Geburten unter Wissenschafterinnen deutet darauf hin, dass sich die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgearbeit in der letzten Dekade nicht verbessert hat. Elternfrühkarenz wird bislang von wenigen Vätern/nicht gebärenden Elternteilen genützt.

Sorgearbeitsbezogene Abwesenheiten an der Universität Wien – Pflege von Angehörigen 2.4

Menschen benötigen vor allem zu Beginn und am Ende des Lebens Pflege und Unterstützung, aber auch wenn sie chronisch krank sind oder eine Behinderung haben. Die seit Jahren steigende Anzahl an pflegebedürftigen Angehörigen hat mit demografischen Veränderungen zu tun (Stichwort "alternde Gesellschaft"). Für Berufstätige ist die Pflegefreistellung ein wichtiges Instrument, um

kurzfristig erkrankte Angehörige (meist Kinder) betreuen zu können. Außerdem gibt es Pflegekarenz oder -teilzeit für die Pflege längerfristig erkrankter Angehöriger und Hospizkarenz oder -teilzeit für die Begleitung sterbender Angehöriger. Im Folgenden wird die Inanspruchnahme dieser Vereinbarkeitsangebote für die Universität Wien untersucht.

Pflegefreistellung kann u.a. in Anspruch genommen werden, wenn im Haushalt lebende nahe Angehörige erkranken. Nahe Angehörige sind Ehegatt*innen, eingetragene Partner*innen und Lebensgefährt*innen, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder, Enkel und Urenkel sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von Ehegatt*innen, eingetragenen Partner*innen und Lebensgefährt*innen. Eltern (Wahlund Pflegeeltern) haben für ihre Kinder Anspruch auf Pflegefreistellung – und zwar unabhängig davon, ob sie in einem gemeinsamen Haushalt leben oder nicht.

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist mit einer Woche pro Arbeitsjahr begrenzt. Als Grundlage hierfür dient die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Für die notwendige Pflege von erkrankten Kindern bis zum 12. Lebensjahr steht eine weitere Woche zu.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet > Themen A-Z > Personelles > Abwesenheitsverwaltung.

An der Häufigkeit von Pflegefreistellungen zeigt sich besonders deutlich die Sonderstellung des Beschäftigungsfeldes Wissenschaft: 2019 nahmen nur 128 Personen des WUP Pflegefreistellungen in Anspruch, dies entspricht 2 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Demgegenüber waren es im AUP 406 Mitarbeiter*innen (16 % aller Mitarbeiter*innen des AUP), die Pflegefreistellungen beanspruchten. In beiden Mitarbeiter*innengruppen

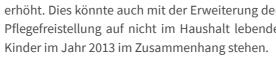
hat sich die Anzahl der Personen mit Pflegefreistellung(en) in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht. Dies könnte auch mit der Erweiterung der Pflegefreistellung auf nicht im Haushalt lebende

WUP mit Pflegefreistellung(en), Anzahl und Anteil am gesamten WUP

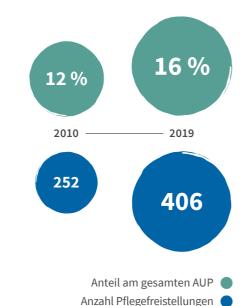


Anteil am gesamten WUP

Anzahl Pflegefreistellungen



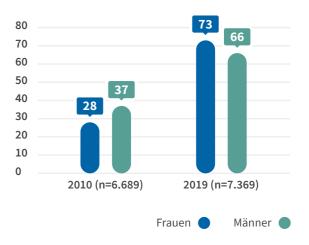
AUP mit Pflegefreistellung(en), Anzahl und Anteil am gesamten AUP



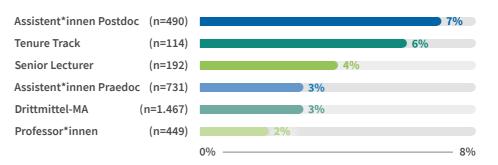
Die wenigen Pflegefreistellungen im WUP sind relativ gleichmäßig zwischen Frauen und Männern verteilt, es gibt aber Unterschiede zwischen den einzelnen Personengruppen. Am häufigsten nahmen 2019 Assistent*innen Postdoc Pflegefreistellungen in Anspruch, am seltensten Professor*innen.

Im AUP beanspruchten - nicht nur zahlensondern auch anteilsmäßig – mehr Frauen als Männer Freistellungen für die Pflege von Angehörigen, der Unterschied ist in den letzten Jahren aber kleiner geworden (2010: 9 % aller Mitarbeiter des AUP, 14 % aller Mitarbeiterinnen des AUP, 2019: 15 % versus 18 %).

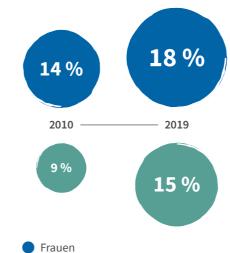
Anzahl Mitarbeiter*innen WUP mit Pflegefreistellung(en) nach Geschlecht



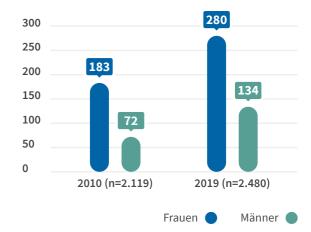
Anteil Personen mit Pflegefreistellung(en) pro Personengruppe des WUP, 2019



Anteil Mitarbeiter*innen mit Pflegefreistellung(en) am gesamten AUP, nach Geschlecht



Anzahl Mitarbeiter*innen AUP mit Pflegefreistellung(en) nach Geschlecht



Männer

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

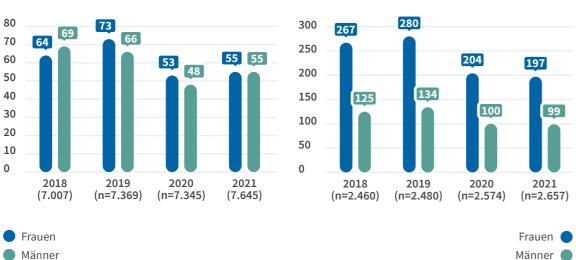
Pflegefreistellung

Pflegefreistellungen seit Pandemiebeginn

Interessant ist die Entwicklung der Pflegefreistellungen seit Beginn der COVID-19-Krise. 2020 und 2021 befanden sich große Teile des wissenschaftlichen wie auch des allgemeinen Personals über weite Strecken des Jahres im Homeoffice. Trotz der vielfachen Belastungen – wie Homeschooling und anderen Aufgaben, die nicht mehr ausgelagert werden konnten – sank die Anzahl der Pflegefreistellungen gegenüber den beiden Vorjahren auffällig (bei steigender Anzahl von Mitarbeiter*innen). Besonders deutlich ist der Rückgang der Pflegefreistellungen beim AUP. Obwohl Frauen vielen Studien zufolge stärker als Männer von der Mehrfachbelastung betroffen waren, nahmen 2020 und 2021 ca. ein Viertel weniger Mitarbeiterinnen des AUP Pflegefreistellung(en) in Anspruch als in den Jahren davor. Es gibt zwar seit Pandemiebeginn einen Sonderurlaub bei verordneter Quarantäne aufgrund einer COVID-Erkrankung oder bei Kontakt mit einer an COVID erkrankten Person. Dieser wiegt den Rückgang bei den Pflegefreistellungen aber nicht auf, zumal er nicht nur für die Betreuung von erkrankten Kindern bzw. Kindern in Quarantäne, sondern auch für die eigene Erkrankung bzw. Quarantäne konsumiert wurde. (2020: 16 Personen WUP, 19 Personen AUP, 2021: 27 Personen WUP, 33 Personen AUP).







Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit

Zwischen 2010 und 2019 wurde in mehreren Schritten die gesetzliche Grundlage geschaffen, um zur Pflege und Begleitung von schwer kranken bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren bzw. für einen oder mehrere Monate in Karenz zu gehen.

Familienhospizkarenz/-teilzeit und Pflegekarenz/-teilzeit

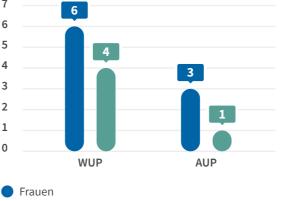
Die Familienhospizkarenz ermöglicht allen Mitarbeiter*innen, ihre sterbenden Angehörigen sowie ihre – im gleichen Haushalt lebenden – schwersterkrankten Kinder über einen bestimmten Zeitraum zu begleiten.

Bei der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit handelt es sich um eine Karenz bzw. Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines*einer nahen Angehörigen gegen Entfall bzw. Aliquotierung des Arbeitsentgelts.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet > Themen A-Z > Personelles > Abwesenheitsverwaltung.

An der Universität Wien wurde zwischen 2014 und 2020 insgesamt 14 Mal (für insgesamt 31,5 Monate) davon Gebrauch gemacht. Auch bei diesen niedrigen Zahlen wird deutlich, dass tendenziell mehr Frauen als Männer diese Art der Sorgearbeit übernehmen.

Anzahl Personen in Hospiz- und Pflegekarenz bzw. -teilzeit, Universität Wien gesamt, 2014-2020



Männer

Zusammenfassende Analyse:

Wissenschafter*innen haben zwar seltener Kinder als andere Beschäftigungsgruppen, dies dürfte aber nicht der einzige Grund dafür sein, weshalb sie Pflegefreistellungen nur in Ausnahmefällen in Anspruch nehmen. Vielmehr zeigt sich in diesen Zahlen besonders anschaulich, dass wissenschaftliche Arbeit einer anderen Logik folgt als "klassische" Erwerbsarbeit. Auch wenn es – abgesehen von Professuren – Regelungen zu Anwesenheiten gibt, erlaubt und erfordert die wissenschaftliche Arbeit in der Praxis eine höhere zeitliche und örtliche Flexibilität als andere Berufe. Dies bringt einerseits mehr Freiheit mit sich, erschwert es aber möglicherweise auch, gesetzlich verankerte Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen. Dazu kommt eine hohe Motivation, gepaart mit enormem Konkurrenzdruck, die Arbeit voranzutreiben, um in der Wissenschaft bleiben bzw. längerfristig bestehen zu können. Zusätzliche Anforderungen im Bereich der Sorgearbeit, wie ein krankes Kind, können damit zulasten der Selbstsorge gehen.

Die rückläufigen Zahlen bei den Pflegefreistellungen in den Pandemiejahren 2020 und 2021 legen die Vermutung nahe, dass die geringere Regulierung der Arbeitszeit, die das Homeoffice im Lockdown mit sich brachte, einen ähnlichen Entgrenzungseffekt auf das AUP hatte.

Pflege- oder Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit wurde sowohl von Angehörigen des WUP als auch des AUP nur in absoluten Ausnahmefällen in Anspruch genommen. Angesichts der steigenden Zahl von Menschen, die pflegebedürftige Angehörige haben, ist das durchaus überraschend und könnte mit einer geringen Bekanntheit des Angebots zu tun haben. Es könnte auch ein Zeichen dafür sein, dass die Rahmenbedingungen des Angebots den tatsächlichen Bedürfnissen nicht ausreichend entsprechen.

Abwesenheiten aus anderen Gründen

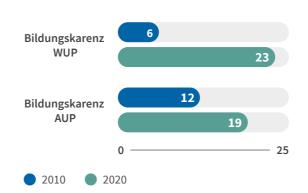
Berufliche Auszeiten oder eine Reduktion der Arbeitszeit stehen nicht immer in Verbindung mit Sorgearbeit. Andere Anlässe sind der Wunsch nach Weiterbildung, aber auch das Bedürfnis, anderen Lebensbereichen für eine bestimmte Zeit mehr Raum zur Entfaltung zu geben. Die bekannteste und am häufigsten genützte Auszeit für Weiterbildung ist die Bildungskarenz oder

-teilzeit. Andere Auszeiten wie Sabbatical oder Bildungsurlaub sind auf Ebene der Unternehmen durch Betriebsvereinbarungen zu regeln. An der Universität Wien gibt es eine Reihe von Möglichkeiten für berufliche Auszeiten, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

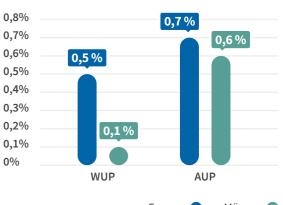
Bildungskarenz/-teilzeit und Sabbatical

Bildungskarenz war für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen vor zehn Jahren noch so gut wie kein Thema, mittlerweile wird das Angebot etwas häufiger genützt (23 Personen im Jahr 2020). Auch im AUP wurde Bildungskarenz 2020 häufiger genützt als 2010, allerdings hat sich das Personal in den zehn Jahren auch zahlenmäßig vergrößert. Ein Blick auf den Anteil von Personen in Bildungskarenz an allen Mitarbeiter*innen im Jahr 2020 zeigt, dass Bildungskarenz am häufigsten von Frauen im AUP und am seltensten von Männern im WUP genützt wird.

Anzahl Mitarbeiter*innen WUP und AUP in Bildungskarenz



Anteil Mitarbeiter*innen in Bildungskarenz am gesamten WUP und AUP, nach Geschlecht, 2020



Frauen Männer

Bildungskarenz/-teilzeit

Mitarbeiter*innen, ausgenommen sind Beamt*innen, externe Lehrbeauftragte, Lehrlinge, und Werkvertragsnehmer*innen, können unter bestimmten Voraussetzungen Bildungskarenz/-teilzeit zum Zwecke der Weiterbildung gegen Entfall des Arbeitsentgelts mit Vorgesetzten vereinbaren. Sie können vom AMS bei Erfüllung der Voraussetzungen Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld beziehen.

Die Mindestdauer einer Bildungskarenz beträgt zwei Monate und die Höchstdauer ein Jahr. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen konsumiert werden. Ein Teil muss mindestens zwei Monate betragen. Bildungsteilzeit ermöglicht eine Reduktion der Arbeitszeit zwischen 25 % und 50 % zum Zweck der Aus- und Weiterbildung. Die Mindestdauer einer Bildungsteilzeit beträgt vier Monate und die Höchstdauer zwei Jahre. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen konsumiert werden. Ein Teil muss mindestens vier Monate betragen.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet > Themen A-Z > Personelles > Abwesenheitsverwaltung.

ERWERBSARBEIT & VEREINBARKEIT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Bildungskarenz/-teilzeit und Sabbatical

Neben Bildungskarenz können Mitarbeiter*innen der Universität Wien auch Bildungsteilzeit beantragen. Zwischen 2010 und 2020 nahmen durchschnittlich 2 Frauen und 2 Männer des WUP sowie 5 Frauen und 2 Männer des AUP Bildungsteilzeit in Anspruch.

Während Bildungskarenz und -teilzeit allen Arbeitnehmer*innen in Österreich zur Verfügung stehen, ist das Sabbatical eine 2014 zwischen Universitätsleitung und Betriebsrät*innen abgeschlossene Betriebsvereinbarung.

Das Sabbatical ermöglicht die Erarbeitung persönlicher Freizeit zusätzlich zum Erholungsurlaub durch anteilige Bezugskürzung. Das Sabbatical wird in eine Anspar- und eine Freizeitphase unterteilt, die gemeinsam maximal fünf Jahre betragen. Die Freizeitphase kann zwischen mindestens sechs und höchstens zwölf Monate betragen und ist ungeteilt zu verbrauchen. Wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen, haben Mitarbeiter*innen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, nach sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität Wien Anspruch, Beamt*innen bzw. Vertragsbedienstete nach mindestens fünf Jahren im Dienst.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet > Themen A-Z > Personelles > Abwesenheitsverwaltung.

In der Praxis spielte das Sabbatical bislang keine große Rolle und wurde nur von einzelnen Personen (überwiegend aus dem WUP) wahrgenommen, Tendenz leicht steigend (2015: 2 Personen, 2020: 8 Personen).

Sonstige Abwesenheiten

Die Universität Wien ermöglicht ihren Mitarbeiter*innen abgesehen von Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Sabbatical weitere berufliche Auszeiten. Dazu gehören Bildungsurlaub (für AUP und WUP) und Studienurlaub (nur für WUP), die 2014 durch jeweils eine Betriebsvereinbarung geregelt wurden. Bildungsurlaub wurde bislang nur von einer Person beansprucht, Studienurlaub von insgesamt 11 Personen.

Für Professor*innen gibt es zudem das Forschungsfreisemester, das in der Regel jedes neunte Semester für die Durchführung eines Forschungsprojekts in Anspruch genommen werden kann. Sie werden in diesem Semester von Lehre und Verwaltungsaufgaben freigestellt.

Eine weitere Möglichkeit für eine berufliche Auszeit bietet eine unbezahlte Karenzierung unter Entfall der Bezüge, die in Absprache mit den Vorgesetzten gewährt werden kann.



Zusammenfassende Analyse:

Berufliche Auszeiten zum Zweck der Weiterbildung, aber auch zu anderen nicht sorgearbeitsbezogenen Zwecken, sind ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen (z.B. Selbstsorge). Für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen haben formalisierte Auszeiten wie Bildungskarenz wenig Relevanz, da die wissenschaftliche Laufbahn selbst eine Bildungslaufbahn ist und beispielsweise bei Assistent*innen Praedoc ein Teil des Vertrags dem Verfassen der Dissertation gewidmet ist. Dennoch gibt es einen – wenn auch kleinen – Bedarf an Bildungskarenz, vor allem beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal. Die Professor*innen haben die Möglichkeit, in bestimmten gesetzlich geregelten Zeitabständen ein Forschungsfreisemester zu beantragen. Zu bedenken ist, dass für manche Angebote eine längere Betriebszugehörigkeit erforderlich ist, was gerade für Wissenschafter*innen in befristeten Verträgen nicht immer leicht zu erreichen ist. Mitarbeiter*innen des AUP nützen berufliche Auszeiten zur Weiterbildung durchaus häufig. Zwischen 2010 und 2020 waren im Schnitt pro Jahr 27 Personen entweder in Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit. Die sonstigen Möglichkeiten für Freistellungen (Sabbatical, Karenz ohne Bezüge, etc.) wurden nur vereinzelt beansprucht. Dennoch sind sie wichtige Angebote, um in bestimmten Lebensphasen anderen Lebensbereichen Raum geben zu können.



- ³¹ Alle Daten zu Beschäftigten an der Universität Wien wurden von der Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung, Abteilung EDV-Koordination und Personalcontrolling zur Verfügung gestellt.
- 32 In diesem Kapitel werden bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nur Angehörige des wissenschaftlichen Kernpersonals berücksichtigt, keine Lektor*innen und studentischen Mitarbeiter*innen. Die Arbeitszeiten dieser beiden Gruppen passen nicht in die Vollzeit-/Teilzeitlogik.
- ³³ Inklusive Eltern-, Alters-, Bildungs- und Pflegeteilzeit.
- ³⁴ Quelle: Statistik Austria, Teilzeitarbeit <u>Teilzeitquote, https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-</u>
- 35 Vgl. Stadler, Bettina (2019), Elternteilzeit in Österreich. Entwicklungen und Beschäftigungseffekte, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte.
- ³⁶ Die Daten bilden die Stellenstruktur ab, nicht das tatsächliche Stundenausmaß, das gearbeitet wird. Dieses kann aufgrund diverser Abwesenheitsgründe differieren (Karenzen, Elternteilzeit, längere Krankenstände, etc.).
- 37 Dies waren: DLE Personalwesen und Frauenförderung, DLE Finanzwesen und Controlling, DLE Öffentlichkeitsarbeit, DLE Internationale Beziehungen, DLE Studien- und Lehrwesen, DLE Postgraduate Center, Stabsstelle Büro Rektorat. Nicht berücksichtigt wurde die DLE Bibliotheks- und Archivwesen, in der es sehr viele geringfügige Beschäftigungen und Beschäftigungen mit niedrigem Stundenausmaß gibt.
- ³⁸ Diese waren: DLE Raum- und Ressourcenmanagement und DLE Zentraler Informatikdienst.
- ³⁹ Im Juni 2020 waren 20 Männer und 5 Frauen in den drei Bereichen beschäftigt.
- ⁴⁰ Vgl. u.a. England, Paula (1992), Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: De Gruyter.
- 41 Vgl. https://www.eg-check.de/
- ⁴² Bei der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung bewerten Angehörige verschiedenster Berufe die Anforderungen und Belastungen ihres jeweiligen Berufs anhand eines standardisierten Fragebogens.
- ⁴³ Vgl. u.a. Dowling, Emma (2021), The Care Crisis. What Caused It and How Can We End It? Verso Verlag.
- 44 Briken, Kendra; Blättel-Mink, Birqit; Rau, Alexandra; Siegel, Tilla (2018), "Sei ohne Sorge". Vom Vermessen und Un/Sichtbarmachen akademischer Sorgearbeit in der neoliberalen Hochschule. In: Hark, Sabine; Hofbauer, Johanna (Hg): Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp, 311-339, S. 320.
- 45 Winslow, Sarah (2010), Gender Inequality and Time Allocations among Academic Faculty. Gender and Society 24(6), 769-793.
- ⁴⁶ In der Datenbroschüre "Gender im Fokus 7" der Abteilung Gleichstellung und Diversität findet sich eine ausführliche Analyse der Publikationen und Drittmitteleinwerbung aus Geschlechterperspektive an der Universität Wien.
- ⁴⁷ Die Anzahl der Semesterwochenstunden wird für diese Betrachtung jeweils auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.
- ⁴⁸ Vgl. Rille-Pfeifer, Christiane; Kapeller, Olaf (2017), Familienpolitik in Österreich. Wirkungsanalyse familienpolitischer Maßnahmen des Bundes. Familienforschung – Schriftenreihe des österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF), Bd. 27, Budrich
- ⁴⁹ Val. Reidl, Sybille; Schiffbänker, Helene (2013), <u>Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse eine Analyse von Daten des Hauptverbands</u> der Sozialversicherungsträger. Joanneum Research Policies, Wien.
- ⁵⁰ Die Daten zur Karenzdauer liegen nur nach Jahren und nicht nach Personen vor, d.h. überjährige Karenzen werden in zwei/ mehreren Jahren gezählt. Referenz für die Durchschnittswerte ist daher nicht die Karenzdauer pro Person, sondern die Karenzdauer pro Person innerhalb eines Kalenderiahres. Auf dieser Basis können keine exakten Anaaben zur Karenzdauer aemacht werden, jedoch können Entwicklungen zwischen unterschiedlichen Abfragezeitpunkten abgelesen werden.
- ⁵¹ Alleine zwischen 2013 und 2018 stieg der Anteil an tertiär gebildeten Frauen im AUP erheblich an: Von 42 % auf 50 % in der zentralen Verwaltung, von 30 % auf 41 % in der dezentralen Verwaltung, vgl. Abteilung Gleichstellung und Diversität, Gender im Fokus. Studium und Karrierewege an der Universität Wien.

Studium im Kontext anderer Lebensbereiche

Die Situation in Österreich und an der Universität Wien anhand ausgewählter Daten

Nicht nur für Universitätsmitarbeiter*innen ist die Vereinbarkeit ein Thema an der Universität Wien. Auch Studierende, die teilweise auch Mitarbeiter*innen der Universität sind, müssen unterschiedliche Lebensbereiche vereinbaren und gegeneinander abwägen. Studierende sind dabei gefordert, das Studium mit Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge zu vereinbaren.

Umfassende Daten zur Situation der Studierenden in Österreich werden in der Studierendensozialerhebung erfasst. Dabei handelt es sich um eine Erhebung durch Selbstauskünfte der Studierenden. Das bedeutet, dass bei den Zahlen mit Selektions- und anderen Verzerrungseffekten zu rechnen ist. Dennoch geben sie ein klares Bild zur Lage der Studierenden: Immer mehr Studierende sind erwerbstätig und auch das Stundenausmaß, in dem sie neben dem Studium beschäftigt sind, steigt konstant. Inzwischen arbeiten laut Selbstauskunft fast zwei Drittel der Studierenden in Österreich im Schnitt etwa 21 Stunden in der Woche. 8 % der Studierenden haben zumindest ein Kind unter 24 Jahren, 5 % müssen Sorge- und Pflegearbeit für andere Angehörige leisten. 12 % haben selbst gesundheitliche Beeinträchtigungen, die ihr Studium beeinflussen.52

Dazu kommt, dass der Druck für Studierende, ihre Studien in Mindeststudienzeit abzuschließen, und für Universitäten, prüfungsaktive Studierende zu

fordern und zu fördern, immer größer wird. Gerade die Anforderung prüfungsaktiv zu sein, d.h. mindestens 16 ECTS-Punkte im Studienjahr zu absolvieren, ist für viele, die nicht Vollzeit studieren, eine Hürde. Zum Beispiel, wenn Lehrveranstaltungen zu Zeiten stattfinden, die sich mit Berufstätigkeiten oder Kinderbetreuungszeiten überlappen. Wenn es nicht möglich ist, Zeit oder Raum zum Lernen und Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten zu finden. Wenn der eigene Gesundheitszustand eine regelmäßige Anwesenheit in Lehrveranstaltungen unmöglich macht.

Es wird also deutlich, dass die Vereinbarkeit von Studium, Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge eine große Herausforderung für Studierende, aber auch für die Universität und ihre Abläufe darstellt. An mancher Stelle wird immer noch von dem Bild der Vollzeitstudierenden ausgegangen, die direkt nach der Schule ein Studium beginnen und von ihrer Familie finanziell unterstützt werden, auch wenn das in vielen Fällen nicht mehr der Lebenswirklichkeit der Studierenden entspricht. Knapp ein Viertel aller Studierenden in Österreich geben an, dass die zeitliche Vereinbarkeit von Lehrveranstaltungen mit sonstigen Verpflichtungen nicht gegeben ist. Nur etwas mehr als die Hälfte kann ihre Lehrveranstaltungen gut mit anderen Verpflichtungen vereinbaren. Je älter die Studierenden sind, desto schwieriger wird die zeitliche Vereinbarkeit. Je wohlhabender die Eltern

STUDIUM & VEREINBARKEIT

der Studierenden sind, desto leichter ist sie hingegen.53

Im Folgenden werden die drei Bereiche Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit und Selbstsorge in ihren Schnittmengen mit dem Studium näher beleuchtet. Im Bereich der Selbstsorge geht es vor allem

um den Aspekt der Gesundheit der Studierenden, da hier die meisten Daten verfügbar sind. Der Großteil der Daten kommt aus der Studierendensozialerhebung 2019 und bezieht sich auf alle Studierenden in Österreich. Teilweise sind aber auch Daten der Universität Wien vorhanden.

Studium und Erwerbstätigkeit

Zwei Drittel der Studierenden in Österreich geben an, auch erwerbstätig zu sein. Im Schnitt arbeiten erwerbstätige Studierende ihrer Auskunft nach 21 Stunden in der Woche. Sowohl der Anteil der erwerbstätigen Studierenden als auch das Wochenstundenausmaß der Erwerbstätigkeit steigen seit Jahren an. Das Wochenstundenausmaß der Erwerbstätigkeit steigt mit zunehmendem Alter und ist höher für Studierende, deren Eltern keine Matura haben, als für jene, deren Eltern selbst studiert haben – und zwar in jeder Altersstufe. Die Erwerbstätigkeit wirkt sich auch auf das Studium aus: 48 % der erwerbstätigen Studierenden haben Probleme mit der Vereinbarkeit.54

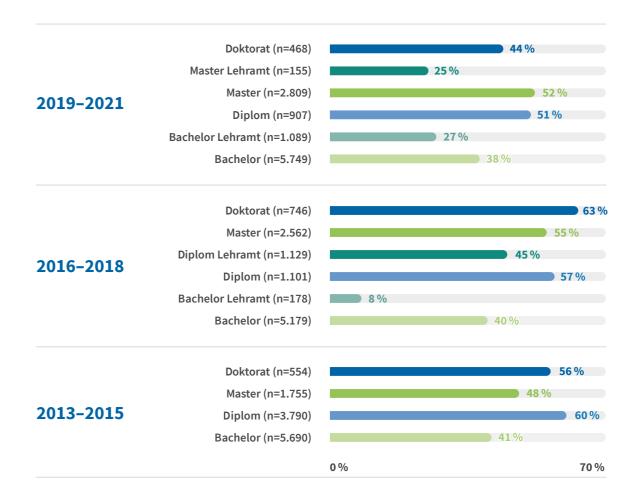
Anhand dieser Zahlen lässt sich festhalten, dass Studierende angeben, im Schnitt mit Studium und Erwerbstätigkeit über 40 Stunden in der Woche beschäftigt zu sein, mit steigender Tendenz im doppelten Sinne: Einerseits wird das Stundenausmaß der Erwerbstätigkeit seit Jahren mehr (und auch der Anteil der arbeitenden Studierenden steigt), andererseits steigt es auch mit dem Lebensverlauf an. Das bedeutet, dass insbesondere jene Studierende, die später in ihrem Leben ins Studium einsteigen, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit haben. Das trifft Studierende, die nicht aus Akademiker*innenhaushalten kommen, in besonderem Maße. Damit wird die fehlende Vereinbarkeit auch Teil der Diskriminierung und Auslese von Studierenden aus Arbeiter*innenfamilien, sie vergrößert die soziale Ungleichheit und verstärkt die Vererbung des Bildungsniveaus.

Zu dieser Chancenungleichheit gehört auch, dass Studierende, die nicht erwerbstätig sein müssen, leichter facheinschlägige Praktika absolvieren können, die zumeist unbezahlt, aber wichtige Bausteine in einer Karriere inner- und außerhalb der Universität sind. Je höher das Bildungsniveau der Eltern, desto mehr Praktika im In- und Ausland absolvieren Studierende.55

In der Studienabschlussbefragung der Universität Wien⁵⁶ können Studierende, die kürzlich ihr Studium abgeschlossen haben, die ausschlaggebenden Gründe angeben, warum sie ihr Studium nicht in Mindeststudienzeit abschließen konnten. Die Erwerbstätigkeit ist hier über die Jahre und die verschiedenen Studiengänge hinweg der Grund, der (fast immer) am häufigsten angegeben wird. Im Master- bzw. Diplomstudium geben etwa die Hälfte der Studierenden die Erwerbstätigkeit als Grund dafür an, dass sie ihr Studium nicht in Mindeststudienzeit absolvieren konnten, im Bachelorstudium sind es 40 %.

Die Studierenden im Bachelor Lehramt 2016-2018 sind hier zu vernachlässigen. Die Bachelor-Lehramtsstudien konnten erstmals im WS14/15 inskribiert werden. Mit ersten Absolvent*innen konnte daher 18/19 (acht Semester Regelstudiendauer) gerechnet werden. Insofern kann es hier so gut wie keine Studierenden gegeben haben, die nicht in Mindeststudienzeit abgeschlossen haben. Ähnliches gilt für das Masterstudium Lehramt 2019-2021. Aufgrund der Neueinführung dieser beiden Studienformen unterscheiden sich auch die Kategorien der Studienabschlussbefragung über die drei Erhebungszeiträume, die hier dargestellt werden. Hier bestätigt sich also auch für die Universität Wien, dass die Erwerbstätigkeit der Studierenden ein großer Faktor ist - und wie schwierig die Vereinbarkeit von Studium und Erwerbstätigkeit sein kann.

Studienverzögerung aufgrund von Erwerbstätigkeit Studienabschlussbefragung der Universität Wien



Quelle: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung – Studienabschlussbefragung

Fragestellung: Wenn Sie länger als die Mindeststudiendauer für den Studienabschluss benötigt haben: Bitte

geben Sie die wichtigsten Ursachen an, warum sich Ihr Studium verzögert hat (Mehrfachant-

worten möglich)

Antwortmöglichkeit: Erwerbstätigkeit während des Studiums

Bis 2018 hat das Studienrecht (Studienbeitragsverordnung) Studierenden ermöglicht, wegen ihrer Berufstätigkeit die Studiengebühren erlassen zu bekommen. Das heißt, dass Studierende, die aufgrund der Mehrfachbelastung, die eine Berufstätigkeit in Kombination mit dem Studium bedeutet, keine Studiengebühren zahlen mussten, wenn sie die Mindeststudiendauer (plus Toleranzsemester) überschritten. Im Zeitraum zwischen dem Wintersemester 2014/15 und dem Wintersemester 2018/19 sind 65.740 dieser Erlasse an der Universität Wien erfolgt, rund 8.000-9.000 pro Semester. 42 % wurden von Männern in Anspruch genommen, 58 % von Frauen, was in etwa den Studierendenzahlen im Allgemeinen entspricht.⁵⁷

STUDIUM & VEREINBARKEIT

Studium & Erwerbstätigkeit

Lücken in dieser gesetzlichen Regelung hätten nach einem Entscheid des Verfassungsgerichtshofes bis 2018 geschlossen werden müssen. Diese Anpassungen des Gesetzes sind nicht erfolgt, weswegen die Regelung zur Gänze außer Kraft getreten ist. Das bedeutet, dass es momentan nur die Möglichkeit gibt, ein Studienabschlussstipendium in Anspruch zu nehmen, um die Berufstätigkeit aussetzen oder reduzieren zu können. So können eine Überschreitung der Mindeststudiendauer (plus Toleranzsemester) und damit einhergehende Studiengebühren (möglicherweise) verhindert werden. Außerdem können sich Studierende beurlauben lassen, wenn eine mindestens vierwöchige erhebliche Beeinträchtigung des Studiums durch Berufstätigkeit oder durch die Berufstätigkeit bedingte Fortbildun und Qualifizierungsmaßnahmen vorliegt.

Erwerbstätigkeit ist für die meisten Studierenden eine Notwendigkeit, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Damit ergibt sich eine Hierarchisierung, in

der Erwerbstätigkeit Vorrang vor dem Studium hat. Trotz der hohen Anzahl an erwerbstätigen Studierenden geben insgesamt 22 % aller Studierenden in Österreich an, von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein. Überdurchschnittlich oft tun das Alleinerziehende (43 %), nicht-österreichische Studierende aus einem Herkunftsland mit nichtdeutscher Amtssprache (40 %), Studierende mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen (36 %), österreichische Studierende mit Migrationserfahrung (1. Generation: 35 %, 2. Generation: 33 %) sowie Studierende mit Kindern, die Betreuungsbedarf haben (29 %).58

In diesen Gruppen zeigt sich einerseits die besonders prekäre Situation von Menschen mit Migrationserfahrung (sowohl die eigene als auch die ihrer Familie) und andererseits die besonderen Herausforderungen, die sich für Menschen mit Sorgearbeitsverpflichtungen, insbesondere für Kinder, ergeben. Um diese Gruppe wird es im nächsten Kapitel genauer gehen.

Studium und Sorgearbeit

Zu Sorgeverpflichtungen für Studierende gibt es nur sehr wenige Informationen und der Großteil davon beschränkt sich wiederum auf das Studieren mit Kind(ern). Es gibt jedoch in der Studienabschlussbefragung der Universität Wien Hinweise auf das soziale Engagement von Studierenden. Soziales Engagement kann als Teil der (gesellschaftlichen) Sorgearbeit für größere soziale Verbände gesehen werden, weswegen es ebenfalls hier inkludiert wird (vgl. auch Kap. 1.).

Studieren mit Kind(ern)

Rund 8 % der österreichischen Studierenden geben an, Kinder zu haben, die jünger als 24 Jahre sind und etwa 1% (fast ausschließlich Frauen) sagen, dass sie alleinerziehend sind. 43 % der Studierenden mit Kindern geben an, dass sie nur eingeschränkt studieren können. Bei Müttern von Kleinkindern liegt der Anteil sogar bei 61 %. Ein

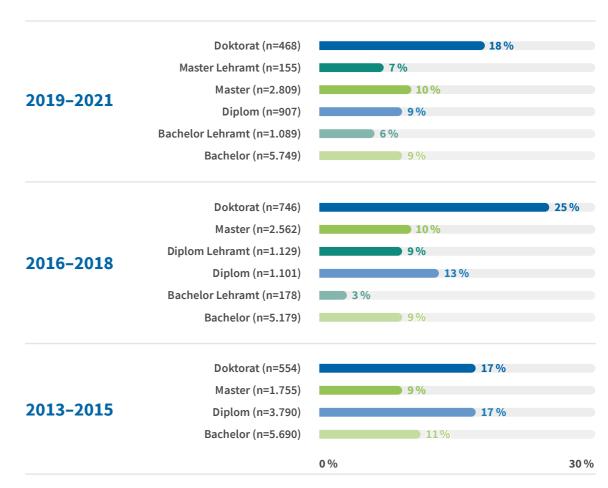
Kindern unter 15 Jahren können viele Lehrveranstaltungen aufgrund der Betreuungspflichten nicht besuchen, fast doppelt so vielen (56 % der Mütter und 35 % der Väter) fehlt aufgrund mangelnder Kinderbetreuung die Zeit für sonstige Studienaktivitäten.59

Drittel der Mütter und ein Sechstel der Väter mit Es zeigt sich also eine starke Einschränkung der

Studienmöglichkeiten für Eltern. Je jünger die Kinder sind, desto schwieriger ist es, das Studium mit dem restlichen Leben zu vereinbaren. Das betrifft bei den jüngsten Kindern Frauen mehr als Männer: Bei Kindern unter drei Jahren sagen 38 % der Frauen, dass Lehrveranstaltungen zu Zeiten stattfinden, die sie gut vereinbaren können, aber 44 % der Männer. Bei Kindern zwischen drei und sechs Jahren sind es 36 % der Frauen und 47 % der Männer. Egal, wie alt die Kinder sind (erhoben wurden Kinder bis 24 Jahre), studierende Eltern können der Vereinbarkeit des Studiums mit ihren sonstigen Verpflichtungen deutlich weniger zustimmen als Studierende, die keine Kinder haben.60

Auch in der Studienabschlussbefragung der Universität Wien wird danach gefragt, ob Betreuungspflichten oder familiäre Verpflichtungen ein Grund für eine mögliche Studienzeitverzögerung gewesen sind. Die Anteile liegen hier zwischen 6 % und 25 %⁶¹, wobei sie im Master-/Diplomstudium und vor allem auch im Doktorat tendenziell höher sind als im Bachelor, was sich durch das Lebensalter der Studierenden erklären lässt.⁶² Damit wirken sich Betreuungspflichten zwar weniger stark auf die Dauer des Studiums aus als die Erwerbstätigkeit, allerdings ist davon auszugehen, dass Kinder und Erwerbstätigkeit in vielen Fällen kein "Entwederoder" sind, sondern Hand in Hand gehen.63

Studienverzögerung aufgrund von Betreuungspflichten oder familiären Verpflichtungen Studienabschlussbefragung der Universität Wien



Quelle: Fragestellung: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung – Studienabschlussbefragung

Wenn Sie länger als die Mindeststudiendauer für den Studienabschluss benötigt haben: Bitte geben Sie die wichtigsten Ursachen an, warum sich Ihr Studium verzögert hat (Mehrfachantworten möglich)

Antwortmöglichkeit: Betreuungspflichten oder familiäre Verpflichtungen

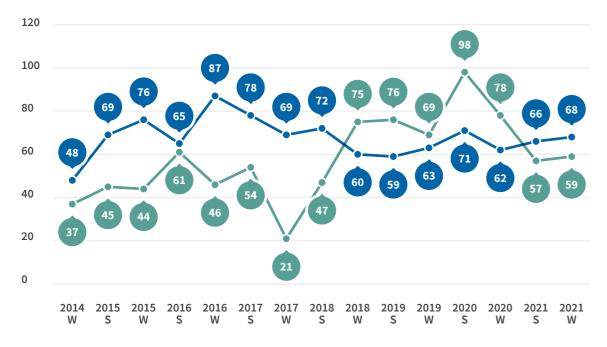
STUDIUM & VEREINBARKEIT

Es gibt an der Universität Wien auch die Möglichkeit, sich aufgrund von Schwangerschaft vom Studium beurlauben zu lassen und/oder die Studiengebühren erlassen zu bekommen. Diese Möglichkeit wurde bisher nur von Frauen in Anspruch genommen. Insgesamt haben im Zeitraum vom Wintersemester 2014/15 bis Wintersemester 2021/22 867 Frauen den Erlass der Studiengebühren

und 1.013 Frauen die Möglichkeit der Beurlaubung in Anspruch genommen.64

Während zwischen Wintersemester 2014/2015 und Sommersemester 2018 jeweils mehr Frauen eine Beurlaubung beantragten, kehrte sich dies in den folgenden Semestern um. Aktuell nehmen wieder etwas mehr Frauen eine Beurlaubung als einen Erlass von Studiengebühren in Anspruch.

Erlass der Studiengebühren bzw. Beurlaubung aufgrund von Schwangerschaft Universität Wien 2014-2022



Beurlaubung

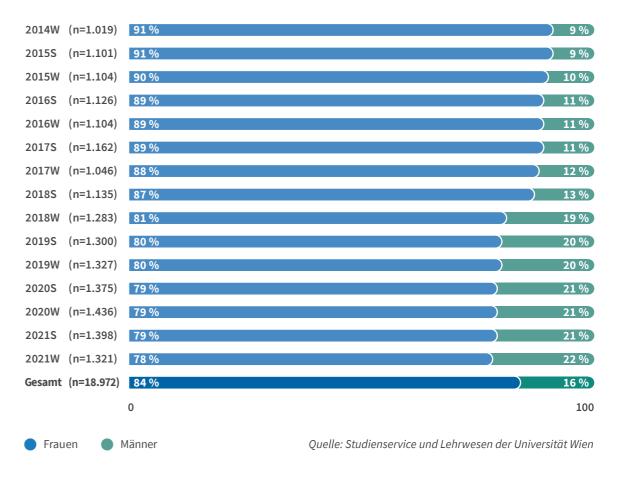
Refundierung/Erlass der Studiengebühren

Quelle: Studienservice und Lehrwesen der Universität Wien

Weiters bietet die Universität Wien die Möglichkeit, sich aufgrund von Betreuungspflichten für eigene Kinder vom Studium beurlauben zu lassen und/oder die Studiengebühren erlassen zu bekommen. Zwischen 1.000 und 1.400 Personen haben die Möglichkeit des Erlasses der Studiengebühren jedes Semester im Zeitraum vom Wintersemester 2014/15 bis Wintersemester 2021/22 in Anspruch genommen. Hier zeigt sich deutlich, dass die Betreuung der Kinder nicht gleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist: Über alle Semester hinweg liegt der Frauenanteil bei 84 %, der Männeranteil bei 16 %. Allerdings zeigt sich auch,

dass sich die Verhältnisse langsam verschieben. Während im Wintersemester 2014/15 nur 9 % der Erlasse an Männer gegangen sind, sind es im Wintersemester 2021/22 bisher 22 %.65 Dies entspricht zwar noch nicht den Geschlechterverhältnissen unter den Studierenden insgesamt, wo der Anteil der Studenten bei etwa 40 % liegt, aber zeigt doch eine deutliche Steigerung über die Jahre.

Erlass der Studiengebühren aufgrund von Betreuungspflichten (eigene Kinder bis 7 Jahre) Universität Wien 2014-2022

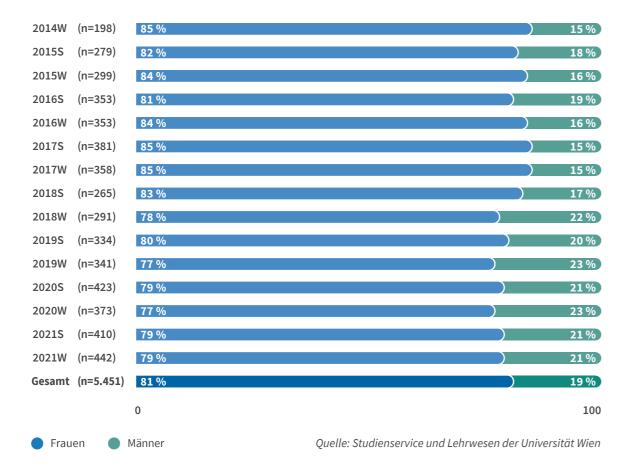


Die Möglichkeit, sich aufgrund der Betreuungspflichten beurlauben zu lassen, wird deutlich weniger in Anspruch genommen. Zwischen 200 und 450 Personen unterbrechen ihr Studium an der Universität Wien pro Semester auf diese Weise. Hier lag der Männeranteil schon 2014 mit 15 % deutlich höher als bei den Erlässen, allerdings ist hier keine so klare Steigerung über die Jahre hinweg erkennbar – die Männeranteile liegen konstant zwischen 15 % und 23 %. Auffallend ist allerdings, dass sich mit Beginn der COVID-19-Pandemie im Sommersemester 2020 die Fallzahlen gesteigert haben: Deutlich mehr Studierende haben dieses Angebot seither in Anspruch genommen.66

STUDIUM & VEREINBARKEIT

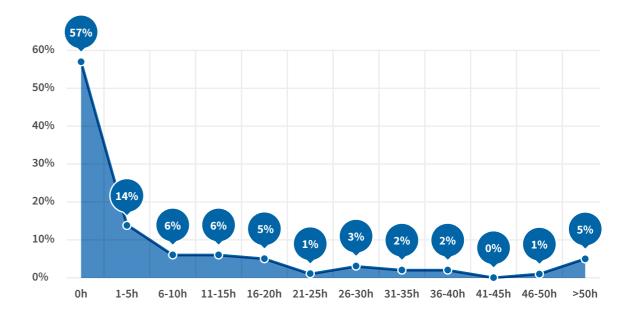
Studieren & Kind(er)

Beurlaubung aufgrund von Betreuungspflichten (eigene Kinder bis zur Volljährigkeit) Universität Wien 2014-2022



In der Studienabschlussbefragung der Universität Wien werden die Doktorand*innen nach dem Stundenausmaß ihrer familiären Betreuungspflichten (im Durchschnitt über das gesamte Studium) gefragt. Im Doktoratsstudium ist das von besonderem Interesse, weil Praedocs in einem Alter sind, in dem Familiengründung tendenziell eine größere Rolle spielt. 57 % der Doktorand*innen geben an, keine familiären Betreuungspflichten zu haben. Weitere 31 % geben zwischen 1 und 20 Stunden für familiäre Betreuungspflichten in der Woche an. 6 % haben über 40 Wochenstunden Betreuungspflichten.⁶⁷ Da viele Doktorand*innen erst im Laufe des Doktorats ihre Familien gründen und der angegebene Wert der Durchschnitt über die gesamte Studiendauer ist, kann davon ausgegangen werden, dass die reale Belastung gegen Ende des Studiums für viele höher ist als dieser Durchschnittswert.

Stundenausmaß der familiären Betreuungspflichten im Doktorat (n=413) Studienabschlussbefragung der Universität Wien 2019-2021



Quelle: Fragestellung: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung – Studienabschlussbefragung Wie viele Stunden pro Woche hatten Sie während des Doktoratsstudiums familiäre Betreuungspflichten (Durchschnittswert über das gesamte Studium)

Studieren und Pflege von Angehörigen

Daten zur Pflege von Angehörigen, die Studierende leisten, gibt es nur sehr wenige. Etwa 5 % der österreichischen Studierenden geben an, dass sie sich um unterstützungsbedürftige Angehörige (abgesehen von Kindern) kümmern. 34 % derer, die unterstützungsbedürftige Angehörige pflegen, sagen, dass sie Schwierigkeiten haben, Lehrveranstaltungen zu den angebotenen Zeiten zu besuchen, hingegen sind es nur 23 % der Studierenden, die keine Angehörigen pflegen. 68 In der Studienabschlussbefragung der Universität Wien

werden Betreuungspflichten nicht getrennt nach Kindern und anderen Angehörigen abgefragt. Keine Informationen gibt es zu Sorgeverpflichtungen außerhalb des familiären Kontextes.

Wird der österreichweite Anteil der Studierenden mit Pflegeverpflichtungen für Angehörige, die nicht ihre Kinder sind, auf die Studierendenzahl der Universität Wien umgelegt, handelt es sich um rund 5.000 Betroffene an der Universität Wien.

Studieren & Pflege von Angehörigen

STUDIUM & VEREINBARKEIT

STUDIUM & VEREINBARKEIT

Interview zu Studierenden mit Pflegeverantwortung mit Martin Nagl-Cupal

"Ganz unbeschadet kommen die Betroffenen nicht davon"

Sorgearbeit wird zumeist nur mit der Versorgung von Kindern in Verbindung gebracht. Doch manchmal müssen auch andere Angehörige gepflegt werden. Gerade bei Studierenden, von denen der Großteil jung ist, scheint das Thema Pflege von Angehörigen wie Eltern oder Geschwistern keine so große Rolle zu spielen. Dass dieser Schein trügt, beschäftigt Martin Nagl-Cupal schon länger. Er hat sich schon viel mit Young Carers auseinandergesetzt und gibt einen Einblick in Themen, die rund um Pflegeverantwortung von Studierenden und anderen (jungen) Menschen entstehen können.

Laut Studierendensozialerhebung pflegen etwa 5 % der Studierenden in Österreich Angehörige, die nicht ihre Kinder sind. Welche Belastungen entstehen dadurch und wie wirkt sich diese Sorgearbeit auf ihr Studium aus?

Martin Nagl-Cupal: Man weiß aus anderen Ländern, dass daraus finanzielle Belastungen entstehen und dass Studierende mit Pflegeverantwortung sich ihr Studium im Verhältnis mehr und häufiger selber finanzieren müssen. Das kann messbare Belastungen wie Müdigkeit oder Depressionen zur Folge haben, also psychologische Phänomene. Man weiß auch, dass diese Studierenden im Schnitt häufiger krank sind. Eine Studie aus England - die auch bei uns nicht komplett von der Hand zu weisen ist - hat gezeigt, dass eine bestimmte Anzahl ihr Studium wahrscheinlich aufgrund der Pflegeverantwortung vorzeitig abbrechen muss. Es kann auch sein, dass diese Pflegeerfahrung, die meistens schon viel früher als das Studium startet, über viele Lebensstationen mitgenommen wird und Auswirkungen auf das spätere Leben hat. Teilweise suchen die Betroffenen ihre Jobs anders oder entsprechend der Pflegeverantwortung aus. Da geht es auch um die Vereinbarkeitsproblematik. Die Belastungen werden meist erst im Erwachsenenalter sichtbarer. Ganz unbeschadet kommen die Betroffenen nicht davon.

Wer wird von den Studierenden gepflegt?

Martin Nagl-Cupal: Bei den Studierenden kenne ich die Struktur nicht, da gibt es keine Erhebungen. Bei jungen Erwachsenen ist es so, dass es am häufigsten

Ass.-Prof. Martin Nagl-Cupal ist Assistenzprofessor für familienorientierte Pflegeforschung und Institutsvorstand am Institut für Pflegewissenschaft der Universität Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte sind familienorientierte Pflege mit Fokus auf Young Carers, Angehörigenpflege sowie chronisch kranke Kinder (und ihre Familien).

Eltern sind, dann Geschwister - häufig Geschwister mit Behinderungen - und schließlich Großeltern. Zunehmend geht es um Großeltern mit Demenz.

Studieren mit Kind betrifft nur etwas mehr Studierende in Österreich (ca. 8 %), dennoch scheint dieses Thema deutlich präsenter an der Universität. Was unterscheidet die Sorge für Kinder von der Pflege für andere Angehörige?

Martin Nagl-Cupal: Ein Unterschied ist die Entwicklung: Bei den Kindern weiß man ungefähr, wie lange es dauert und es wird im Verlauf tendenziell weniger Arbeit. Bei der Angehörigenpflege ist es eigentlich umgekehrt: Man weiß nicht, wie lange es dauert, also ist es weniger planbar und der Bedarf wird in der Regel mehr - außer es geht um einen Unfall mit kurzzeitigem Bedarf. Das heißt, der Aufwand für Kinder nimmt tendenziell ab und der für pflegende Angehörige ten-

Dann geht es auch um die gesellschaftliche Aufmerksamkeit des Themas, die bei Kindern vergleichsweise hoch ist. Die Angehörigenpflege, gerade bei Studierenden, aber auch im Beruf, fristet da ein Schattendasein. Dementsprechend sind auch die Strukturen vorhanden: Für Kinder gibt es Kindergärten, Schulen, Hort, Betriebskindergärten usw. - wenn auch mit lokalen Unterschieden. Die Gesellschaft, Arbeitgeber*innen und auch die Universität sind da besser eingestellt. Für pflegende Angehörige gibt es das im Prinzip nicht. Die klassischen pflegebedürftigen Angehörigen von Studierenden sind Eltern oder Großeltern mit einer schweren chronischen Erkrankung, die gar nicht in das klassische geriatrische Unterstützungsfeld hineinfallen. Bei den pflegenden Studierenden kommt noch dazu, dass sie vermutlich nicht so häufig Rund-um-die-Uhr-Pflegepersonen sind. Da müsste man sich noch genauer anschauen, welche Rolle die Studierenden haben und wie hoch das Ausmaß ist. Nichtsdestotrotz sind diese Strukturen einfach viel weniger vorhanden und passen auch nicht so gut. Dementsprechend ist die Inanspruchnahme dieser Strukturen für Kinder relativ hoch und für zu pflegende Angehörige relativ gering.

Gibt es Gruppen, die besonders oft Sorgearbeit in der Pflege von Angehörigen leisten?

Martin Nagl-Cupal: Das ist gar nicht so leicht zu beantworten, denn inwiefern ist Pflege quantifizierbar und was verstehen wir eigentlich genau unter Pflege? Das ist kein unwesentlicher Punkt. Zum Beispiel ist es auch Pflege, wenn jemand in Wien studiert und alles für die kranke Mutter in Vorarlberg organisieren muss. Das kann auch sehr viel sein. Da gibt es alles zwischen direkter Hands-on-Pflege bis hin zum ganzen organisatorischen Teil.

Wir wissen aber auf jeden Fall, dass es sich durch alle Schichten zieht. Zahlen kann ich zu bestimmten Gruppen aber keine nennen – meines Wissens gibt es keine Studien dazu. Ich kann aber mit Sicherheit sagen, dass es weibliche Studierende häufiger trifft. Schon bei den Jugendlichen geben mehr Mädchen an, Pflegeverantwortung zu haben.

Welche Unterstützungsangebote würden pflegende Studierende benötigen, um ihr Studium besser mit ihren Verpflichtungen vereinbaren zu können?

Martin Nagl-Cupal: Da gibt es mehrere Dinge, die unterschiedliche Problemfelder adressieren. Eines davon ist Awareness: Studierende mit Pflegeverantwortung sind kein Thema, das zum Beispiel Lehrveranstaltungsleiter*innen bewusst ist – und sie können auch nicht an alles denken.

Dann geht es um alles, was der Vereinbarkeit von Studium und Pflege dienlich ist. Zum Beispiel könnte man sich überlegen, mit ihnen bei der Anwesenheitspflicht anders umzugehen. Es lässt sich vieles individuell regeln, aber normalerweise haben Pflegende keine großen Ambitionen, sich anderen gegenüber als pflegende Angehörige darzustellen.

Möglicherweise wäre Vernetzung auch ein Thema, um zu erkennen, dass es auch noch Andere gibt. Es wäre außerdem gut, den Betroffenen selbst das Bewusstsein zu geben, dass sie in dieser Rolle sind. Viele haben sich noch gar nicht damit auseinandergesetzt, was Angehörigenpflege eigentlich bedeutet. Es bräuchte grundlegende Informationsangebote und Workshops: Was ist Angehörigenpflege? Was brauche ich in meiner Rolle als Pfleger*in? Dazu gehört auch, Menschen auf der Ebene von Skills-Trainings abzuholen: von "Wie kommuniziere ich mit jemandem mit Demenz?" bis hin zu Informationen, welche Unterstützungsmaßnahmen es gibt. Beispielsweise eine Pflegeberatung direkt an der Universität Wien, wo Vernetzungsarbeit mit Diensten und Dienstleistungen geboten wird, wäre hilfreich.

Gibt es noch weitere "blinde Flecken" in der Überschneidung von Sorgearbeit und Studium?

Martin Nagl-Cupal: Ein großer blinder Fleck ist der Bereich der Long Distance Care. Wenn ich mich, wie die Universität Wien, als internationaler Standort verstehe und Leute von weit herhole, dann lassen diese Menschen Angehörige zuhause zurück – und das können auch Leute mit Pflegebedarf sein. Das betrifft Studierende genauso. Unter Umständen kann es da um Langzeitpflege gehen, aber natürlich auch um Kurzzeitpflege. Zum Beispiel, wenn Eltern an Krebs erkranken und man sich überlegen muss, ob man wieder zurückgeht. Das ist für das Studium oder die Karriere natürlich der Worst Case. Welche Verantwortung habe ich da als Hochschule? Kann ich da als Hochschule irgendwie unterstützen?

STUDIUM & VEREINBARKEIT

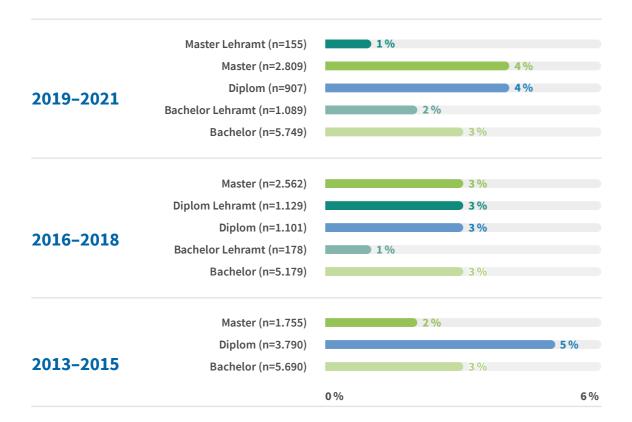
Interview Martin Nagl-Cupal

Studieren und Engagement

In der Studienabschlussbefragung der Universität Wien werden zwei Gründe für mögliche Studienverzögerungen abgefragt, die als Sorgearbeit im erweiterten Sinn zu verstehen sind (vgl. auch Kap. 1.) – als Sorge um die Gemeinschaft und Gesellschaft, in der die Studierenden leben. In der Studienabschlussbefragung wird dabei zwischen Engagement innerhalb und außerhalb der Universität unterschieden.

Das Engagement innerhalb der Universität Wien (zum Beispiel Tätigkeiten für die Österreichische Hochschüler*innenschaft oder andere hochschulpolitische Tätigkeiten) wird nur von 2 % bis 5 % der Studierenden als Grund für eine mögliche Studienverzögerung angegeben. 69

Studienverzögerung aufgrund von Engagement innerhalb der Universität Studienabschlussbefragung der Universität Wien



Quelle: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung – Studienabschlussbefragung

Fragestellung: Wenn Sie länger als die Mindeststudiendauer für den Studienabschluss benötigt haben: Bitte

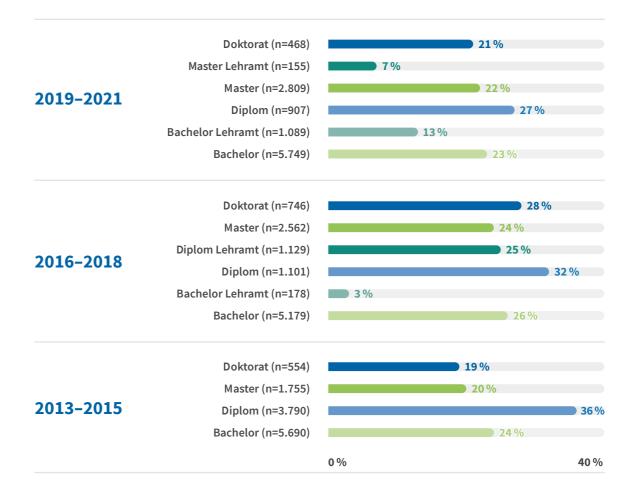
geben Sie die wichtigsten Ursachen an, warum sich Ihr Studium verzögert hat (Mehrfachant-

worten möglich)

Antwortmöglichkeit: Engagement innerhalb der Universität (hochschulpol. Engagement, z.B. ÖH)

Das Engagement außerhalb der Universität Wien macht einen deutlich größeren Anteil aus. Hier liegt der Anteil an Studierenden, die Interessen und Engagement außerhalb der Universität als Grund für mögliche Studienverzögerungen nennen, in fast allen Studiengängen um die 20 %, im Diplomstudium auch deutlich höher.70

Studienverzögerung aufgrund von Interessen und Engagement außerhalb der Universität Studienabschlussbefragung der Universität Wien



Quelle: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung – Studienabschlussbefragung

Fragestellung: Wenn Sie länger als die Mindeststudiendauer für den Studienabschluss benötigt haben: Bitte

geben Sie die wichtigsten Ursachen an, warum sich Ihr Studium verzögert hat (Mehrfachant-

Studieren & Engagement

STUDIUM & VEREINBARKEIT

Antwortmöglichkeit: Interessen und Engagement außerhalb der Universität

Interessen und Engagement außerhalb der Universität können zu Studienverzögerungen führen, der Anteil an Studierenden, auf die das zutrifft, ist aber deutlich kleiner als beim Faktor Erwerbstätigkeit. Das lässt auf eine Prioritätensetzung schließen, die dem Studium und der Erwerbstätigkeit den Vorzug vor weiteren Interessen gibt.

Durch die Formulierung "Interessen und Engagement außerhalb der Universität" (und nicht nur Engagement) verweist diese Frage möglicherweise auch auf einen Aspekt von Selbstsorge und nicht von Sorgearbeit: nämlich Hobbys und Interessen nachzugehen, die mit Arbeit oder Studium nichts zu tun haben. Mit Selbstsorge beschäftigt sich das nächste Kapitel.

Studium und Selbstsorge

3.3.

Die Frage, welchen Platz Selbstsorge neben den vielfältigen Anforderungen an Studierende einnimmt, ist kaum erforscht. Insofern kann hier nur auf einen Aspekt verwiesen werden, der als Annäherung an Selbstsorge zu verstehen ist: die Frage nach der Gesundheit bzw. der gesundheitlichen Beeinträchtigung von Studierenden. Studierende

mit Beeinträchtigung benötigen mehr Zeit und Raum, um ihren Gesundheitszustand zu managen und sind mitunter nicht so belastbar. Damit wird auch die Vereinbarkeit ihrer unterschiedlichen Lebensbereiche mit dem Studium eine größere Herausforderung als für Studierende ohne Beeinträchtigung.

Studieren und Gesundheit

12 % der Studierenden in Österreich geben an, eine gesundheitliche Beeinträchtigung zu haben, die sich auf das Studium auswirkt. 40 % der angegebenen Beeinträchtigungen sind psychische Erkrankungen (das sind 5 % aller Studierenden, ein seit Jahren steigender Wert), 26 % chronisch-somatische Beeinträchtigungen und 11 % sind von einer Mehrfachbeeinträchtigung betroffen. 75 % der beeinträchtigten Studierenden geben psychische Beschwerden im Studium an (44 % der nichtbeeinträchtigten Studierenden) und 79 % Stressbelastung⁷¹ (53 % der nicht-beeinträchtigen).⁷²

Gesundheit und Stress sind also Themen, die sehr viele Studierende betreffen. Besonders die Stressbelastung, die auf eine mangelnde Vereinbarkeit und (zu) hohe Anforderungen im Studium hinweisen kann, sollte hier Beachtung finden. Schließlich sind rund die Hälfte der gesunden

Studierenden davon betroffen und fast 80 % der beeinträchtigten Studierenden.

Dazu kommt außerdem, dass Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen fast doppelt so häufig angeben, von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein, als Studierende ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen (35 % vs. 19 %). Dies ist einerseits der Tatsache geschuldet, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen auch eine finanzielle Belastung sind.⁷³ Andererseits könnte es auch damit zusammenhängen, dass es für beeinträchtigte Studierende noch schwieriger ist, zusätzlich zu ihrem Studium einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Hier schließt sich ein Teufelskreis, denn finanzielle Schwierigkeiten bedeuten mehr Stress und mehr Stress kann wiederum (weitere) gesundheitliche Probleme verursachen oder ver-

Zusammenfassung

3.4.

Studierende müssen ihr Studium mit Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit und Selbstsorge vereinbaren. Gerade Erwerbsarbeit spielt dabei eine immer größere Rolle: Zwei Drittel der Studierenden sind auch erwerbstätig, Tendenz steigend. Gleichzeitig wächst der Druck, prüfungsaktiv zu sein und das Studium in Mindeststudienzeit abzuschließen. Dies kann aufgrund von sich überschneidenden Arbeits- und Studienzeiten und des allgemein zu bewältigenden Arbeitspensums zu Vereinbarkeitskonflikten führen.

Vergleichsweise wenige Studierende haben neben dem Studium auch Sorgearbeit zu leisten: Etwa 8 % haben zu betreuende Kinder, 5 % pflegen andere Angehörige. Doch die niedrigen Prozentzahlen sollten nicht täuschen: Allein an der Universität Wien betrifft das immerhin etwa 8.000 bzw. etwa 5.000 Personen.

Sorgearbeit im erweiterten Sinn als Sorgearbeit für die Gemeinschaft wird bisher kaum erfasst. Dasselbe gilt für Daten zur Selbstsorge von Studierenden, wenn von gesundheitlichen Beeinträchtigungen abgesehen wird. Bei den Gesundheitsdaten wird aber zumeist nicht erfasst, welche konkreten Auswirkungen diese auf das Leben der Studierenden haben. Die Datenlage zu Studierenden ist - abseits von Informationen zu Erwerbstätigkeit – generell lückenhaft. Die vorhandenen Zahlen sind außerdem zu wenig detailliert, um Rückschlüsse auf die Bedürfnisse Studierender zu ziehen und passende Maßnahmen zu entwickeln.

Der Mangel an Daten bedeutet, dass es noch viel mehr Bewusstseinsbildung an Universitäten zu dem Thema braucht. Insofern wäre zunächst eine ausführliche Bestandsaufnahme der Vereinbarkeit von Studium und anderen Lebensbereichen sowie eine Erhebung der Bedarfe mit partizipativen Methoden sinnvoll, um hilfreiche Maßnahmen zu formulieren.

Aus der Zusammenschau der bereits vorhandenen Daten lässt sich ableiten, dass einzelne (Lebens-) Bereiche nicht getrennt voneinander betrachtet werden können: Pflegende Studierende müssen sich auch öfter selber erhalten, da sie zumeist ihre Eltern pflegen und davon ausgegangen werden kann, dass die Eltern in einer solchen Situation weniger Möglichkeiten haben, die Studierenden finanziell zu unterstützen. Gesundheitlich beeinträchtigte Studierende haben oft einen höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand aufgrund ihrer Beeinträchtigung, was Vereinbarkeit zusätzlich erschwert. Erwerbstätige Studierende sind tendenziell etwas älter, wodurch es wahrscheinlicher ist, dass sie selbst schon Kinder haben und damit weitere Verpflichtungen.

Letztendlich ist es auch im Sinne der Universität, das Studium so zu gestalten, dass es mit den Lebensrealitäten von Studierenden bestmöglich vereinbar ist. Nur so können Studierende prüfungsaktiv bleiben und ihre Studien möglichst rasch erfolgreich abschließen.

STUDIUM & VEREINBARKEIT

- ⁵² Vgl. <u>Studierendensozialerhebung 2019</u>.
- 53 Vgl. ebd.
- ⁵⁴ Vgl. ebd.
- 55 Vgl. ebd.
- ⁵⁶ Quelle: <u>Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung Studienabschlussbefragung</u>.
- ⁵⁷ Quelle: Studienservice und Lehrwesen der Universität Wien.
- ⁵⁸ Vgl. <u>Studierendensozialerhebung 2019</u>.
- ⁵⁹ Vgl. ebd.
- 60 Vgl. ebd.
- ⁶¹ Die Studierenden im Bachelor Lehramt 2016-2018 sind hier zu vernachlässigen. Die Bachelor-Lehramtsstudien konnten erstmals im WS14/15 inskribiert werden. Mit ersten Absolvent*innen konnte daher 18/19 (acht Semester Regelstudiendauer) gerechnet werden. Insofern kann es hier so gut wie keine Studierenden gegeben haben, die nicht in Mindeststudienzeit abgeschlossen haben. Ähnliches gilt für das Masterstudium im Lehramt 2019-2021. Aufgrund der Neueinführung dieser beiden Studienformen unterscheiden sich auch die Kategorien der Studienabschlussbefragung über die drei Erhebungszeiträume, die hier dargestellt werden. Quelle: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung Studienabschlussbefragung.
- ⁶² Quelle: <u>Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung Studienabschlussbefragung</u>.
- ⁶³ Dazu gibt es bisher keine Auswertungen.
- ⁶⁴ Quelle: Studienservice und Lehrwesen der Universität Wien.
- 65 Quelle: ebd.
- 66 Quelle: ebd.
- ⁶⁷ Quelle: <u>Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung Studienabschlussbefragung</u>.
- ⁶⁸ Vgl. Studierendensozialerhebung 2019.
- Die Studierenden im Bachelor Lehramt 2016-2018 sind hier zu vernachlässigen. Die Bachelor-Lehramtsstudien konnten erstmals im WS14/15 inskribiert werden. Mit ersten Absolvent*innen konnte daher 18/19 (acht Semester Regelstudiendauer) gerechnet werden. Insofern kann es hier so gut wie keine Studierenden gegeben haben, die nicht in Mindeststudienzeit abgeschlossen haben. Ähnliches gilt für das Masterstudium im Lehramt 2019-2021. Aufgrund der Neueinführung dieser beiden Studienformen unterscheiden sich auch die Kategorien der Studienabschlussbefragung über die drei Erhebungszeiträume, die hier dargestellt werden.
- Für Doktorand*innen gibt es keine Angaben zu dieser Frage. Quelle: <u>Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung Studienabschlussbefragung</u>.
- Die Studierenden im Bachelor Lehramt 2016-2018 sind hier zu vernachlässigen. Die Bachelor-Lehramtsstudien konnten erstmals im WS14/15 inskribiert werden. Mit ersten Absolvent*innen konnte daher 18/19 (8 Semester Regelstudiendauer) gerechnet werden. Insofern kann es hier so gut wie keine Studierenden gegeben haben, die nicht in Mindeststudienzeit abgeschlossen haben. Ähnliches gilt für das Masterstudium im Lehramt 2019-2021. Aufgrund der Neueinführung dieser beiden Studienformen unterscheiden sich auch die Kategorien der Studienabschlussbefragung über die drei Erhebungszeiträume, die hier dargestellt werden. Quelle: Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung Studienabschlussbefragung.
- ⁷¹ Erste Untersuchungen zeigen, dass die COVID-19-Krise auch für Studierende eine zusätzliche Belastung war und ist, die sich insbesondere auf ihre psychische Gesundheit auswirkt.
- ⁷² Vgl. <u>Studierendensozialerhebung 2019</u>.
- ⁷³ Vgl. ebd.

Ergebnisse und Handlungsfelder

Im Sinne der neuen Vereinbarkeitsstrategie der Universität Wien zur Unterstützung von Sorgearbeit und Selbstsorge der Mitarbeiter*innen werden im Folgenden zentrale Ergebnisse jeweils für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal zusammengefasst. Wie eingangs erwähnt, ist Vereinbarkeit eine Frage der Organisation – durch individuellen Umgang, aber 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 am Ende dieses Kapitels mögliche Handlungsfelder für das gesamte Universitätspersonal umrissen – unterteilt in verschiedene Themenbereiche, wie Führungsebene, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen oder soziale Normen/Werte. Die Handlungsfelder leiten sich zum einen aus Trends in den Daten und den Expert*inneninterviews in dieser Publikation ab. Zum anderen umfassen sie Ideen, die im Rahmen der Tage der Vereinbarkeit an der Universität Wien im Juni 2022 diskutiert wurden.

ERGEBNISSE & HANDLUNGSFELDER

75

Zentrale Ergebnisse für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Wissenschafterinnen 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 Wissenschafterinnen im Vergleich zum allgemeinen Universitätspersonal und zu erwerbstätigen Frauen in der Gesamtbevölkerung seltener Kinder gebären. Der Anteil an Wissenschafterinnen in Mutterschutz ist an der Universität Wien in den letzten zehn Jahren leicht rückläufig, wobei auch die Altersgruppe der 21- bis 45-Jährigen anteilsmäßig etwas kleiner geworden ist.
- Auffällig ist die geringe Anzahl von Wissenschafterinnen in Elternkarenz im Verhältnis zum Mutterschutz, d.h. auf die Schutzfrist folgt häufig keine bzw. nur eine sehr kurze Karenzzeit.
- Wissenschaftliche Drittmittelmitarbeiterinnen bekommen seltener Kinder als noch vor zehn Jahren, Assistentinnen Prae- und Postdoc (Globalbudget) dagegen häufiger. Erstere gehen im Vergleich zu letzteren viel seltener bzw. kürzer in Elternkarenz.

5 | ERGEBNISSE & HANDLUNGSFELDER

Wissenschafter 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.
- Die durchschnittliche Karenzdauer bei Wissenschaftern ist in der letzten Dekade konstant niedrig geblieben, während die Durchschnittsdauer bei Männern im allgemeinen Universitätspersonal und in der Gesamtbevölkerung vor zehn Jahren höher war, aber mittlerweile auch rückläufig ist.

Wissenschafter*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. Wissenschafter*innen nehmen Elternteilzeit fast nie und Pflegefreistellungen sehr selten in Anspruch. Das könnten Indizien dafür sein, dass (längere) Produktivitätspausen für viele Wissenschafter*innen keine Option sind.
- Innerhalb des wissenschaftlichen Personals nimmt das wissenschaftliche Drittmittelpersonal Vereinbarkeitsangebote deutlich seltener in Anspruch als Mitarbeiter*innen auf globalmittelfinanzierten Stellen – ein Hinweis darauf, dass Vereinbarkeitsbedarf bei Drittmittelprojekten nicht (ausreichend) mitgedacht wird.

Die Spezifika des Wissenschaftssystems nivellieren tendenziell Geschlechterunterschiede

- Ob Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird, ist bei Wissenschafter*innen weniger eine Frage des Geschlechts, sondern der unterschiedlichen Beschäftigungskategorien. Teilzeit wird vor allem beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal und bei in der Lehre tätigen Personen gearbeitet, Vollzeit bei unbefristeten Professuren, Tenure-Track-Positionen und globalmittelfinanzierten befristeten Stellen. Den größten geschlechtsbezogenen Unterschied im Hinblick auf Vollzeit und Teilzeit gibt es beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal.
- Wissenschafterinnen nehmen zwar etwas häufiger sorgearbeitsbezogene Abwesenheiten (Elternkarenz, Pflegefreistellungen) in Anspruch als Wissenschafter, die geschlechtsbezogenen Unterschiede sind aber im Vergleich zum allgemeinen Universitätspersonal und zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung relativ gering.

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.

 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.

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 sinnvoll.
- Arbeitszeitveränderungen im Sinne der Selbstsorge, wie Altersteilzeit oder ein Sabbatical, werden unter Wissenschafter*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.

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.
- Elternteilzeit wird ebenso vermehrt genutzt, anteilsmäßig öfter von Frauen.

Arbeitsbereiche mit hohem Frauenanteil bieten kontinuierlich mehr Teilzeitstellen – auch für Männer; ein hoher Männeranteil geht mit mehr Vollzeitstellen einher – auch für Frauen

• Die hohe Teilzeitquote bei Frauen im AUP ist nicht nur Folge des in Österreich dominierenden Zuverdienstmodells, sie wird auch durch das steigende Angebot an Teilzeitstellen in frauendominierten Arbeitsbereichen aufrechterhalten. **ERGEBNISSE & HANDLUNGSFELDER**

ERGEBNISSE & HANDLUNGSFELDER

- 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.

Frauen im AUP bekommen weniger Kinder als vor zehn Jahren

 Der Rückgang an Mutterschutzmeldungen bei Frauen des 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.

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 Karenzdauer ist leicht rückläufig. Frauen im AUP nähern sich somit dem Trend von Wissenschafterinnen bzw. Frauen mit einem akademischen Abschluss.
- Der Anteil von Männern in Karenz ist von einem niedrigen Niveau ausgehend in den letzten zehn Jahren auffällig stark gestiegen. Er liegt klar über dem Durchschnitt der erwerbstätigen Männer in Österreich. Allerdings verringerte sich die Karenzdauer in der letzten Dekade stark. Elternfrühkarenz wird von Vätern bzw. nicht gebärenden Elternteilen etwas weniger in Anspruch genommen als Elternkarenz.

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.
- 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.

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.
- 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.
- 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 wurde bislang im AUP nur vereinzelt genutzt.

Mögliche Handlungsfelder

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 Vorgesetzten")
- Vertretungsmöglichkeiten bei Karenz/Arbeitszeitreduktion schaffen (insbesondere im Kontext von Drittmittelprojekten 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) im 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 wert-
- Systemrelevanz von Sorgearbeit inner- und außerhalb der Erwerbstätigkeit sichtbarer machen und Sorgearbeit 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-Wissenschafter*innen)

ERGEBNISSE & HANDLUNGSFELDER



