

# Frauen in der Arbeitswelt

## Qualitative Studie

### Im Auftrag der Wirtschaftskammer Vorarlberg

#### **Fachhochschule Vorarlberg**

#### **Forschungsgruppe Empirische Sozialwissenschaften & Fachbereich Gestaltung**

Mag. Fabian A. Rebitzer

fabian.rebitzer@fhv.at

Leiter Forschungsgruppe Empirische Sozialwissenschaften

Angelika Kaufmann-Pauger, MA, MSc, MBA

angelika.kaufmann-pauger@fhv.at

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Mag. Dr. Thomas Zabrodsky

thomas.zabrodsky@fhv.at

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Mag. Dr. Margarita Köhl, MAS

margarita.koehl@fhv.at

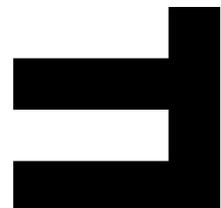
Leiterin Fachbereich Gestaltung

Marilena Tumler, MEd

Marilena.tumler@fhv.at

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Dornbirn, im Dezember 2023



Abbildungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	III
1    Einleitung.....	1
2    Hintergrund und Zielsetzung.....	1
3    Limitationen.....	2
4    Methodisches Vorgehen.....	3
4.1    Fokusgruppen.....	3
4.2    Future(s) Workshops.....	6
5    Ergebnisse.....	10
5.1    Ergebnisse Fokusgruppen.....	10
5.1.1    Idealbild.....	10
5.1.2    Familie und Partnerschaft.....	11
5.1.3    Gesellschaft und Rollenbilder.....	13
5.1.4    Rahmenbedingungen.....	15
5.1.5    Ermöglichung durch Arbeitgebende (Flexibilität, Ort, Zeit).....	18
5.1.6    Voraussetzungen für Einstieg, Aufstockung, Umschulung.....	22
5.1.7    Personal und Qualität der Betreuung.....	23
5.1.8    Alltag, Self Care und Freizeit.....	24
5.1.9    Bedürfnisse der Kinder.....	25
5.1.10    Verbesserungsvorschläge.....	26
5.2    Ergebnisse Future(s) Workshops.....	29
5.2.1    Workshop Settings und Teilnehmer:innen.....	29
5.2.2    Rahmenbedingungen der Gegenwart.....	32
5.2.3    (Arbeits)Gesellschaft der Gegenwart.....	33
5.2.4    Rollenbilder in der Gegenwart.....	34
5.2.5    Best Practice.....	36
5.2.6    Rahmenbedingungen in der idealen Zukunft.....	38
5.2.7    Gesellschaft in der idealen Zukunft.....	39
5.2.8    Berufsleben in der Zukunft.....	41
5.2.9    Wertesysteme in der Zukunft.....	42
6    Fazit.....	43
Literaturverzeichnis.....	46

## **ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

---

Abbildung 1: LinkedIn-Posting Aufruf 1 Teilnahme Fokusgruppen .....	4
Abbildung 2: LinkedIn-Posting Aufruf 2 Teilnahme Fokusgruppen .....	5
Abbildung 3: Workshop-Schritte, ausgehend von Benedikt Groß (2022) .....	6
Abbildung 4: LinkedIn-Posting, Aufruf Future Workshops, Fachbereich Gestaltung .....	9
Abbildung 5: Workshopsetting FHV .....	30
Abbildung 6: Workshopsetting „Familienzentrum an der Ach“ .....	30

## **TABELLENVERZEICHNIS**

---

Tabelle 1: Teilnehmende Fokusgruppen .....	4
Tabelle 2: Teilnehmende Future(s) Workshops .....	9
Tabelle 3: Future(s) Workshops Teilnehmer:innen und Kategorien .....	29

## **1 EINLEITUNG**

---

Der Fachkräftemangel in Vorarlberg manifestiert sich in sämtlichen Wirtschaftszweigen. Laut einer umfassenden bundesweiten Umfrage der Wirtschaftskammer Österreich sind mehr als 73 Prozent der heimischen Unternehmen von dieser Herausforderung betroffen. Die Situation wird durch den demografischen Wandel zusätzlich verschärft. Bis zum Jahr 2040 wird voraussichtlich eine Reduktion von etwa 244.000 Arbeitskräften (Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren) auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu verzeichnen sein. Bereits heute stellt die Personalsuche für immer mehr Unternehmen eine größer werdende Herausforderung dar, welche aber zunehmend nicht nur die Fachkräfteakquise betrifft, sondern sich auch immer mehr auf andere Jobprofile ausweitet. Diese Situation führt aktuell bereits bei 63 Prozent der Unternehmen zu Umsatzeinbußen, da die benötigten internen Kapazitäten fehlen. Die Fachkräftestrategie der Wirtschaftskammer Vorarlberg verfolgt das Ziel, Unternehmen bei der Lösung dieser anspruchsvollen Problemstellungen zu unterstützen. Der dazu von ihr entwickelte Sechs-Punkte-Plan beinhaltet Maßnahmen in den Bereichen Lehrlingsausbildung, die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter:innen, betriebliche Gesundheitsförderung, die Anwerbung und Bindung internationaler Fachkräfte, die Identifikation, Förderung und Entwicklung von Arbeitskräften sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (WKV, 2023).

Im Zusammenhang mit dem letzten Punkt beauftragte die Wirtschaftskammer Vorarlberg die Forschungsgruppe Empirische Sozialwissenschaften der FHV in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gestaltung der FHV mit der Erstellung der vorliegenden Studie. Sie zielt darauf ab, eine theoretisch und empirisch begründete Argumentationsgrundlage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Vorarlberg zu erarbeiten. Diese dient als Basis, um in einem Folgeprozess mögliche Maßnahmen und Anpassungen abzuleiten.

## **2 HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG**

---

Das Ziel bzw. Erkenntnisinteresse dieser Untersuchung war es einerseits, mentale Modelle (Rollenbilder, Familie, Partnerschaft) sowie persönliche und gesellschaftliche Einstellungen sichtbar zu machen. Andererseits stand die Frage im Mittelpunkt, wie aktuelle Rahmenbedingungen von institutioneller Kinderbetreuung und bestehende Strukturen in Vorarlberg wahrgenommen werden. Es wurde außerdem erhoben, wie sich eine ideale Situation in der Kinderbetreuung gestalten würde. Weiters wurde thematisiert, welche Voraussetzungen nötig wären, um Menschen mit Kinderbetreuungspflichten und speziell Frauen für den Arbeitsmarkt in Form eines Eintrittes oder Erhöhung des beruflichen Arbeitsausmaßes zu aktivieren. Im Weiteren wurden die Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche von Arbeitnehmer:innen und Unternehmensvertreter:innen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhoben, um daraus Zukunftsperspektiven bzw. Entwicklungspotenziale abzuleiten und die Bandbreite der Handlungsfelder und mögliche Ansatzpunkte für Strukturanpassungen offenzulegen.

Die Zielgruppe der Studie umfasste eine breite Palette von Personengruppen, darunter Eltern mit Betreuungspflichten, unabhängig davon, ob sie institutionelle Betreuung in Anspruch nehmen oder nicht. Ebenso wurden Personen ohne aktuelle Betreuungspflichten, Alleinerziehende, selbstständige Unternehmer:innen, Personalvertreter:innen und Pädagog:innen in die Untersuchung miteinbezogen, um ein möglichst umfassendes Bild der Situation in Vorarlberg zu erhalten. Nach der Einleitung (Kapitel 1) und der Beschreibung des Hintergrunds und der Zielsetzung der Studie (Kapitel 2) erfolgt in Kapitel 3 eine Auseinandersetzung mit den Limitationen der Arbeit. Kapitel 4 erläutert das methodische

Vorgehen, bevor in Kapitel 5 die detaillierten Ergebnisse der Fokusgruppen und Future(s) Workshops präsentiert werden. Der Bericht schließt mit einem Fazit in Kapitel 6 ab.

### **3 LIMITATIONEN**

---

Die Rekrutierung der Teilnehmenden für die Fokusgruppen und Futures Workshops erfolgte in Anlehnung an das Schneeballprinzip einerseits durch persönliche Kontakte und andererseits über Aufrufe in den sozialen Medien, insbesondere auf Plattformen wie LinkedIn. Auf diese Weise konnte eine ausreichende Menge an geeigneten, divers zusammengesetzten Teilnehmenden für die Studie gewonnen werden, jedoch nicht so viel, dass eine Auswahl mittels einer spezifischen Samplingmethode möglich gewesen wäre. Diese Einschränkung ergab sich auch aus der Notwendigkeit zur kurzfristigen Umstellung der Akquisitionsstrategie aufgrund der Vergabe der quantitativen Bevölkerungsbefragung an einen anderen Anbieter bzw. dessen Feldzugangs.

Dennoch konnte eine vielfältige Gruppe von Teilnehmenden, bestehend aus Männern und Frauen aus verschiedenen Branchen und Betreuungskonstellationen, gewonnen werden. Dennoch waren nicht alle potenziellen Gruppen, bspw. Schichtarbeitende, Arbeitnehmer:innen, die beispielsweise 24-Stunden-Dienste leisten oder Pflegekräfte, in der Studie repräsentiert.

Zu beachten ist zusammenfassend, dass die erzielten Ergebnisse entsprechend der Logik und Zielsetzung dieser qualitativen Studie nicht ohne weiteres auf die Gesamtbevölkerung generalisierbar bzw. für diese repräsentativ zu bewerten sind. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass über die Fokusgruppen und Workshops hinweg eine theoretische Sättigung erreicht werden konnte und die Ergebnisse geeignet sind, ein näherungsweise vollständiges und differenziertes Bild der thematischen Implikationen, Sichtweisen und Bewertungen der Teilnehmenden zur behandelten Fragestellung zu zeichnen.

## **4 METHODISCHES VORGEHEN**

---

Qualitative Sozialforschung hat einen explorativen bzw. entdeckenden Charakter. Dabei geht es um das Beschreiben, Artikulieren und Verstehen eines Phänomens. Der qualitative Forschungsansatz ist geeignet, um die subjektiven Lebenslagen und individuellen Einstellungen der Zielgruppe verstehen zu können (Flick, 2007).

Die qualitative Erhebung wurde in Form von vier Fokusgruppen und drei Workshops zu Zukunftsbildern, sog. Future(s) Workshops, durchgeführt. Diese Vorgehensweise kombiniert leitfadengestützte Gruppeninterviews mit aktivierenden Ansätzen des norm-critical Designs. Das ermöglicht die Auseinandersetzung und Reflexion der Teilnehmenden im Hinblick auf ihre normativen geschlechterbezogenen Selbst- und familiären sowie gesellschaftlichen Rollenkonzepte im Kontext von Familie, Kinderbetreuung und etwaiger Arbeitstätigkeit.

Im Verlauf der qualitativen Erhebungen und der Analyse wurde ein Punkt erreicht, an dem durch weitere Erhebungen keine weiteren Ergebniskategorien gefunden wurden. Man kann daher mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass eine theoretische Sättigung vorliegt. Das bedeutet, dass ein adäquates Bild der Situation in Vorarlberg bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Vorarlberg gezeichnet werden kann.

Die Gruppeninterviews wurden mit Einverständnis der Befragten als mp3-Mitschnitt aufgenommen, transkribiert und mehrstufig reduziert. Das Datenmaterial wurde mit dem Programm MAXQDA codiert und entlang der sich deduktiv aus dem Leitfaden bzw. ergänzend induktiv aus den Interviews ergebenden Kategorien ausgewertet. Abschließend wurde das Material mit den entsprechenden Ergebnissen der Interviews reflektiert synthetisiert und verdichtet sowie für die Dissemination strukturiert zusammenfassend aufbereitet (Mayring & Fenzl, 2019).

Zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft wurden Incentives nach Abschluss aller Fokusgruppen unter den Teilnehmenden per Zufallsgenerator verlost. Es gab 2x100, 4x50 und 10x20 Euro in Form von „Vorarlberg isst“ Genuss-Gutschriften zu gewinnen, welche von der Wirtschaftskammer Vorarlberg bereitgestellt wurden.

### **4.1 FOKUSGRUPPEN**

---

Das Sample der Fokusgruppen wurde über einen Aufruf in den Sozialen Medien, speziell LinkedIn, zusammengestellt (vgl. Kap. 3) Für den Aufruf zur Teilnahme an der Fokusgruppe wurden sowohl der LinkedIn-Kanal der FH Vorarlberg sowie der WKV genutzt. Weiters teilten die Forschenden die Beiträge in ihren persönlichen Netzwerken (siehe Abbildung 1, 2 und 3). Der regionale Fokus lag dabei in den ersten zwei durchgeführten Gruppen auf Teilnehmenden aus dem Rheintal. Als Ergänzung wurden je eine gemeindezentrierte Fokusgruppe in Doren und in Klaus durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich 35 Personen an den vier Fokusgruppen in Präsenz, davon 32 Frauen und 3 Männer (siehe Tabelle 1). Die Gewinnung der Teilnehmenden für die Gruppen in Doren und Klaus erfolgte jeweils durch die Gemeinde.

Die Einladungen und Ansprachen richteten sich gleichermaßen an alle Geschlechter, die geringe Vertretung männlicher Teilnehmender muss daher als Ausdruck des Umstands interpretiert werden, dass sich entsprechend der traditionellen Rollenverteilung primär Frauen durch die zu behandelnde

Thematik angesprochen gefühlt haben bzw. entsprechenden Handlungsbedarf aus ihrer Perspektive kommunizieren wollten.

Tabelle 1: Teilnehmende Fokusgruppen

Fokusgruppe Nummer	Datum und Ort	Anzahl Teilnehmende	Geschlecht
1	25.09.2023, FHV	6	1 Mann, 5 Frauen
2	27.09.2023, FHV	9	9 Frauen
3	17.10.2023, Doren	8	2 Männer, 6 Frauen
4	18.10.2023, Klaus	12	12 Frauen

Die neue Arbeitswelt in Vorarlberg aktiv mitgestalten – wir suchen Teilnehmer:innen für Fokusgruppen und Workshops im Herbst 2023 ! Du wohnst in Vorarlberg und willst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitdiskutieren ? Dann melde dich über diesen Link zur Teilnahme an (Dauer ca. 3 Stunden) und sei Teil unseres FHV-Forschungsprojekts in Partnerschaft mit der WKV: <https://lnkd.in/d/jwCSWsm>

PS: Unter allen Teilnehmer:innen werden „Vorarlberg isst“ Genuss-Gutscheine im Gesamtwert von 600 Euro verlost - jetzt registrieren! 🎁  
[#fhv](#) [#wkv](#) [#forschung](#) [#neuearbeitswelt](#) [#fokusgruppen](#) [#workshops](#)  
[#diskussion](#) [#aktivsein](#)  
[pexels.com](#)



25

3 Kommentare · 5 direkt geteilte Beiträge

Abbildung 1: LinkedIn-Posting Aufruf 1 Teilnahme Fokusgruppen

Auch die Meinung der Männer zu diesem Thema ist gefragt! Die neue Arbeitswelt in Vorarlberg aktiv mitgestalten – wir suchen Teilnehmer:innen für Fokusgruppen und Workshops im Herbst 2023 ! Du wohnst in Vorarlberg und willst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitdiskutieren ? Dann melde dich über diesen Link zur Teilnahme an (Dauer ca. 3 Stunden) und sei Teil unseres FHV-Forschungsprojekts in Partnerschaft mit der WKV: <https://lnkd.in/d/jwCSWsm>

PS: Unter allen Teilnehmer:innen werden „Vorarlberg isst“ Genuss-Gutscheine im Gesamtwert von 600 Euro verlost - jetzt registrieren! 🎁  
[#fhv](#) [#wkv](#) [#forschung](#) [#neuearbeitswelt](#) [#fokusgruppen](#) [#workshops](#)  
[#diskussion](#) [#aktivsein](#)

Pic: [pexels.com](https://www.pexels.com)



Abbildung 2: LinkedIn-Posting Aufruf 2 Teilnahme Fokusgruppen

## 4.2 FUTURE(S) WORKSHOPS

Die Entwicklung von Zukunftsbildern und Lösungswegen erfolgte anhand von Future(s) Workshops mit Expert:innen, Eltern, Pädagog:innen und Wirtschaftstreibenden. In Future(s) Workshops behandeln Menschen aus verschiedenen Lebenswelten, Berufen und Kulturkreisen ein Thema, das sie alle betrifft. Es handelt sich also um kollaboratives Problemlösen von gemeinsamen Herausforderungen (Lauttamäki, 2014). Zudem wurde diesbezüglich mit normkritischen Ansätzen, genauer mit dem „Normcritical Thinking Model“ nach Christensen et al. (2021) gearbeitet. Dabei werden Elemente aus dem Design Thinking mit normkritischen Perspektiven und Übungen integriert. Die kritische Reflexivität soll es dabei ermöglichen, Voreingenommenheit abzuschwächen und will erreichen, dass das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet wird. Das soll Lösungen entwickeln, die nicht nur diejenigen zufriedenstellen, die sie entwickelt haben.

Der Aufbau dieser Workshops wird dabei an das zu behandelnde Thema angepasst. Bei diesem Workshop erfolgte die Orientierung am Zukunfts-Modell von Groß (2022). Aufbauend auf dem Double Diamond, einem Designprozessmodell des British Design Council (Design Council, 2007), wurden dabei 6 Schritte in drei Modulen festgelegt (siehe Abb. 3).

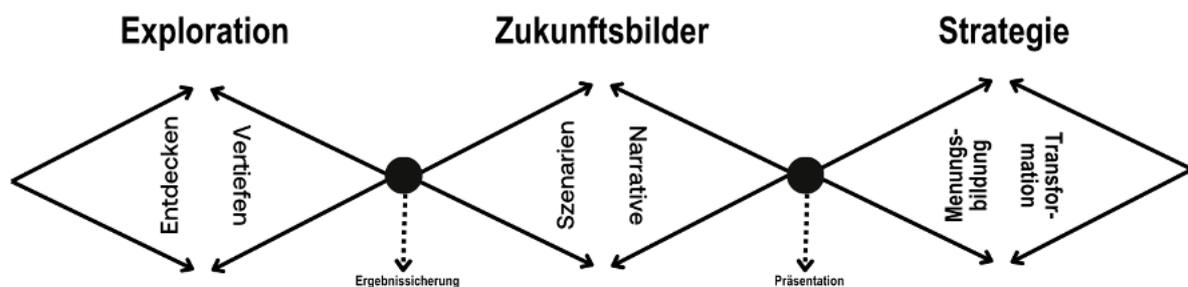


Abbildung 3: Workshop-Schritte, ausgehend von Benedikt Groß (2022)

### 1. Exploration – Entdecken (Audioinput & Eyes Wide Shut)

Die Teilnehmer:innen hörten zu Beginn einen Audioinput, in dem sich zwei Menschen über das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterhalten. Das Skript für den Audioinput wurde angelehnt an die Ergebnisse der Fokusgruppen erstellt. Während des Hörens schreiben die Teilnehmer:innen die Emotionen auf, die ihnen beim Hören in den Sinn kamen. Die Gruppe der Teilnehmenden stellte sich daraufhin mit geschlossenen Augen im Kreis auf und die notierten Emotionen wurden abwechselnd vorgelesen. Hielten die Teilnehmenden eine Aussage oder Emotion auch für sich für zutreffend, öffneten sie ihre Augen. Traf die Aussage auf sie nicht zu, bleiben die Augen geschlossen. So setzten sich die Teilnehmenden mit eigenen Wahrnehmungen und Gefühlen sowie Gemeinsamkeiten und Unterschieden hinsichtlich unterschiedlicher Positionen auseinander und es wurde ein interaktiver Einstieg in das Thema ermöglicht.

## **2. Exploration – Vertiefen (Causal Layer Analysis I)**

Die Causal Layer Analysis (CLA) vermittelte den Teilnehmenden ein tieferes Verständnis für die aktuelle Situation und die Vielschichtigkeit der Diskurse. Sie lieferte dabei Ansatzpunkte auf verschiedenen Ebenen (populär, systemisch, ideologisch und kulturell) und half den Teilnehmenden herauszufinden, welche Symptome, Ursachen, Weltanschauungen und Metaphern aus der Gegenwart verändert werden müssen, um eine gerechtere Zukunft möglich zu machen.

So diskutierten die Teilnehmer:innen über das Thema, ausgehend von ihren eigenen Lebensrealitäten und versuchten dabei, die aktuellen Diskurse auf unterschiedlichen Ebenen zu verorten. Dazu schrieben sie Symptome, Ursachen, Weltanschauungen und Metaphern auf vier verschieden farbige Karten und ordneten diese den folgenden Ebenen zu:

- Populäre Ebene (Was ist bekannt?)
- Systemisch (Was sind die Spielregeln?)
- Ideologisch (Welche Werte und Weltanschauungen stecken hinter den Regeln?)
- Kulturell (Welche Mythen und Metaphern prägen diese Werte?)

Die CLA-Methode ermöglichte den Teilnehmer:innen, das Hier und Jetzt besser zu verstehen und Ansatzpunkte auf mehreren Ebenen zu identifizieren. Im Schritt 6 wurden dann die Gegebenheiten der idealen Zukunftsszenarien auf denselben Ebenen zugeordnet. So wurde die Gegenwart dekonstruiert und daraufhin die Zukunft konstruiert.

## **3. Zukunftsbilder – Szenarien (Personas)**

Im ersten Schritt des zweiten Moduls gestalteten die Teilnehmenden gemeinsam eine Persona, für deren Lebenswelt sie im nächsten Schritt eine zukünftige Situation erarbeiten. Durch das Kreieren ihrer eigenen Persona wurde die Involviertheit in deren Zukunft gesteigert. Zudem wurde durch die vorgegebenen Merkmale der Person der Fokus auf prekäre Lebensverhältnisse gestärkt, da die vorgegebene Auswahl der Lebensumstände der Personas so gestaltet waren, dass sie auch einkommensschwache Familien, Alleinerzieher:innen oder Care-Tätigkeiten für Angehörige thematisieren.

So schnitten die Teilnehmenden sowohl die optischen Merkmale der Person (Kopf, Gesicht, Körper) als auch die Lebensumstände, unter denen diese lebt (Alleinerziehende:r, Stadt/Land, Beruf, Arbeitsstelle, Hobbys etc.), aus einem Papierbogen aus und erstellten ihre Persona.

## **4. Zukunftsbilder – Narrative (Der Ideale Tag)**

In diesem zentralen Schritt entwickelten die Teilnehmenden ein Zukunftsszenario für die Persona aus Schritt 3. Ziel war es, unter anderem die identifizierten Probleme auf den Ebenen der CLA I so zu verändern, dass sie in eine ideale Zukunft passen. Im Fokus stand jedoch das freie Entwerfen dieser idealen Zukunft für die zuvor erstellte Persona. Dazu wurde einerseits die Zukunftswelt aus der Perspektive der betroffenen Persona gebaut, wobei die Geschichte dieser Persona als leitendes Narrativ des Storytellings diente. Dies ermöglichte es den Teilnehmer:innen, sich auf spielerische Art tief in ein Szenario hineinzusetzen. Während der Erarbeitung orientierten sich die Teilnehmer:innen einerseits an der CLA I und zudem an den folgenden Leitfragen:

- Wie ist die Welt deiner Persona aufgebaut?
- Wie unterscheidet sie sich von der Lebenswelt, die im CLA I portraitiert wurde?
- Orientiere dich gerne an CLA I des vorherigen Arbeitsschrittes – welche Symptome, Ursachen, Weltanschauungen und Metaphern gibt es in dieser Zukunft der CLA I nicht mehr?
- Welche ersetzen die Alten?
- Wie weit ist diese Zukunft entfernt?
- Gibt es alltägliche Hürden, die in dieser Zukunft einfacher zu meistern sind?
- Wie geht es der Person in dieser Zukunft? Und warum?

Nachdem die ideale Zukunft der Persona visualisiert wurde, präsentierten die Teilnehmer:innen Ergebnisse anhand der erstellten Visualisierung.

#### **5. Strategie – Meinungsbildung (Causal Layer Analysis II)**

Das Ziel war es nun, die Symptome, Ursachen, Weltanschauungen und Metaphern der CLA I, die im Zukunftsbild verändert wurden, aufzuschreiben – also eine CLA für die Zukünfte zu erstellen. Die Teilnehmer:innen analysierten ihr Zukunftsbild in Bezug auf die zu verändernden Faktoren auf den unterschiedlichen Ebenen. Sie schrieben dabei ihre Ideal-Faktoren auf Karten und klebten sie auf das Raster neben die Karten der CLA I auf den zugehörigen Ebenen (populär, systemisch, ideologisch und kulturell). Durch die Visualisierung wurde ein Vergleich zwischen den relevanten Faktoren der Ebenen der Gegenwart mit den ungestalteten Faktoren der Zukunft auf den Ebenen der CLA möglich – dies regte auch zur abschließenden Diskussion an.

#### **6. Strategie – Transformation (Diskussion)**

In der abschließenden Diskussion wurden die Teilnehmer:innen dazu angehalten, zu formulieren, welche der Faktoren sie für besonders relevant hielten und warum. So wurden gemeinsam spezifische Handlungsvorschläge formuliert.

Die Teilnehmenden der Future(s) Workshops wurden, wie auch bei den Fokusgruppen, durch persönliche Kontakte und die Nutzung sozialer Medien rekrutiert (Abb. 4). Zudem wurden Kinderbetreuungsstätten gezielt via E-Mail kontaktiert und auch Mundpropaganda spielte in einem Familienzentrum in Dornbirn eine zentrale Rolle. Dadurch konnten Mütter mit unterschiedlichsten sozio-ökonomischen Hintergründen für die Workshops gewonnen werden. Zwei der Workshops fanden an der Fachhochschule Vorarlberg statt, ein weiterer wurde im „Familienzentrum an der Ach“ in Dornbirn durchgeführt, um auch einen Termin anzubieten an dem die Teilnehmer:innen ihre Kinder mitnehmen können. Insgesamt beteiligten sich 16 Personen an den drei Future(s) Workshops, davon waren 11 Frauen und 5 Männer (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Teilnehmende Future(s) Workshops

Fokusgruppe Nummer	Datum und Ort	Anzahl Teilnehmende	Geschlecht
1	08.11.2023, FHV	7	3 Männer, 4 Frauen
2	16.11.2023, FHV	4	2 Männer, 2 Frauen
3	17.11.2023, Dornbirn, „Familienzentrum an der Ach“	5	5 Frauen



**EINLADUNG ZUM FUTURES WORKSHOP**

Wahlweise 8. oder 16. November  
17:00 - 19:00 Uhr  
Fachhochschule Vorarlberg, Raum V627

In Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Vorarlberg, untersuchen wir an der Fachhochschule Vorarlberg derzeit neue Arbeitswelten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unser Fokus liegt dabei auf der Entwicklung alternativer und zukunfts-fähiger Szenarien. Diese wollen wir im Rahmen von "Futures Workshops" Ihnen als Expert:innen, Eltern, Pädagog:innen und Wirtschaftstreibenden erarbeiten.

*In Futures Workshops behandeln Menschen aus verschiedenen Lebenswelten, Berufen und Kulturkreisen ein Thema, das sie alle betrifft - es handelt sich also um kollaboratives Problemlösen von gemeinsamen Herausforderungen. Nachdem ein erster Input zum Thema gegeben wurde, beginnen die Workshopteilnehmer:innen, das Thema zu erforschen und mit ihrer Lebensrealität in Verbindung zu bringen. Aufbauend auf dem, was die Gruppen zum aktuellen Stand der Dinge in Bezug auf das Thema erarbeitet und diskutiert haben, wird nun mit Prototyping-Materialien an einem Zukunftsbild "gebaut". Dabei kann und sollte gerne auch etwas Humor und viel Kreativität einfließen.*

Als kleines Dankeschön werden unter den Teilnehmer:innen Genussgutscheine von „Vorarlberg Isst“ im Wert von insgesamt 500€ verlost. Wir freuen uns über Ihre Anmeldung!

**ANMELDUNG: MARILENA.TUMLER@FHV.AT**

Wir haben noch Restplätze bei uns unseren Futures Workshops zum Thema "Vereinbarkeit von Beruf & Familie" an der [FHV - Vorarlberg University of Applied Sciences](#)

Wie könnten ideale Modelle bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aussehen? Was sind Ihre größten Herausforderungen im Alltag und wie sehen Ihre individuellen Wünsche an eine gerechtere Zukunft aus? Gestalten Sie unsere Zukunftsperspektiven aktiv mit!

Als kleines Dankeschön verlosen wir unter den Teilnehmer:innen Genussgutscheine im Wert von 500€ von "Vorarlberg Isst" - für eine kleine verdiente Auszeit :)

Abbildung 4: LinkedIn-Posting, Aufruf Future Workshops, Fachbereich Gestaltung

## **5 ERGEBNISSE**

---

Durch die zwei unterschiedlichen Zugänge konnte eine breite Palette an Datenmaterial gewonnen werden, welche nachfolgend diskutiert wird. Die Resultate der Erhebungsarten der Fokusgruppen und der Future(s) Workshops werden in eigenen Kapiteln präsentiert.

### **5.1 ERGEBNISSE FOKUSGRUPPEN**

---

Die Ergebnisse der vier abgehaltenen Fokusgruppen werden in den Kapiteln 4.1.1 bis 4.1.10 anhand der Ergebniskategorien strukturiert aufbereitet und widmen sich folgenden Themenfeldern: Idealbild von Kinderbetreuung, Familie und Partnerschaft, Gesellschaft und Rollenbildern, Rahmenbedingungen, Ermöglichung durch Arbeitgebende (Flexibilität, Ort, Zeit), Voraussetzungen für Einstieg, Aufstockung und Umschulung, Personal und Qualität der Betreuung, Alltag, Self Care und Freizeit und, Bedürfnisse der Kinder sowie Verbesserungsvorschläge.

#### **5.1.1 IDEALBILD**

---

Am Beginn jeder Fokusgruppe beschrieben die Teilnehmenden ihr Idealbild für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es ging um die Fragestellung, welche Faktoren gegeben sein müssten, damit sie ihre Arbeit, ihre anderweitigen Verpflichtungen und ihre Kinderbetreuung sinnvoll vereinbaren können.

Die persönlichen Umstände und Hintergründe der Teilnehmenden waren durchaus divers und zeigten bei jeder Fokusgruppe die dahinterliegende Komplexität der verschiedenen Lebensrealitäten. Der Großteil der Frauen arbeitete Teilzeit oder befand sich in Karenz. Ein geringer Anteil der Frauen arbeitete trotz Mutterschaft in Vollzeit. Die an den Fokusgruppen teilnehmenden Männer waren alle Vollzeit beschäftigt. Überwiegend waren jedoch beide Elternteile berufstätig, sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als Selbstständige. Unter den Diskussionsteilnehmenden befanden sich auch Personen ohne Betreuungspflichten sowie Alleinerziehende. Die Care-Arbeit lag überwiegend bei den Frauen. Zusammenfassend haben sich die folgenden Punkte herauskristallisiert, die das entworfene Idealbild prägen:

- Flexible Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen
- Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Modellen
- Verpflegung (Frühstück, Mittagessen, Jause) bei Bedarf
- Kinderbetreuung kostengünstig bis gratis (immer in Relation zum zusätzlichen Einkommen, es muss sich rentieren, arbeiten zu gehen)
- Ferienbetreuung: Spielgruppe, Kindergarten, Volksschule bis zweite Klasse MS, AHS
- System soll die Planungssicherheit für Eltern erhöhen
- Kinderbetreuung als Teil der Bildung -> Ganztageskonzept
- Aufbrechen der klassischen Rollenbilder
- Fairer Ausgleich der Arbeit zwischen beiden Elternteilen
- Wertschätzung gegenüber Betreuungspersonal
- Wertschätzung der institutionellen Kinderbetreuung gegenüber den Eltern (Wahrnehmung als Unterstützung und nicht als "Aufbewahrungsort") -> kein Rechtfertigungsdruck bei einer Inanspruchnahme
- Ein gutes Angebot von Kinderbetreuung könnte als Pull-Faktor für Familien dienen, sich in einer Gemeinde niederzulassen bzw. diese nicht zu verlassen -> sie wäre damit ein Garant für regionales Wachstum

## 5.1.2 FAMILIE UND PARTNERSCHAFT

---

In den Fokusgruppen hat sich gezeigt, dass die Netzwerke der Eltern von großer Bedeutung sind und Optionen zur Kinderbetreuung zur Verfügung stellen – auch dienen sie als Ausgleich von möglichen institutionellen Lücken. Die Teilnehmenden argumentierten, dass in vielen Fällen die Großeltern, Verwandte, Bekannte und Geschwister etc. regelmäßig für die Betreuung sowie auch in Ausnahmefällen im Einsatz sind und ohne deren Unterstützung die Herausforderungen für die Eltern noch größer wären.

Zitate Teilnehmende:r Fokusgruppe:

*„[...] auch die Omas und Opas leisten da enorme Sachen, alles gratis.“*

*„Und wenn man Omas und Opas nicht hätte, was macht man eigentlich?“*

*„Genau. Es muss halt nur einer krank sein, von der Oma oder so. Das ist der Wahnsinn.“*

### Einfluss des finanziellen Rahmens

Weitere entscheidende Faktoren im Kontext der Familie sei einerseits der gesamte finanzielle Rahmen, der einer Familie zur Verfügung steht. Andererseits ist das Verhältnis der einzelnen Einkommen der Eltern zueinander entscheidend. Aufgrund des Gender Pay Gaps seien es laut den Teilnehmenden immer noch vorwiegend die Frauen, welche auf eine Erwerbsarbeit verzichten oder diese reduzieren, um genügend Zeitressourcen zu haben, die Kinderbetreuung unentgeltlich zu übernehmen. Studien zeigen, dass Österreich zu jenen Ländern mit den größten Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zählt. Mit einem Gender Pay Gap von 18,8 Prozent laut Eurostat 2021 liegt Österreich deutlich über dem EU-weiten Schnitt von 12,7 Prozent (Bundeskanzleramt, 2023). Vorarlberg ist innerhalb von Österreich jenes Bundesland, das mit 22 Prozent die mit Abstand größten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufweist (Momentum Institut, 2020).

Daneben geben die Teilnehmenden der Fokusgruppen zu bedenken, dass in Vorarlberg in vielen Familien noch die traditionellen Rollenaufteilungen bestehen würden. Die unentgeltliche Care-Arbeit für pflegende Angehörige, die Hausarbeit, die Zubereitung von Essen, die Erziehung und Ausbildung der Kinder würde für die Frauen noch on top zur Erwerbsarbeit hinzukommen. Auch in den Fokusgruppen schilderten die Teilnehmenden, dass sie noch häufig aufgrund bestehender Rahmungen (Finanzen), diese Aufteilungen reproduzieren würden. Im Lauf der Diskussion betonten mehrere Personen, dass die Kinderplanung ein Gemeinschaftsprojekt von beiden Elternteilen sein sollte und die Väter mehr Verantwortung übernehmen müssten, um die Mehrfachbelastung von Frauen zu reduzieren.

Zitat Teilnehmende Fokusgruppe

*„Also, er muss halt auch Wäsche waschen und halt alles machen, weil, ich arbeite, und er arbeitet. [...] wo sie arbeitet, sagen wir einmal 50 Prozent, und er arbeitet Vollzeit, aber sie putzt und macht alles. [...] Und ich bin halt jemand, ja dann, wenn ich staubsauge, dann stehe ich halt über die Hose darüber, aber ich nehme sie nicht auf. Also, das ist seines.“*

### Traditionelle Haltung von Unternehmen

Das Weitertragen der traditionellen Aufteilung werde auch durch die Haltung vieler Unternehmen begünstigt, welche die Väterkarenz nicht aktiv unterstützten und in denen Männer bei einer Inanspruchnahme Druck bekämen, sich zu rechtfertigen. In Österreich werden keine Zahlen erhoben, wie viele Männer sich derzeit in Väterkarenz befinden (Bonavida, 2023). Weiters wurde thematisiert, dass auch Männer, die sich verstärkt in der Kinderbetreuung einbringen und in Karenz gehen wollten, berufliche Einschnitte erleben würden. Damit ginge vielfach unabhängig vom Geschlecht eine

abwertende Wahrnehmung des Papamonats und der Väterkarenz bei Führungskräften, der Personalabteilung und weiteren Teilen der Belegschaft einher.

### **Väter und Kinderbetreuung**

Weiters wurde auch diskutiert, dass den Vätern weniger Kompetenz in der Kinderbetreuung zugesprochen würde und sie weniger geübt seien als die Mütter. Daher müssten die Mütter gegenüber den Vätern die Unterstützung in der Kinderbetreuung und -erziehung stärker einfordern. Das Lernen erfolgt erst beim Tun. Ziel müsse es sein, bestehende gesellschaftliche Vorstellungen zu überwinden. Väter würden häufig aufgrund von eigenen erlernten Vorstellungen oder durch Haltungen, die ihnen am Arbeitsplatz oder durch die Gesellschaft entgegengebracht würden, zögern, eine Karenz in Anspruch zu nehmen.

Die europäische Wertestudie stellt fest, dass etwa die Hälfte der Österreicher:innen der Meinung ist, dass die Familie leide, wenn die Frau berufstätig sei. Knapp unter 50 Prozent glauben, dass die Kinder leiden, wenn die Frau berufstätig ist. 36 Prozent sind der Meinung, dass ein Beruf gut ist, aber Frauen eigentlich Heim und Kinder wollen. 24 Prozent vertreten die Ansicht, dass es Aufgabe des Mannes ist, das Geld zu verdienen und die Frau die familiären Aufgaben übernimmt. Über zehn Prozent der befragten Frauen sind der Meinung, dass Männer eher ein Recht auf die Arbeit haben, wenn die Jobs knapp sind (Kritzinger & Friesl, 2022).

### **Mangelnde Altersvorsorge von Frauen**

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde im Zusammenhang mit der traditionellen Arbeitsteilung in der Partnerschaft auch die Gefahr der mangelnden Altersvorsorge durch die fehlenden Beitragsjahre der Frauen durch die Teilnehmenden thematisiert, was Frauen nicht erlauben würde, eine eigenständige Altersversorgung aufzubauen und sie damit in ihrer Unabhängigkeit beschneiden würde. Die langfristigen Folgen bei einer Trennung könnten Altersarmut sein, obwohl die Frau den Großteil der Care-Arbeit geleistet hat.

Eine Studie der Statistik Austria bestätigt, dass die Armutsgefährdung von Frauen und Männern in Österreich unterschiedlich hoch ist. Pensionistinnen, die allein leben, liegen bei einer Risikoquote von 26 Prozent in Bezug auf die Armutsgefährdung. Hingegen sind es bei alleinlebenden männlichen Pensionisten lediglich 17 Prozent (Statistik Austria, 2022).

Die Teilnehmenden der Fokusgruppe sehen eine Partnerschaft auch als Wirtschaftsgemeinschaft. Die finanzielle Unabhängigkeit war ein wichtiges Thema. In diesem Zusammenhang wurde auch das Pensionssplitting angesprochen. Es wird allerdings bemängelt, dass die Frauen zumeist als Bittstellerinnen bei ihren Partnern dafür eintreten müssten. Daher werde das Thema oft nicht direkt angesprochen. Das Pensionssplitting könnte ihrer Meinung nach der Altersarmut entgegenwirken.

Zitat Teilnehmende:

*„Da müssen wir Instrumente schaffen, dass das Einkommen vom Vater und der Mutter des Kindes gemeinsam gerechnet wird, und das Pensionssplitting, finde ich, müsste einfach Gesetz sein.“*

*„Wenn die Frau zuhause bleiben will, eh auf ihre Karriere verzichtet, muss sie den Mann noch fragen: ‚Können wir ein Pensionssplitting bitte machen, damit ich nicht in die Altersarmut rutsche? Ich bin dafür bereit, dir den Rücken freizuhalten. Du kannst deine Karriere machen.‘“*

Abschließend gaben auch viele Teilnehmende an, dass das Alter der Kinder eine entscheidende Rolle beim notwendigen Betreuungsmaß spielen würde. Erst wenn die Kinder selbstständiger sind und ca. die zweite Klasse AHS oder Mittelschule besuchen, verringere sich dies.

## **Hochqualifizierte Frauen**

Die Ausbildung der Frau, die erreichte Karrierestufe und das eigene Alter und jenes der Kinder haben nach Angabe der Befragten einen maßgeblichen Einfluss auf das Betreuungsausmaß. Die Anzahl von weiblichen Studierenden übersteigt inzwischen jene der männlichen Studierenden. Im Wintersemester 2022/23 studierten an Österreichs Hochschulen 219.754 Frauen und 173.480 Männer. Damit sind rund 56 Prozent der Studierenden Frauen (Statistik Austria, 2023).

Zitat Teilnehmende:

*„Und für mich jetzt als Frau, die eine sehr gute Ausbildung hat, die gerne arbeitet, die gerne unter anderen ist, oder auch bei meinem Partner zu sagen, du solltest jetzt zuhause bleiben, und das soll jetzt die Erfüllung sein, das sehe ich nur bedingt. Weil, auch die Kinder sind natürlich ein ganzes Leben lang Teil meiner Familie, aber irgendwann gehen sie dann auch wieder.“*

Zusammengefasst seien die Familien häufig neben der institutionellen Kinderbetreuung auf die Unterstützung eines familiären und nachbarschaftlichen Netzwerks angewiesen. Die Arbeits- und Betreuungsaufteilung würde stark durch die finanzielle Situation der Eltern bedingt. Aufgrund des tendenziell höheren Einkommens von Männern übernehmen Frauen verstärkt die Kinderbetreuung sowie die unbezahlte Haus- und Care-Arbeit. Viele der Teilnehmenden plädierten dafür, dies aufzubrechen. Sie sind der Meinung, dass eine Familiengründung ein Gemeinschaftsprojekt sei, bei dem die finanzielle Absicherung und die Bedürfnisse aller Beteiligten mitgedacht werden müssten. Angesichts der heutzutage sehr guten Ausbildungen und hohen Qualifikationen von Frauen streben sie verstärkt danach, sich beruflich zu engagieren und neben der Kinderbetreuung auch ihre Karriere voranzutreiben. Daher sollte von den Männern einerseits mehr Mitwirkung bei allen Verpflichtungen eingefordert werden und andererseits sollte ihnen aber auch mehr Vertrauen entgegengebracht werden. Auch in den Unternehmen müsse ein Umdenken stattfinden. Die Inanspruchnahme der Karenzzeit solle weder bei Frauen noch bei Männern ein Hinderungsgrund für eine berufliche Karriere sein.

### **5.1.3 GESELLSCHAFT UND ROLLENBILDER**

---

Die Diskussion der Gesellschaft und der vorherrschenden Rollenbilder nahm viel Raum bei den Teilnehmenden ein. Die Rolle der Frau habe sich in den letzten Jahrzehnten verändert. So berichteten Teilnehmende, dass sich in den 60er- und 70er-Jahren viele Frauen ausschließlich um die Kinder und den Haushalt gekümmert hätten. Dies sei konträr zu den Nachkriegsjahren gewesen, in welchen die Frauen neben der Kindererziehung gearbeitet haben. Ein eindrückliches Beispiel seien die bäuerlichen Betriebe gewesen.

Auch Studien zeigen eine steigende Erwerbstätigkeit bei den Frauen in Vorarlberg: Mit 71,6 Prozent (Stand 2019) liegt ihre Gesamt-Erwerbsquote über dem österreichischen Schnitt von 69,2 Prozent (Buchinger et al., 2021). In der Diskussion stellten die Teilnehmenden fest, dass dennoch vorwiegend das traditionelle Rollenbild in Vorarlberg vorherrsche – nämlich, dass die Frauen die Hauptverantwortlichen für die Kinderbetreuung und -erziehung seien.

#### **Höherer Stellenwert von Beruf und Karriere**

Frauen sind heutzutage sehr gut ausgebildet, wodurch sowohl die berufliche Tätigkeit als auch die Karriere einen zunehmend höheren Stellenwert einnehmen. Die Mutterschaft wird von den Teilnehmenden vielfach nicht mehr ausschließlich als alleiniger Lebensmittelpunkt betrachtet. Dennoch zeigen die Daten aus den qualitativen Interviews ein Bild an unterschiedlichen Wertvorstellungen und Lebensmodellen in den Familien, wobei in Vorarlberg traditionelle Vorstellungen dominant sind.

Zitat Teilnehmende:

*„Ich nenne es jetzt auch ganz salopp „den Arsch aufgerissen“, damit ich in dieser Position bin, in einem männerdominierten Vorarlberg mit Ellenbogen quasi gekämpft, [...] viel zu viel eigentlich auch gearbeitet und mich richtig für den Job eingesetzt. Ich werde das nicht aufgeben für ein Kind, sondern, ich will, wenn wir ein Kind kriegen, dass wir das gemeinsam machen. Und du hast eine Karriere, und ich habe genauso eine Karriere. Die ist genau so viel wert wie deine.“*

*„Und, ja, ich glaube auch, dass ich nicht der Typ wäre, dem Karriere jetzt wichtiger, oder der sich für das entscheiden würde, die Kinder so viel betreuen zu lassen, dass sie Karriere machen könnte, sondern, ich bin echt so gerne daheim und genieße die Zeit mit den Kindern. Und solange sie klein sind und Betreuung brauchen, wäre das für mich jetzt gar kein Thema.“*

Frauen bewegten sich in Spannungsfeldern und hätten die Schwierigkeit, durch die unterschiedlichen Ansprüche zu navigieren. Es wurde von den Teilnehmerinnen mehrfach von Stigmatisierungen berichtet, wenn Kinder in die Betreuung gegeben werden oder eben nicht – je nachdem, welche Wertvorstellungen im Umfeld vorherrschen würden. Dies könne aus der eigenen Familie oder auch von den Schwiegereltern kommen. Aber auch das „Daheimbleiben“ als Mutter könne wiederum verurteilt werden.

### **Stadt-Land Gefälle**

Es werden deutliche Unterschiede zwischen dem Leben in der Stadt und auf dem Land wahrgenommen. In der Diskussion wird betont, dass es in ländlichen Gebieten als Stigma gelten könne, wenn Eltern ihre Kinder in institutionelle Betreuung geben und sich nicht hauptsächlich selbst darum kümmern. In Großstädten hingegen zeichnet sich bereits durch die Einstellung der Pädagog:innen eine unterstützende Haltung gegenüber Eltern ab, die es ihnen ermöglicht, ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

Zitat Teilnehmende:

*„Ja, aber in Wien ist die Einstellung der Wiener Kindergärten sowieso die Entlastung der Eltern.“*

### **Politik mit traditionellen Wertvorstellungen**

Im Zusammenhang mit der politischen Landschaft wurde der Politik ein zu langsames Handeln attestiert. Auch stellten einzelne Teilnehmende einen Konnex zwischen der Wahlbeteiligung, in der ältere Menschen aufgrund der demografischen Entwicklung mit traditionellen Wertvorstellungen stärker vertreten seien und der von der Politik verfolgten Zielen her. Die Politik würde deswegen traditionelle Vorstellungen stärker fokussieren, als es für eine zukunftsgerichtete Ausrichtung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig wäre sowie etablierte Strukturen/Rollenbilder in Bezug auf Kinderbetreuung und Arbeitsorganisation fortschreiben.

### **Gender Pay Gap zementiert Rollenbilder**

Die traditionellen Rollenbilder würden ebenfalls durch den Gender Pay Gap zementiert werden, da wie bereits oben bei den finanziellen Rahmen der Familien beschrieben, die Arbeits- und Aufgabenteilung durch die vorherrschenden finanziellen Strukturen bedingt werden und damit den Spielraum für die Gestaltungsoptionen aus Sicht vieler Eltern einschränken würde.

Zitat Teilnehmende:

*„Also, bei uns war es auch klar, einfach wegen dem Finanziellen, weil er fast das Doppelte verdient von dem, was ich verdiene.“*

Die Mehrfachbelastung der Frauen durch unbezahlte Care-Arbeit werde sich in Zukunft durch die demografische Entwicklung noch verstärken, da auch immer mehr ältere Angehörige gepflegt werden

müssten und dies im Verständnis der traditionellen Aufgabenteilung wieder stärker den Frauen zufallen werde. Die Teilnehmenden sind sich einig, dass Frauen die Unterstützung in diesen Aufgaben zu wenig einfordern.

Die Teilnehmenden führten dies darauf zurück, dass Frauen eher zur Zurückhaltung erzogen würden und tendenziell stärker dazu neigen, sich und andere Frauen zu hinterfragen, als Männer dies tun. Die Theorie der sozialen Rollen nach Eagly (1987) beschreibt, dass Frauen oft Eigenschaften zugeschrieben werden, die mit Familien- und Berufsrollen mit niedrigem Status verbunden sind, während Männern Eigenschaften zugeschrieben werden, die mit Berufsrollen mit höherem Status assoziiert werden. Die etablierten Stereotypen halten damit die bestehende Geschlechterhierarchie aufrecht. Diese Stereotypen umfassen einerseits deskriptive Annahmen über typische Eigenschaften von Frauen (z.B., emotional und verständnisvoll) und andererseits von Männern (z.B., dominant und zielstrebig) sowie auch präskriptive Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sein sollen oder sich verhalten sollen. Bspw. sollen Frauen einfühlsam sein und Männer dominieren.

Zusammenfassend ist die Erwerbstätigkeit bei den Frauen in den letzten Jahren gestiegen. Sie sind heute zum Teil hoch qualifiziert und Beruf und Karriere haben für sie einen höheren Stellenwert. Jedoch üben sie einen Spagat aus, um Beruf und Familie zu vereinbaren und versuchen, unterschiedlichen Erwartungen gerecht zu werden. Die Mehrfachbelastung durch die Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung, Care-Arbeit und den Haushalt ist in der Wahrnehmung vieler Teilnehmenden enorm. Das vorherrschende Rollenbild in Vorarlberg sei sehr traditionell geprägt, vor allem im ländlichen Raum. Frauen müssten nach den Befragten die Verantwortungsübernahme der Väter stärker einfordern. Auch die Politik sei nach den teilnehmenden Personen zu wenig progressiv hinsichtlich der Etablierung eines moderneren Rollenbildes der Geschlechter. Der immense Gender Pay Gap in Vorarlberg zementiere zudem die traditionellen Haltungen und damit verbundenen Aufgaben und Arbeitsteilungen ein und lasse den Familien weniger Spielraum, um aus diesen auszubrechen.

#### **5.1.4 RAHMENBEDINGUNGEN**

---

In der Diskussion wurden die aktuellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass aktuell zu wenig Flexibilität in der institutionellen Kinderbetreuung vorhanden ist. Die Öffnungszeiten würden häufig die Wegzeiten zwischen der Arbeit und den Betreuungseinrichtungen in Kombination mit den üblichen Arbeitszeiten außer Acht lassen. Von den Eltern werde aber sehr wohl gefordert, maximal flexibel zu sein, wenn es darum ginge, ihre Kinder pünktlich abzuholen. Als weiteres großes Manko wird die geringe Abstimmung bei den Öffnungszeiten verschiedener Einrichtungen (Spielgruppen, Kindergärten, Volks- und Mittelschulen sowie AHS) gesehen. Eltern müssten sich häufig am gemeinsamen kleinsten Nenner der Öffnungszeiten ihrer Kinder orientieren. D.h. bei drei Kindern mit unterschiedlichen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen, dass alle drei zur kürzesten Zeit abgeholt werden, da es für diese Zeit ohnehin eine private Lösung brauche.

##### **Ganztagesbetreuung mit Wahlfreiheit**

Es wurde darüber hinaus thematisiert, dass eine Nachmittagsbetreuung nicht flächendeckend vorhanden sei. Diese werde auf der einen Seite weniger nachgefragt, wodurch die Gemeinden weniger zur Auswahl stellen, da die Angebotsbereitstellung mit Kosten verbunden ist. Auf der anderen Seite melden Familien durch ein knapperes Angebot aus Scham ("nur Abschieben des Kindes") oder durch ein zu knappes vorhandenes Angebot, ihre Kinder auch nicht zu einer Betreuung an. Die Diskussion zeigt, dass eine Negativspirale beginnt, wenn wenige Anmeldungen für die Nachmittagsbetreuung vorliegen. Es würden weniger Plätze angeboten oder gar kein Angebot zur Verfügung gestellt. Das

schaffe die Illusion, dass es gar keinen Bedarf gäbe. Die Eltern müssten die Nachmittage dann durch ein eigenes Betreuungsnetz abfedern. Der Wunsch zu einer flächendeckenden Nachmittagsbetreuung wurde aber von den Teilnehmenden mehrfach geäußert, da viele Eltern auch nachmittags berufstätig sind oder Zeit für Self-Care oder andere Verpflichtungen benötigen. Neben der Nachmittagsbetreuung sei auch eine Mittagsbetreuung mit Mittagessen von den Eltern gewünscht, da dies ebenfalls zur Entlastung beitragen würde.

Die Zahlen zeigen, dass die Vormittagsbetreuung in Vorarlberg sehr gut angenommen wird. Hingegen gibt es bei der Nachmittagsbetreuung Aufholbedarf. 2021/22 waren nur 18,5 Prozent der Kinder in Vorarlberg in Ganztageskrippen. 70 Prozent wurden nur vormittags, 12 Prozent nur nachmittags betreut. Damit nimmt Vorarlberg hinter Tirol (26,5 Prozent) den letzten Platz im Bundeslandranking ein, was die ganztägige Betreuung von Kindern in Krippen anbelangt. Im Kindergartenalter verschieben sich diese Werte zwar etwas, Vorarlberg hat aber auch hier mit knapp über 28,6 Prozent einen relativ geringen Anteil von Kindern, die ganztägig betreut werden (Kaindl, Markus & Schipfer, Rudolf Karl, 2023).

Zitat Teilnehmende:

*„Wir müssen ja auch auf unsere Gesundheit achten. Ich will, wenn mein Kind in der Betreuung ist, und ich habe meinen einzigen freien Vormittag, Laufen gehen können, ohne dass man sagt: ‚Warum schaut sie nicht auf ihre Kinder?‘ Und das ist in der Stadt, wo ich vorher war, zehn Jahre, ganz anders.“*

Neben der Betreuung wurde auch auf das aktuelle Schulsystem referenziert, dass noch sehr stark an traditionellen Vorstellungen zu Beruf und Familie orientiert sei. Frauen würden in diesem System die Rolle als Hausfrau zugeordnet bekommen, die die Kinder daheim betreuen und mit ihnen lernen kann. Eine professionelle Kinderbetreuung am Nachmittag im Sinne einer Ganztagesbetreuung (nicht gleich Gesamtschule), könnte neben dem Freispiel der Eltern für andere Verpflichtungen auch mögliche unterschiedliche Ressourcenausstattungen der Haushalte der Kinder ausgleichen. Während dieser Zeit könnten die Kinder lernen und ihre Hausaufgaben machen. Das würde insgesamt zu mehr Chancengleichheit beitragen. Weiters argumentierten einige Teilnehmende, könnten damit bestehende Lerndefizite bei den Kindern ausgeglichen werden und einen stressfreien Familienabend ermöglichen. Die Eltern müssten nicht mehr mit ihren Kindern Hausaufgaben machen, was für beide Seiten belastend sein kann.

Laut der Bildungsdirektion Vorarlberg werden im Schuljahr 2023/24 an 22 Pflichtschulen und drei Gymnasien verschränkte Ganztagesklassen angeboten. Die Kernzeiten der Betreuung liegen zwischen 8 und 16 Uhr und können bei Bedarf von 7 bis 18 Uhr erweitert werden. Lernen, Unterricht und Freizeit wechseln sich im Rahmen dieser Betreuungsform ab. Die Schulleitung erhebt den jährlichen Bedarf (Bildungsdirektion Vorarlberg, 2023).

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde ebenfalls thematisiert, dass das institutionelle Angebot für Kinderbetreuung häufig prioritär für berufstätige Eltern angeboten werde. Jedoch würden auch Personen ohne Erwerbsarbeit einen Bedarf haben. Die beschriebene vorrangige Behandlung wurde von den Teilnehmenden auf die Personal- und Ressourcenengpässe der Einrichtungen zurückgeführt, welche häufig die Erwerbstätigkeit mit einem akuterem Bedarf gleichsetzen und damit die Bedürfnisse der nicht Berufstätigen zurückstellen würden. Die Teilnehmenden äußerten unter den gegebenen Bedingungen Verständnis für dieses Vorgehen, sahen dieses aber mehrheitlich als problematisch an. Vielfach wurde der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung geäußert, welche zum einen die unterschiedlichen Lebensrealitäten berücksichtigt und zum anderen, eine Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Modellen ermöglicht.

### **Kinderbetreuungsangebot lockt Familien**

Die Teilnehmenden nehmen das Ausmaß und die Qualität der Kinderbetreuung im Land nicht als einheitlich wahr. Die Angebote in städtischen Gebieten werden tendenziell als besser eingestuft. Dies führe dazu, dass junge Familien vermehrt in Städte und Orte ziehen, die eine ausgezeichnete Kinderbetreuung bieten. Kritisiert wird zudem, dass die Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der üblichen Bürozeiten nur unzureichend abgedeckt seien. Personen, die in der Produktion (Schichtbetrieb), im Handel oder in der Krankenpflege tätig sind, würden daher mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert und würden im aktuellen System unzureichend berücksichtigt.

Zitat Teilnehmende:

„Wenn jetzt die Betreuung wirklich angeboten wird. Sagen wir, vom 7 bis 18 Uhr durchgehend wie in Wien, oder. Kannst es um sieben bringen, Mittagessen ist alles dabei. Ist, glaube ich, nicht einmal so teuer. Ist sogar kostenlos. Also, alle ab nach Wien.“

### **Geringe Planbarkeit und Kosten**

Ein weiterer Kritikpunkt der Teilnehmenden, welcher häufig geäußert wurde, war die eingeschränkte Planbarkeit im Kontext der institutionellen Kinderbetreuung. In vielen Fällen sei eine sehr frühe Anmeldung erforderlich, welche bereits während der Schwangerschaft erfolgen müsse. Für die laufende sowie die Planung im nächsten Jahr, seien aber häufig nicht alle relevanten Faktoren (Geschwister, Beruf, ...) bzw. Informationen (Ausmaß) bekannt, welche einen Einfluss auf den Betreuungsbedarf haben können. Diese Unsicherheiten multiplizieren sich insbesondere bei Familien mit mehreren Kindern, was die Planung zusätzlich komplexer gestaltet.

Ebenfalls als problematisch wurden die Kosten für die Kinderbetreuung im Land durch die Teilnehmenden angeführt, welche vielfach als zu hoch empfunden werden. In diesem Zusammenhang wurde auch bemängelt, dass die Tarife für die institutionelle Kinderbetreuung über das Land nicht flächendeckend gleich seien. Investitionen seitens des Landes oder von Unternehmen in die Kinderbetreuung könnten nach Aussage einiger teilnehmenden Personen jedoch zum Teil wieder in Form von dazugewonnener Arbeitskraft in das System zurückfließen.

Zitat Teilnehmende:

„Und das mit den Kosten, [...] wenn der Markt jetzt die Arbeitskräfte braucht, dann ist es vielleicht teurer, [...] man zahlt Kinderbetreuung, hat dafür Arbeitskräfte. Also, wenn man nur wirtschaftlich denkt, macht das nämlich, glaube ich, auch Sinn.“

Es brauche außerdem mehr Transparenz bzgl. des Angebots in den Kinderbetreuungseinrichtungen. Eltern würden die Inhalte und Optionen zu wenig kennen, für die sie die Kinder im Vorhinein anmelden könnten.

### **Sommerferien als große Hürde für Arbeitsaufstockung**

In den Fokusgruppen wurde die Überbrückung der neunwöchigen Sommerferien als besonders herausfordernd diskutiert. Die Teilnehmenden beklagten die begrenzte Betreuungsmöglichkeit während dieser Zeit und einige sahen die Sommerferien als Hindernis für eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit. Einige berichteten, dass sie vor den Ferien Mehrstunden bzw. Überstunden aufbauen, um damit ihre Abwesenheit im Sommer auszugleichen. Bei einer anderen Taktik teilen sich die Eltern ihre gemeinsamen Urlaubstage so auf, dass immer jemand die Kinderbetreuung übernehmen kann. Dies bringt mit sich, dass dann weniger gemeinsame Urlaubstage im Sommer bleiben. In der verschärften Version gaben Eltern auch an, im Sommer unbezahlten Urlaub zu nehmen. Die Sommerferien stellen damit für die Betroffenen auch eine zusätzliche finanzielle Belastung dar.

Zudem sei das Verständnis der Arbeitgeber:innen für einen längeren Urlaub im Sommer nicht immer gegeben. In diesem Zusammenhang wurde die Idee diskutiert, dass Betriebe und Institutionen Sommercamps organisieren könnten, möglicherweise mit finanzieller Unterstützung von Land und Gemeinden, um die Sommermonate zu überbrücken.

Zitat Teilnehmende:

*„Also, ich habe jetzt diesen Sommer vier Wochen frei gehabt. Das war ideal. Ja, aber die nächsten Sommerferien bekomme ich das nicht. Das hat mir meine Vorgesetzte schon gesagt.“*

Es wurde auch darauf hingewiesen, dass im Sommer unter Umständen andere Betreuungspersonen oder Räume als während des regulären Jahres im Einsatz sind – was dazu führe, dass Kinder diese Angebote aufgrund von veränderten Voraussetzungen nicht annehmen wollten. Ältere Kinder würden auch hinterfragen, warum sie im Sommer in die Betreuung müssten, wenn sie doch Ferien hätten. In beiden Fällen wäre es schwierig den Kindern einen Besuch schmackhaft zu machen.

Zusammenfassend betonten die Teilnehmenden den Bedarf an mehr Flexibilität im Angebot der institutionellen Kinderbetreuung. Es bestehe der Wunsch nach einem flächendeckenden Angebot, das den Eltern eine Wahlfreiheit ermögliche, beginnend bei der Spielgruppe über den Kindergarten bis hin zu den Schulen. Ebenfalls gaben die teilnehmenden Eltern an, dass es eine erhöhte Nachfrage nach Ganztagesbetreuung in allen Altersgruppen gäbe, was sich beispielsweise mit dem Lernen und dem Erledigen der Hausübungen kombinieren lasse. Das bringe eine spürbare Entlastung der Eltern mit sich. Mehrheitlich herrschte die Meinung vor, dass das Angebot die Nachfrage mitbeding. Eine Erweiterung des Angebots wäre nach Ansicht der Teilnehmenden ein Signal, welches auch die Nachfrage steigen lassen würde. Die Einführung von mehr Wahlfreiheit könnte es den Eltern ermöglichen, eine für sich individuellere Lösung zu verfolgen und würde damit entlastend wirken. Häufig genannte Kritikpunkte sind eine fehlende Flexibilität bei der Planung und Anmeldung sowie die teilweise als zu hoch empfundenen Kosten für die Kinderbetreuung. Die Überbrückung der Sommerferien stellt ein erhebliches Hindernis für eine Arbeitszeitverlängerung dar. Es wurde die Idee vorgebracht, dass Betriebe und die öffentliche Hand mithilfe finanzieller Unterstützung Sommercamps/Freizeitangebote mitorganisieren könnten.

### **5.1.5 ERMÖGLICHUNG DURCH ARBEITGEBENDE (FLEXIBILITÄT, ORT, ZEIT)**

---

Neben der institutionellen Kinderbetreuung wurde auch diskutiert, welche Maßnahmen Betriebe im Land setzen könnten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In den Fokusgruppen zeigte sich ein breites Spektrum, wie Unternehmen auf die aktuelle Situation reagieren.

Mehrere Teilnehmenden berichteten, dass sie bei der Arbeitsgestaltung teilweise von einer hohen Flexibilität in Bezug auf Zeit (Stundenausmaß) und Ort mit Home-Office-Angebot profitieren könnten. Hierbei sei zu beachten, dass dies zum einen eine wichtige Maßnahme für die Mitarbeitendenbindung sei und man andererseits die Fürsorgepflicht als Arbeitgebende nicht vernachlässigen dürfe, wenn es zu einer Entgrenzung von Arbeit komme, und die Mitarbeitenden beginnen, sich selbst auszubeuten.

Laut einer Umfrage von karriere.at aus dem Jahr 2022 würden mittlerweile 47 Prozent der Befragten sogar einen Arbeitsplatz ablehnen, wenn es keine Home-Office-Möglichkeiten gibt (karriere.at, 2022). Jedoch ist dieses Angebot nicht für alle Tätigkeiten möglich, bspw. für Mitarbeitende in der Produktion.

Zitat Personalverantwortliche:

*„Das heißt, einer Mitarbeiterin in der Verwaltung kann ich gewisse Flexibilität natürlich auch mit Homeoffice et cetera geben, jedoch einer Mitarbeiterin in der Produktion hilft es mir nichts, wenn sie zuhause sitzt.“*

Auf der anderen Seite berichteten die Teilnehmenden von Unternehmen, die noch wenig auf die neuen Anforderungen eingestellt seien oder noch kaum Maßnahmen gesetzt hätten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dies schließt auch das gelebte Arbeitsklima ein. Einige Teilnehmende berichteten von konkreten Fallbeispielen, bei denen vor dem Karenzantritt getroffene Vereinbarungen nicht eingehalten worden seien. In diesen Fällen sei zum Beispiel eine frühzeitige Rückkehr in einer Vollzeitanstellung notwendig gewesen, auch wenn ein geringfügiges Ausmaß vereinbart worden war. Begleitet worden sei dies mit einem Hinweis, dass „etwas“ mehr gearbeitet werden müsse, da ansonsten jemand anderes die Position übernehmen werde. Die Betroffenen beschrieben diesen „Verdrängungsdruck“ als sehr unangenehm.

Vereinzelt berichteten Teilnehmende auch, dass sie das Unternehmen gewechselt haben, wenn aus ihrer Sicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter den herrschenden Arbeitsbedingungen nicht oder nur eingeschränkt möglich war. Personalverantwortliche gaben an, dass es schwierig sei, Highperformer für die heimischen Unternehmen zu gewinnen, wenn deren familiäre Bedürfnisse nicht befriedigt werden können. Vorarlberg ist bemüht, internationale Fachkräfte ins Land zu bekommen. Jedoch seien die gegenwärtigen Rahmenbedingungen für die Expats und ihre Familien nicht attraktiv, da es einerseits keine internationale Schule im Land gebe, andererseits zu wenig Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder.

### **Kinderbetreuung als Wettbewerbsvorteil für Unternehmen**

Für Eltern und speziell Personen, die nicht nach klassischen Bürozeiten (z.B. Produktion, Handel, Pflege) arbeiten, bedürfe es der Entwicklung spezifischer Arbeitszeitmodelle, die an die individuelle Betreuungssituation angepasst seien, um neues Personal zu gewinnen und bestehendes weiter zu binden.

Die Bereitstellung eines attraktiven Betreuungsangebots oder die Rücksichtnahme auf die Kinderbetreuung durch Unternehmen wird als deutlicher Wettbewerbsvorteil betrachtet. Ein in diesem Zusammenhang genannter Vorschlag wäre, dass mehrere Unternehmen, die selbstständig keine eigene Kinderbetreuung organisieren können (z.B. Größe, Kosten), miteinander kooperieren, um gemeinsam ein attraktives Angebot für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Im Hinblick auf diesen Bereich sei der öffentliche Dienst als Arbeitgeber besser aufgestellt. Die Befragten wiesen jedoch auch darauf hin, dass die Selbstorganisation durch die Unternehmen mit einigen Herausforderungen in Bezug auf Infrastruktur und die Rekrutierung von Betreuungspersonal verbunden sei und Mitarbeitende, die dann das Unternehmen wechseln, auch die Kinderbetreuung mitwechseln müssten.

### **Reduktion der Arbeitszeit häufig nur Scheinlösung**

Die Diskussionen kreisten auch um das Thema Vier-Tage-Woche, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf herzustellen. Einige Teilnehmende gaben an, dass eine Reduktion von 100 auf 80 Prozent sich häufig als eine Scheinlösung entpuppen würde. Der Workload würde sich häufig nicht reduzieren, sondern nur die Zeit, in der die zugewiesenen Aufgaben abgearbeitet werden müssen. Das wiederum würde die Arbeitsintensität noch einmal erhöhen. Daneben müsse man dann eine Lohnreduktion hinnehmen bzw. würde man als Teilzeitkraft weniger Wertschätzung erfahren.

### **(Weibliche) Führungskräfte als Vorbilder**

Die Einstellung der jeweiligen Führungskraft erweise sich häufig als entscheidend für die Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort – wobei Führungskräfte als Vorbilder agieren würden. In Fällen, in denen Führungskräfte selbst Kinder haben, sei das Verständnis in der Regel ausgeprägter. In Bezug auf die Thematik Führung betonen die Teilnehmenden, dass Führungspositionen in Organisationen und der Politik zu stark von Männern geprägt seien. Sie sind der Ansicht, dass zunächst weibliche Vorbilder erforderlich sind, die sowohl die Rolle als Entscheiderinnen übernehmen als auch als Orientierung für junge Frauen dienen können. Nach ihrer Meinung sollten Organisationen für Frauen in Führungspositionen neue Modelle entwickeln, um sie als Fachkräfte nicht zu verlieren.

Zitat Teilnehmende:

*„Ja, auf diese Führungskraft will ich eigentlich auch nicht verzichten, ja, weil, die hat jetzt einen guten Job gemacht 20 Jahre, und jetzt ist sie halt auch Mama, das muss man sich vielleicht auch überlegen.“*

### **Duale Führung und Top-Sharing**

In den Gruppendiskussionen werden duale Führung oder Top-Sharing als Möglichkeiten genannt, um hochqualifizierte Frauen und Männer trotz Betreuungspflichten in Führungsfunktionen halten zu können. Aktuell würden diese aber noch von wenigen Unternehmen im Land genutzt bzw. gelebt werden. Sie seien eher in den Sozialberufen anzutreffen, wo die Belegschaft schon immer weiblich dominiert war und dieses Angebot als zwingend notwendig betrachtet wurde. Anderenorts seien die Karrierechancen und die Wertschätzung gegenüber den in Teilzeit arbeitenden Personen oft geringer und zumeist seien es die Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind.

Eine Studie von ABZ Austria zum Thema Duale Führung zeigt, dass 65 Prozent der Führungskräfte bereit wären, ihre Position zu teilen. Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern konnten nicht festgestellt werden. Eine Teilung der Managementaufgaben würde zu Entlastung durch geteilte Verantwortung, Work-Life-Integration und zu höherer Arbeitszufriedenheit führen. Die Studie widerlegte die Annahme, dass geteilte Führung einen höheren Abstimmungsbedarf benötige. Im Gegenteil – die doppelte Kompetenz führe zu fundierteren Entscheidungen. Erfolgsfaktoren von geteilter Führung sind laut den Untersuchungsergebnissen Vertrauen, offene und transparente Kommunikation, die Fähigkeit, sich die Bühne zu teilen, Matching und Sympathie sowie gemeinsame Ziele. Daher biete das Modell Duale Führung eine Chance für in Teilzeit arbeitende Personen, die zusätzlich Care-Arbeit leisten bzw. nach der Karenz wieder einsteigen. Damit hätten u.a. mehr Frauen eine größere Chance auf eine Führungsposition (Arouri et al., 2022).

Aufgrund der Komplexität und hohen Verantwortung schrecken generell immer mehr Personen vor Führungsaufgaben zurück. Die Studie der ABZ zeigt, dass Organisationen, die duale Führung ermöglichen, um ca. 33 Prozent attraktiver angesehen werden als jene Firmen, die davon absehen. Dieses Angebot stellt nicht nur eine attraktive Maßnahme im Rahmen des Employer Branding für zukünftige, sondern auch für bestehende Mitarbeitende dar. Zudem profitieren Organisationen von einer Kombination verschiedener Stärken und Kompetenzen, einer erhöhten Perspektivenvielfalt, Diversität sowie Vertretung und Ausfallsicherheit. Insbesondere in ländlichen Gebieten wird die Möglichkeit der geteilten Führung in sämtlichen Branchen positiv aufgenommen. Duale Führungsformen stärken ein postheroisches Führungsverständnis und stoßen mit der gemeinschaftsbasierten und demokratischen Grundausrichtung auf eine höhere Akzeptanz (Arouri et al., 2022).

### **Unbewusste Voreingenommenheit im Recruiting**

Im Zusammenhang mit dem Recruiting gaben mehrere Befragte an, dass die Verantwortlichen für diese Prozesse die oben angesprochenen klassischen Rollenbilder häufig noch internalisiert hätten und entlang dieser traditionellen Vorstellungen über Recruiting, Qualifizierungen und Personalentwicklungsmaßnahmen entschieden. In diesem Denkraum würden Männer häufig aufgrund ihrer durchgängigen Anwesenheit im Betrieb und ihren Lebensläufen, die nicht aufgrund von Karenzen unterbrochen wurden, bevorzugt. Diese Bilder würden aber vielfach den Lebensrealitäten der heutigen Arbeitnehmenden nicht entsprechen sowie Frauen damit systematisch benachteiligen. Für eine faire Gestaltung der Auswahlprozesse empfiehlt die Literatur Trainings für Personalverantwortliche bzgl. des Gender Bias, um die unbewusste Voreingenommenheit aufzudecken und zu reflektieren (Nentwich et al., 2021).

### **Wenig Flexibilität für Selbstständige**

In den Fokusgruppen waren auch einige Selbstständige und Angehörige von Selbstständigen anwesend, welche für die Herausforderungen von Selbstständigen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisieren wollten. In der Karenzzeit kann häufig kein durchgängiges Einkommen erzielt werden, wodurch die finanzielle Belastung für die Familie steigt und möglicherweise die andere Person stärker in die Pflicht genommen werde. Im Weiteren gestaltet es sich für Selbstständige schwierig, Karenzzeit in Anspruch zu nehmen. Alle genannten Punkte würden die Flexibilität und den Handlungsspielraum von Selbstständigen beschneiden.

Zitat Teilnehmende:

*„Mein Freund ist jetzt selbständig. Und, also, für ihn war es ja auch gar nicht möglich, um irgendwie in Karenz zu gehen.“*

Zusammenfassend wurde von den Teilnehmenden betont, dass die Berücksichtigung von Kinderbetreuung durch Unternehmen als deutlicher Wettbewerbsvorteil angesehen werde. Eine Möglichkeit hierfür bestehe darin, dass sich mehrere Unternehmen zusammenschließen, um ein attraktives Angebot zu schaffen. Insbesondere für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte würde ein verbessertes Angebot an Kinderbetreuung als wichtig erachtet.

Allgemein schätzen die Arbeitnehmenden flexible Arbeitsformen und sehen diese teilweise als Voraussetzung an. Die Offenheit der jeweiligen Führungskraft für flexibles Arbeiten wird dabei als entscheidend betrachtet, um diese Möglichkeit umzusetzen. Es wurde darauf hingewiesen, dass mehr Frauen in Führungspositionen benötigt würden, die als Vorbilder fungieren. Organisationen sollten nach den Befragten neue Modelle entwickeln, um hochqualifizierte Frauen auch nach der Mutterschaft im Unternehmen und/oder als Führungskräfte zu halten. Das Modell der Dualen Führung in Form von Top-Sharing könne als potenzielle Chance dafür genutzt werden. Zusätzlich tragen auch Personalverantwortliche die Verantwortung dafür, die Rolle der Frauen in den Organisationen zu stärken. Im Rahmen des Recruitings und der Personalentwicklung sollten sie ihre (un)bewussten Rollenbildern mit den assoziierten Zuschreibungen hinterfragen und Schulungen in Anspruch nehmen, um diese zu reflektieren.

### **5.1.6 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINSTIEG, AUFSTOCKUNG, UMSCHULUNG**

---

In den Fokusgruppen wurden die Voraussetzungen für den (Wieder)Einstieg in ein Arbeitsverhältnis, die Bedingungen für eine Aufstockung der Arbeitsstunden sowie eine mögliche Umschulung erörtert. Beim Wiedereinstieg nach der Karenzzeit seien Teilzeitangebote ein wichtiger Baustein. In diesem Kontext besteht auch die Bereitschaft zu einer Umschulung, insbesondere, wenn es im ursprünglichen Beruf keine Option für Teilzeitarbeit gibt. Das bevorzugte Arbeitspensum für den Wiedereinstieg liegt bei den Befragten im Bereich zwischen 20 und 60 Prozent. Alle Befragten betonten dabei, dass das Angebot von institutioneller Kinderbetreuung nur einer von mehreren Faktoren sei, wenn es um die Entscheidung für den Wiedereinstieg geht. Weitere Aspekte wären die familiäre Situation, das persönliche Netzwerk, die individuellen Einstellungen/Wertvorstellungen und die Kosten der Betreuung im Verhältnis zum erzielten Einkommen. Letztendlich müsse sich die Erwerbstätigkeit lohnen.

Zitat Teilnehmende:

*„Wenn das Umfeld und die Infrastruktur gegeben wäre, würde ich auch mehr arbeiten.“*

#### **Zeit für Work-Life-Balance**

In mehreren Gesprächen wurde aber von den Teilnehmenden auch deutlich kommuniziert, dass die durch Kinderbetreuung gewonnene Zeit nicht zwangsläufig genutzt würde, um eine Erwerbsarbeit anzunehmen bzw. bestehende Arbeitsverhältnisse aufzustocken. Stattdessen wünschten sich Mütter und Väter auch Zeit für sich selbst. Die gewonnene Zeit würde als ein Beitrag zur eigenen Work-Life-Balance genutzt werden bzw. zur Reduzierung der mentalen Belastung "Mental Load", welche durch die Mehrfachbelastungen durch verschiedene Aufgaben und Verpflichtungen entstehen würden. Bei einer möglichen Aufstockung des Arbeitspensums der Frau würde in manchen Fällen der Mann seine Arbeitszeit etwas reduzieren und die Frau bei den anderen Verpflichtungen verstärkt unterstützen.

Eine Studie der JKU Linz zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, Antidepressiva zu bekommen, für Mütter neun Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes um fünf Prozent steigt. Bei Vätern steigt die Wahrscheinlichkeit hingegen nur um 2,1 Prozent. Die vorliegende Untersuchung zieht einen Vergleich mit Dänemark, wo sowohl die gesellschaftlichen Einstellungen als auch die gesetzlichen und versicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen moderner sind und der Gender Pay Gap bei 3,4 Prozent liegt. In Dänemark stieg die Wahrscheinlichkeit bei den Müttern, Antidepressiva zu bekommen nur um 2,7 Prozent, bei den Vätern um 0,7 Prozentpunkte. Weiters zeigten die Daten, dass Mütter häufiger unter psychischen Problemen leiden, wenn ihr Investment in die Kinderbetreuung hoch ist und sie länger in Karenz bleiben (Ahammer et al., 2023).

#### **Familienfreundliche Berufe bevorzugt**

Im Verlauf der Gruppendiskussion wurde der Zusammenhang zwischen dem ausgeübten Beruf und der Möglichkeit eines Teilzeitpensums thematisiert. In familienfreundlichen Berufen – als Beispiel wurde der Beruf des Lehrers bzw. der Lehrerin genannt – neigen die Betroffenen dazu, nicht den Beruf zu wechseln. Jedoch würden einige Berufe sogar eine klare Entscheidung für oder gegen Kinder voraussetzen, da andernfalls sowohl die berufliche als auch die Qualität der elterlichen Verpflichtungen leiden könnten.

#### **Kosten der Umschulung**

Die Bereitschaft zur Umschulung hänge auch von den damit verbundenen Kosten ab.

### **Flexibilität durch Selbstständigkeit**

Einige Teilnehmende, welche im Zuge des Wiedereinstieges keinen qualifikationsadäquaten Teilzeitjob gefunden haben, haben im Zuge einer Veränderungsphase in die Selbstständigkeit gewechselt. Allerdings sei dies besonders in der Aufbauphase mit gewissen Risiken und besonderen Belastungen (siehe oben) verbunden, was viele von diesem Schritt abhalten würde. Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse seien in jedem Fall notwendig. Als Hauptmotive für die Gründung eines Einpersonenernehmens (EPU) wurden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt sowie die Möglichkeit, die eigene Chefin bzw. der eigene Chef zu sein. Laut der Wirtschaftskammer gibt es in Vorarlberg im Jahr 2023 einen neuen Rekord an EPU. Bei einer Gesamtzahl von 14.078 EPU liegt der Frauenanteil bei 55 Prozent. Sie sind in allen Branchen als Unternehmerinnen aktiv (vorarlberg.orf.at, 2023).

Zusammengefasst führe das Angebot einer flächendeckenden Kinderbetreuung nur bedingt zu einer Aufstockung des Arbeitspensums. Frauen kämpften mit dem Spagat zwischen Arbeit und Familie sowie Haushalt und Care-Arbeit. Eine Erweiterung der Kinderbetreuung und damit dazugewonnene Zeit würde häufig zur Reduzierung des Mental Loads (einfacheres Jonglieren der verschiedenen Verpflichtungen) und für Self-Care genutzt. Eine weitere Voraussetzung zur Aufstockung sei die finanzielle Rentabilität. Zudem müssten die Väter stärker bei der Aufteilung der Hausarbeit mit einbezogen werden. Eine mögliche Umschulung hänge stark von den Kosten und individuellen Interessen ab. Jene Berufe und Arbeitsmöglichkeiten, die Teilzeitmodelle anbieten, bekämen klar den Vorzug. Einige Personen wählten den Weg in die Selbstständigkeit, um Beruf und Familie zu vereinbaren und um von der örtlichen und zeitlichen Flexibilität zu profitieren. Dieser Schritt bringe aber wieder andere Risiken mit sich. (siehe oben)

### **5.1.7 PERSONAL UND QUALITÄT DER BETREUUNG**

---

In Bezug auf das Personal und die Qualität in der Kinderbetreuung betonen die Diskussionsteilnehmenden, dass die Institution nicht nur als „Verwahrungsort“ betrachtet werden dürfen. Das Vertrauen in eine gute Betreuung sei wichtig, damit sich Eltern auf ihre Arbeit konzentrieren können. Kinderbetreuungseinrichtungen hätten einen Bildungsauftrag, besonders wichtig sei dies für Kinder mit Migrationshintergrund. Eine entsprechende Qualität in der Ausbildung der Betreuenden sei notwendig, da die Ansprüche der Eltern hoch seien.

Zitat Teilnehmende

*„Also, da ginge es speziell um das Nachmittagsangebot auch, oder? Und da stellt sich aber dann wieder die Frage: ‚Ja was macht man dann wieder mit diesen Kindern am Nachmittag? [...] ich würde es schon machen, wenn ich wüsste, man macht etwas Gescheites mit ihnen, oder sie sind gut aufgehoben.“*

*„Und dann brauchen wir aber die Betreuung, damit wir guten Gewissens arbeiten gehen können, und nicht Angst haben müssen, dass unsere Kinder in einer schlechten Betreuung mittags rumsitzen.“*

### **Ganztagesbetreuung**

Schule und Betreuung wurde von den Befragten vielfach verknüpft, beides müsse zusammengedacht werden. Im Idealfall würden mehrere Angebote (Schulunterricht, Betreuung sowie Aktivitäten wie Sport und Musik) in einer Einrichtung gebündelt werden. Als Beispiel wird England genannt, wo es von 7:30 bis 9 Uhr morgens ein Betreuungsangebot für Kinder gibt. Der reguläre Schulunterricht findet von 9 bis 15 Uhr statt, gefolgt von Clubs für Sport und Musik, in denen die Kinder ihren Interessen nachgehen können. Es wird von mehreren bedauert, dass der Austausch zwischen Schulen,

Betreuungseinrichtungen und Vereinen in Vorarlberg zu wenig gefördert wird. Aktive Trainer:innen in Vereinen brachten auch vor, dass ein Verein dies alleine nicht bewältigen könne, da oft Ehrenamtliche im Einsatz seien und sie nicht gleichzeitig an mehreren Schulen präsent sein könnten.

Wie oben bereits beschrieben, argumentierten Teilnehmende mehrfach, dass Hausaufgaben in der Betreuung erledigt werden könnten, was zum einen eine Entlastung für die Familienzeit am Abend wäre und zweitens Kinder, welche in Haushalten mit geringerer Ressourcenausstattung leben, helfen würde die Inhalte zu erlernen und damit die Chancengleichheit im Land erhöhen.

### **Personalknappheit**

Als großes Problem wurde die Personalknappheit in den Kinderbetreuungseinrichtungen von den Teilnehmenden hervorgehoben. Bei der Erlassung der Gesetze zur Kinderbetreuung wurde nach Ansicht von einigen Teilnehmenden zu wenig darauf geachtet, dass die Erweiterung der Plätze auch mit qualifiziertem Personal besetzt werden muss, welches in der benötigten Zahl mit den bezahlten Gehältern im Moment nicht verfügbar ist. Neben der finanziellen Abgeltung würde das Personal auch zu wenig Wertschätzung erfahren und hätte viele Aufgaben und Bürokratie zu meistern. Es wäre damit schwierig Personal zu finden bzw. langfristig zu binden. Beim Angebot des Kindergartenassistentenkurses gäbe es im Land zu wenige Ausbildungsplätze für den Aufbaukurs. Es kam im Lauf der Diskussion auch häufiger zur Sprache, dass Pädagogikberufe meist weiblich dominiert sind und wie angesprochen häufig die Wertschätzung für die Berufsgruppe fehlt. Es bräuchte mehr Männer in der Kinderbetreuung, die als Rolemodels agieren.

Eine Studie des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) und der Universität Klagenfurt prognostiziert bis zum Jahr 2030 einen Personalmangel von bis zu 20.200 Personen in Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich, davon 11.200 Fachkräfte, wenn kein wirksames Maßnahmenbündel auf den Weg gebracht werde. Auch im Schulsystem würden zu wenig Maßnahmen gesetzt, um den Beruf als Lehrer:in attraktiver zu gestalten. Für Quereinsteiger gebe es zusätzliche Hürden und es gäbe eine zu geringe Flexibilität, wenn es darum gehe, andere Qualifikationen anzurechnen (Löffler et al., 2022)..

Zusammenfassend erwarten sich die Eltern in den Einrichtungen eine qualitativ hochwertige Betreuung für ihre Kinder. Sie sehen Spielgruppe, Kindergarten, Schule und Betreuung als untrennbar miteinander verknüpft, wodurch der Kinderbetreuung ebenfalls ein Bildungsauftrag zukomme, den diese zu erfüllen haben. Eine Ganztagesbetreuung entlaste die Eltern und schaffe Chancengleichheit für die Kinder. Der akute Personalmangel der Kindergarten- und Elementarpädagog:innen sowie der Lehrer:innen stehe dem entgegen. Hier brauche es nach Ansicht der Befragten dringend entsprechende Initiativen der Politik.

### **5.1.8 ALLTAG, SELF CARE UND FREIZEIT**

---

Ein zentraler Punkt, welcher in den Diskussionen häufig zur Sprache kam, war das Thema Gesundheit. Wie bereits oben beschrieben, wird von vielen teilnehmenden Personen eine hohe mentale Belastung bei der Bewältigung des Spagates zwischen Familie, Beruf, Lernen mit den Kindern, Haus- und Care-Arbeit wahrgenommen. Als eine wichtige Präventionsmaßnahme gegen ein mögliches Burnout wird von den Teilnehmenden mehrheitlich betont, dass es Zeit für Self-Care brauche. Einige Personen berichteten aber, dass es von verschiedenen Seiten Rechtfertigungsdruck gäbe, wenn sie die Kinder in die Betreuung bringen würden, um diese Zeit für sich zu nutzen. Aber auch unabhängig von Self-Care könne die Zeit mit Kinderbetreuung genutzt werden, um andere Verpflichtungen (Haushalt, Pflege von

Angehörigen) nachzugehen. Die wahrgenommene geringere Wertschätzung für Tätigkeiten abseits von Erwerbsarbeit wurde bereits oben thematisiert und spiegelt auch die Thematik der Aufteilung von Hausarbeiten innerhalb der Partnerschaft wider.

Die Aspekte, die in Punkt 5.1.7 bezüglich des Personals und der Qualität der Betreuung diskutiert wurden, sind von entscheidender Bedeutung. Ein solides Vertrauen in die institutionelle Kinderbetreuung ist essenziell, um eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen. Eltern sollten sich darauf verlassen können, dass ihre Kinder in kompetenten und fürsorglichen Händen sind, während sie ihrer Arbeit nachgehen, damit sie sich voll auf diese konzentrieren können.

Zitat Teilnehmende:

*„Also, ich finde, das ist ganz wichtig, dass man da ein gutes Vertrauen hat in das System. Und ich mit einfach 100 Prozent da sein kann, wo ich gerade bin. Ist dann egal, beim Arbeiten oder was auch immer, was ich tue. Aber einfach, dass ich dann da sein kann, ohne dass ich gedanklich bei den Kindern sein muss, was auch irritiert und was auch einem, ja, dann einfach nicht da sein darf. [...] Und ich finde, das macht was mit einem. Und das macht wirklich auch psychisch alles, das ist einfach viel. Ja. Man ist viel ausgeglichener und energiegeladener. Und das, finde ich, so sollte es eigentlich sein, in jeder Altersstufe von den Kindern. Das sollte geschaffen werden.“*

Zusammenfassend waren sich die Teilnehmenden einig, dass Personen mit Betreuungspflichten auf ihre Selbstfürsorge achten sollten und es keinen Rechtfertigungsdruck geben sollte, wenn Kinder in die Betreuung gebracht werden. Im Weiteren sei das Vertrauen, das Eltern in die Betreuung haben, ein entscheidender Faktor, ob eine Fokussierung auf andere Tätigkeiten möglich ist.

### **5.1.9 BEDÜRFNISSE DER KINDER**

---

Ein großes Anliegen war den Diskutierenden, die Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen. Eine institutionelle Betreuungseinrichtung ermögliche den Kindern den Kontakt mit Anderen. Besonders wichtig sei es, das Lernen von sozialen Kompetenzen und erste Schritte in die Selbstständigkeit zu fördern. Dies wird als wichtige Funktion von Betreuungseinrichtungen genannt. Eine weitere bedeutende Chance sei der Ausgleich von unterschiedlichen Startvoraussetzungen in den einzelnen Familien. Kinderbetreuungseinrichtungen könnten hierbei einen Ausgleich schaffen.

Studien belegen, dass bereits im Kindergartenalter die soziale Kompetenz erlernt wird. Kinder, die frühzeitig Fähigkeiten im Umgang mit anderen entwickeln, zeigten nicht nur ein größeres Wohlbefinden im Alter von 25 Jahren, sondern schlossen auch eher die Schule erfolgreich ab als im Vergleich zu Kindern mit geringerer Sozialkompetenz (Jones et al., 2015).

In der Gruppendiskussion äußerten die Eltern den Wunsch, dass die verschiedenen Interessen und Bedürfnisse der Kinder in den Einrichtungen stärker berücksichtigt werden. Als konkretes Beispiel wurde genannt, dass auf die Kinder kein Zeitdruck ausgeübt werden sollte und eine Flexibilisierung der Bringzeiten angeboten werden könnte. Die Individualität der Kinder sollte im Fokus stehen, beispielsweise durch die Möglichkeit, ein Mittagessen in der Betreuungseinrichtung zu erhalten und gegebenenfalls einen Nachmittagschlaf zu ermöglichen. Ein geregelter Tagesrhythmus wurde von den Eltern als sehr wichtig angesehen, da dies den Stress in der gesamten Familie reduziere und einen ruhigen Familienabend ermögliche.

Zitat Teilnehmende:

*„Weil, Kinder sollen möglichst stressfrei aufwachsen. Das gehört den Erwachsenen, der Stress. Und nicht den Kindern.“*

Die Teilnehmenden waren sich zusammenfassend einig, dass die Kinderbetreuungseinrichtungen wichtige Funktionen übernehmen. Einerseits schaffen sie die Möglichkeit von sozialen Kontakten von Kindern und ermöglichen dadurch die Ausbildung von sozialen Kompetenzen. Andererseits profitieren möglicherweise Kinder aus Familien mit einer schwächeren Ressourcenausstattung, wodurch Startvorteile ausgeglichen werden können. Es wurde auch vielfach der Wunsch geäußert, dass auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder Rücksicht zu nehmen sei. Sie sollen in einer möglichst stressfreien Umgebung aufwachsen.

### **5.1.10 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE**

---

Im Rahmen der Diskussionen äußerten die Teilnehmenden verschiedene Vorschläge, wie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hergestellt werden könnte. Für eine bessere Übersicht wurden die vorgeschlagenen Ideen und Maßnahmen thematisch in die drei Themenblöcke Rahmenbedingungen, Unternehmen und Rollenbilder zusammengefasst. Die folgende Aufzählung orientiert sich an den maßgeblichen Positionen der Teilnehmenden und wurde von den Studienautor:innen nicht auf ihre Machbarkeit bzw. Wirksamkeit hin evaluiert. Mit der Reihenfolge der angeführten Punkte ist daher auch keine Gewichtung verbunden.

#### **Rahmenbedingungen**

- Das Schaffen geeigneter Rahmenbedingungen auf Landes-, Bundes- und Gemeindeebene sei erforderlich, um allen Eltern die Möglichkeit zu bieten, frei zwischen verschiedenen Kinderbetreuungsoptionen wählen zu können.
- Die Integration von Betreuung, Schule und außerschulischen Aktivitäten wie Hobbys (z. B. Musikunterricht) könne durch Ganztagesangebote und Ganztagsklassen erleichtert werden. Hierbei sei eine strategische Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen, wie Musikschulen oder Sportvereinen, anzustreben, um Musikunterricht oder sportliche Aktivitäten direkt im Rahmen der Betreuung anzubieten. Dies könnte den Eltern nicht nur Wegstrecken sparen, sondern auch eine ganzheitliche Betreuung und Förderung der Kinder an einem Ort ermöglichen.
- Des Weiteren sei es entscheidend, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Dies könnte durch die Schaffung von Wahlmöglichkeiten und ein flächendeckendes Angebot von Kinderbetreuung erreicht werden. Dadurch könne nicht nur die Attraktivität des Standorts für Fachkräfte steigen, sondern auch die Qualität der Betreuung insgesamt verbessert werden.
- Eine aktive Unterstützung für Unternehmen bereitstellen, um optimale Rahmenbedingungen für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten zu schaffen.
- Voraussetzungen für Ganztagesbetreuungen schaffen, dies kann auch über Tageseltern erfolgen.
- Vereinheitlichung der Tarife (Kosten für Kinderbetreuung) innerhalb von Vorarlberg.
- Senkung der Lohnnebenkosten, dies würde die Arbeit attraktiver machen.

- Organisation eines laufenden Monitorings bzw. Abfragen des Bedarfs an Kinderbetreuung in der Gemeinde und die Möglichkeit, schnell auf Veränderungen reagieren zu können. In Verbindung damit wurde die Einrichtung einer regelmäßigen Arbeitsgruppe von Städten und Gemeinden zu diesem Thema angeregt.
- Etablierung einer Plattform zur Förderung von Nachbarschaftshilfe in der Kinderbetreuung.
- Etablierung eines Systems für Leihomas.
- Etablierung eines gemeinsamen Topfes (Land, Gemeinden) zur Finanzierung von Maßnahmen.
- Zusammenarbeit von Eltern, Staat, Unternehmen koordinieren und synchronisieren.
- Überprüfung und Anpassung der Kriterien für Personen, die in der Kinderbetreuung tätig werden können. Schaffung einfacherer Zugangswege für Quereinsteiger:innen. Für die Kinderbetreuung in Schulen müssen nicht zwangsläufig Lehrer:innen eingesetzt werden; dies könnte auch durch Fachkräfte aus dem Kindergarten, Freizeitpädagog:innen oder engagierte Eltern realisiert werden.
- Synchronisation der unterschiedlichen Ferienzeiten (nicht nur Sommer) über die verschiedenen Einrichtungen hinweg, um sicherzustellen, dass Familien mit mehreren Kindern nicht unterschiedliche Betreuungslösungen suchen müssen.
- Synchronisation der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen Bund, Ländern und Gemeinden, damit in den unterschiedlichen Gemeinden die gleichen Regelungen gelten
- Kinderbetreuung als integralen Bestandteil von Bildung denken und dies über Ganztageskonzepte (nicht zwingend gleichbedeutend mit Gesamtschule) realisieren.
- Betreuungsmöglichkeiten in den Sommerferien schaffen.

## **Unternehmen**

- Implementierung und proaktive Förderung von dualer Führung und Top-Sharing in Unternehmen.
- Sensibilisierung von Führungskräften für notwendige Rahmenbedingungen.
- Transformation des Mindsets der Führungskräfte von einem konservativen zu einem modernen Ansatz, der nicht nur an Key Performance Indicators (KPIs) orientiert ist. Dabei liegt der Fokus auf der Schaffung eines entsprechenden Arbeitsklimas, welches auch Teilzeitkräfte wertschätzt.
- Umsetzung von New Work-Konzepten, wobei Führungskräfte eine Vorreiterrolle bei diesem Wandel einnehmen sollten.
- Förderung und Ermutigung von Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten.
- Durchführung von Schulungen und Sensibilisierung für Personalverantwortliche, um traditionelle Rollenbilder zu reflektieren und konservative Entscheidungsansätze in den Personalabteilungen zu hinterfragen.
- Die Geschäftsleitung sollte das beste Diversitätsteam bilden.
- Das schweizerische Modell als Vorbild: Für jeden Krankheitsfall von Kindern: 3 Tage frei.
- Co-Working Spaces mit Kinderbetreuung in Erwägung ziehen.

## **Rollenbilder**

- Stärkere Unterstützung und Ermutigung von Frauen - "Mach dein Ding!" Frauen sollten sich gegenseitig mehr bestärken. Die Förderung von Solidarität unter Frauen ist entscheidend.
- Möglichkeiten schaffen, damit Väter mehr Verantwortung übernehmen.
- Mehr Wertschätzung für die Care-Arbeit.
- Initiativen zum Aufbrechen von traditionellen und konservativen Denkmustern fördern.
- Orientierung an Best Practice Beispielen von fortschrittlichen Ländern wie Schweden, Schweiz, Frankreich und Finnland, die im Laufe von drei Generationen ihr Modell erfolgreich umgestellt haben.
- Pensionssplitting stärker etablieren oder automatisieren wie in der Schweiz.
- Aufklärung und Sensibilisierung, insbesondere bei jüngeren Frauen, hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen und der Bedeutung der Altersvorsorge, wenn sie ein Leben lang zu Hause bleiben.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die zusammengetragenen Vorschläge keine Handlungsanleitungen darstellen und auch nicht durch das Autor:innenteam auf Evidenz geprüft wurden. Vielmehr stellen sie Erkenntnisse der Teilnehmenden dar, welche das Potenzial haben, als mögliche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frage zu kommen.

## **5.2 ERGEBNISSE FUTURE(S) WORKSHOPS**

---

Die Ergebnisse der drei Futures-Workshops werden in den Kapiteln 5.2.2 bis 5.2.9 besprochen. Im Kapitel 5.2.1 wird zunächst näher auf die Workshop-Settings und die damit einhergehenden Dynamiken zwischen den Workshop-Teilnehmer:innen sowie auf die unterschiedlichen Expertisen und Lebensrealitäten der Teilnehmer:innen selbst eingegangen. Daraufhin werden die Ergebnisse in acht Kategorien gegliedert, wobei drei Problemstellungen des „Heute“ thematisieren, eine Best Practices aufzeigt und vier relevante Faktoren und Mechanismen der idealen Zukünfte der Teilnehmer:innen beschreiben. Daraus ergeben sich die folgenden Themenfelder, die alle in Bezug auf das Kernthema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu verstehen sind: Rahmenbedingungen der Gegenwart, Gesellschaftliche Strukturen der Gegenwart, Geschlechterrollen der Gegenwart, Best Practices, Gesellschaft der idealen Zukunft, Rahmenbedingungen in der idealen Zukunft, Berufsleben in der idealen Zukunft und Wertesysteme der idealen Zukunft. Zu Beginn soll nun jedoch noch genauer auf die Teilnehmer:innen und die unterschiedlichen Workshopsettings eingegangen werden.

### **5.2.1 WORKSHOP SETTINGS UND TEILNEHMER:INNEN**

---

Insgesamt fanden drei Futures-Workshops statt, zwei an der FHV und einer im „Familienzentrum an der Ach“. Innerhalb des ersten Workshops bildeten sich zwei Gruppen, die jeweils für sich diskutierten und arbeiteten und am Ende der jeweils anderen Gruppe ihr Zukunftsbild präsentierten. Im zweiten Workshop an der FHV bildete sich eine Gruppe. Bei den beiden Workshops an der FHV waren insgesamt 11 Personen anwesend, von denen zwei der Kategorie der Wirtschaftstreibenden, vier der Kategorie der Eltern, vier der Kategorie der Pädagog:innen und eine der Kategorie der Expertinnen zuzuordnen war. Dabei war das Geschlechterverhältnis beinahe ausgewogen (siehe Tabelle 3). Bezüglich der Workshopsettings wurde besonders auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre geachtet (Abb. 5). Auffällig ist, dass an dem dritten Workshop im „Familienzentrum an der Ach“, bei dem es möglich war die Kinder mitzunehmen, ausschließlich Frauen teilnahmen – nämlich eine Expertin und vier Mütter (siehe Tabelle 3). Der Workshop im „Familienzentrum an der Ach“ konnte trotz der Anwesenheit der Kinder der Teilnehmerinnen sehr gut durchgeführt werden. Auffällig war dabei, wie konzentriert die Teilnehmerinnen trotz der Unterbrechungen durch die Kinder arbeiteten (Abb. 6).

Tabelle 3: Future(s) Workshops Teilnehmer:innen und Kategorien

<b>Workshop Nummer</b>	<b>Ort</b>	<b>Anzahl TN</b>	<b>Geschlecht</b>	<b>Kategorien</b>
1	FHV	7	3 Männer, 4 Frauen	3 Pädagog:innen, 3 Eltern, 1 Wirtschaftstreibender
2	FHV	4	2 Männer, 2 Frauen	1 Pädagoge, 1 Mutter, 1 Expertin, 1 Wirtschaftstreibender
3	„Familienzentrum an der Ach“	5	5 Frauen	1 Expertin, 4 Mütter



*Abbildung 5: Workshopsetting FHV*



*Abbildung 6: Workshopsetting „Familienzentrum an der Ach“*

### **Eltern**

Von den acht befragten Eltern waren sieben weiblich und ein Elternteil männlich. Alle hatten Kinder im Alter unter fünf Jahren und arbeiteten in Teilzeit zwischen 30 und 80%. Zwei Mütter berichteten von einem Burnout in Verbindung mit der Dreifachbelastung, die mit dem Haushalt, der Kindererziehung und der Arbeit einhergeht. Alle Frauen berichteten von immensen Belastungen, Druck und nicht vorhandener Freizeit.

#### Zitate Mütter:

*„Ich bin Alleinerzieherin, ich habe keine Hobbys.“*

*„Der Leidensdruck muss sehr groß sein, bevor man nach Hilfe fragt.“*

*„Beim Nachhausekommen muss noch gekocht werden und dann ist es schon wieder zu spät - ich habe nur Stresssituationen mit meinem Kind morgens und abends. Ich habe kaum entspannte schöne Zeit mit meinem Kind.“*

### **Wirtschaftstreibende**

Die zwei Vertreter der Wirtschaftstreibenden waren beide männlich und in unterschiedlichen Workshopgruppen. Sie berichteten dort unabhängig voneinander, dass ihre Unternehmen sich bemühen würden, attraktive Angebote für Frauen zu schaffen, dass es jedoch noch ein langer Weg wäre.

#### Zitate Wirtschaftstreibende:

*„Also ich hab auch sehr viele Teilzeitkräfte (...) fairerweise zu sagen haben wir keinen einzigen Mann (der Teilzeit arbeitet)“*

*„[...] (bei Frauen) zwischen 20 und 40 (...) ist das eine Risikoeinstellung, was ich furchtbar finde“*

*„Es ist wichtig bei Mitarbeiter:innensuche darauf zu achten, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt. Erste Schritte bei uns in der Firma wurden bereits gemacht, aber da gibt's noch Raum nach oben.“*

### **Pädagog:innen**

Die Gruppe der Pädagog:innen wurde von zwei Männern und zwei Frauen gebildet. Davon war einer Kleinkindbetreuer, eine Kindergärtnerin und zwei Volksschullehrer:innen. Verteilt auf unterschiedliche Workshopgruppen berichteten sie alle von immensem Personalmangel, einem unflexiblen System, zu wenig Wertschätzung für ihre Berufe und von vielen weiteren Problemen im pädagogischen System.

#### Zitate Pädagog:innen:

*„In den Medien hören wir nur Schlagworte wie „Ausbau“, aber es geschieht nichts Messbares.“*

*„Kleinkindbetreuer zu sein, macht mir Freude, aber ich bin froh, dass meine Frau um einiges mehr verdient als ich.“*

### **Expert:innen**

Unter die Kategorie Expert:innen fielen – wie auch bei den Wirtschaftstreibenden – zwei Personen in unterschiedlichen Workshopgruppen. Die beiden Frauen hatten jeweils Führungspositionen im Betreuungs- und Bildungssystem, wobei eine durch ihre Position bei einem privaten

Betreuungsdienstleister und ihrem beruflichen Werdegang ebenfalls der Gruppe der Wirtschaftstreibenden zuzuordnen wäre.

Zitate Expert:innen:

*„Die Wirtschaft muss Geld in die Hand nehmen, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Wenn große Firmen Fachkräfte wollen, müssen sie in Kinderbetreuung investieren. Ein Bürgermeister aus einer kleinen Gemeinde hat mir gesagt, wenn eine Fachkraft aus Deutschland kommt, ist es ihr egal, wo sie hinzieht. Die schaut: wo habe ich eine Kinderbetreuung und wo habe ich eine Wohnung.“*

*„Wir brauchen das ‚Dorf‘, das man laut Sprichwort braucht, um ein Kind zu großzuziehen.“*

*„Das Stereotyp in der Öffentlichkeit ist immer noch – Pädagog:innen sind Frauen – das Stereotyp schadet sehr. Es braucht andere Ausbildungskonzepte und mehr Gehalt für Pädagog:innen.“*

## **5.2.2 RAHMENBEDINGUNGEN DER GEGENWART**

---

Die aktuellen Rahmenbedingungen bezüglich der Kinderbetreuung waren in allen Workshopgruppen und bei den Vertreter:innen aller Kategorien ein großes Thema. In allen Gruppen wurde bemängelt, dass die Kinderbetreuung zu wenig von der Politik unterstützt wird, beziehungsweise dass ein Mangel an Personal und Angebot wahrgenommen wird.

Besonders die Betreuungszeiten wurden in allen Gruppen und von allen Vertreter:innen bemängelt. Oft wurde dabei der Handel als Beispiel für den Bedarf an flexibleren Betreuungszeiten angeführt. Auch, dass die Betreuungszeiten mit zunehmendem Alter der Kinder sukzessive knapper werden, wurde ausgiebig besprochen und kritisiert. In Bezug auf die „Hol- und Bringzeiten“ wurden auch die langen Wege zwischen Arbeit – Kinderbetreuung – Schule – Freizeitgestaltung als Zeitfresser thematisiert.

Oft wurde ebenfalls angemerkt, dass es sehr schwierig sei, in der Berufswelt wieder Fuß zu fassen, wenn kein familiäres Netz als Unterstützung vorhanden ist. Dabei wurde besonders das „System der Kleinfamilie als Ideal“ bemängelt, da durch die Idealisierung dieser kleinen geschlossenen Einheiten, kaum Raum für andere Lebenskonzepte bleibt, die ein größeres Netzwerk bräuchten.

Ohne ein flächendeckendes Betreuungssystem, das sich den Arbeitszeiten der Eltern anpasse, sei es für viele unmöglich, dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten. Die größten Mängel bezüglich des Betreuungssystems lauteten wie folgt (nach Häufigkeit absteigend):

- Unflexible und den Bedarf nicht deckende Betreuungszeiten
- Immense finanzielle Belastung
- Zu wenige Betreuungsplätze
- Politik investiert zu wenig in Betreuung
- Betreuung nicht flächendeckend
- Krankheit der Kinder als Herausforderung
- Je älter die Kinder, umso weniger Betreuungszeit
- Schulferien als Betreuungsproblem
- Zu wenig Wertschätzung pädagogischer Berufe
- Zu wenig Personal
- Schlechter Betreuungsschlüssel

- Neue Gesetze hindern Pädagog:innen
- Kaum gut ausgebildetes Personal und zu wenige Ausbildungsstätten
- Gender Bias bzgl. pädagogischer Berufe („Kindergartentante“ -> Kinderbetreuung = weiblich)
- Zu wenig Gehalt für Pädagog:innen
- Mängel an der Betreuungsumgebung: Räumlich, Verpflegung, Materialien...

Zitat Expertin:

*„Für die Kleinen, wenn ich 80-90% arbeite, zahle ich für die Kleinen schon 500€. Das Land fördert nur bis zu 25-Stunden-Woche, und der Anfahrtsweg wird auch nicht mitgedacht. Wenn ich den Nachmittag, das Mittagessen und Randzeiten noch mitzahlen muss, explodieren die Kosten.“*

Zitat Mutter:

*„Ich habe, als ich dann mehr gearbeitet habe, weniger Geld gehabt, weil mir die Wohnbeihilfe weggefallen ist.“*

### **5.2.3 (ARBEITS)GESELLSCHAFT DER GEGENWART**

---

Welche gesellschaftlichen Mechanismen die Kinderbetreuung und das Berufsleben prägen, war in allen Phasen des Workshops Ausgangspunkt vieler Diskussionen. Von allen Gruppen wurde dabei besonders das kapitalistische System hervorgehoben und die damit einhergehende Leistungsgesellschaft betont. Daneben war auch das zunehmende Bedürfnis einer gelungenen Work-Life Balance zentral.

#### **Die konservative/kapitalistische Leistungsgesellschaft**

Alle Gruppen thematisierten die wachstumsorientierte Leistungsgesellschaft, die zunehmend als Belastung empfunden wurde. Der Vorarlberger Ausspruch "Schaffa, Schaffa, Hütle bauer" wurde oft rezitiert – damit einhergehend wurde beschrieben, dass das Streben nach dem (nach außen hin) perfekten Idealbild einer glücklichen Kleinfamilie mit Eigenheim, genau das verhindern würde, was ein schönes gemeinsames Leben und Großziehen der Kinder ausmache. Viele Teilnehmer:innen waren der Meinung, dass die Arbeitswelt zu stark vom kapitalistischen System geprägt sei und der hohe gesellschaftliche Standard sowie die empfundene Auffassung, durch Leistung und Durchsetzungsvermögen alles erreichen zu müssen, einen immensen Druck aufbaue. Einige Teilnehmer:innen berichteten in diesem Zusammenhang von Überforderung und Burnouts. Auch der Trend zur Individualisierung und Egoismus wurde vermehrt besprochen.

#### **Work-Life Balance**

Im Zuge dieser Gespräche wurde ebenfalls das Bedürfnis nach einer gelungenen Work-Life Balance deutlich. Die Teilnehmer:innen aus der Gruppe der Wirtschaftstreibenden und Expert:innen berichteten über einen zunehmenden Wertewandel in Bezug auf die Arbeitszeit. Viele, besonders junge Menschen, wollten nicht mehr Vollzeit arbeiten, und auch unter den Teilnehmer:innen wurde vermehrt das Bedürfnis nach einer Viertagewoche oder dem bedingungslosen Grundeinkommen bemerkbar, einerseits im Kontext der Care-Tätigkeiten und andererseits im Bezug darauf, dass das finanzielle und berufliche Ideal für die meisten nicht mehr erreichbar scheint und sie sich daher für mehr Freizeit mit weniger Einkommen entscheiden. Auf diese Mechanismen wird in einem späteren Abschnitt detaillierter eingegangen.

Zitat Wirtschaftstreibender:

*„Viele wollen Viertagewoche. Dadurch, dass man sich nichts mehr leisten kann oder ein Haus bauen kann. Dann will ich nicht mehr 100% arbeiten, sondern meine Zeit genießen.“*

Damit ging ebenfalls einher, dass viele Teilnehmer:innen das Gefühl hatten, dass das Ziel, Karriere zu machen, immer weniger erstrebenswert erscheint und der Fokus in Zukunft mehr auf dem Familienleben beziehungsweise der Selbstfürsorge liegen sollte.

#### **5.2.4 ROLLENBILDER IN DER GEGENWART**

---

Die patriarchalen Strukturen in der Gesellschaft und die damit verbundenen Mechanismen, Wertvorstellungen und kulturellen Praktiken, die auf den unterschiedlichen Ebenen der Gesellschaft verankert sind, waren in den Diskussionen der Teilnehmer:innen ebenfalls äußerst prominent. Dazu werden in weiterer Folge einerseits die besprochenen Probleme auf systemischer Ebene und in weiterer Folge die Wertvorstellungen und Metaphern der ideologisch-kulturellen Ebene geschildert.

##### **Patriarchale Gesellschaftsstrukturen (oder geschlechterhierarchische Strukturen)**

Der Gender Pay Gap, der in Österreich deutlich über dem EU-Schnitt liegt (Bundeskanzleramt, 2023a; Momentum Institut, 2020), war ein zentrales Thema in allen Gruppendiskussionen. Dieser wurde als einer der Faktoren dafür identifiziert, dass Frauen eher die Rolle der Hausfrau und Mutter annehmen.

Ein anderes besprochenes Ungleichgewicht bezüglich der monetären Situation von Frauen war die mit langen Karenzzeiten und Teilzeitarbeit verbundene Altersarmut, die bei Frauen wesentlich öfter eintritt (Statistik Austria, 2022; Bundeskanzleramt, 2022a). Zwar wiesen zwei Teilnehmer:innen darauf hin, dass es die Möglichkeit des Pensionssplittings gibt, jedoch sei dieses in der Bevölkerung kaum bekannt und werde sehr selten in Anspruch genommen. Wenn doch, dann trete die Frau dem Mann gegenüber als Bittstellerin auf, da beide Elternteile diesem Pensionssplitting zustimmen müssen.

Bezüglich der Einführung des automatischen Pensionssplittings in Österreich schreibt Mayrhuber (2022), dass diese Maßnahme zwar einen Beitrag zur Diskussion der Arbeitsteilung im Zusammenhang mit Care-Arbeit leisten kann, dass dieses jedoch nur als eine von mehreren Maßnahmen gesehen werden kann, um die Altersarmut zu verringern. Auch andere finanzielle Nachteile für Frauen, wie die marginalisierte und unbezahlte Care- und Hausarbeit – waren ein sehr präsent Thema. Von den anwesenden Müttern hatte keine eine Vollzeit-Anstellung – viele ihrer Partner jedoch schon. Dies zeigt sich auch in der Teilzeitquote in Österreich, laut der 12,6% der Männer und 50,7% der Frauen Teilzeit arbeiten (Mohr, 2023). Auch dass Frauen im Alter zwischen 20 und 40 aufgrund ihrer Fähigkeit, Kinder zu gebären, als Risikoeinstellung gesehen werden, wurde von einigen Gruppen besprochen. Dass diese auf Geschlechterhierarchien aufgebaute Gesellschaftsstrukturen ihre Wurzeln nicht nur in tradierten und erlernten Konzepten (Eckes, 2008), sondern von manchen politischen Parteien der Gegenwart nach wie vor als Norm und erstrebenswert beschrieben werden, wurde ebenfalls des Öfteren angesprochen.

Zitat Expertin:

*„Die Frauen die 50% arbeiten, tun sich ja auch keinen Gefallen, aber sie müssen. Aber wenn die dann den Auszug ihres Pensionskontos anschauen, also wenn ich den anschau, dann wird mir auch schlecht, und dann muss es – wie auch in den skandinavischen Ländern – ganz klar sein, dass es ein Pensionssplitting gibt. Also nicht, dass mein Mann das unterschreiben muss. Also wir haben das gemacht, aber eigentlich muss ich betteln drum – warum muss ich betteln drum? (...) in den*

*skandinavischen Ländern wird kein Mensch danach gefragt, keine Frau und kein Mann, es wird einfach gesplittet. (...) und das sind so Sachen, die müssten wir eigentlich nicht mehr diskutieren, die sollten gegeben sein (...) und das Wahnsinnige ist (...) im Jahr 2017 – haben sie uns gesagt auf der Pensionsversicherungsanstalt – hat es 20 Anträge gegeben in Vorarlberg. 20!“*

### **Patriarchale Wert- und Normvorstellungen**

Das Stereotyp der Hausfrau und Mutter wurde als in Vorarlberg immer noch sehr verbreitet beschrieben. Die teilnehmenden Mütter erklärten, dass die nach wie vor dominante Annahme, dass es Kindern bei ihren Müttern am besten gehe, auch zur Folge hat, dass Mütter sich stets ein gutes Stück mehr verantwortlich fühlen als ihre Partner. So beschrieben auch Ebert und Steffens (2013), dass das Frauen-Wärme-Stereotyp und die damit verbundenen Rollen erhalten bleiben, auch wenn sich die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen in Bezug auf die Agency (Kompetenz, Selbstbehauptung) der Frauen in den letzten Jahrzehnten verändert haben. Oft beschrieben die Mütter dabei nicht nur die Zuschreibungen und Erwartungen von außen, welche sie in die Rolle der Hauptverantwortlichen in Bezug auf die Care-Arbeit drängen, sondern auch ihr von Geschlechterstereotypen geprägtes Selbstkonzept.

Zitat Mutter:

*„Man fühlt sich schlecht, wenn man gern zur Arbeit geht und das Kind abgibt, man fühlt sich schlecht, wenn man keine Zeit hat (für das Kind) (...) Ich merke, wie mich das wütend macht, wenn der Papa meiner Tochter die einfach abgeben kann, auch wenn er sie schon zwei Tage nicht gesehen hat. Und ich denk mir immer, ich sollt sie jetzt wieder nehmen und ich fühl mich nur gut, wenn ich sie mehr hab als er ... weil ich bin ja die MUTTER und die Mutter ist die Hauptbezugsperson (leicht sarkastisch).“*

Diese Geschlechterstereotype und damit verbundenen Substereotype betreffen Frauen und Männer gleichermaßen und haben dennoch andere Auswirkungen – denn sie können laut Eckes (2008) dazu dienen, traditionelle Rollen zu fördern und Frauen zu diskriminieren, besonders in von Männern dominierten Bereichen. Die Wandlung der Geschlechterrollen, durch welche Frauen als Agents auftreten aber dennoch mit dem Frauen-Wärme-Stereotyp behaftet sind (Ebert & Steffens, 2013), resultiert oft die Dreifachbelastung (Haushalt, Kindererziehung, Beruf), die auch viele der Teilnehmerinnen beschrieben.

Zitat Mutter und Antwort des Vaters, beide mit 80 Prozent arbeitstätig:

*„Wenn die Kinder auf Geburtstage eingeladen werden, dann muss man ein Geschenk kaufen, und das ... das krieg ich mit, das krieg ich auch wirklich mit von Frauen mit, die wirklich auch 80% arbeiten oder so – das ist in deren Kopf gespeichert: „Ach ich geh noch schnell freitags in diesen saudeppaten Laden und kauf was.““*

*„Ist ein interessanter Punkt, weil wenn ich alleine verantwortlich wäre, dann würd ich mich schon drum kümmern, aber wenn's so unausgesprochen im Raum hängt [...] dann ist das schon so unterschwellig, dass ich das nicht mache, sondern dass meine Frau das macht.“*

Damit verbunden wurde auch die Figur der „Powerfrau“ beschrieben, die das alte Stereotyp der „Hausfrau“ mit der „Karrierefrau“ verbindet – also einer Frau, die Kinder hat, den Haushalt macht, sich kümmert und zudem erfolgreich Karriere macht. Als Beispiel dafür wurde unter anderem Angela Merkel genannt. Dieses Bild baue laut einiger Mütter immensen Druck auf. Die meisten Frauen hatten aber grundsätzlich das Gefühl, dass es keinen gangbaren Weg gibt, ein Ideal zu erfüllen und dass sie sowieso stets unter einem Rechtfertigungszwang stehen würden:

Zitat Expertin/Mutter:

*„Powerfrauen – so alles ist möglich und das ist total easy und jede Frau will das unbedingt. Und alleine das ‚Powerfrau‘ nervt so, umgekehrt, „Powermänner“ gibt’s nicht [...] der Begriff alleine löst schon sehr viel in mir aus. Das ist ein Trend, den bekomme ich transportiert über Instagram, Zeitungen – die ‚alles ist möglich Frau‘. Die können ohne weiteres, wenn ihre Kinder geboren sind, nach drei Monate wieder einsteigen. Und das hab ich tatsächlich auch gedacht, bevor ich Mama geworden bin.“*

Zitat mehrerer Teilnehmerinnen:

*„Egal wie, wir machen es falsch“*

Das Bild der Frau als immer kümmernde, selbstlose Instanz und „Übermutter“ war in allen Workshops ein zentrales Thema, wobei auch das in den Rollenbildern verankerte Männerbild an manchen Stellen besprochen und kritisiert wurde. So beschrieben viele Teilnehmer:innen, dass Karenz von vielen als „unmännlich“ wahrgenommen werde, genauso wie die Elternteilzeit oder die Arbeit in pädagogischen oder Care-Berufen. Grundsätzlich zeigte sich auch, dass viele Berufe für Männer nicht mitgedacht werden – also diejenigen, die oft als „Frauenberufe“ bezeichnet werden. Dass Frauen automatisch das Sorgerecht für die Kinder haben, wurde auf zwei Ebenen kritisiert – einerseits, weil es Frauen die Hauptverantwortung zuschreibt, andererseits, weil Männer in Streitigkeiten um das Kontaktrecht oder ähnlichem benachteiligt würden. Die Rollenbilder empfanden alle Gruppen als relativ, wobei Männer grundsätzlich privilegierter wahrgenommen wurden – so sei es bei Männern egal, wann, ob und wie viele Kinder sie hätten und auch wie viel sie bereit wären, dafür zu opfern.

Zitat Mutter:

*“Wenn die Männer ihren Karrierhöhepunkt haben, mit 40, sitzt die Frau am Fußballplatz und macht Muffins.“*

Diese Disbalance in der Rollenverteilung in Bezug auf die Dreifachbelastung, aber auch das Geschlechterungleichgewicht bezüglich der Voll- und Teilzeitarbeit, könnte mitunter durch eine Reduktion der Vollzeitarbeitszeit ausgeglichen werden (De Spiegelaere & Piasna, 2017; Mutari & Figart, 2001). Bleibt die Arbeitszeit wie bisher, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen weiterhin eher in Teilzeit arbeiten werden (De Spiegelaere & Piasna, 2017).

Zitat Expertin:

*„Es geht nicht alles auf zwei Schultern, es ist nicht packbar, was die Gesellschaft erwartet“*

### **5.2.5 BEST PRACTICE**

---

In den vier Workshops wurden drei Best Practice Beispiele besprochen, die nachfolgend beschrieben werden.

#### **Lebens- und Sozialräume in Wien**

Von zwei Gruppen wurden Konzepte aus der Bundeshauptstadt besprochen, in denen es sowohl um das gemeinschaftliche Wohnen als auch um die Zusammenlegung von Sozial- und Ausbildungseinrichtungen ging. Hierbei wurden die Vorteile von Wohnkonzepten besprochen, die es zum Ziel haben, dass sich mehrere junge Familien in einem Komplex ansiedeln, um einander zu unterstützen. Zudem wurden die Vorteile der örtlichen Nähe dieser Wohnkonzepte zu gebündelten

Buildings- und Care-Einrichtungen, sogenannten „Kinderhäusern“, besprochen. Diesbezüglich wurde ein Wohnkomplex für Familien genannt, in dessen Zentrum Kinderbetreuungseinrichtungen – von der Kleinkindbetreuung bis hin zur Schule – angesiedelt waren.

### **Ganztagschulen in Kanada**

Eine teilnehmende Expertin berichtete vom Austauschsemester ihres Sohnes in Kanada, durch welches sie die dort etablierten Ganztagschulen kennenlernte. In diesen Ganztagschulen sind neben dem schulischen Lernen und der Betreuung bei den Hausaufgaben auch die gesamten Freizeitaktivitäten, wie Sport, Musik oder Theater, in der Schule. Ihr Sohn berichtete, dass die Kinder nach der Schule mit der Gastmutter – die zudem Alleinerzieherin war – die Freizeit genießen konnten, da die Arbeitszeit der Eltern mit der Betreuungszeit der Kinder übereinstimmte. Dadurch seien die Mütter nicht so zerrissen und könnten die Zeit mit ihren Kindern genießen.

Wie bereits erläutert, werden laut der Bildungsdirektion Vorarlberg im Schuljahr 2023/24 an 22 Pflichtschulen und drei Gymnasien verschränkte Ganztagesklassen angeboten (Bildungsdirektion Vorarlberg, 2023). Die teilnehmenden Pädagog:innen mehrerer Workshops wünschten sich diesbezüglich jedoch mehr Unterstützung von der Politik.

Ein teilnehmender Volksschullehrer, der in Ganztagsklassen unterrichtet, antwortete auf die Frage, ob nicht schon wieder einige Schulen ausgestiegen seien aus den Ganztagsklassen:

*„Ja. Aber das liegt auch ziemlich an der Politik – wieviel Stunden bezahlt werden, und von wem die bezahlt werden und so weiter. Also das ist ganz klar auch eine Systemfrage – welche Rahmenbedingungen gibt uns das Land Vorarlberg oder der Bund – jetzt vom Schulsystem her. Weil wenn das ordentlich funktioniert, und man kann dann wirklich Lehrpersonen, Lehrkräfte, Betreuungspersonal mit einem guten Gehalt einstellen und binden – weil es ja ein toller Beruf ist, aber irgendwie muss man es ja schaffen die zu binden – dann funktioniert das. Wenn man aber sagt, man kürzt jedes Jahr Stunden und das wird jetzt auf einmal von einem anderen Träger bezahlt und so weiter, dann wackelt das dann von Seiten der Arbeitnehmer:innen schon automatisch.“*

### **Pädagogische Kompetenz in skandinavischen Ländern**

Die mangelhafte Ausbildung und/oder Eignung vieler Pädagog:innen, so wie der Mangel an Ausbildungsplätzen selbst, wurde besonders von den Expert:innen kritisiert. Viele verlangten eine grundsätzliche Reform des Bildungssystems. Besonders skandinavische Länder dienten dabei als Vorbild. Bezüglich der Elementarpädagogik wurde zudem gefordert, dass die Pädagog:innen in diesem Bereich eine umfassendere Ausbildung erhalten.

Zitat Expertin:

*„Die bestausgebildeten Menschen gehören zu den Kleinkindern. Und zwar in Bezug auf Qualifizierung und Eignung – so wie in Finnland.“*

Zudem bieten skandinavische Länder grundsätzlich sehr gute Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Maßnahmen wie bezahlter Elternurlaub und öffentliche Bereitstellung von Kinderbetreuung sowie vergleichsweise egalitäre Geschlechternormen helfen dabei, die Frauenerwerbsquoten immens zu steigern. So hat Dänemark mit etwa 80 Prozent eine der höchsten Frauenerwerbsquoten der Welt (Kleven et al., 2019).

All diese Best Practice Beispiele, aber auch die zuvor identifizierten Probleme der Gegenwart, flossen auch in die Zukunftsbilder der Workshopgruppen ein. Diese werden im Folgenden genauer beschrieben.

## **5.2.6 RAHMENBEDINGUNGEN IN DER IDEALEN ZUKUNFT**

---

Nach der Reflexion über die aktuelle Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – welche die vorherigen Ausführungen prägte – arbeiteten die Teilnehmer:innen der Futures Workshops an ihren Zukunftsszenarien. Ziel war es, eine Welt zu erdenken, die es einem berufstätigen Elternteil erlaubt, das Familienleben und das Berufsleben ideal zu verbinden. In diesem Kapitel werden nun die von den Teilnehmer:innen erdachten Rahmenbedingungen besprochen, die in einer idealen Zukunft für eine gelungene Symbiose von Familien und Beruf sorgen könnten. Im Folgenden werden – wie auch zuvor – die am häufigsten genannten Idealvorstellungen zuerst besprochen.

Ein großes Bedürfnis war eine flächendeckende Kinderbetreuung – vom Kleinkindalter bis zur Sekundarstufe I. Wichtig waren dabei besonders die flexiblen Betreuungszeiten, die allen Berufssparten gerecht werden – die Arbeitszeiten des Handels waren hierbei ein häufiges Beispiel. Auch wurde von drei Gruppen gefordert, dass die kostenlose Betreuungszeit mit der Arbeitszeit der Eltern übereinstimme. Wenn also eine Alleinerzieherin 35 Stunden arbeitet, sollten 35 Stunden Kinderbetreuung kostenlos sein – auch in den Ferien.

Zitat Mutter:

*„Es kann ja so lange gratis sein für die Arbeitsstunden, die du arbeitest. Wenn ich sage, ich arbeite 30h und 30h habe ich frei (unbezahlte Kinderbetreuung), den Rest zahle ich, wenn ich Freizeit will.“*

Ein weiteres oft besprochenes Konzept war jenes der sogenannten „Kinderhäuser“. In den Zukunftsszenarien waren in diesen Häusern alle Kinderbetreuungseinrichtungen – von der Kleinkindbetreuung bis hin zur Volksschule – gemeinschaftlich organisiert. Auch das Bedürfnis nach Ganztagschulen wurde in diesem Zuge besprochen. Drei von vier Workshopgruppen beschrieben, dass in diesen Kinderhäusern mit Ganztagschulen auch die Freizeit- und Vereinsaktivitäten der Kinder – vom Sport bis hin zum Klavier- und Theaterunterricht – gefördert werden sollten.

Diese Fortführung der Ganztagesangebote beim Übergang der Kinder in die Schule ist besonders relevant, um einen Erwerbsknick bei Frauen zu verhindern. Ansonsten sinkt die Erwerbspartizipation beim Schuleintritt der Kinder bei den Müttern wieder (Mitterer et al., 2022).

Bezüglich der generationenübergreifenden Ganztagsbetreuung sahen zwei Gruppen einen großen Vorteil darin, dass einerseits die Kinder dort gemeinschaftlich mit- und voneinander lernen und andererseits auch ein Platz für ältere Menschen geschaffen werden könnte, um der zunehmenden Vereinsamung entgegenzuwirken. Eine Gruppe beschrieb in diesem Zuge ein „Haus der generationenübergreifenden Pflege und Bildung“ mit Sozialarbeiter:innen, Pädagog:innen und pflegendem Personal.

Die Relevanz einer funktionierenden institutionellen Betreuung und Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen wird auch in Studien hervorgehoben. Aus diesen geht hervor, dass Frauen ihre Arbeitszeit besonders in Regionen und Ländern reduzieren, in denen die institutionelle Unterstützung bezüglich der Pflege gering ist. Die Reduktion geschlechtsspezifischer Pflegenormen wird dabei besonders auf der länderspezifischen Makroebene relevant (Naldini et al., 2016).

Das Zukunftsbild der generationenübergreifenden Betreuungseinrichtungen argumentierten alle Gruppen ähnlich: Wenn Kinder nicht öfters am Tag an verschiedene Stellen gebracht und die

Arbeitsstelle nicht immer wieder wegen irgendwelcher Notfälle verlassen werden müssen, weil die Kinderhäuser ein diverses Angebot an Expert:innen haben, dann würde auch der Arbeitsalltag aber auch der Familienalltag effektiver und stressfreier funktionieren. Bezüglich der pflegebedürftigen Erwachsenen wurde neben der Reduktion von Einsamkeit auch das Wahrnehmen von Selbstkompetenz besprochen, da sich in diesen Häusern alle unabhängig von Alter und/oder Beeinträchtigungen aktiv in das System einbringen könnten.

Die beiden Workshopgruppen, die dieses Bild der Kinderhäuser nicht zeichneten, sprachen über ähnliche Konzepte: über Springerdienste, die sich im Notfall um die Kinder kümmern, Ganztagschulen in denen Freizeitaktivitäten mit abgedeckt sind und von einem vom System organisierten Netzwerk, das Eltern flexibel unterstützt.

Die Wege, die im Alltag zu bewältigen sind, waren ebenfalls ein relevantes Thema. So wurde in jedem Zukunftsbild darüber gesprochen, dass, wenn möglich, alle Wege zu Fuß oder mit einem gut ausgebauten öffentlichen Verkehrsnetzwerk erreichbar sein sollten. So könnten die Kinder allein oder in Gruppen begleitet von einem Erwachsenen zu den Betreuungs- und Bildungseinrichtungen gelangen.

All dies sollte helfen, Bedürfnisse zu erfüllen, die von allen Teilnehmer:innen angesprochen wurden: ein stressfreier Alltag sowie mehr Zeit für die Familie und die eigene Erholung.

### **5.2.7 GESELLSCHAFT IN DER IDEALEN ZUKUNFT**

---

Das Gesellschaftssystem der Zukunft, in Verbindung mit der Frage, was sich in der Gesellschaft ändern muss, damit die zuvor besprochenen Rahmenbedingungen möglich werden, waren zentral beim Bau der Zukunftsszenarien. Dabei wurde einerseits viel über gemeinschaftliche Systeme und Communities innerhalb der Allgemeingesellschaft gesprochen und andererseits über die systemischen und politischen Voraussetzungen, um diese zu gewährleisten.

#### **Gemeinschaftliches System**

Die Gruppen entwickelten auch hier neue Zukunftsvisionen. Zwei Gruppen dachten dabei, in Verbindung mit den zuvor besprochenen Kinderhäusern, auch über gemeinschaftliche Wohnkonzepte nach. Der Trend war eindeutig: Weg vom Eigenheim, hin zu gemeinschaftlichen Wohnkonzepten. Die Bewohner:innen der Mehrparteienhäuser, die in den Zukunftsbildern porträtiert wurden, sollten sich gegenseitig unterstützen und so ein lebendiges Miteinander schaffen. In diesem sozialen Raum sollte Pflege und Kinderbetreuung gemeinschaftlich getragen werden. Lebens- und Sozialräume wurden dabei so gedacht, dass sie unterstützend wirken: als Gemeinschaft diverser Menschen verschiedenen Alters. Dies sollte in Bezug auf ältere Generationen gegen Einsamkeit und Isolation wirken und jungen Familien als Unterstützungselement bei der Betreuung. In diesen "Caring-Communities" sollte nach den Ausführungen der Teilnehmer:innen die gemeinsame Wohnstruktur als verbindendes Element dienen.

Zitat Wirtschaftstreibender:

*„Früher war es auch oft der Wohnraum (der Menschen zusammenbrachte) und das wird es heute vielleicht auch wieder sein, weil Wohnraum teurer wird.“*

Was ebenfalls in allen Zukunftsbildern angesprochen wurde, war eine Instanz, die Betreuungsangebote flexibel und unbürokratisch organisiert. In einem Zukunftsbild wurde diese umfassender ausgearbeitet. So war das "Zukunfts-Gemeindeamt" ein Zentrum, das als "unbürokratisch und wirklich hilfreich"

beschrieben wurde. Es koordiniert die Angebote und unterstützt die Community beispielsweise mit einem Psychologischen Dienst, einem Babysitterdienst oder Leihomas. Wichtig dabei war, "dass es einen Plan B geben muss, der immer verfügbar ist", beispielsweise bei Krankheit der Kinder. In den Zukunftsbildern wurde so die Abkehr vom Individualismus und Leistungsdrang hin zu einem gemeinschaftlichen System porträtiert, in dem Erziehung, Unterstützung und Pflege als kollektive Verantwortung gedacht wurden.

Zitat Pädagogin:

*„Das Gemeindeamt (der Zukunft) ist eigentlich so eine Kooperationsstelle, wo du alles bekommst – Hilfe, wenn man einen Babysitter braucht, oder Förderungen [...]“*

### **Systemische und politische Voraussetzungen**

Um die zuvor genannten Rahmenbedingungen und Gemeinschaftssysteme zu gewährleisten, haben sich die Teilnehmer:innen auch Gedanken bezüglich der systemischen und politischen Voraussetzungen in ihrer Zukunft gemacht.

Um der Armut entgegenzuwirken, die aus der Schnittmenge zwischen Beruf und Familie resultiert, befürworteten einige Teilnehmer:innen das automatische Pensionssplitting. Andere waren dafür, dass das volle Karenzgeld nur jene Paare bekommen sollten, die zu gleichen Teilen in Karenz gehen. Zudem sollten besonders junge Familien finanzielle Unterstützungen erhalten, um das Armutsrisiko zu bekämpfen.

Laut einer aktuellen Studie des WIFO sind besonders junge Familien besonders armutsgefährdet, und das Risiko steigt dabei nach der Anzahl der Kinder (Rocha-Akis et al., 2023). Dies sei in Bezug auf aktuelle Förderungen auch dem Umstand geschuldet, dass vor allem Besser- und Topverdiener:innen vom "Familienbonus plus" profitieren würden, der 2019 eingeführt wurde (Der Standard, 23.10.2023).

In einer Gruppe wurde auch dezidiert darüber gesprochen, dass der berufliche Wiedereinstieg erleichtert werden sollte. Auch der Wiedereinstieg in die Privatwirtschaft sollte kein Problem sein.

Zitat Wirtschaftstreibender:

*„In der Privatwirtschaft bist du raus, wenn du in Karenz gehst, egal ob Mann oder Frau. Das sollte aus Arbeitnehmer:innensicht geschützt werden, damit beruflich keine Nachteile entstehen.“*

Die Unterstützung und Kosten für ihre erdachten Systeme sahen drei Gruppen beim Staat. Eine Gruppe sah die Finanzierung der Kinderbetreuung und auch die Pflege von Pensionist:innen bei der Wirtschaft.

Zitat Expertin:

*„Modelle hätten wir schon einige in der Schublade, aber die Wirtschaft muss eben Geld in die Hand nehmen, damit die Leute unterstützt, weil es kann nur noch die Wirtschaft – die Gemeinden sind am Limit mit ihrem Budget [...] Ich glaube tatsächlich nur noch, dass wir – mit einer guten Wirtschaft, und wenn diese gut bestehen bleiben will – dass wir nur noch damit punkten können, wenn die Geld in die Hand nehmen.“*

## **5.2.8 BERUFSLEBEN IN DER ZUKUNFT**

---

Bei allen Gruppen hatte Arbeit und Karriere neben Familienleben und Freizeit einen geringeren Stellenwert. In keinem der Zukunftsbilder arbeiteten die von den Gruppen kreierten Personas Vollzeit. Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten und dennoch ein gutes Leben führen zu können, wurde in allen Zukunftsbildern beschrieben.

Dieser Trend lässt sich auch an den aktuellen Zahlen ablesen, die Ausübung von Teilzeitarbeit ist bei beiden Geschlechtern erkennbar ist (Mohr, 2023). Auch die Debatten über die Viertagewoche – für die sich nach einer Umfrage im Jahr 2022 die Hälfte der Österreicher:innen aussprachen, während nur 15% dagegen waren (der Rest enthielt sich) – sprechen für einen eindeutigen Trend in Richtung Arbeitszeitreduktion (Mohr, 2022). Diese Maßnahme würde laut Johada Bauer Institut (2015) zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen, da eine reduzierte 32-Stundenwoche als Vollzeitbeschäftigung Müttern und Vätern erleichtern würde, 100 % zu arbeiten.

Eine Gruppe sprach sich dabei für das bedingungslose Grundeinkommen aus, eine andere für die gerechte Entlohnung von Care-Arbeit.

Auch in der Literatur wird deutlich, dass das bedingungslose Grundeinkommen eine Möglichkeit wäre, Care-Arbeit zu entlohnen und dabei helfen kann, Geschlechterunterschiede aufzulösen (Schulz, 2013; Fischer, 2015; Praetorius, 2014). Dabei gilt es zu bedenken, dass Care-Arbeit, die in einem kapitalistischen System, welches sich nach den Prinzipien „Lohn für Leistung“ richtet, schwer zu entlohnen ist (Praetorius, 2014) – denn wie soll man die Arbeit messen oder bewerten? Durch das Grundeinkommen könnte diese Bewertung umgangen werden. Ebenfalls wird dafür plädiert, dass das Grundeinkommen auch die Bereitschaft aller fördert, sich vermehrt in das System der Pflege einzubringen (Fischer, 2015). Nach Schulz (2013) sollte Erwerbsarbeit, welche in einer sich selbst reproduzierenden Gesellschaft fälschlicherweise als Domäne der Bewährung und Anerkennung gesehen wird, mit anderen Feldern gleichgesetzt werden. Das bedingungslose Grundeinkommen würde somit auch helfen, der Care-Arbeit und auch dem Ehrenamt wieder mehr Wertschätzung entgegenzubringen (Schulz, 2013).

Auch die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen und soviel arbeiten zu können wie gewollt, weil die Care-Arbeit von Expert:innen übernommen wird, war Teil der Zukunftsbilder. Diesbezüglich wurde in einer Gruppe sehr intensiv darüber gesprochen, dass die Kinderbetreuung und die Arbeit Hand in Hand gehen sollten – also, dass jede größere Firma eine eigene Kinderbetreuung anbieten sollte.

Zitat Wirtschaftstreibender:

*„Die Kinderbetreuung muss günstiger werden, oder die Firmen tun sich einfach weiterentwickeln und bieten Kinderbetreuung zum Job dazu an.“*

Zitat Expertin:

*„Ich glaube, dass wir das Arbeiten für alle wieder attraktiver machen müssen, dass man einfach mehr verdienen muss [...] und auch eine Friseurin ‚buckelt‘ (schuftet) den ganzen Tag und es kann sich sein das die (mit dem Gehalt) keine Wohnbeihilfe bekommt, und wenn sie keine Wohnbeihilfe bekommt, fällt sie um die Förderungen in der Kinderbetreuung.“*

## **5.2.9 WERTESYSTEME IN DER ZUKUNFT**

---

In Bezug auf die den Zukunftsbildern zugrunde liegenden zentralen Werte ähnelten sich die Ausführungen der unterschiedlichen Gruppen am meisten. In allen Zukunftsbildern gehörten jegliche Geschlechterunterschiede der Vergangenheit an – egal ob im Berufsleben, beim Einkommen, in der Familie oder in der Gesamtgesellschaft. Eine Gruppe sprach sich dezidiert für ein neues Wertesystem aus, das nicht auf patriarchalen Strukturen aufgebaut ist. Ziel war nicht nur die politische Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch der Wertewandel in der Gesellschaft.

Auch die Freizeit, die Self-Care und Qualitätszeit mit der Familie waren in allen Zukunftsbildern zentral. Hierbei wurde auch klarer, was die Teilnehmer:innen unter Freizeit verstanden. So wurde deutlich, dass Freizeit zu haben besonders für die Teilnehmer:innen meistens Zeit ohne Kinder und oft auch ohne irgendeine andere Person bedeutete. Die Teilnehmer:innen beschrieben die Freizeit zudem mit der Zeit für Familie oder Vereinstätigkeiten. Dasselbe galt für Personas, die die Gruppen kreierten; Persona „Paul“ verbrachte seine Freizeit bei der freiwilligen Feuerwehr, „Luca“ und „Sabine“ verbrachten sie alleine in der Natur. In Bezug auf die Care-Arbeit, die im Leben der meisten Frauen allgegenwärtig ist – auch im Urlaub in Italien – erscheint dies nicht verwunderlich.

Zitat Mutter:

*„In der perfekten Zukunft ist es möglich, als Alleinerzieher zum Friseur zu gehen.“*

Ebenfalls für alle Workshopgruppen relevant war die Abkehr von der Selbst- und/oder Lebensoptimierung, die sie in der heutigen Gesellschaft als zu präsent wahrnehmen. So wurde oft von einer Abkehr vom Konsum, der perfekten Karriere und dem Streben nach Perfektion im Allgemeinen gesprochen. Die Werte, die in den Analysen und Zukunftsbildern im Vordergrund standen, waren: Selbstverwirklichung, Familie, Gemeinschaft, Platz für Emotionen, Wertschätzung aller, zwischenmenschliche Qualität, Inklusion und Diversität, welche in unterschiedlichsten Kontexten mitgedacht wurden. Die neuen Wertesysteme waren sehr bedürfnisorientiert, und es wurden oft realistischere Elternrollen sowie kinderfreundlichere Systeme porträtiert.

Zitat Pädagogin:

*„Es geht auch darum, das man etwas weg kommt, von dem: man muss noch mehr haben und man muss noch mehr leisten und man muss noch mehr anschaffen und besser sein als der Andere, sondern dass eigentlich alle eher gleichgestellt sind.“*

## **6 FAZIT**

---

Das Ziel dieser Studie war es, die Bedingungen zu ermitteln, die es ermöglichen, Personen mit Betreuungspflichten in Vorarlberg – insbesondere Frauen – in den Arbeitsmarkt integrieren. Dies könnte entweder in Form eines (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt oder durch eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes erfolgen. Dazu wurden einerseits mentale Modelle (Rollenbilder, Familie, Partnerschaft) sowie persönliche und gesellschaftliche Einstellungen sichtbar gemacht. Andererseits stand die Frage im Fokus, wie die aktuellen Rahmenbedingungen von institutioneller Kinderbetreuung und bestehende gesellschaftliche Strukturen in Vorarlberg wahrgenommen werden. Zusätzlich wurde ein Idealbild in Bezug auf die Situation der Kinderbetreuung gezeichnet.

Die qualitative Studie ermöglichte es, ein tiefgreifendes Verständnis für die Erfahrungen und Meinungen der befragten Personen zu gewinnen. Die qualitative Sozialforschung verfolgt das Ziel, in die Welt der Teilnehmenden einzutauchen und so ein besseres Verständnis für komplexe Themen zu erlangen (Flick, 2007). In den Workshopformaten, wurde zudem mit Design Thinking gearbeitet, wobei mittels „Future(s) Workshops“ (Lauttamäki, 2014) das kollaborative Problemlösen in diversen Teams in den Vordergrund gestellt und durch die Verbindung mit dem „Normcritical Thinking Model“ um die Dimension der Multiperspektivität ergänzt wurde (Christensen et al., 2021).

Die Auswertung der Fokusgruppen und Workshops zeichnete das Bild, dass in Vorarlberg immer noch traditionelle Rollenbilder dominieren. Frauen werden als hauptverantwortlich für die Kindererziehung und den Haushalt angesehen, während Männer für die Erwerbsarbeit zuständig sind. Die Teilnehmenden schilderten dazu aus ihrem Erfahrungsschatz verschiedene Situationen, durch welche sich diese Sichtweise erhärtete. Zum Beispiel müssten Frauen sich häufig für ihre Entscheidungen rechtfertigen, sowohl wenn sie sich für als auch wenn sie sich gegen eine Karriere bzw. das Daheimbleiben bei den Kindern entscheiden würden. Zum anderen erfuhren Männer in der Gesellschaft und den Unternehmen, für die sie arbeiteten, häufig wenig Verständnis, wenn sie eine Väterkarenz in Anspruch nehmen wollten. Eltern, die ihre Kinder in eine Ganztagesbetreuung geben, würden teilweise stigmatisiert. Die Aussagen der Teilnehmenden legen nahe, dass insbesondere Frauen unter den gegebenen Bedingungen zahlreiche Hürden überwinden müssen, um ins Berufsleben einzusteigen, ihr Teilzeitpensum aufzustocken oder einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen.

Das traditionelle Verständnis der Aufgabenteilung in Familien führe auch dazu, dass Frauen vielfach eine Mehrfachbelastung erleben. Dies erfordere, einen Spagat zwischen Arbeit, Familie, Haushalt und Care-Arbeit zu schaffen, der laut vieler Teilnehmerinnen Grund für konstante Erschöpfung sei – einige Teilnehmerinnen berichteten diesbezüglich von Burnouts, welche zur Folge hatten, dass sie die Erwerbsarbeit für längere Zeit komplett niederlegten. Eine flächendeckende und kostengünstige Kinderbetreuung könne dazu beitragen bei berufstätigen und nicht berufstätigen Betroffenen die Mehrfachbelastung und damit Stress zu reduzieren. Einige Teilnehmer:innen forderten eine kostenlose Kinderbetreuung für die Zeit, in der gearbeitet wird, um Anreize für eine Vollzeitanstellung zu schaffen. Dies sollte im Idealfall bei Bedarf als ganztägiges und ganzjähriges Format zur Verfügung stehen. Mütter und Väter könnten bei entsprechenden Angeboten auch der Notwendigkeit der Selbstfürsorge einfacher nachkommen. Daneben empfinden es die Teilnehmenden als wichtig, die Verantwortung in der Kinderbetreuung und -erziehung möglichst ausgeglichen zwischen den Elternteilen aufzuteilen. Die individuelle Entscheidung darüber liege bei den Eltern. Es sei aber auch die Verantwortung der Politik, der Unternehmen und der Gesellschaft, institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen zu reflektieren und solche zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle möglich machen.

Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung wünschen sich die Eltern flexible Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen mit einem Verpflegungsangebot (Mittagessen, Frühstück, Jause) bei Bedarf und die Wahlfreiheit; zwischen unterschiedlichen Modellen wählen zu können. Insbesondere sollten dabei familienfreundlichere Konzepte entwickelt werden, die eine höhere Planungssicherheit für die Eltern beinhalten, flexibel adaptierbar sind und die im Notfall auch kurzfristig auf die Bedürfnisse der Eltern und Kinder eingehen. Das beginne mit der Bedarfserhebung, welche vielfach zu intransparent sei und ende damit, dass in Notfällen oder auch kurzfristig Veränderung am benötigten Angebot vorgenommen werden können, falls sich Rahmenbedingungen (Job, Familie, Geschwister) verändern.

Als besondere Herausforderung kristallisierte sich in allen Diskussionen die Überbrückung der Sommerferien heraus. Die neun Wochen seien vielfach schwierig zu überbrücken und verlangten von den Eltern oft ein "Durchwursteln". Dadurch sei keine Planungssicherheit gegeben. Das fehlende Angebot wäre nach Aussage einiger Teilnehmenden auch ein Hauptfaktor, der eine Aufstockung des Arbeitsausmaßes hemmen würde. Die zusätzlichen Stunden im Sommer könnten nicht auch noch durch Vor- oder Nacharbeiten eingearbeitet werden.

Die Beteiligten hoben hervor, wie entscheidend eine qualitativ hochwertige Betreuung sei. Es wurde betont, dass alle Einrichtungen der Kinderbetreuung einen Bildungsauftrag hätten, der nur durch eine angemessene Anzahl an qualifiziertem Personal, sowie durch einen geeigneten Betreuungsschlüssel erfüllt werden kann. Eine hochwertige Kinderbetreuung würde nach Aussage vieler Teilnehmenden auch als Pull-Faktor für Familien dienen, die sich in den jeweiligen Gemeinden niederlassen. Darüber hinaus würde ein gutes Kinderbetreuungsangebot internationale Fachkräfte ins Land locken. Das Gegenteil würde hingegen das Recruiting von Expats erschweren bis verunmöglichen.

Die Unternehmen sind nach Aussagen der Teilnehmenden ebenfalls in der Pflicht, ein Umdenken in den eigenen Betrieben zu forcieren. In vielen Unternehmen seien flexible Modelle, Angebote von Home-Office, duale Führung und Top-Sharing noch nicht angekommen. Dies würde insbesondere dazu dienen, den zum Teil sehr gut ausgebildeten Frauen auch Karrieremöglichkeiten zu eröffnen. Besonders für hochqualifizierte Personen, die eine Teilzeitposition suchen, sei es häufig schwierig, eine ausbildungsadäquate Anstellung zu finden. Bei vielen Personalverantwortlichen wird aus Sicht der Teilnehmenden die notwendige Sensibilisierung für die Thematik vermisst. Diese würden häufig unabhängig vom eigenen Geschlecht traditionelle Rollenbilder reproduzieren. Abhilfe können hier möglicherweise Trainings schaffen, in denen bestehende Bias reflektiert werden. Unternehmen könnten weiters mit Angeboten in der Kinderbetreuung und/oder Sommercamps dazu beitragen, den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Neben der Arbeitsorganisation hemmt der Gender Pay Gap ebenfalls stark die Bereitschaft von Frauen ihr Arbeitspensum zu erhöhen. Zum einen würde ein niedrigeres Gehalt der Frauen dazu führen, dass der Mann eher arbeitstätig bleibt als die Frau. Zum anderen würden bei einer niedrigen Bezahlung mehr Arbeitsstunden notwendig sein, damit sich die Kosten der Kinderbetreuung überhaupt rechnen. Der Gender Pay Gap zementiert daher nach Einschätzung der Teilnehmenden in zweifacher Hinsicht die traditionellen Rollenbilder und macht es unattraktiver für Frauen das eigene Arbeitspensum aufzustocken. Die Österreichische Bundesregierung bietet eine Toolbox für den Good Practice Einkommensbericht zur Erstellung, Analyse, Kommunikation und Durchführung von Gleichstellungsaktivitäten (Bundeskanzleramt, 2023b). Abseits der Diskussionen um die Kinderbetreuung betonten einige Frauen, wie wichtig die finanzielle Vorsorge für Frauen ist, um Altersarmut vorzubeugen. Die Gefahr besteht, dass sie bei einer traditionellen Arbeitsteilung zu wenige

Beitragsjahre oder zu niedrige Sätze ansammeln. Die Teilnehmenden sahen mehrheitlich die Notwendigkeit, Informationen bzgl. dieses Themas leicht für alle Altersgruppen von Frauen zugänglich zu machen. Zudem thematisierten die Teilnehmer:innen Konzepte wie das bedingungslose Grundeinkommen, das automatische Karenzsplitting und die Viertageweche. Die Teilnehmenden sahen diese Maßnahmen als Werkzeuge, um eine Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und der Altersarmut entgegenwirken zu können (vgl. auch De Spiegelaere & Piasna, 2017; Mutari & Figart, 2001; Schulz, 2013; Fischer, 2015; Praetorius, 2014).

An den Zukunftsbildern der Future(s) Workshops wurde zudem ein Wertewandel deutlich. Dabei wurden besonders Lösungen thematisiert, die auf gemeinschaftlichen Netzwerken gründeten: In Bezug auf das Wohnen und die gegenseitige Unterstützung innerhalb dieser gemeinschaftlichen Wohnkonzepte, bezüglich Care-Einrichtungen, die mehrere Generationen umfassen und Elternnetzwerken, welche die Sicherheit ehemaliger großer Familiengemeinschaften bieten. Auch der Wert eines gleichberechtigten Miteinanders und eine Abkehr von der Wachstums- und Leistungsgesellschaft waren dabei zentral – anstatt dessen sollten zwischenmenschliche Qualität, Inklusion und Diversität sowie Selbstverwirklichung und Selbstfürsorge im Zentrum stehen.

Zusammenfassend müssten neben den Rahmenbedingungen der institutionellen Kinderbetreuung auch politische und gesellschaftliche Entwicklungen weiter angeschoben werden, um Arbeitskräften mit Kinderbetreuungspflichten – insbesondere Frauen – eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen. Bezogen auf die Kinderbetreuung wurde in den vier Fokusgruppen und den drei Workshopgruppen durch die Teilnehmenden deutlich der Wunsch formuliert, dass sie sich eine flächendeckende Kinderbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten zu leistbaren Kosten wünschen. Wichtig sei ihnen, ein System zu implementieren, welches Planungssicherheit offeriert und flexibel auf den Bedarf der jeweiligen Familien angepasst werden kann. Speziell als große Hürde wurden die Sommerferien beschrieben, die aktuell von vielen Familien mit suboptimalen Mittel durchtaucht werden müssen. Neben der institutionellen Kinderbetreuung nahmen die Teilnehmenden aber auch die Unternehmen in die Pflicht. Die Implementierung von flexiblen Modellen bzgl. Arbeitszeit und -ort, die Erleichterung des Wiedereinstiegs und das Schaffen einer wertschätzenden Arbeitskultur für alle Mitarbeitenden mit Kinderbetreuungspflichten werden als wichtige Ansatzpunkte in den Unternehmen gesehen. Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Reduzierung des Gender Pay Gaps wären notwendig, um Arbeit für Frauen attraktiver zu gestalten. Es brauche Role Models, die dabei unterstützen, die traditionellen Rollenbilder in Vorarlberg aufzubrechen.

## LITERATURVERZEICHNIS

---

- Ahammer, A., Glogowsky, U., Halla, M., & Hener, T. (2023). *The Parenthood Penalty in Mental Health: Evidence from Austria and Denmark* [Working Paper]. JKU Linz.  
<http://www.economics.jku.at/papers/2023/wp2312.pdf>
- Arouri, N., Koidl, M., Baumgartner, L. M., & Aichinger, I. (2022). *Einführung von Dualer Führung & Shared Leadership Modellen Erfolgsfaktoren und Auswirkungen auf Organisationen* [Studie]. ABZ Austria, PwC Österreich.  
[https://www.pwc.at/de/nwns/studie\\_duale\\_fuehrung.pdf](https://www.pwc.at/de/nwns/studie_duale_fuehrung.pdf)
- Bildungsdirektion Vorarlberg. (2023). *Ganztägige Schulformen*, Bildungsdirektion Vorarlberg.  
Ganztägige Schulformen. <https://www.bildung-vbg.gv.at/schulen/schulsystem-in-oesterreich/gts.html>
- Bonavida, I. (2023, Juli 4). *Wie viele Väter gehen in Karenz—Und wie lange?* profil.at.  
<https://www.profil.at/oesterreich/wie-viele-vaeter-gehen-in-karenz-und-wie-lange/402509169>
- Buchinger, B., Juffinger, S., Schaffer, N., & Research, S. (2021). *Vorarlberger Gleichstellungsbericht 2021*. Amt der Vorarlberger Landesregierung.  
<https://vorarlberg.at/documents/302033/472097/Vorarlberger+Gleichstellungsbericht+2021.pdf/a4bbfc76-d044-1e80-7d1e-5907f087d8c6?t=1625208179116>
- Bundeskanzleramt. (2023a). *Einkommen und der Gender Pay Gap—Bundeskanzleramt Österreich*.  
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>
- Bundeskanzleramt. (2023b). *Toolbox Einkommensbericht*. Einkommensbericht.  
[www.einkommensbericht.gv.at](http://www.einkommensbericht.gv.at)
- Christensen, J. F., Mahler, R., & Teilmann-Lock, S. (2021). GenderLAB: Norm-critical design thinking for gender equality and diversity. *Organization*, 28(6), 1036-1048.
- Design Council, (2007). *Elf Lektionen: Designmanagement in elf globalen Marken. Eine Studie des Designprozesses*. Design Council, London, Desk Research Report.

- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institute.
- DER STANDARD, (2023). *Junge Familien mit Kindern rutschen wirtschaftlich immer öfter ab in Österreich*. <https://www.derstandard.at/story/3000000192280/junge-familien-mit-kindern-rutschen-w-immer-oeffter-ab-in-oesterreich>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Erlbaum.
- Ebert, I. D., & Steffens, M. C. (2013). Positionartikel zum Forschungsprogramm Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 3, 26–40.
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 171–182). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_20)
- Fischer, U. L. (2015). *Fürsorge als gesellschaftliche Aufgabe denken: das Konzept Grundeinkommen als Grundlage veränderter Care-Strukturen?*. *Sozial extra: Zeitschrift für soziale Arbeit*, 39(1).
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung*. Rowohlt.
- Groß, B., & Mandir, E. (2022). *Zukünfte gestalten. Spekulation. Kritik. Innovation. Mit "Design Futuring" Zukunftsszenarien strategisch erkunden, entwerfen und verhandeln*. H. Schmidt Verlag.
- Groß, B., & Mandir, E. (2022). *Zukünfte gestalten. Spekulation. Kritik. Innovation. Mit "Design Futuring" Zukunftsszenarien strategisch erkunden, entwerfen und verhandeln*. H. Schmidt Verlag.
- Johada Bauer Institut. (2015). *Perspektiven. Policy Brief 06/2015*. Johada Bauer Institut. [https://jbi.or.at/wp-content/uploads/2016/02/perspektiven\\_06\\_2015\\_arbeitszeitverkueerzung.pdf](https://jbi.or.at/wp-content/uploads/2016/02/perspektiven_06_2015_arbeitszeitverkueerzung.pdf)

- Jones, D. E., Greenberg, M., & Crowley, M. (2015). Early Social-Emotional Functioning and Public Health: The Relationship Between Kindergarten Social Competence and Future Wellness. *American Journal of Public Health, 105*(11), 2283–2290.  
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302630>
- Kaindl, Markus, & Schipfer, Rudolf Karl. (2023). *Familien in Zahlen 2022: Statistische Informationen zu Familien in Österreich*. <https://doi.org/10.25365/PHAIDRA.370>
- karriere.at. (2022). *Hybride Zusammenarbeit: Wie wichtig ist Homeoffice für Arbeitnehmer\*innen?*  
karriere.at. <https://www.karriere.at/presse/karriere-at-umfrage-hybrides-arbeiten>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2020). *Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation* (No. w28082). National Bureau of Economic Research.
- Kritzing, S., & Friesl, C. (2022). *Europäische Wertestudie, Covid19-Sonderedition*. Universität Wien.  
[https://www.werteforschung.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_inter\\_werteforschung/Praesentation\\_Daten\\_092022.pdf](https://www.werteforschung.at/fileadmin/user_upload/p_inter_werteforschung/Praesentation_Daten_092022.pdf)
- Lauttamäki, V. (2014). *Practical guide for facilitating a futures workshop*. Finlands Futures Research Center.
- Löffler, R., Michitsch, V., Bauer, V., Esterl, A., Pirstnig, M., Geppert, C., Mayerl, M., & Petanovitsch, A. (2022). *Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent/inn/en der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik. Synthesebericht an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung* [Bericht]. öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. [https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api\\_user\\_id=2190915&dlkey=XMR8Z4SR&content\\_type=application/pdf](https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api_user_id=2190915&dlkey=XMR8Z4SR&content_type=application/pdf)
- Mayrhuber, C. (2022). *Automatisches Pensionssplitting wird Altersarmut der Frauen kaum reduzieren können* (No. 4). WIFO.

- Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). *Qualitative Inhaltsanalyse* (N. Baur & J. Blasius, Hrsg.). Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4\\_42](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42)
- Mitterer, K., Hochholdinger, N., & Seisenbacher, M. (2022). *Ausbaupotenziale in der schulischen und außerschulischen Tagesbetreuung. Status Quo und Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau*. Arbeiterkammer Wien. [https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/bildung/Ausbaupotenziale\\_Tagesbetreuung\\_20220927.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/bildung/Ausbaupotenziale_Tagesbetreuung_20220927.pdf)
- Mutari, E., & Figart, D. M. (2001). Europe at a crossroads: Harmonization, liberalization, and the gender of work time. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8(1), 36–64. <https://doi.org/10.1093/sp/8.1.36>
- Mohr, M. (2023). *Österreich – Teilzeitquote nach Geschlecht 2022*. Statista. <https://de-statista.com/statistik/daten/studie/821987/umfrage/teilzeitquote-in-oesterreich-nach-geschlecht/>
- Momentum Institut. (2020). *Gender Pay Gap: Frauen verlieren überall*. <https://www.momentum-institut.at/news/gender-pay-gap-frauen-verlieren-ueberall>
- Naldini, M., Pavolini, E., & Solera, C. (2016). Female employment and elderly care: The role of care policies and culture in 21 European countries. *Work, Employment and Society*, 30(4), 607–630. <https://doi.org/10.1177/0950017015625602>
- Nentwich, J., Baumgärtner, M. K., Chowdhury, N., & Witzig, V. (2021). Gender Bias in Recruiting: Developing a Social Practice Perspective. *Kvinder, Køn & Forskning*, 3, 11–24.
- Praetorius, I. (2014). *Care und Grundeinkommen: Oder: Postpatriarchal gedacht macht das bedingungslose Grundeinkommen Sinn*. Widersprüche: Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, 34(134), 99-111.
- Rocha-Akis, S., Bierbaumer, J., Bittschi, B., Bock-Schappelwein, J., Einsiedl, M., Fink, M., & Mayrhuber, C. (2023). *Umverteilung durch den Staat in Österreich 2019 und Entwicklungen von 2005 bis 2019*. WIFO Studies.
- Schulz, J. (2023). *Bedingungsloses Grundeinkommen und Gleichberechtigung. Ein Vortrag von Ute Fischer* (No. May 31, 2023). FRIBIS Policy Debate.

Statistik Austria. (2022). *Armut- oder Ausgrenzungsgefährdung*. STATISTIK AUSTRIA.

[https://www.statistik.at/fileadmin/pages/364/Infotext\\_GenderStatistik\\_Armuts\\_und\\_Ausgrenzungsgefaehrdung.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/364/Infotext_GenderStatistik_Armuts_und_Ausgrenzungsgefaehrdung.pdf)

Statistik Austria. (2023). *Studierende, belegte Studien*. STATISTIK AUSTRIA.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studierende-belegte-studien>

vorarlberg.orf.at. (2023, Mai 5). *Rekord bei Einpersonenunternehmen*. vorarlberg.ORF.at.

<https://vorarlberg.orf.at/stories/3206104/>