

EU-Projekt

„Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“

Fachgespräch: "Männer und Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung"

Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Barbara Willsberger (L&R Sozialforschung)
Ingrid Mairhuber & Karin Sardadvar (FORBA)



Dieses Projekt wird unterstützt durch das Programm der Europäischen Union für "Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft" (2014 bis 2020)

3. Mai, 23. Mai und 22. Juni 2016

Das Programm

Vorstellrunde: Vorstellung des Projektes und Kurzvorstellung der TeilnehmerInnen

Fachinput 1: Wie kann die (längere) Inanspruchnahme von Väterkarenz gefördert werden?

Betriebliche Ebene (L&R Sozialforschung): *Wie und warum wird in den befragten Unternehmen Väterkarenz unterstützt? Welche Möglichkeiten und Grenzen sind erkennbar?*

Paarebene (FORBA): *Was fördert und hemmt eine längere Inanspruchnahme von Väterkarenz?*

Gemeinsame Fachdiskussion: Was kann aus den vorgestellten Ergebnissen für die Entwicklung von Strategien zur längeren Inanspruchnahme von Väterkarenz abgeleitet werden?

Pause

Fachinput 2: Wie können Elternteilzeit und vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten für Väter gefördert werden?

Betriebliche Ebene (L&R Sozialforschung): *Welche Veränderungen der Arbeitsorganisation haben in den befragten Betrieben stattgefunden? Welche Möglichkeiten und Grenzen sind erkennbar?*

Paarebene (FORBA): *Wie prägt die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern die Aufteilung der Kinderbetreuung?*

Gemeinsame Fachdiskussion: Was kann aus den Erfahrungen auf Paar- und Betriebsebene gelernt werden? Welche Veränderungen sind nötig, um eine Verbreitung von vereinbarkeitsfreundlichen Strukturen für Männer und Frauen zu erreichen?

Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten“

- **Projektdauer:** 10.12.15 – 09.12.17
- **ProjektpartnerInnen:** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung und Frauen, L&R Sozialforschung OG, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Sozialpartnerorganisationen AK, ÖGB und IV
- **Hauptziele:**
 - Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern-)Teilzeit und in der Care Arbeit nach der Karenz
 - Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen
 - Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung von Karenz und (Eltern)Teilzeit zwischen Eltern auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene

Wesentliche Projekt-Outputs

- Analysen und Fallstudien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer auf Unternehmens- und Haushaltsebene
- Handbuch zu Praktiken sowie Tools und Empfehlungen für Unternehmen und Sozialpartner zur Implementierung von Vereinbarkeitsstrategien
- Online-Haushaltsrechner zur Unterstützung partnerschaftliche Entscheidungen zur gleichmäßigen Verteilung von gemeinsamer Betreuung und bezahlter Arbeit <https://www.gleich-berechnet.gv.at/>
- Österreichweite Sensibilisierungs- und Informationskampagne (Online)
- Informationsbroschüre zur Elternkarenz, ETZ und KBG

Website: <http://www.maennerundvereinbarkeit.at/>



Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten – Website im Aufbau

PROJEKT ▾ IN UNTERNEHMEN IN HAUSHALTEN EUROPÄISCHE BEISPIELE MATERIALIEN UND LINKS

Ausgangslage

ProjektpartnerInnen



Das Projekt „**Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten**“ wird vom **Sozialministerium** in Kooperation mit dem **Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung** und der **Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA** umgesetzt.

News

Forum Februar 15, 2017

Neues aus dem Projekt Januar 26, 2017

Forum

Administration bei Forum

Finanziell unterstützt wird das Projekt durch Mittel des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 – 2020).

Projektpartner sind **Arbeiterkammer**, **Österreichischer Gewerkschaftsbund** und **Industriellenvereinigung**.

Das Projekt hat folgende Hauptziele:

- Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, Eltern-Teilzeit, Teilzeit und in der (fortgesetzten) Care Arbeit nach der Karenz
- Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen, die es mehr Männern erlauben, in Karenz zu gehen und an der Sorgearbeit teilzuhaben
- Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung von Karenz und (Eltern)Teilzeit zwischen Eltern auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene



Dieses Projekt wird unterstützt durch das Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung

Fallstudien: Unternehmen und Haushalte

Überblick betriebliche Fallbeispiele



Name	Bundes-land	Betriebsgröße	Branche	Interviews
SCHLOFFER GmbH	Bgld	KMU	Gewerbe und Handwerk, Innendesign	5 Interviews (GF und MA)
JIPP.IT GmbH	Stmk	KMU	IT	2 Interviews (GF und MA)
Münze Österreich	Wien	KMU	Produktion Münzprägung	5 Interviews (Direktor und MA)
BRIMATECH Services GmbH	Wien	KMU	Marktanalysen Luftfahrt	2 Interviews (GF und MA)
Mondelez Österreich GmbH	Vlbg	Groß	Produktion/ Industrie (Süßwaren)	7 Interviews (Personalleitung, Fachleitung, BR und MA)
ÖBB	Wien/Österreich	Groß	Transport	6 Interviews (Fachleitung und MA)
RHI AG	Stmk	Groß	Industrie Feuerfestbereich	5 Interviews (Standortleiter, BR, MA)
Malerei Nutz GmbH	NÖ	KMU	Maler- und Anstreichergewerbe	3 Interviews (GF und MA)
Weichenwerk Wörth GmbH	NÖ	KMU	Industrie Metallverarbeitung	5 Interviews (PV, BR, MA)
CISCO Systems Austria GmbH	Wien	KMU	IT	7 Interviews (PV, BR, MA)

orschung

Datenbasis: Paarebene

- **Literaturbericht:** Aufarbeitung vorhandener nationaler und internationaler Studien über den **Einfluss der Paar-/Haushaltsebene** auf den Entscheidungsfindungsprozess betreffend Väterbeteiligung
- Durchführung von **10 qualitativen Fallstudien** mit (werdenden) **Elternpaaren** zu **zwei Zeitpunkten**: vor und nach Inanspruchnahme von Elternkarenz/-teilzeit durch den Vater bzw. (geplanter) Veränderung in der Betreuungssituation
- Analysen und Interviewrunde 2 derzeit in progress

Überblick Fallstudien Paarebene

Die **Stichprobe** für die Interviews wurde nach verschiedenen **Merkmale**n variiert:

- **Region:** Sieben Paare aus Wien, jeweils ein Paar aus Kärnten, Salzburg und Oberösterreich
- **Branche:** Überwiegender Teil der Väter in männerdominierten Branchen/Berufen tätig
- **Betriebsgröße:** Großbetriebe, Mittel- und Kleinbetriebe
- **Höchste abgeschlossene Ausbildung** der Väter: Lehre, Matura, Studium
- **Modell:** Karenzmodell/Elternteilzeit/Papawochen/Sabbatical

Fachinput 1: Wie kann (längere) Inanspruchnahme von Väterkarenz gefördert werden?

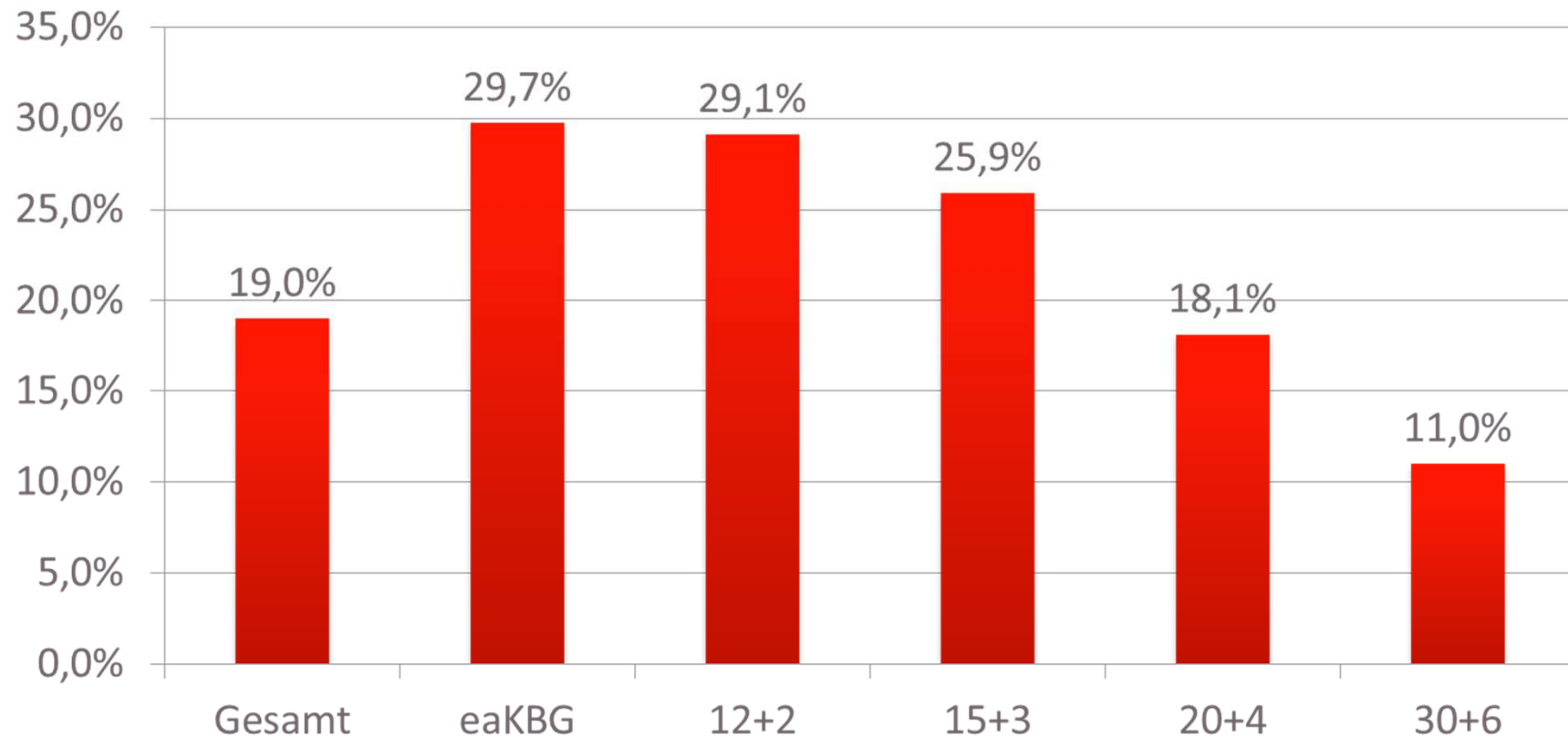


Betriebliche Ebene:

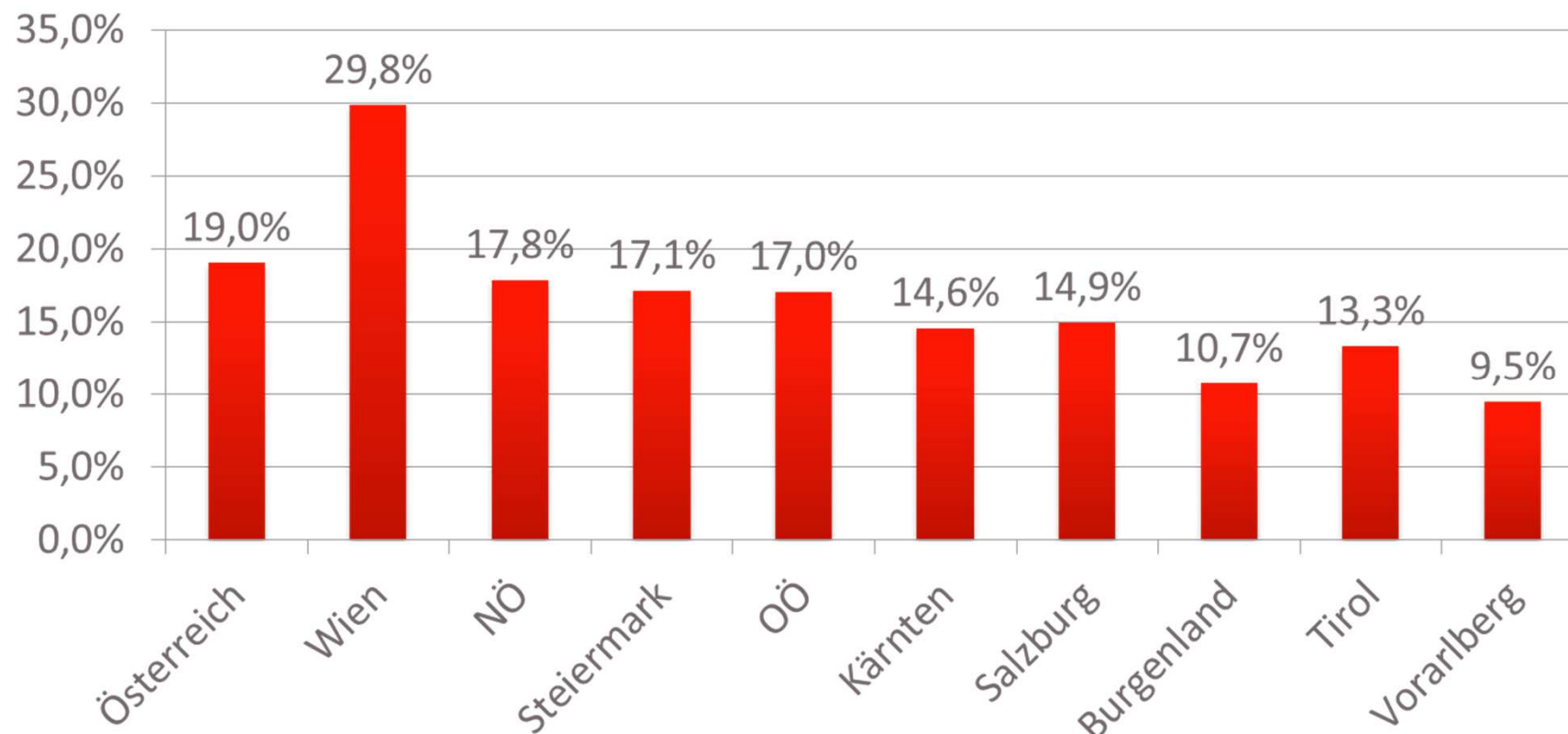
Wie und warum wird in den befragten Unternehmen Väterkarenz unterstützt?

Welche Möglichkeiten und Grenzen sind erkennbar?

Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 12.5.2016)



Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld nach Bundesland (Stand 12.5.2016)



„Das Thema Männer wird jetzt mehr und mehr.“

Motive für die Förderung der Vereinbarkeit in männerdominierten Betrieben aus Sicht der Führungsebene

- **eigene Vereinbarkeitsstrategien und Werthaltungen der Leitungsebene:**
viele haben selbst Erfahrungen mit partnerschaftlicher Aufteilung der Kinderbetreuung bzw. negative Erfahrungen in anderen Firmen
- **Bedarf der Mitarbeiter steigt**
 - Wandel der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung
 - Wenn ein Mitarbeiter Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nimmt, dann folgen andere dem Beispiel („Das ist immer ganz gut wenn man Leuchttürme hat, die sich trauen“).
- **Interesse der Unternehmen an der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen**
 - V.a. in spezialisierten Fachberufen
- **ABER: Karenzzeiten von Vätern werden auf Wunsch zwar akzeptiert (so kurz wie möglich), jedoch in vielen Unternehmen keine aktive Informationspolitik**

Entscheidung zur Aufteilung der Elternkarenz aus Sicht der Mitarbeiter

Warum Väter in Karenz gehen:

- **Zeit mit der Familie zu verbringen wird als wertvoll gesehen**
- **Finanzielles Argument (bei einkommensabhängigem KBG)**
- **Positive Beispiele im Betrieb:** Kollegen und Vorgesetzte als „Leuchttürme“, auch Vorgesetzte in Karenz gewesen
- **Länge der Karenz: vorwiegend 2 Monate Elternkarenz**
 - Die meisten haben einkommensabhängiges KBG (12+2) gewählt
 - Wenige Fälle: ein weiteres Monat Karenz ohne Bezahlung

„Was mir schon aufgefallen ist, wenn man 2 Monate in Karenz geht, dann ist das nicht 100% objektiv. Für mich hat das mehr den Charakter eines Abenteuerurlaubs gehabt. Zwei bis drei Monate und dann war's auch noch im Sommer, das war nicht ganz das wirkliche Leben. Ich glaube 6 Monate wären einen Tick anstrengender gewesen. Ich glaube ein Jahr Karenz ist nicht ganz so abenteuerlich wie 2 Monate Karenz.“ (I_27)

Inanspruchnahme längerer Elternkarenz (6 Monate)

- **Fall 1:** „Ich habe gesagt, ich will das machen – sie haben nur nachschauen müssen, wer Arbeit übernehmen kann ob es genug Springer gibt – ja es passt und kein Problem; Die Kollegen finden es eh super, aber die meisten können es sich nicht leisten. Teilzeit wollte ich nicht: Problem ist, wer passt dann auf , wäre einfach schwieriger gewesen, viel zu großer logistischer Aufwand. „
- **Fall 2:** „Ich habe mit dem Chef schon ein Jahr davor geredet, ob ich in Karenz gehen kann und es hat gepasst. Das Modell war für uns am lukrativsten. Meine Frau ist 1,5 Jahre in Karenz gegangen und ich 6 Monate. Die zwei Monate Karenz für mich war eher uninteressant.“
- Reaktionen des Vorgesetzten: „Meinte passt eh, kann ja eh nichts machen.“
- Reaktionen der KollegInnen: „Ich glaube es war ihnen egal, sie meinten recht hast, lass es dir gut gehen.“

Entscheidung *gegen* Elternkarenz bzw. *gegen* längere Elternkarenz aus Sicht der Mitarbeiter

- **Nach wie vor tradierte Wertvorstellungen** im Hinblick auf verstärkte Übernahme von care-Arbeit durch Männer – und zwar auf allen Ebenen (Geschäftsführung, BetriebsrätInnen, MitarbeiterInnen):
„Ich weiß nicht, ob das den Männern so liegt, weil du musst ja alles übernehmen was die Frau macht: kochen, putzen, wickeln.“
- **Präferenz der Kinderbetreuung zu Hause** (bis zum Alter von drei Jahren)
- **Finanzielle Aspekte:** geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes: vielfach der Mann nach wie vor Hauptverdiener, zudem gerade in der Phase der Familiengründung zusätzliche finanzielle Belastung durch Hausbau/Wohnungskauf etc.

Warum Väter nicht in Karenz bzw. nicht länger in Karenz gehen:

- Leitende Position im Betrieb
- Projektarbeit erschwert Abwesenheit
- „magische Grenze: max. 3 Monate Abwesenheit vom Arbeitsplatz
- Bei mehr als 3 Monaten: Vertretung muss organisiert werden
- Einbringen in Kinderbetreuung über Umorganisation der Arbeitszeit (z.B. bei Schichtarbeit Frühdienst) oder Homeoffice

„Was vielleicht bei der Langfristigkeit abschreckt, ist auch der Karriereaspekt, also was passiert, wenn man länger weg ist. Ich glaube das ist auch für die Unternehmen schwierig, also jemanden 8 Monate wegzugeben und dann wieder zu nehmen und zu sagen – du steigst genau wieder dort ein wo du weggegangen bist, ist natürlich ein bisschen schwierig, es tut sich ja im Unternehmen auch einiges. Aber ich denke selbiges ist auch für Frauen ein Thema. Ich glaube da gibt es nicht viel Unterschied zwischen Frauen und Männern. Frauen bleiben auch oft aus Eigeninteresse lieber beim Kind, weil die Bindung etwas stärker da ist.“

Papamonat

- **Wird prinzipiell sehr positiv gesehen** „weil gerade in der Anfangsphase ist jeder gern zu Hause“
- **Einige nehmen sich in der ersten Zeit ein Monat Urlaub**
- **Voraussetzungen aus Mitarbeitersicht:**
 - Gesetzlicher Anspruch
 - Sonderurlaub bei voller Bezahlung oder
 - mind. 50% Bezahlung
- **Führungsebene:**
 - eher ablehnend – soll durch Urlaub abgedeckt werden
 - gegen gesetzlich Verankerung
 - „individuelle Entscheidung“

Fachinput 1: Wie kann (längere) Inanspruchnahme von Väterkarenz gefördert werden?



Paarebene:

Was fördert und hemmt eine längere Inanspruchnahme von Väterkarenz?



L&R Sozialforschung

Ausgangssituation: Durchschnittliche Bezugsdauer Kinderbetreuungsgeld durch Väter

Modell	Bezugsdauer 2015
Variante 30+6	ca. 7,7 Monate
Variante 20+4	ca. 5,1 Monate
Variante 15+3	ca. 4,1 Monate
Variante 12+2 pauschal	ca. 3,4 Monate
Variante 12+2 einkommensabhängig	ca. 2,6 Monate

Bezugsdauer in den Fallstudien: 2 bis 4 Monate
(einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)

Väterkarenz als Option – Mütterkarenz als Verpflichtung

Ambivalentes Muster:

- Karenz für **Frauen** eine **Selbstverständlichkeit** und **Verpflichtung**, für Männer eine **Option** (Bekkengen 2002)
- Väter folgen der **Präferenz der Mütter** – Mutter als „Besitzerin“ der Karenzzeit, von der sie dem Vater etwas „abgeben“ kann (Almquist et al. 2011; McKay/Doucet 2010; Ehnis 2008)
- Aber: Keine **Einforderung** von Väterkarenz
 - Beispiel Fall 10: Väterkarenz laut Mann „**Geschenk**“ der Frau
 - Beispiel Fall 1: Mutter überlässt **Vater die Entscheidung**
- Frauen haben „**das letzte Wort**“, aber auch die **selbstverständliche Verantwortung** (Ehnis 2008, Peukert 2015, Possinger 2013)

Zwischen Beruf und Familie – Familie und Beruf

- **Rush Hour des Lebens:** Elternschaft und Karriereschritte gleichzeitig
→ Eltern müssen **Prioritäten setzen**
- **Männer: (Erwartete) Karrierehemmnisse**
Männer überlegen sich die beruflichen Auswirkungen der Karenz sehr genau – diese fließen in die Entscheidung ein
(Bygren/Duvander 2006; Vogt/Pull 2010; McKay/Doucet 2010; Possinger 2013; Mairhuber et al. 2010; Wagner-Pinter 2014; Dechant/Schulz 2014)
- **Frauen: Karenzverzicht ist keine Option**
Frauen hoffen, dass es beruflich trotzdem gut geht – auch bei langer Karenz, langer Teilzeit mit wenig Stunden
- Väter stehen **zwischen Beruf und Familie**, Mütter **zwischen Familie und Beruf** (Ehnis 2009)

Fallbeispiel: Herr J., technischer Angestellter, 2

„Nein, nein, es wäre nur ein größerer Koordinationsaufwand. Also vier Monate ist glaube ich ein ziemliches Limit. Sechs Monate wenn ich 36+6 machen würde, dann wäre natürlich die Frage, ob man an der gleichen Position wieder zurückkommen könnte. Bei ihr wäre es offensichtlich kein berufliches Problem“

Fallbeispiel: Herr E., Angestellter IT, 2 Monate

„Also es ist schon zwei Monate nicht so einfach und noch mehr wäre das war eigentlich schon ein Grund, dass Du gesagt hast: 'mehr als zwei Monate weg vom Fenster, wenn man ein Team leitet, ist ein bisschen schwierig,“

Rückzug „auf Verdacht“

- Empirisches Muster: Väter ziehen sich von der Karenz zurück, weil sie negative Effekte **erwarten, bevor** sie solche erleben
(Bygren/Duvander 2006; Vogt/Pull 2010; McKay/Doucet 2010; Possinger 2013; Mairhuber et al. 2010. Wagner-Pinter 2014; Dechant/Schulz 2014)
- **Wichtige analytische Unterscheidungen:**
 - **Erwartete versus erlebte** Konsequenzen von Väterkarenz
 - **Existenzielle versus karrierebezogene** Konsequenzen (Klasse)
- **Mütterkarenz** hat ebenso Konsequenzen – aber Frauen nehmen sie in Kauf

Fallbeispiel:

Herr A., Angestellter IT

Herr A. war beim ersten Kind in Karenz und hatte das beim zweiten Kind auch vor. Er entschied sich dann angesichts von **Umstrukturierungen** und anstehenden **Karriereschritten** dagegen.

„Nein, nicht mehr, weil sich die Situation in der Firma geändert hat und die gesamte finanzielle Situation. Da habe ich meinen Anspruch auf...da habe ich da dementsprechend ein bisschen mehr Geld angefordert. Und jetzt sind wir auch im Gespräch über das Gehalt. Ja, und mit den Projekten weiß ich nicht, wie sich das Ganze dann auswirken würde, wenn ich dann in der Mitte der Gespräche, sozusagen, wenn ich jetzt in Karenz gehen würde.“

Er geht davon aus, dass seine Karenz nicht gewünscht war – die Anzeichen dafür sind **implizit**.

„Genau, niemand hat mir was gesagt, aber ich merkte das...“

Rückzug „auf Verdacht“

Folgerungen:

- **Proaktive** Unterstützung seitens des Arbeitgebers wichtig
- **Einstellung des/der unmittelbar Vorgesetzten** wichtig
- **Offene Kommunikation** wichtig
- **Beispiele anderer Väter im Unternehmen** zentral
- **Familienfreundliches Image** des Unternehmens kann hilfreich sein

Einkommensunterschiede: Ein wichtiges Argument – mit Grenzen

- **Einkommensunterschiede** beeinflussen die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Paaren – und umgekehrt
- **Schließen der Einkommensschere** zentraler Ansatzpunkt
- **Aber:**
 - Finanzielle Aspekte dürfen **nicht überschätzt** werden (Trappe 2013)
 - Finanzielles Argument ist **widersprüchlich** und **differenziert** zu betrachten (Nentwich 2000; Schmidt et al. 2015; Peukert 2015)

Einkommensunterschiede: Ein wichtiges Argument – mit Grenzen

Finanzielles Argument wird von Paaren **inkohärent** verwendet:
(Nentwich 2000; Peukert 2015; Schmidt et al. 2015, Almquist 2008)

- **Willkürliche Interpretation** von Argumenten (Nentwich 2000)
 - Die selben Argumente werden unterschiedlich interpretiert
- **Kontextabhängigkeit** von Argumenten (Nentwich 2000)
 - Bestimmte Inhalte werden nur in einem Kontext relevant, während sie in einem anderen keine Bedeutung haben

Einkommensunterschiede: Ein wichtiges Argument – mit Grenzen

Die Fallstudien unterstreichen diese Ergebnisse.

- **Verdient der männliche Partner mehr:**
 - Einkommen zentrales Argument zur Erklärung, warum Mann keine oder weniger Karenz nimmt

- **Verdient die weibliche Partnerin mehr oder beide gleich viel:**
 - Einkommen wird nicht zur Erklärung für umgekehrte Aufteilung, sondern es erfolgt kein Bezug darauf
 - Statt dessen andere Erklärungen: Stillen, Zuschreibungen zu Mutterschaft und Vaterschaft etc.

Väterkarenz – Familienzeit

- **Väterkarenz oft als Familienzeit** (Sommer, Urlaubszeit) (Pfahl/Reuyß 2008; Richter 2012; Kapella et al. 2011a)
- **Fallstudien: gemeinsame Zeit** (Frau Teilzeit, Mann in Karenz); großer Zuspruch zu bzw. Wunsch nach solcher „**Familienzeit**“ von beiden PartnerInnen
- Keine/kaum gänzliche **Verantwortungsübernahme durch den Mann**: Was bedeutet dies für die partnerschaftliche Teilung? Gleichstellungseffekte?
- **Aussagekraft von Daten** zur KBG-Inanspruchnahme muss dahingehend relativiert werden
- **Ansatzpunkt für Maßnahmen**, die nicht an Verhaltensänderung, sondern an starker **bestehender Orientierung andocken könnten**

Papawochen

- Väterführerkarenz/Papawochen: **Entlastung und Unterstützung der Mutter im Vordergrund** (McKay/Doucet 2010)
- **Fallstudien: Großer Bedarf nach Papamonat**; wird **selbst organisiert** – mittels Urlaub, Pflegeurlaub, unbezahlter Freistellung, Finanzierung durch eigene Eltern etc.
- Papawochen in manchen Gesellschaftsbereichen eine **Selbstverständlichkeit** (große Übereinstimmung zwischen Müttern und Vätern, Verbreitung im Kollegen- und Bekanntenkreis)
- Ansatzpunkt für Maßnahmen, die nicht an Verhaltensänderung, sondern **an starker bestehender Orientierung andocken** könnten
- Hier hinkt das **politische Angebot** nach, obwohl die **Gesellschaft** weiter wäre

Gemeinsame Diskussion I:

Was kann aus den vorgestellten Ergebnissen für die Entwicklung von Strategien zur längeren Inanspruchnahme von Väterkarenz abgeleitet werden?

1. Wie sollte die Aufteilung der Elternkarenz in Zukunft aussehen? Was ist das Ziel?

2. Wie kann das erreicht werden?

- auf Unternehmensebene (Unternehmenskultur, Betriebsvereinbarung, Betriebsratsebene,...)
- Auf KV-Ebene
- Auf gesetzlicher Ebene

Fachinput II: Wie können Elternteilzeit und vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten für Väter gefördert werden?

Betriebliche Ebene:

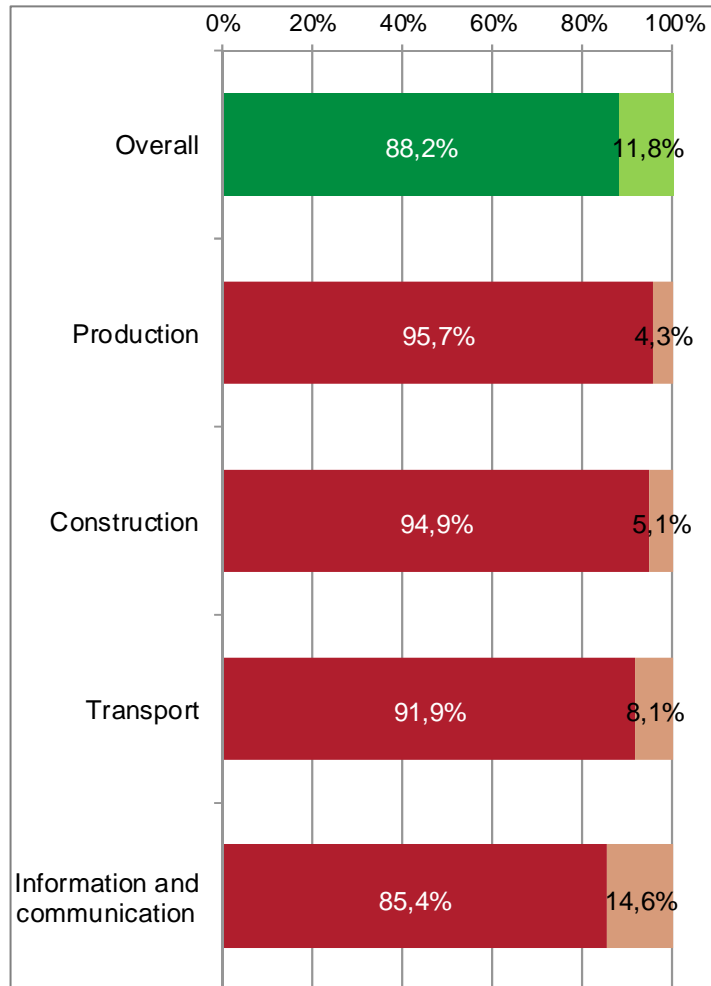
Wie und warum wird in den befragten Unternehmen die Vereinbarkeit vom Erwerbsleben und (Kinder-)betreuung unterstützt?

Welche Möglichkeiten und Grenzen sind erkennbar?

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat ja nicht nur etwas mit der Karenz zu tun, sondern auch mit dem Verständnis – wie geht es den jungen Eltern. Da geht es auch um flexiblere oder veränderte Arbeitszeiten, unkompliziertes Nachhause gehen, weil z.B. das Kind verletzt ist“ (I_23)

„Es hat sich schon herumgesprochen, dass es das Karenzmodell gibt, aber dass ein Mann seine normale Arbeitszeit reduziert, ich glaub das ist überhaupt nicht durchgedrungen“ (I_25)

Charakteristika männerdominierter Branchen



- **Überdurchschnittlich hohe Vollzeitbeschäftigung von Männern (teilweise auch von Frauen): Bau“ und „Herstellung von Waren“ über 95%**
- **Teilzeitanteile von nahezu 0% bei männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren in den betrachteten Branchen**
- **hohe Überstundenleistung: vor allem in den Branchen „Kommunikation und Information“ sowie „Verkehr“ (über 30% der männlichen Beschäftigten)**
- **Fehlen vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitszeitmodelle: beispielsweise Gleitzeitmodelle; häufig Schichtmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle mit starren Arbeitszeiten**

Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation im Fokus – die betrieblichen Fallbeispiele

- Thema Vereinbarkeit für Männer wird sehr stark unter dem Fokus Flexibilisierung der Arbeitszeitlage und nicht der Arbeitszeitdauer diskutiert
 - Betriebliches Interesse im Rahmen von Vollzeitmodellen Vereinbarkeit zu ermöglichen oder nicht allzu lange Perioden von Teilzeit bei den männlichen Beschäftigten zu haben
 - (Eltern-)Teilzeit für Männer keine explizite Strategie
 - Möglichst Vermeidung von Überstunden
- Vereinbarkeit für die männlichen Beschäftigten findet in den betrachteten Bereichen im Rahmen der maskulin-konnotierten „Vollzeitnorm“ statt, anders als bei „Teilzeitlösungen“ weiblicher Beschäftigter

Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation im Fokus – die betrieblichen Fallbeispiele

„Das wird im Regelfall mit der Geschäftsführung besprochen und dann wird das vereinbart und man bekommt ein eigenes Zeitmodell.“ (I_19)

„Am Sonntag schreibt jeder aus, wann wer ins Büro kommt und wann jemand zu Hause arbeitet und das passt so.“ (I_38)

- **Flexible Arbeitszeiten, „handgestrickte Arbeitszeiten“ bzw. Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit in kleinen Unternehmen**
 - **Strukturierte Arbeitszeitmodelle – aber flexibel anpassbar – in mittleren und größeren Unternehmen**
 - 10 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die sowohl für den Angestellten- als auch ArbeiterInnenbereich gelten, z.B. Tage 6-15h30, 1 Tag 4 Stunden, 4 Tage mit 10 Stunden, Teilzeit, Beginn mit Gleitzeit von 6-8h
 - Montag bis Freitag jeweils zwischen 6.00 bis max. 22.00; flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorteinteilung
- **Fokus liegt insgesamt auf individuellen Arrangements**

Vereinbarkeit in internationalen Konzernen bzw. Großbetrieben – die betrieblichen Fallbeispiele

„Vielleicht ärgert das manchen Vorstand, aber das gehört schon zur Corporate Social Responsibility“ (I_27)

- **Vereinbarkeit als Teil von Gesamtstrategien**
 - wie MitarbeiterInnen-Bindung, Burn-Out-Prävention, Gleichstellungspolitik, Corporate Social Responsibility, Auditierungsprozesse
 - **Abteilungsindividuelle „Einbettung“ in Gesamtstrategie**
 - **Mehr Info- und Serviceleistung bzw. professionelles Personalmanagement**
 - **Bessere verbindliche Verankerung**
 - Vereinbarkeit als Teil der MitarbeiterInnen-Gespräche, Teamsitzung
 - Absicherung durch Betriebsvereinbarungen, Verhandlungen mit Betriebsrat
- **Verbindliche Verankerung bei (abteilungs)individueller Implementierung**

Schichtmodelle im Fokus – die betrieblichen Fallbeispiele

„Wir haben in der Produktion Schichtbetrieb. Da haben wir das jetzt mit der Chefin so besprochen, dass ein Teil schon um 6:00 beginnt, damit wir früher zu Hause sind. (...) Das passt jetzt gut so. (...) Für mich ist es so: je früher man nach Hause kommt, desto besser, dann hab ich mehr Zeit für die Kinder“.

- **Änderung der PLANUNG der Schichtmodelle**

- Regelmäßige Erhebung der Wünsche der MitarbeiterInnen und abgestimmte Planung
- Erhebung der Wünsche jener die „Vereinbarkeitsbedarf“ haben

- **Änderung der ARBEITSZEITEN bzw. der SCHICHTEN AN SICH**

- Anpassung der Beginn- und Endzeiten
- Etablierung von eigenen „Teilzeitschichten“ oder spezifischen Schichten
- Etablierung von eigenen fixen Arbeitszeitbereichen für spezifische Bedarfe

→ Fokus auf spezifische Arbeitszeitmodelle erscheint uns als Haupt Herausforderung aber auch zentraler Erfolgsfaktor für Vereinbarkeit

Fachinput II: Wie können Elternteilzeit und vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten für Väter gefördert werden?

Paarebene:

Wie prägt die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern die Aufteilung der Kinderbetreuung?

Zwischen Teilzeitarbeit und Überstunden



- Die Frage nach Teilzeitarbeit trifft bei Männern z.T. nicht den Punkt. Hier ist in der Lebensrealität bei manchen eher die Frage, wie sie von **Vollzeit mit Überstunden wegkommen**
- **Mütter** arbeiten hingegen (auch über sehr lange Phasen) **kurze Teilzeit** und **nehmen negative Folgen** (auch für Alterssicherung) **in Kauf**
- Überstunden sind eine Frage der **Arbeitslast**, aber auch der **Erwartung des Arbeitgebers**
- **Ansatzpunkt** wäre hier weniger Propagierung von Teilzeit, als **Adressierung von All-in-Verträgen, Arbeitnehmeridealen, Überstundenausmaß**

Fallbeispiel

Herr G., Ingenieur, werdender Vater

Herr G. hat einen **All-in-Vertrag** und pendelt. Sein Arbeitstag dauert oft rund zwölf Stunden.

„Wobei jetzt eigentlich, wenn das Baby da ist, dann möchte ich eigentlich nicht mehr so spät heimkommen, muss ich gestehen. Ich möchte dann schon auch eine Zeit mit dem Kind verbringen.“

„Wird sich weisen [lacht]. Ja – muss man sehen. Das hängt natürlich auch wieder davon ab, wieviel Überstunden ich mache und wie sehr das dann akzeptiert wird, wenn es dann einmal nicht so viele sind. Das stellt sich heraus.“

„Willkommener Anlass“ zu beruflicher Auszeit

- Muster: Väterkarenz/Elternteilzeit fällt mitunter mit **generellem Wunsch nach beruflicher Auszeit/Arbeitszeitreduktion** zusammen (auch bei den Müttern)
- Väterkarenz oder Teilzeit dann „**willkommene Gelegenheit**“ zur **Distanzierung von der Erwerbsorientierung**
- Vorherrschende Motive: **Vaterschaft erleben, Erwerbsfokus unterbrechen** (weniger: Gleichstellung oder Kindeswohl)
- Was bedeutet das für die (politische) **Kommunikation von Väterkarenz?**
- Verbindung von Diskursen zu **Vaterschaft** und allgemein veränderten **Arbeits(zeit)wünschen von Männern** vielversprechend

Fallbeispiel

Herr Z., technischer Fachangestellter in Elternteilzeit

Herr Z. hat anlässlich der Geburt seiner Kinder von Vollzeit auf **lange Teilzeit** reduziert. Er möchte aber **generell** gern weniger als 40 Stunden arbeiten. Auf die Frage, ob er wieder auf Vollzeit erhöhen kann, sagt er:

„Die Frage ist eher, ob ich das will [lacht]. – Es ist eher ein anderes Thema, dass ich mich frage: will ich überhaupt wieder einmal 40 Stunden arbeiten? – Es ist eher die Frage, ob das dann möglich ist, weil jetzt ist natürlich der Grund die Kinderbetreuung. Aber wenn der Grund wegfällt, ob das dann mein Chef auch noch so sieht oder für ihn so passt. – Aber ich denke mir eigentlich ich sehe gar nicht so den Grund“

Fallbeispiel:

Herr E., Angestellter IT, 2 Monate Väterkarenz

„Genau. Also das war noch nie Thema. Vielleicht wenn mich irgendwann die Arbeit nicht mehr freut nicht mehr gefällt dass ich in Teilzeit gehe“

Hausarbeit: Die weniger beachtete Seite der unbezahlten Arbeit

- **Übernahme der Kinderbetreuung bzw. aktive Vaterschaft** bedeutet **nicht entsprechende Umverteilung der Hausarbeit** (Sardadvar 2002; Almquist et al. 2006)
- Gemeinsam bedeutet nicht gleich viel; **Externalisierung der Hausarbeit** (Sardadvar 2002; Almquist et al 2006; Dechant/Schulz 2014; Wengler et al. 2009; Bünning 2015)
 - Fallstudien: Arbeitsteilung: Kinderbetreuung (teilen) und Hausarbeit (Frauensache, plus bezahlte Reinigungskraft)
 - Fallstudien: Hausarbeit wird kaum angesprochen
- Zusammenhang zwischen Länge der Väterkarenz und Beteiligung an Hausarbeit – mehr als 2 Monate notwendig – **und Frau gleichzeitig (Vollzeit-)erwerbstätig** (Bünning 20015)

„Vereinbarkeit“ – oder Überforderung?

- **Überforderung durch Koordination der beruflichen Entwicklung** beider Elternteile (Rüling 2007)
 - Beispiel Fall 4: gleichmäßigere Teilung von Arbeitszeit (jetzt 40:15 Stunden) wird als Überforderung gesehen
- In Phasen mit besonderer Überforderung hat **„traditionelles Familienmodell eine verführerische Kraft“** (Flaake 2014:101)
- **Elternarbeitszeit 30/30**
 - Beispiel Fall 4: es geht dabei auch um die „gemeinsame Zeit“ – bei 30/30 geht sich das nicht wirklich gut aus

„Vereinbarkeit“ – oder Überforderung?

Fallbeispiel: Herr D.

„Es schon auch ein Stress mit 30/30 dass man einmal zu viert was macht also mit zwei Kindern zu viert da muss man es sich so aufteilen, dass eine Person immer mehr arbeitet“

Fallbeispiel: Frau J.

„Und von dem her die Arbeitswelt fünf Wochen Urlaub das ist für mich mit Familie nicht vereinbar“

Gemeinsame Diskussion II: Was kann aus den Erfahrungen auf Paar- und Betriebsebene gelernt werden?

1. Wie sieht das Ziel einer partnerschaftlichen Teilung in Bezug auf Arbeitszeit aus?

2. Wie kann das erreicht werden?

- auf Unternehmensebene (Unternehmenskultur, Betriebsvereinbarung, Betriebsratsebene,...)
- Auf KV-Ebene
- Auf gesetzlicher Ebene

Kontaktdaten



L&R Sozialforschung

Nadja Bergmann: bergmann@lrsocialresearch.at

Claudia Sorger: sorger@lrsocialresearch.at

Barbara Willsberger: willsberger@lrsocialresearch.at

www.lrsocialresearch.at

FORBA

Ingrid Mairhuber: mairhuber@forba.at

Karin Sardadvar: sardadvar@forba.at

www.forba.at



L&R Sozialforschung

