

Arbeitszeiten und Überstunden von Vätern

Motive für eine Begrenzung von Arbeitszeiten

Nicht immer betrachten Männer eine Teilzeitbeschäftigung als wünschenswert oder realisierbar. In manchen Fällen geht es vielmehr darum, mit der Vaterschaft jene Arbeitszeit zu reduzieren, die über eine Vollzeitbeschäftigung hinausgeht. Gründe für den Wunsch nach Begrenzung der tatsächlichen Arbeitszeit sind vor allem, Zeit für die Kinder zu haben, aber auch, die Partnerin zu unterstützen. In der Lebensrealität dieser Männer ist eine Elternteilzeit aber

Broschüre: KARENZ, ELTERNTEILZEIT, FAMILIENZEIT & CO

Die genauen Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017 sowie zu den Themen Familienzeitbonus und Elternteilzeit finden Sie in einer aktuellen Broschüre, die auf der Webseite des Sozialministeriums unter folgendem Link abrufbar ist:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>

wenig attraktiv – was sie jedoch brauchen würden, wäre Unterstützung bei der Reduktion von Überstunden. Besonders schwierig ist eine Reduktion der Überstunden bei All-in-Verträgen und einer „Überstundenkultur“ im Unternehmen.

Gründe für Väter, ihre tatsächlichen Arbeitszeiten zu begrenzen, sind:

- Zumindest morgens und/oder abends Zeit mit dem Kind verbringen zu können
- Zeit mit der Partnerin zu haben und/oder die Mutter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen
- Weg von der alleinigen Fokussierung auf die Erwerbsarbeit hin zu mehr „Work-Life-Balance“ zu gelangen

Fallbeispiel:

„Aber jetzt warten doch beide und sie braucht mich halt jetzt doch intensiver.“ (Herr E.)

Herr E. kehrt nach seiner zweimonatigen Väterkarenz wieder auf seinen Vollzeitarbeitsplatz zurück. Frau E. befindet sich nach einem Jahr Mütterkarenz derzeit im zweiten Jahr einer unbezahlten Karenz. Herr E. versucht seit der Geburt seines Sohnes, weniger Überstunden zu leisten; vor allem, um seine Frau bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.

Du hast schon weniger Überstunden. Am Anfang hattest du manchmal zehn Stunden im Monat. Die hat er sich dann auszahlen lassen. Da kommt schon was zusammen. Und jetzt hast du eigentlich nicht mehr so viele. (Frau E.)

Ja. Es ist halt auch, dass man jetzt doch mehr Drang hat, zu gehen. Nicht nur, weil das Kind da ist, sondern weil sie mich mehr braucht. Früher war es vielleicht leichter zu sagen – na, es ist nur die Frau zu

Hause, die auf einen wartet. Aber jetzt warten doch beide und sie braucht mich halt jetzt doch intensiver. (Herr E.)

Was zur Umsetzung beiträgt

Väter in den Fallstudien geben vor allem arbeitsplatzbezogene Umstände an, wenn es um die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen geht. Hier spielen also die ArbeitgeberInnen eine entscheidende Rolle.

ArbeitgeberInnen legen Wert auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Auf die genaue Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder arbeitszeitbezogener Vorschriften in den Kollektivverträgen gehen explizit nur wenige Väter in den Fallstudien ein. Die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitszeitregelungen kann jedoch eine wirksame Maßnahme sein, wenn es um die Begrenzung der tatsächlichen Arbeitszeit von Vätern geht.

Fallbeispiel:

*„Ja, also das ist natürlich in unserem Betrieb ganz streng. 30 Stunden sind 30 Stunden.“
(Herr D.)*

Herr D. berichtet, dass in seinem Unternehmen sehr genau darauf geachtet wird, dass die Arbeitszeiten, vor allem bei Teilzeitbeschäftigung, genau eingehalten werden. Wenn nötig, muss Zeitausgleich genommen werden.

Ermöglichung von Zeitausgleich durch ArbeitgeberInnen

Fallen Überstunden an, sehen Arbeitszeitgesetz und/oder Kollektivverträge die Möglichkeit von Zeitausgleich und/oder die Bezahlung der Überstunden inklusive Zuschlägen vor. Unternehmen, die einen Abbau von Überstunden durch Zeitausgleich bevorzugen und dies tatsächlich ermöglichen, können hier für Väter, die trotz Überstunden gerne mehr Zeit mit der Familie verbringen, hilfreich sein. Dabei muss freilich berücksichtigt werden, dass die Einkommensanteile aus Überstunden bei niedrigem Grundgehalt für manche Beschäftigte sehr wichtig sein können. Sehr lange tägliche Arbeitszeiten wirken sich jedenfalls negativ auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung für Väter und infolgedessen auch für deren Partnerinnen aus.

Fallbeispiel:

„Ich versuche möglichst viel Zeitausgleich zu nehmen.“ (Herr D.)

Herr D. arbeitet nach der Väterkarenz bzw. nach der vierjährigen Elternkarenz aus finanziellen Gründen wieder Vollzeit. Es fallen auch wieder Überstunden an, diese können durch Zeitausgleich abgebaut oder als Überstunden mit Zuschlägen ausbezahlt werden. Herr D. versucht, möglichst viel in Zeitausgleich zu gehen.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele *Arbeitszeiten und Überstunden*

Ich versuche möglichst viel Zeitausgleich zu nehmen. Weil ich zuerst gesagt habe, das waren finanzielle Gründe – aber es ist schon so, dass ich mir dann denke – also ich nehme jetzt schon meistens so tageweise frei dann, dass wir dann was machen können gemeinsam. (Herr D.)

Fallbeispiel:

„Ich bemühe mich, das Ganze niedrig zu halten, die Überstunden.“ (Herr J.)

Herr J. war zwei Monate in Väterkarenz, weil ihm der Kontakt zur Tochter sehr wichtig ist. Derzeit arbeitet er wieder Vollzeit. Frau J. war ein Jahr in Mütterkarenz und befindet sich derzeit in unbezahlter Karenz. Herr J. berichtet, dass in seinem Unternehmen wenige Überstunden anfallen und er diese gegebenenfalls in Form von Zeitausgleich abbauen kann. Dies ist für ihn wichtig, da er möglichst viel Zeit mit seiner Familie verbringen möchte.

Ich bemühe mich, das Ganze niedrig zu halten, die Überstunden. Es gelingt nicht immer natürlich, aber es ist so – die gemeinsame Zeit mit meiner Frau und jetzt halt mit meinen zwei Mädels hat bei mir einen großen Stellenwert. Bei uns wird wirklich geschaut, dass diese Work-Life-Balance, wie sie sich so schön nennt, ziemlich im grünen Bereich ist. (Herr J.)

Es gibt Spitzen natürlich – ja – aber die versuchen wir mit Zeitausgleich dann wieder zurückzuholen. (Herr J.)

Fixe versus wechselnde Arbeitszeiten

Für manche Paare ist es zur Organisation der jeweiligen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sehr wichtig, dass die Erwerbsarbeitszeiten gleichbleibend und vorhersehbar sind. In manchen Konstellationen können aber auch wechselnde oder atypische Arbeitszeiten günstig sein.

Fallbeispiel:

„Ich habe dann teilweise am Nachmittag Zeit, z.B. für die Familie.“ (Herr F.)

Herr F. hat einen neuen Job. Die Arbeitszeiten sind sehr unterschiedlich – manchmal arbeitet Herr F. auch abends oder am Wochenende. Dadurch ergibt sich aber mitunter Freizeit tagsüber. Das findet Frau F. praktisch für die Familie. Allerdings funktioniert dieses Arrangement nur, weil die reguläre, fixe Kinderbetreuung durch die Teilzeit und die festen Arbeitszeiten von Frau F. gesichert ist.

Und da hat er unterschiedliche Dienstzeiten und auch abends (...), was eigentlich für uns mit Familie auch ganz praktisch ist, weil wir vielleicht einmal tagsüber ein bisschen Zeit haben (...). (Frau F.)

Herr F. nimmt die Vorteile der wechselnden Arbeitszeiten ebenso wahr wie Frau F.:

Doch, das passt eh gut. Die Arbeitszeiten sind sehr unterschiedlich. Ich arbeite also auch abends. Ich habe dann teilweise am Nachmittag Zeit, z. B. für die Familie, was auch ganz toll sein kann. Ich arbeite natürlich auch am Wochenende, dafür habe ich unter der Woche einmal Zeit. (Herr F.)

Eine Einflussnahme auf die Arbeitszeiten ist für Herrn F. allerdings nur begrenzt möglich.

Prinzipiell muss man aber schon damit klarkommen, dass man unregelmäßige Dienstzeiten hat. Ja. Also ich kann es jetzt nicht frei wählen auf eine Art. Ich kann darum bitten, und im Regelfall wird das auch berücksichtigt. (Herr F.)

Einkommenshöhe und Verhandlungsposition

Zentrale Voraussetzung für eine Arbeitszeitreduktion ist, dass die betroffenen ArbeitnehmerInnen mit einem Teilzeiteinkommen auch finanziell auskommen. Dabei ist nicht nur die Einkommenshöhe relevant, sondern auch die Verhandlungsposition in Gehaltsverhandlungen. Für manche Paare ist aufgrund des Einkommensunterschiedes zwischen Mann und Frau oder aber aufgrund generell niedriger Einkommen eine Reduktion aber schlicht keine Option.

Fallbeispiel:

„wenn ich mir das ausverhandle“ (Herr F.)

Herr F. kann sich grundsätzlich vorstellen, in Teilzeit zu arbeiten, fraglich ist für ihn jedoch, ob das in seiner Branche, einem technischen Arbeitsfeld, praktisch möglich ist. Das Paar hat die Idealvorstellung einer 25/30- oder 30/30-Stunden-Aufteilung der Erwerbsarbeit

Aber schöner wäre es natürlich schon, wenn das ein Job ist, der vielleicht nur 30 Stunden ist. (Frau F.)

Diesen Wunsch gibt es natürlich, dass beide dann – einer 25, einer 30 Stunden hackelt und das wirklich ideal ist für die Familie. (Herr F.)

Herr F. geht davon aus, dass eine 30-Stunden-Stelle finanziell machbar wäre, weil er Gehalt als Verhandlungssache sieht und nicht gänzlich ans Stundenausmaß gebunden. Das ist allerdings in dem Kontext zu sehen, dass er in einem Mangelberuf als Facharbeiter ausgebildet ist.

Das ist da bei mir Verhandlungssache und ich denke, das würde genügen. Ich denke, dass ich fast so viel jetzt Vollzeit auch mit einem 30-Stunden-Job verdienen kann, wenn ich mir das ausverhandle. Ich weiß, ich bin sehr gut, in dem was ich tue. Wenn du das irgendwie verklickern kannst, dann wird das auch bezahlt. (Herr F.)

Beide hätten für ihre Lebensqualität lieber mehr Zeit als höhere Gehälter:

Es ist irgendwie mehr Lebensqualität, wenn man ein bissl Zeit für die Familie hat – ein paar hundert Euro mehr oder weniger sind da nebensächlich. Das ist halt so meine Meinung. (Frau F.)

Hindernisse und Probleme

Dem Wunsch von Vätern nach einer Beschränkung der Arbeitszeit auf zumindest „nur“ Vollzeit stehen mitunter gewichtige Hindernisse entgegen. Diese hängen unter anderem von bestimmten Erwartungshaltungen ab – sei es von Seiten der ArbeitgeberInnen, die von einer allzeitigen Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen und vor allem bei All-in-Verträgen grundsätzlich von Überstunden ausgehen; sei es von Seiten der Arbeitnehmer selbst, die mit der Familiengründung von sich selber erwarten, die Familie ernähren bzw. der Familie finanziell „etwas bieten“ zu können.

Traditionelle Arbeitsteilungen – wie wir sie auch in den Fallstudien finden – mit auf der einen Seite Vollzeitarbeit (mit Überstunden) von Männern und auf der anderen Seite kurzer Teilzeitarbeit von Frauen, und diese oft über lange Phasen – werfen aber neben der Tatsache,

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Arbeitszeiten und Überstunden

dass Männer wenig Zeit für die Übernahme von Kinderbetreuung und Hausarbeit haben, eine Reihe weiterer Probleme auf. Traditionelle Arbeitsteilungen können sich negativ auf die Beziehung zwischen den Eltern auswirken. Zudem haben sie langfristig negative Konsequenzen für die eigenständige Existenzsicherung der Frauen – Konsequenzen, die aber kaum im Bewusstsein sind.

Gestiegene Arbeitsanforderungen

Einmal getroffene Arbeitszeitarrangements können sich im Lauf der Zeit auch wieder verändern. Vor allem im Zusammenhang mit der Übernahme von neuen Aufgaben oder Verantwortungen im Unternehmen kann eine bereits gelebte Wirklichkeit wieder in Frage gestellt werden. Dies kann dann sogar dazu führen, dass neben einem neuen Anfall von Überstunden auch der Urlaub nicht mehr entsprechend konsumiert werden kann. Hier sind ArbeitgeberInnen gefordert, durch die Übertragung von Teilen der Arbeit auf KollegInnen oder durch die Einstellung von zusätzlichen Arbeitskräften Abhilfe schaffen.

Fallbeispiel:

„Zurzeit habe ich 49 Urlaubstage stehen.“ (Herr E.)

Herr E. ist nach der zweimonatigen Väterkarenz wieder auf seinen Vollzeitarbeitsplatz zurückgekehrt. Er versuchte zunächst, weniger Überstunden zu leisten, um mehr Zeit mit dem Kind zu verbringen und seine Frau bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Der Abgang seines Vorgesetzten und die Übernahme von zusätzlicher Verantwortung im Betrieb haben dazu geführt, dass er jetzt wieder mehr Überstunden leistet.

Ja, ich bin grad bei irgendwas knapp unter 50 [Stunden die Woche, Anm.]. Ja, aber zurzeit ist es gerade mehr, weil mein Vorgesetzter (...) gegangen ist und ich seine Agenden eigentlich (...) übernommen habe – und aus zwei Positionen wurde eine. (Herr E.)

Herr E. berichtet, dass er zwar weiterhin gerne weniger Überstunden machen möchte, dies aber daran scheitert, dass keine neue Arbeitskraft eingestellt werde. Er kann daher weder in Zeitausgleich gehen noch seinen Urlaub konsumieren.

Also ich habe nach einer Unterstützung schon angefragt, aber die wurde in erster Instanz einmal noch nicht zugesichert. Ich versuche, hier eine Unterstützung zu bekommen, damit ich auch etwas weniger machen kann und auch Urlaube konsumieren kann, weil zurzeit habe ich, glaube ich, 49 Urlaubstage stehen. Und Zeitausgleich auch über 100 Stunden. (Herr E.)

Herr E. bedauert es, dass er nicht mehr Zeit für das Kind hat, eine grundsätzliche Veränderung der Erwerbssituation scheint für ihn aber nicht denkbar und wird nicht angesprochen.

Immer wieder einmal denke ich mir, ja, es wäre schon schön, wenn ich da mehr Zeit hätte. (Herr E.)

All-in-Verträge und die Erwartung von Überstunden

All-in-Verträge und damit verbundenen Erwartungen von Überstunden als Selbstverständlichkeit können es sehr schwierig machen, in der Praxis Arbeitszeit auch auf „nur“ Vollzeit zu

reduzieren. In dieser Hinsicht können All-in-Verträge der Involvierung in die Kinderbetreuung abträglich sein. ArbeitnehmerInnenideale, die Vollzeit mit Überstunden als Normalfall ansehen, sollten sowohl auf Unternehmensebene als auch auf gesellschaftlicher Ebene hinterfragt werden.

Fallbeispiel:

„Da haben andere Kollegen einen Vorteil, die keinen All-in-Vertrag haben.“ (Herr G.)

Herr G. hat einen All-in-Vertrag, macht routinemäßig Überstunden und ist zudem Pendler. Er ist damit an einem gewöhnlichen Arbeitstag bis zu zwölf Stunden außer Haus. Vor der Geburt seines ersten Kindes entsteht bei ihm der Wunsch, etwas weniger zu arbeiten.

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. (Herr G.)

Er weiß jedoch noch nicht, wie das machbar sein wird, und er befürchtet, dass es ihm übel genommen werden wird, wenn er weniger Überstunden macht. Der All-in-Vertrag begünstigt die Erwartung von Überstunden und macht es schwieriger, sich abzugrenzen, zumal es sich um einen All-in-Vertrag mit Stundenaufzeichnung handelt.

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. Da haben andere Kollegen einen Vorteil, die jetzt keinen All-in-Vertrag haben – mit 38,5. (Herr G.)

Rushhour des Lebens: Wenn Karriere und Vaterschaft zusammenfallen

Biografisch fallen intensive Erwerbsarbeitsphasen bzw. entscheidende Karriereschritte und der Übergang zur Elternschaft oft zusammen. Die Sozialwissenschaft spricht hier von der „Rushhour des Lebens“.¹ Es kann damit gerade in der ersten Zeit der Vaterschaft schwierig sein, in Elternkarenz zu gehen oder Arbeitszeit zu reduzieren. Eltern müssen dann Prioritäten setzen – und diese fallen gegenwärtig bei Frauen oft für die Familie und gegen die Karriere aus, bei Männern umgekehrt.² Auf betrieblicher Ebene wären hier lebensphasensensible Karrieremöglichkeiten wichtig, auf politischer Ebene ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, auf gesellschaftlicher Ebene veränderte Arbeitszeitnormen.

Fallbeispiel:

„Ich schaffe alles in der Zeit, die ich habe. Aber ich weiß nicht, für wie lange.“ (Herr A.)

Beim Arbeitgeber von Herrn A. finden Umstrukturierungen statt. Damit stehen Entscheidungen über die Übernahme neuer Aufgabenfelder und Verantwortungen für die verbleibenden MitarbeiterInnen, darunter Herr A., an. Herr A. betrachtet das als wichtige Phase, in der es darum geht, sich in neuen Verantwortungsbereichen zu positionieren und infolge eine Gehaltserhöhung zu erhalten.

Schon jetzt sind durch die Veränderungen im Betrieb der Aufgabenbereich und die Arbeitslast von Herrn A. größer geworden. Momentan arbeitet er nicht unbedingt zeitlich mehr als

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele *Arbeitszeiten und Überstunden*

vorher, doch seine Arbeit hat sich verdichtet, und auch das Ausmaß der Arbeitszeit könnte sich in weiterer Folge noch ändern.

Na, ich habe mehr in derselben Zeit. Das heißt, ich bleibe nicht zwingend länger. Ich schaffe alles in der Zeit, die ich habe. Aber ich weiß nicht, für wie lange (...). (Herr A.)

Herr A. arbeitet Vollzeit mit Überstunden. Diese lässt er sich nicht ausbezahlen, sondern kompensiert sie in Form von Zeitausgleich. Dadurch gewinnt er wiederum etwas freie Zeit.

Überstundenmäßig, ja, ich mag keine Überstunden, sondern die Zeit, die ich am Ende des Monats habe, kann ich für Zeitausgleich nutzen. (Herr A.)

Herr A. hat zwei kleine Kinder, seine Frau ist gerade mit dem zweiten Kind in Karenz. Seine Partnerin hat den Arbeitszuwachs ihres Partners bemerkt – er hat sich auch auf ihre Belastung ausgewirkt.

Am Anfang war das schon, also wo es darum ging, ob er eine Viertelstunde früher oder später kommt. Diese Zeitspanne, wo ich alleine mit den beiden war, wo das Baby wirklich ständig bei mir war, also da habe ich es schon gemerkt. (Frau A.)

Ernährermodell und geschlechtsspezifische Elternbilder

Auch die Vorstellung, dass Mütter bessere Betreuungspersonen für Kinder seien, und die Einstellung, als Mann die Ernährerrolle einnehmen zu müssen, kann einer Arbeitszeitreduktion von Vätern im Weg stehen.

Fallbeispiel:

„Auf der anderen Seite muss ich mich dann kümmern, dass sie zufrieden sind sozusagen im Finanziellen.“ (Herr A.)

Herr A. arbeitet Vollzeit, seine Partnerin ist in Karenz und wird in Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen. Eine Arbeitszeitverkürzung für sich selbst kann sich Herr A. nicht gut vorstellen. Er fühlt sich verantwortlich dafür, die Familie zu ernähren, und geht davon aus, dass Mütter und Väter unterschiedliche Kompetenzen und Rollen haben. Die Mutter kann den Kindern mehr bieten, der Vater die Mutter nicht ersetzen, meint Herr A. Er muss ausreichend für die finanzielle Versorgung der Familie sorgen. Seine Frau sieht dies weniger explizit so.

Ich werde wahrscheinlich sicher ein bisschen weniger arbeiten mögen in Bezug auf die Kinder, aber man muss seine Rolle übernehmen, weil sie kann den Kindern viel mehr anbieten, vielleicht am Anfang, was ich nicht kann. Auf der anderen Seite muss ich mich dann kümmern, dass sie zufrieden sind sozusagen im Finanziellen. (Herr A.)

Folgen langer Arbeitszeiten für die Beziehung

Lange Arbeitszeiten von Vätern beschränken nicht nur die Möglichkeiten, sich an der Kinderbetreuung und Hausarbeit entsprechend zu beteiligen, sondern können auch sich auch negativ auf die Beziehung des Paares auswirken.

Fallbeispiel:

„weil sie mich einfach gerne mehr sehen will“ (Herr E.)

Herr E. berichtet, dass er nach der Geburt seines Sohnes versucht hat, seine Arbeitszeit zu beschränken und weniger Überstunden zu leisten. Dies ist ihm zunächst auch ganz gut gelungen. Seit dem Abgang seines Vorgesetzten und der Übernahme von zusätzlicher Verantwortung im Betrieb leistet er jedoch wieder mehr Überstunden, kann diese nicht in Form von Zeitausgleich abbauen und auch seinen Urlaub nicht konsumieren. Vor allem seine Frau ist darüber nicht glücklich, nicht nur wegen der Kinderbetreuung, sondern auch wegen der Beziehung zwischen ihnen.

Ja, sie sagt schon, ich soll mir endlich jemand – soll mir endlich Unterstützung holen, damit ich wieder mehr zu Hause bin. Da geht es nicht nur darum, dass sie will, dass ich für den Kleinen da bin, sondern auch, weil sie mich einfach gerne mehr sehen will. (Herr E.)

Vereinbarkeit auf der Paarebene und langfristige individuelle Existenzsicherung

Die empirische Erhebung zeigt, dass die Entscheidungen über das Arbeitszeitausmaß bzw. Elternteilzeit in manchen Paaren weitgehend partnerschaftlich erfolgen. Die getroffenen Arrangements stellen einen Versuch dar, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene möglichst gut zu organisieren. Dies führt – trotz Väterbeteiligung – immer noch zu eher traditionellen Arbeitsteilungen, d.h. Frauen reduzieren ihre Arbeitszeiten sehr stark und über lange Zeiträume, Männer gehen gar nicht in Elternteilzeit oder senken ihre Vollzeitbeschäftigung nur für eine kurze Zeitspanne und nur für vergleichsweise wenige Stunden. Welche Auswirkungen dies auf die individuelle Existenzsicherung – de facto jene der Frauen – vor allem mittel- und langfristig hat, wird nicht bedacht oder auf später vertagt.

Fallbeispiel:

„Ich kann es gut verdrängen.“ (Frau I.)

Frau I. arbeitet schon seit einigen Jahre kurze Teilzeit und wird dies voraussichtlich noch länger tun. Bezüglich der Frage, welche Konsequenzen dies für ihre eigene Alterssicherung hat, betont sie, dass ihr Mann gut verdient und einen sicheren Arbeitsplatz hat.

Ich kann es gut verdrängen. (...) Ja, das ist natürlich schon ein Thema – das muss ich schon zugeben – da bin ich noch immer zu blauäugig und das schiebe ich noch immer weg, dass man dann auch nachher später ein Geld braucht, wenn man nicht mehr so viel verdient. Aber ich bin immer sehr froh, dass er dort [in seinem Unternehmen] ist und ewig dort bleiben wird. (Frau I.)

Fallbeispiel:

„Vielleicht werden wir schon bald die Wohnung abbezahlt haben.“ (Frau D.)

Frau D. arbeitet seit einigen Jahren kurze Teilzeit und plant dies auch für die nächsten zehn Jahre. Sie betont, dass sie keine Karriere machen will und dass ihr die Rolle als

teilzeitarbeitende Hausfrau und Mutter gefällt. Herr D. ist aus finanziellen Gründen – es soll eventuell ein Grundstück erworben werden – nach vier Jahren Elternteilzeit wieder auf Vollzeit zurückgekehrt. Betreffend die Auswirkungen der kurzen Teilzeitbeschäftigung auf die eigene Alterssicherung meint Frau D., dass zunächst die Kreditrückzahlung für die gemeinsame Eigentumswohnung Priorität hat. Der geplante Kauf eines Grundstückes wird in diesem Zusammenhang aber nicht erwähnt.

„Vielleicht werden wir schon bald die Wohnung abbezahlt haben. Derzeit ist noch unser Hauptsparanliegen, dass wir die Kosten für unsere Wohnung tilgen und dann werden wir eh mit zusätzlichen Vorsorgen beginnen bzw. die wieder aktivieren.“ (Frau D.)

Fallbeispiel:

„dass wenigstens einer von uns zwei eine normale Pension kriegt“ (Herr J.)

Frau J. war ein Jahr in Mütterkarenz und befindet sich derzeit in unbezahlter Karenz. Frau J. plant, diese zu verlängern bzw. vorerst gar nicht mehr in den Beruf zurückzukehren, da es den Wunsch nach einem weiteren Kind gibt. Herr J. war zwei Monate in Väterkarenz und arbeitet derzeit wieder Vollzeit. Für Paar J. ist die Aussicht auf eine einzige Pensionsleistung für beide Personen ausreichend. Die Tatsache, dass es formal die Pension des Mannes sein wird, und die möglichen Konsequenzen im Fall einer Trennung oder Scheidung werden nicht reflektiert.

Also normalerweise hoffen wir, dass die Arbeitssituation soweit gut bleibt, dass wenigstens einer von uns zwei eine normale Pension kriegt. Ich glaube, das sollte ausreichen für die Familie. (Herr J.)

Ich bin ein bissi pessimistisch über das Pensionssystem – einfach von der Bevölkerungsentwicklung her. Da mache ich mir nicht allzu viele Sorgen und Gedanken an meine Pension. Ich denke nicht, dass ich das große Geld in der Pension dann kriegen werde und dann glücklicher werden werde. Das ist nicht mein Lebensstil. (Frau J.)

Fallbeispiel:

„Mit 15 Stunden ist das schon ein Eck weniger.“ (Frau B.)

Frau und Herr B. arbeiten beide Teilzeit, Frau B. allerdings deutlich kürzere Teilzeit als Herr B. Entsprechend ist sie auch stärker belastet in Hinblick auf Sorgen um die Pension.

Herr B. denkt wenig an die Pension, weil er seine Arbeitszeit nur geringfügig reduziert hat, und das wahrscheinlich nicht für allzu lange. Frau B. denkt daran, ändert aber ihren Umgang damit deswegen nicht.

Also ich habe es mir jetzt nicht ausgerechnet oder irgendwas. Aber denken tue ich es mir schon, weil ich habe es mir jetzt einmal ausgerechnet, wie es vorher war, bevor ich schwanger war, und da hat natürlich alles super, pipifein ausgeschaut, dann in der Pension, mit der Hochrechnung da. Und jetzt denke ich es mir schon, ich meine, das sind schon – mit 15 Stunden ist das schon ein Eck weniger. Und das geht einem sicher einmal ab. Von dem her, sicher. (Frau B.)

Ja, also ich mache mir da weniger Gedanken. Ich meine, erstens reduziere ich nicht so viel. Und zweitens wird das wahrscheinlich auch nicht allzu lange sein. Ja, wer weiß. Ja, um die Pension mache ich mir weniger Gedanken, muss ich sagen. (Herr B.)

Hintergrund: Forschungsprojekt und Datenmaterial

Im Rahmen des Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ untersuchte die *Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)* die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse von Elternpaaren in Bezug auf die Aufteilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung. Ziel der Forschung war es, besser zu verstehen, was dazu beiträgt, Pläne zu einer Väterbeteiligung an Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung umzusetzen und auf welche Hindernisse Eltern dabei stoßen.

Dazu führten die Politikwissenschaftlerin Ingrid Mairhuber und die Soziologin Karin Sardadvar von 2015 bis 2017 eine internationale Literaturstudie und eine empirische Studie durch. Herzstück der empirischen Forschung waren ausführliche Interviewgespräche mit neun Elternpaaren zu zwei Zeitpunkten: einmal während der Schwangerschaft oder in der frühen Phase der Elternkarenz, und einmal, wenn die Teilung der Karenz im Paar bevorstand oder in einer späteren Phase der Elternkarenz. Zehn verschiedengeschlechtliche Paare in verschiedenen Bundesländern und in unterschiedlichen Erwerbsarbeits- und Familienkonstellationen wurden in einer ersten Runde interviewt, neun davon konnten auch einige Monate bis ein Jahr später ein zweites Mal interviewt werden. Im vorliegenden und neun weiteren Ergebniskatalogen werden wichtige Ergebnisse mit Fallbeispielen dargestellt. Alle Fallbeispiele sind anonymisiert.

Wichtig zum Verständnis der Ergebnisse ist, dass für sämtliche interviewte Elternpaare noch die Kinderbetreuungsgeldmodelle vor der Reform für Geburten ab 1. März 2017 galten.

Weitere Ergebnisse und Informationen zum Projekt finden Sie im Abschlussbericht sowie auf der Projektwebseite <http://maennerundvereinbarkeit.at/>.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele *Arbeitszeiten und Überstunden*

¹ Lothaller, Harald (2009): Die "rush hour" des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung, in: Journal für Generationengerechtigkeit 9(2), 52-56.

² Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Frankfurt am Main: Ulrike Helmer Verlag.

Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Arbeitszeiten und Überstunden. Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele. Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Wien: FORBA.
<http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene>

Diese Veröffentlichung wurde mit Fördermitteln aus dem Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 -2020) umgesetzt. Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der allgemeinen Verantwortung von FORBA und gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission oder der jeweils anderen (assoziierten) ProjektpartnerInnen wieder.

