

## Arbeitszeit und Arbeitsort: Flexibilität für erwerbstätige Väter

### Motive für flexible Arbeitszeiten und -orte

Neben oder auch in Verbindung mit einer Begrenzung oder Reduktion der Arbeitszeit kann eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder auch die Möglichkeit von Home-Office für die Vereinbarkeit hilfreich sein. Väter in den Fallstudien versuchen ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise flexibel an die Erfordernisse der Kinderbetreuung anzupassen bzw. arbeiten an einem bestimmten Tag der Woche zu Hause.

#### Broschüre: KARENZ, ELTERNZEIT, 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>

### Gründe für Väter, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder Telearbeit zu machen, sind:

- Der Umgang mit überlangen Arbeitszeiten, z.B. nach der Geburt
- Im Alltag Zeit für die Kinder zu haben
- Das Überbrücken von Betreuungslücken bis zum Kindergarteneintritt
- Das Gefühl von Freiheit, selbst über (Teile der) Erwerbsarbeit entscheiden zu können

### Umgang mit überlangen Arbeitszeiten

Väter in den Fallbeispielen sind nach der Geburt eines Kindes zum einen bemüht, sich selbst Papawochen zu organisieren, um sich so gemeinsam mit der Mutter der Lebensumstellung und der Betreuung des Neugeborenen widmen zu können. Daneben besteht aber auch der Wunsch, ihre vormals mitunter langen Arbeitszeiten zu begrenzen oder zumindest so flexibel zu gestalten, dass sie dennoch Zeit für die Kinder haben.

#### Fallbeispiel:

*„Er hat dann zumindest immer geschaut, dass er früher heimkommt.“ (Frau A.)*

Herr B. hat nach der Geburt seines Kindes eine Woche Pflegefreistellung genommen – vom Unternehmen bei Geburten inoffiziell geduldet –, sowie eine Woche Urlaub. Frau B. hätte gerne gehabt, dass Herr B. länger in Papawochen bleibt. Vor allem aus psychologischen

Gründen, aber auch aus körperlichen. Sie haben sich dann stattdessen darauf geeinigt, dass er seine Arbeitszeiten ändert. Der Ausgangspunkt waren überlange Arbeitszeiten bei Herrn B.  
*Na, wir haben schon überlegt. (...) Aber ich meine, er hat dann zumindest immer geschaut, dass er früher heimkommt. (Frau A.)*

Herr B. hat seine Arbeitszeiten nach der Geburt verändert: Er hat sehr früh zu arbeiten begonnen, zum Beispiel schon um sechs Uhr morgens. Dann war er um ca. 17:30 oder 18:00 Uhr zuhause – für seine Verhältnisse eher früh. Das war auch gut für die Erwerbsarbeit, erzählt er, weil er in den Morgenstunden in Ruhe arbeiten konnte. Somit konnte er dann früher zuhause sein und hat sich zusätzlich manchmal einen Gleittag genommen.

### **Überbrücken von Betreuungslücken bis zum Kindergarteneintritt**

Vor allem Paare, die das einkommensbezogene Kinderbetreuungsgeldmodell wählen, das einen Bezug von bis zu 14 Monaten erlaubt, haben in den Fallstudien das Problem, dass der Kinderbetreuungsgeldbezug – und in Verbindung damit in der Regel die Karenz – endet, bevor das neue Kindergartenjahr beginnt (meist im September). In solchen Fällen entsteht eine Betreuungslücke, die Paare überbrücken müssen. Hier kann Teilzeiterwerbstätigkeit, aber auch Home-Office einen möglichen Lösungsweg darstellen.

#### **Fallbeispiel:**

***„Und der eine geht früher arbeiten und holt dafür das Kind ab – oder umgekehrt.“ (Herr B.)***

Paar B. hat eine Lücke von zwei Monaten (August und September – im September ist Eingewöhnung im Kindergarten) zwischen Kinderbetreuungsgeld und Karenzzeit einerseits und Kindergartenbeginn andererseits.

Das Paar wird die Lücke mit Teilzeit und Home-Office abdecken. Frau B. wird im August, nach ihrer Karenz, mit 15 Stunden wieder einsteigen. Herr B. wird ab August auf 30 Stunden reduzieren (Elternteilzeit) und dazu auch ein wenig Home-Office in Anspruch nehmen. Herr B. hat informell im Betrieb vorgefühlt, ob er ein bis zwei Tage von zuhause arbeiten kann.

*Das ist der Vorteil bei mir, weil ich Gleitzeit habe und ziemlich flexibel arbeiten kann und wenn es einmal Not ist, auch zu Hause arbeiten kann. Jetzt nicht jeden Tag, aber so ein-, zweimal im Monat – ist kein Problem – unbürokratisch. Und der eine geht früher arbeiten und holt dafür das Kind ab – oder umgekehrt. Das muss ich schauen, wie sich das dann ausgeht. (Herr B.)*

### **Im Alltag Zeit für die Kinder haben**

Väter in den Fallstudien äußern den Wunsch, ihre Kinder auch nach der Väterkarenz oder Väterteilzeit (weiterhin) von der Kinderbetreuungseinrichtung oder der Schule abholen zu können bzw. zumindest Zeit zum Spielen mit den Kindern zu haben.

**Fallbeispiele:**

**„zumindest zum Spielen“ (Herr D.)**

Herr D. arbeitet nach der Väterkarenz bzw. nach der vierjährigen Elternkarenz aus finanziellen Gründen wieder Vollzeit. Während der Elternkarenz arbeitete er von Montag bis Donnerstag und war freitags zu Hause. Für die nähere Zukunft hat er jedoch mit seiner Chefin folgendes informelles Arrangement getroffen: Er wird sich einen Tag in der Woche am Nachmittag freinehmen, damit er die Kinder vom Kindergarten bzw. dann später von der Schule abholen kann. Die fehlenden Arbeitsstunden wird er an anderen Tagen einarbeiten.

*Dass ich da zumindest einmal in der Woche, wenn es möglich ist, die Kinder hole. Bringen tu ich sie eh öfters. (...) Auf alle Fälle werde ich dann zumindest auch einen Nachmittag – zumindest zum Spielen – das habe ich mir irgendwie mit der Chefin kürzlich ausgemacht, dass das weiterhin so bleiben darf. (Herr D.)*

**Selbst über einen Teil der Erwerbsarbeit bestimmen können**

Flexible Arbeitszeiten und Home-Office, die in erster Linie zur Betreuung der Kinder vereinbart werden, können auch die Wirkung haben, dass sie als selbstbestimmend und frei erlebt werden. Väter in den Fallstudien, die stark erwerbsorientiert sind, berichten darüber sehr positiv. Vereinbarkeitsdiskussionen und Strategien zur Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung sollten daher auch hier ansetzen.

**Fallbeispiel:**

**„Es fühlt sich freier an irgendwie.“ (Herr I.)**

Herr I. nimmt nach dem Mutterschutz von Frau I. für zwei Jahre Elternteilzeit in Anspruch und senkt seine Arbeitszeit auf 32 Stunden. Da sich während der Elternteilzeit seine tatsächliche Arbeitslast aber nicht verändert, sondern nur sein Einkommen reduziert hat, nimmt er beim zweiten Kind keine Elternteilzeit mehr in Anspruch. Er kann sich allerdings mit seinem Arbeitgeber auf einen Telearbeitstag einigen.

Herr I. betont, dass er den Telearbeitstag als viel angenehmer empfindet als den freien Tag während der Elternteilzeit.

*Es fühlt sich der Freitag viel besser an. Es gab natürlich Mittwoch, wo ich gewusst habe, es ist extrem viel zu tun. Da habe ich nachher schon gesagt: ,na – das ist mein freier Tag – da arbeite ich nichts!. Das ist wie ein Sonntag gewesen. Bei dem Freitag ist das so – ja, das ist ein ganz ein normaler Arbeitstag. Aber der ist bedeutend flexibler zu gestalten nachher dann. Es fühlt sich freier an irgendwie. Das hat einfach viel mehr Gefühl von Freiheit. Wo ich mich einfach wirklich nachher dann hinsetze und ,jetzt arbeite ich' oder sage ich ,wurscht, und geht es sich am Samstag vielleicht besser aus' – und setze ich mich am Samstag hin und mache das Ganze dann. (Herr I.)*

## Was zur Umsetzung beiträgt

Elternkarenz und Elternteilzeit sind mögliche Schritte für Väter, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um dadurch Zeit für die Kinderbetreuung und die Familie zu haben. Erscheinen diese Schritte aber nicht möglich oder wurden damit schlechte Erfahrungen gemacht, kann eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder auch Home-Office eine Alternative darstellen.

### Herr I., Angestellter

„Da war ich in Karenz und dann bin ich zu meiner Chefin gegangen und habe gesagt: (...) Es ist noch mehr Familie zu Hause – aber ich arbeite von zu Hause. Also nicht reduzieren auf Elternteilzeit, sondern ich möchte einen Tag Telearbeit haben. (...) Gut, hat gepasst – Freitag frei. Das war dann so – Freitag gibt sie mir eine Telearbeit und das ist perfekt. Vier Tage wirklich voll in der Arbeit und dann heute Freitag, das ist heute mein Telearbeitstag.“

Bei Home-Office ist allerdings zu bedenken, dass einerseits ein eigenes Arbeitszimmer wichtig und hilfreich dafür sein kann, auch die notwendige Ruhe zu finden, um die Erwerbsarbeit zu Hause tatsächlich erledigen zu können. Andererseits wird vor allem von Müttern in den Fallbeispielen auch darauf hingewiesen, dass es nicht immer leicht oder möglich ist, neben der Betreuung von Kindern die notwendigen zusammenhängenden Zeiten zu finden, um die Erwerbsarbeit zu leisten. Da es im Falle von Home-Office-Tagen den ArbeitnehmerInnen mitunter freisteht, wann sie ihre Erwerbsarbeit erbringen, nützen vor allem Väter die Zeit, in der auch die Mütter zu Hause sind (z.B. am Abend oder auch am Samstag).

## Formelle und informelle Arrangement mit den Vorgesetzten

Neben formellen Vereinbarungen von flexiblen Arbeitszeiten und/oder Home-Office spielen in den Fallstudien auch informelle Arrangements eine Rolle. Das Verständnis der ArbeitgeberInnen ist hier besonders wichtig.

### Fallbeispiel:

**„Okay, vielleicht Freitag oder so, dass ich ein paar Stunden weniger habe.“ (Herr A.)**

Herr A. hat sich bei seinem zweiten Kind, anders als beim ersten, gegen eine Väterkarenz entschieden, weil im Betrieb gerade wichtige Weichen für die Zukunft gelegt wurden. An einem Tag zumindest zeitweise Home-Office zu machen, wäre für ihn eine mögliche Alternative zur nicht in Anspruch genommenen Karenz. Dies wäre auch, anders als eine Arbeitszeitreduktion, nicht mit Einkommenseinbußen verbunden.

*Ja, nein, nein, das wäre auch eine Überlegung von mir, wenn ich dann die Karenzzeit nicht in Anspruch nehme, was natürlich gut für die Firma ist, dann würde ich mit meinen Vorgesetzten reden und sagen: 'Okay, vielleicht Freitag oder so, dass ich ein paar Stunden weniger habe.' Dann würde ich die Stunden dann von zuhause arbeiten. (Herr A.)*

Frau A. spricht aus ihrer eigenen Erfahrung mit der Arbeit zuhause aber auch an, wie schwierig es sein kann, neben der Betreuung eines sehr kleinen Kindes die Erwerbsarbeit zu erledigen. Hier kann es dann, wenn der Partner oder die Partnerin nicht verfügbar ist, durchaus notwendig sein, eine Betreuungsperson zu organisieren.

*Nicht so leicht – nicht so leicht wie ich es mir vorgestellt habe. Ausgemacht waren die 4,5 Stunden in der Woche. Vor allem, wenn man das mit der Arbeit vergleicht, die man davor gemacht hat – 4 Stunden sind ja nichts – und mit einem Baby ist das viel. Also haben wir dann wirklich ganz, ganz schnell jemanden finden müssen, der dann einmal in der Woche kommt für ein paar Stunden (...). (Frau A.)*

### **Gleitzeit und familienbedingte Arbeitspausen als Normalfall im Betrieb**

Einzelne Unternehmen, in denen die Väter der Fallstudien beschäftigt sind, bieten auch Gleitzeit an. Dadurch können Väter ihre Kinder am Morgen betreuen oder in den Kindergarten bzw. in die Schule bringen. Neben einem späteren Arbeitsbeginn oder auch einem früheren Arbeitsende ist aber auch eine Unternehmenskultur, in der Unterbrechungen aufgrund spontaner Betreuungserfordernisse möglich sind, für die Vereinbarkeit wichtig.

#### **Fallbeispiel:**

**„Dann gehe ich halt für ein paar Stunden heim.“ (Herr I.)**

Herr J. berichtet, dass die Arbeitszeit im Unternehmen für die ArbeitnehmerInnen sehr flexibel gestaltbar ist. Wesentlich trägt dazu die Gleitzeit bei, aber auch die Möglichkeit, die Arbeit spontan für Betreuungsaufgaben stundenweise unterbrechen zu können.

*Aber normalerweise – wir haben da recht flexible Arbeitszeiten – das heißt, wir haben Gleitzeit. Wenn ich sage, ich brauche untertags einmal ein paar Stunden, weil ich auf die Kleine aufpassen soll, dann ist es überhaupt kein Problem. Dann gehe ich halt für ein paar Stunden heim. (Herr I.)*

### **Hindernisse und Grenzen**

Flexible Arbeitszeiten und Home-Office sind nicht immer formal verankert. Eine Umsetzung ist dann schwierig bzw. vom guten Willen der jeweiligen Vorgesetzten abhängig. Aber selbst dann, wenn diese Maßnahmen formal vorgesehen sind, kann die Kultur in einem Unternehmen ein Hindernis darstellen.

### **Unternehmenskultur als Barriere**

Neben den formalen und arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen für einen flexiblen Umgang mit den Arbeitszeiten spielen auch unternehmenskulturelle Erwartungen eine Rolle dabei, was Männern in der Praxis wirklich umsetzbar erscheint. So kann schon das Gefühl, dass eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten nicht gern gesehen wird, unangenehm sein oder zu einem eingeschränkten Umgang mit der Flexibilität führen.

**Fallbeispiel:**

**„Aber prinzipiell wird es nicht so gerne gesehen, wenn man so früh da ist und deutlich früher geht.“ (Herr C.)**

Die Arbeitszeiten von Herrn C. sind aufgrund der Arbeitsorganisation und des Erfordernisses von KundInnenkontakt nicht allzu flexibel. Es gibt jedoch Spielräume, und diese versucht Herr C. so gut wie möglich auszureizen. Er hat zum Beispiel nach der Geburt seines Kindes begonnen, früher zu arbeiten. Er kann auch hie und da spontan Zeitausgleich nehmen, wenn gerade nicht viel zu tun ist, oder – möglichst aber vorher angekündigt – einen Kinderarzttermin wahrnehmen.

Das ist hilfreich für die Übernahme der Kinderbetreuung, gleichzeitig aber auch immer ein Balanceakt. Es sind hier weniger formale Barrieren, die Herrn C. einschränken, als unternehmenskulturelle Erwartungen.

*(...) aber prinzipiell wird es nicht so gerne gesehen, wenn man so früh da ist und deutlich früher geht. Ich sage immer: So lange ich meine Arbeit mache in der Zeit, ist es irgendwie egal, ob ich eine Stunde früher anfangen. Wobei ich auch immer sage: Okay, wenn ich Kunden habe, dann ist es auch für mich ganz logisch, dass, wenn es einmal länger dauert, dann dauert es halt einmal länger. Das ist, das gehört halt dazu. (Herr C.)*

**Fallbeispiel:**

**„Gleittage nehmen wird bei All-ins nicht gerne gesehen.“ (Herr G.)**

Im Unternehmen, in dem Herr G. tätig ist, gibt es prinzipiell Gleitzeit. Diese praktisch zu nutzen, ist für Herrn G. aber schwierig, da die Wochenarbeitszeit insgesamt meistens sehr hoch und der Gleitzeitrahmen eng gesteckt ist. Da bei ihm lange Wegzeiten hinzukommen, ist es ineffizient, weniger als ganze Tage zu arbeiten. Dazu kommt noch ein Unterschied dazwischen, was möglich und was „gern gesehen“ ist – vor allem bei All-in-Verträgen.

*Und Gleittage jetzt nehmen, wird bei All-ins nicht gerne gesehen, auch wenn es die Möglichkeit gäbe, prinzipiell. (Herr G.)*

### **Abhängigkeit vom Führungspersonal**

Die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, kann von der Erlaubnis oder Führung einzelner Führungskräfte abhängen. Das macht die Option der Arbeit im Home-Office dann womöglich unberechenbar und zu einer Verhandlungssache in Abhängigkeit von konkreten Personen.

**Fallbeispiel:**

**„Früher ist das einmal gegangen, dann wieder einmal nicht.“ (Herr G.)**

Herr G. denkt sowohl über eine Arbeitszeitreduktion als auch über kleinere Blöcke von Home-Office-Arbeit nach. Doch die Freiräume im Unternehmen, was die Arbeit zuhause betrifft, schwanken mit der Unternehmenspolitik und dem Führungspersonal. Was früher schon einmal möglich war, ist jetzt wieder schwieriger – die aktuellen Spielräume und Möglichkeiten muss Herr G. erst sondieren.

*Und was ein bissl in der Sternen steht, ist eben Stundenreduktion bei mir – dass ich auch noch ein bissl mehr abdecken kann. Oder was auch noch in den Sternen steht – ist eventuell Home-Office, wenn es*

*meine Firma ihren Mitarbeitern anbieten will. Ist früher einmal ganz gut gegangen. Das ist oft eine sehr unternehmenspolitische Entscheidung, die steht und fällt mit entsprechendem Führungspersonal. Früher ist das einmal gegangen, dann wieder einmal nicht. Muss man sehen. (Herr G.)*

### 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 *Flexibilität: Arbeitszeit und Arbeitsort*

### Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Flexibilität: Arbeitszeit und Arbeitsort. 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.*

