

sozial MINISTERIUM

Kurzinformation zu aktuellen Forschungsergebnissen im EU- Projekt

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

KURZINFORMATION ZU AKTUELLEN FORSCHUNGSERGEBNISSEN IM EU-PROJEKT

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

Im Rahmen des EU-Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ lag der Fokus des Projektpartners L&R Sozialforschung darauf, die betriebliche Ebene zu beleuchten: Welche Voraussetzungen und Potentiale können für die betriebliche Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien für Väter erarbeitet werden?

L&R Sozialforschung führte im Rahmen des Projektes eine breite nationale wie internationale Literaturanalyse durch und recherchierte verschiedene Fallbeispiele, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeiten für Väter unterstützt werden kann. Zudem wurde ein internationaler Austausch mit VertreterInnen aus sieben Ländern organisiert, bei welchem diese Fragen aus unterschiedlichem Blickwinkel erörtert wurden, es wurden österreichweite ExpertInnen-Interviews durchgeführt und in verschiedenen Bundesländern so genannte „Mutual Learning Meetings“ veranstaltet, um mit Sozialpartnern, Betrieben, Beratungseinrichtungen und ExpertInnen zu diskutieren, wie die Situation verbessert werden kann. In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft wurde zudem eine Befragung unter BetriebsrätInnen zum Thema durchgeführt und ausgewertet.

Kernstück der Forschungstätigkeit von L&R Sozialforschung war aber die Durchführung und Analyse von ausgewählten betrieblichen Fallbeispielen in männerdominierten Branchen (Herstellung von Waren, Bau, Transport, Information und Kommunikation). Ziel des Arbeitsschwerpunktes von L&R Sozialforschung war die Erhebung der Bedürfnisse und Erfahrungen von männlichen Beschäftigten und deren ArbeitgeberInnen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten, um daraus Schlussfolgerungen für eine bessere Verankerung von betrieblichen Vereinbarkeitsstrategien für Väter zu ziehen. Im Rahmen dieser Fallbeispiele wurde von L&R Sozialforschung aus Sicht der Beschäftigten und der ArbeitgeberInnen erhoben, welche betrieblichen Rahmenbedingungen für die Väterbeteiligung an Elternkarenz und Betreuungsarbeit bestehen.

Da die Beteiligung von Männern an Kinderbetreuung in männerdominierten Branchen noch schwieriger zu verwirklichen scheint als in anderen Branchen, wurde ein besonderer Fokus auf Betriebe in diesen Branchen gelegt. Als männerdominiert wurden im Rahmen unseres Projektes jene Branchen definiert, in welchen über 70% der Beschäftigten Männer sind: In Österreich trifft das auf die Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“ zu. Auf diese vier Bereiche wurde ein besonderer Fokus im Rahmen des Projektes gelegt.

Für die Erhebung konnten Großunternehmen wie ÖBB, Cisco oder Mondelez ebenso gewonnen werden wie kleinere und mittlere Unternehmen verschiedenster Branchen aus unterschiedlichen Regionen Österreichs, die bereits im Bereich Männer und Vereinbarkeit aktiv sind.

Nähere Infos zum Projekt auf: <http://maennerundvereinbarkeit.at/>

Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Auswertung der betrieblichen Fallbeispiele von L&R Sozialforschung?

1.1. Bedarf der Männer an Vereinbarkeitslösungen steigt – Unternehmen reagieren darauf

„Der erste geht in Karenz und der zweite sagt, was der kann, kann ich auch. (...) Ein Mitarbeiter hat das vor sechs Jahren ins Rollen gebracht, dass sich die Mitarbeiter damit auseinandersetzen und die Männer dann auch in Karenz gehen.“ (Interview Geschäftsführung Kleinbetrieb)

„Wir haben jetzt einen jungen Technikerkollegen, der drei Monate in Karenz war. Aber das ist überhaupt kein Thema. Das wird sowas von akzeptiert.“ (Interview Geschäftsführung Großbetrieb)

„Wir haben unseren Neo-Vater motiviert, auch in Karenz zu gehen. Unsere Männer sind alle in Karenz gegangen.“ (Interview Geschäftsführung Kleinbetrieb)

Studien zeigen, dass immer mehr Männer aktiv an der Kinderbetreuung beteiligt sein wollen, betriebliche Vorgaben dem aber oft entgegenstehen. Unsere Fallbeispiele zeigen demgegenüber auf, dass es geht: Der Anteil an jungen Männern, die Karenzzeiten in Anspruch nehmen, hat sich in den von uns befragten Unternehmen deutlich gesteigert. Vor allem der Trend zur Väterkarenz zeichnet sich in den Betriebsfallbeispielen ab und hier vor allem der Schwerpunkt auf kurze Väterkarenz, also in den meisten Fällen zwei Monate bis zu einigen wenigen Fällen mit sechs Monaten. Die kurzzeitige Väterkarenz wird, so die Formulierung eines Interviewpartners der Führungsebene, „immer cooler“. In diesem Zusammenhang zeichnet sich auch ein gestiegenes Bewusstsein über die unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit kleinen Kindern ab. Viele der von uns befragten Führungskräfte waren selbst in familiärer Auszeit und beschreiben diese Zeit als sehr wichtig und als prägend für ihre Haltung als Vorgesetzte. Führungskräfte, die selbst in Elternkarenz waren, werden auch als Rollenvorbilder im Unternehmen wahrgenommen.

In fast allen Betrieben werden Männer durch eine aktive Kommunikation dazu ermutigt, über Karenz und Vereinbarkeit zu sprechen und diese in Anspruch zu nehmen: In Teamsitzungen, in Mitarbeitergesprächen oder im direkten Austausch mit den Vorgesetzten.

1.2. Väterkarenz wird unterstützt – vorwiegend für zwei Monate

„Beispielsweise als ich erzählt hab im Rahmen einer Teamsitzung, dass ich Vater werde, dann sind alle aufgesprungen und haben mir gratuliert. Und die nächsten Fragen waren: Und? Wie teilt ihr euch das auf? Wie lange gehst du in Karenz?“ (Interview Geschäftsführung Kleinbetrieb).

„Es waren nicht so lange Phasen. Die waren immer nur 2 Monate weg und das ist dann nicht so dramatisch. Da verpasst man nicht so viel.“ (Interview Personalabteilung Mittelbetrieb)

In den von uns untersuchten Betrieben ist Elternkarenz für Väter in der betrieblichen Realität angekommen, d.h. es wird mit einer gewissen Selbstverständlichkeit auf die Karenzwünsche von Männern reagiert. Die meisten Männer in unseren Beispielen, die in Elternkarenz waren, haben einen Zeitraum von zwei Monaten gewählt. Davon haben fast alle das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (12+2 Monate) bezogen.

Aus Sicht der Unternehmen lässt sich eine Abwesenheit von zwei Monaten relativ einfach organisieren, da für diese Zeit in den meisten Fällen keine Vertretung engagiert werden muss, sondern die Arbeit im Team „aufgefangen“ wird, etwa mittels Überstunden. Längere Abwesenheiten werden von den Vorgesetzten aber auch von den Beschäftigten selbst problematischer gesehen und oft wird mit einer „Unersetzbarkeit“ argumentiert. Obwohl die Argumente gegen eine längere Karenzzeit auch auf Frauen zutreffen, werden sie für Männer anders interpretiert, da die Übernahme der Betreuungspflichten in Form einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz für Frauen immer noch „selbstverständlicher“ gesehen wird.

In keinem der von uns befragten Unternehmen ist ein bezahlter oder unbezahlter „Papamonat“ (also eine Väterfrühkarenz) vorgesehen. Da die meisten Väter aber gerade nach der Geburt des Kindes gerne die ersten Wochen bei der Partnerin und dem Baby verbringen wollen, organisierten es viele Befragte selbst, in dieser ersten Zeit zu Hause bleiben zu können, meistens mittels längerer Urlaubsphasen. Diese selbstorganisierte Zeit zu Hause wird von den Unternehmen zwar prinzipiell unterstützt, wird allerdings als „individuelle Entscheidung“ gesehen. Die Führungsebene steht einer verbindlichen Regelung des Papamonats durchwegs skeptisch gegenüber.

1.3. Arbeitszeit: Betrieblicher Fokus auf Lage und nicht auf Verkürzung

„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.“ (Interview Mitarbeiter Mittelbetrieb)

„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. Früher anfangen kann man sowieso nicht. Das passt jetzt gut so.“ (Interview Mitarbeiter Kleinbetrieb.

Auffallend ist, dass das Thema Vereinbarkeit für Männer in den Betrieben sehr stark unter dem Fokus der Flexibilität der Arbeitszeit diskutiert wird, damit eine Kombination von Vollzeit-Erwerbs- und Betreuungsarbeit möglich ist. Zwar gibt es auch einige wenige Beispiele dafür, dass Männer ihre Arbeitszeit für eine gewisse Zeitspanne reduzieren, generell steht aber eher im Vordergrund, wie trotz Vollzeiterwerbstätigkeit Vereinbarkeit ermöglicht werden kann. Hier benötigt es noch ein Umdenken und eine Bereitschaft zur Umorganisation in den Betrieben, um auch Männern zumindest phasenweise eine Verkürzung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

In Schichtbetrieben steht die Organisation der Arbeitszeit vor einer besonderen Herausforderung, wenn es darum geht, die Bedürfnisse für Vereinbarkeit mit familiären Pflichten zu berücksichtigen. Die untersuchten Betriebe unserer Fallstudie jonglieren hier mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen oder probieren, bestehende Modelle entsprechend den Vereinbarkeitsanforderungen der Beschäftigten zu modifizieren.

Vereinzelt finden sich Beispiele für das Ermöglichen von Telearbeit und auch für Elternteilzeit. So finden sich in einem Betrieb mehrere Beispiele für Elternteilzeit bei Männern in einer Bandbreite von 23 bis 30 Wochenstunden.

Beispiel: Vereinbarkeitsbedingte Arbeitszeitwünsche weitestgehend ermöglichen

„Wir haben ja den Ansatz, dass wir die Leute fragen: was wäre für euch ideal?“ (Interview Betriebsrat Großbetrieb)

Ein Konzern hat als gemeinsames Ziel von Personalleitung und Betriebsrat, dass die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten weitestgehend berücksichtigt werden, sowohl hinsichtlich der Lage als auch der Dauer der Arbeitszeit. Die gesetzliche Verpflichtung für Großbetriebe, **Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes zu ermöglichen, wurde auf das 10. Lebensjahr ausgedehnt** und im Rahmen dieser Regelung wird probiert, für alle Seiten passende Möglichkeiten zu suchen, die einerseits den betrieblichen aber auch individuellen Bedürfnissen entsprechen. Der Betriebsrat hat hier eine aktive Rolle und es wurden entsprechende Betriebsvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat abgeschlossen. Neben der Ausdehnung der Elternteilzeit bis zum 10. Lebensjahr war es auch ein Anliegen, Elternteilzeit für alle Beschäftigtengruppen bzw. in allen Arbeitsbereichen zu ermöglichen.

Die von uns untersuchten Betriebsfallbeispiele verdeutlichen jedenfalls, dass das Thema „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zögerlich aber doch Eingang in den betrieblichen Alltag auch männerdominierter Bereiche findet. Noch muss insgesamt in den Branchen viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, dass die Wahrnehmung von Betreuungsarbeit nicht nur „Frauenthema“ ist und auch nicht nur „individuelles“ Thema, sondern ebenso ein „Männerthema“, das in der betrieblichen Verantwortung liegt. Hier zeigen die Beispiele, dass es prinzipiell auch in diesen Arbeitsbereichen möglich ist und wie eine bessere Abstimmung der betrieblichen Norm mit den Bedürfnissen der dort Beschäftigten gelingen kann.

Kontakt und weitere Information:

L&R Sozialforschung, Wien: <http://www.lrsocialresearch.at>; telefonisch unter 01/595 40 40
Nähere Infos zum Projekt auf: <http://maennerundvereinbarkeit.at>.

Projektverantwortlich:

Nadja Bergmann: bergmann@lrsocialresearch.at; telefonisch unter 01/595 40 40 - 18
Claudia Sorger: sorger@lrsocialresearch.at; telefonisch unter 01/595 40 40 - 30

DISCLAIMER:

„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 alleinigen Verantwortung von L&R und gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission, des Sozialministeriums oder der anderen ProjektpartnerInnen wieder.