Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
Auf dem Weg zu einer neuen Aufteilung?
von Nadja Bergmann und Claudia Sorger, L&R Sozialforschung

1 Einleitung

In diesem Beitrag werden aktuelle Ergebnisse des Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten[1]“ präsentiert und diskutiert (vgl. Bergmann et al. 2017). Ausgangspunkt für das Forschungsprojekt war die durch verschiedene Studien (vgl. etwa Scambor et al. 2013, Schiffbänker et al., 2015, OECD 2016) belegte Annahme, dass viele Männer stärker als bislang an Kindererziehung und Betreuungsarbeit teilhaben möchten, sie aber bei der Verwirklichung dieses Wunsches auf vielfältige Hindernisse stoßen (vgl. Gärtner 2012, Bergmann & Schiffbänker 2016). Insbesondere in männerdominierten Branchen scheint es oft einen Mangel an betrieblichen Gleichstellungsstrategien zu geben. Zudem bestehen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der (gesellschaftlichen und familiären) Arbeits(zeit)teilung fort – sei es aufgrund von Karrierechancen, Einkommensunterschieden oder hartnäckigen Rollenbildern. Neben dem Wunsch vieler Väter, mehr Zeit für ihre Kinder zu haben, trägt eine partnerschaftlichere Aufteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeit auch zu einem leichteren und früheren Wiedereinstieg von Frauen sowie zu besseren Karrierechancen und Einkommen von Frauen bei. Indirekt kann neben dem Abbau traditioneller Rollenbilder durch die stärkere Beteiligung von Vätern an der Familien- und Erziehungsarbeit auch zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommens- und Pensionslücken beigetragen werden.

Generell kann das Thema „geschlechtergerechte Verteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit“ bzw. die Frage einer „Work-Life-Balance“ für beide Geschlechter von unterschiedlichen Einflussfaktoren und Ebenen abhängig gesehen werden. Abbildung 1 verdeutlicht – in Anlehnung an Eurofound (2012) – in einem vereinfachten Schema die wesentlichen Ebenen, die hier Einfluss haben können und in gegenseitiger Abhängigkeit und Wechselwirkung stehen:

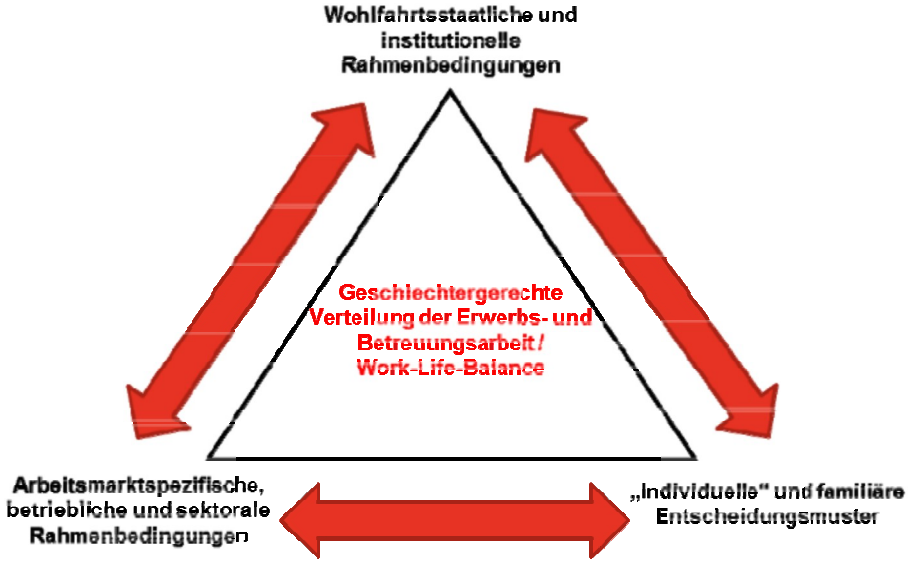
- Wohlfahrtsstaatliche und institutionelle Rahmenbedingungen stellen den wesentlichen Rahmen dafür da, welche Arrangements zwischen den Geschlechtern aber auch zwischen den unterschiedlichen ArbeitsmarktakteurInnen (Unternehmen – SozialpartnerInnen – Beschäftigte) möglich sind,

[1] Ein Projekt in Kooperation von Sozialministerium, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung und der Forschung- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA mit Unterstützung durch Mittel des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft" (2014 - 2020), nähere Informationen siehe http://www.maennerundvereinbarkeit.at

Nadja Bergmann: bergmann@lrsocialresearch.at / Claudia Sorger: sorger@lrsocialresearch.at

- arbeitsmarktspezifische, betriebliche und sektorale Rahmenbedingungen spezifizieren die konkreten Möglichkeiten und Ausformungen der Arrangements und
- familiäre bzw. partnerschaftliche, scheinbar „individuelle“ Entscheidungsmuster konkretisieren dann die Entscheidungen auf Ebene des/r Einzelnen.

Abbildung 1: Triangel: Verteilung von Erwerbsarbeits- und Betreuungszeit sowie Vereinbarkeitsmöglichkeiten



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Eurofound (2012)

Vor dem Hintergrund dieser zentralen Einflusssysteme und Wechselwirkungen konzentriert sich unser Beitrag auf die Frage der betrieblichen und sektoralen Rahmenbedingungen.

Immer mehr Frauen wie auch Männer präferieren eine Arbeitszeitreduktion beider Geschlechter anstelle der Aufteilung in männliche Vollzeit- und weibliche Teilzeitarbeit (vgl. Schwendinger 2015) und es zeigt sich eine hohe Unzufriedenheit mit der betrieblichen Unterstützung punkto Vereinbarkeit vor allem in männerdominierten Branchen (vgl. Bergmann et al 2014). Geschlechtsspezifische Ausprägungen von Arbeitszeiten sind eher Ausdruck nicht mehr zeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Eigenheiten als Wunsch der Beschäftigten.

Vor allem in männerdominierten Branchen erfolgen Veränderungen der Verteilung von Lohnarbeit, Karenzzeiten und unbezahlter Versorgungsarbeit nur sehr zögerlich, wie auch die Faktenlage untermauert (vgl. Bergmann et al. 2014, Sorger 2014). Vor dem Hintergrund der aktuellen Forschung zum Thema Vereinbarkeit und Männer werden die wichtigsten Ergebnisse der Fallstudien in männerdominierten Betrieben diskutiert. Dabei geht es nicht „nur“ um eine höhere Beteiligung von Männern an der Elternkarenz, sondern auch um eine vermehrte kontinuierliche Übernahme von Betreuungsaufgaben bzw. einer gerechten Verteilung von Lohn- und Betreu-

ungsarbeit generell. Der betriebliche Fokus liegt daher nicht nur darauf, ob Männern Karenzphasen ermöglicht werden, sondern auch darauf, Männern und Frauen generell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch eine „neue“ Rollenverteilung zu ermöglichen.

Dabei werden sowohl die Sicht der Beschäftigten als auch der ArbeitgeberInnen dargestellt sowie Ansatzpunkte für eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeits- und Versorgungsarbeit diskutiert. Im Zentrum steht unter anderem die Frage, wie betriebliche aber auch gesetzliche bzw. gesellschaftliche Rahmenbedingungen gestaltet werden können, um eine erhöhte Väterbeteiligung an Karenz und Betreuungsarbeit insgesamt zu unterstützen und damit familiäre Formen des Zusammenlebens abseits des modernisierten Ernährermodells zu ermöglichen.

2 Methodische Herangehensweise

Im Zeitraum Juni 2016 bis März 2017 wurden die Erhebungen für insgesamt zehn betriebliche Fallbeispiele in männerdominierten Branchen durchgeführt. Als männerdominierte Branchen wurden hier Branchen definiert, in welchen über 70% der Beschäftigten Männer sind. Dies trifft in Österreich auf die Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“ zu. Aus diesen vier Bereichen konnten zehn Betriebe für die Teilnahme an Fallstudien gewonnen werden, die bereit Erfahrung mit Vereinbarkeitsstrategien männlicher Beschäftigter haben.

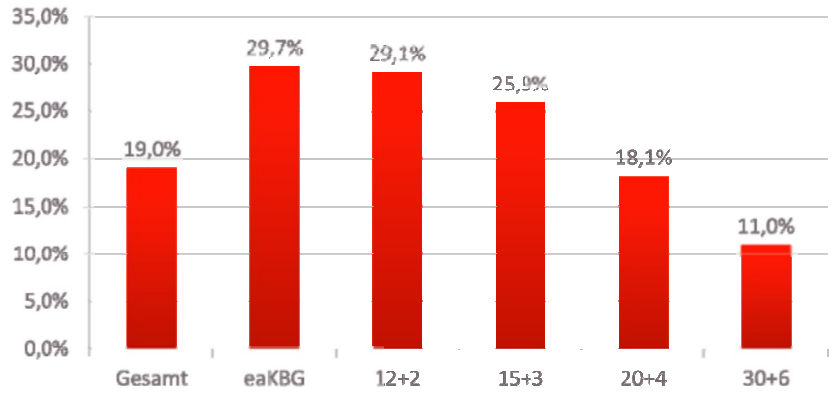
Ziel der Fallstudien war es, sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der ArbeitgeberInnen zu erheben, welche Ansätze bereits bestehen, um (auch) Männern eine bessere Beteiligung von Männern an Karenz und Betreuungsarbeit zu ermöglichen, welche Hindernisse dem (derzeit noch) entgegenstehen und welche Ansatzpunkte gesehen werden, dies zu verbessern. Im Zentrum stand also die Frage, wie die betrieblichen Rahmenbedingungen gestaltet werden können, um eine erhöhte Väterbeteiligung an Karenz und Betreuungsarbeit zu unterstützen. Zehn regional über Österreich verteilte, bezüglich Branchen und Unternehmensgröße (vom Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten bis zum Konzern) gut gestreute Betriebe stellten sich für unsere Studie zur Verfügung. Wir führten mit 48 Personen (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Beschäftigte, Betriebsrat) leitfadenbasierte Interviews durch.[2] Diese Interviews wurden wörtlich transkribiert und mittels der Auswertungssoftware MAXQUDA nach inhaltsanalytischer Methode ausgewertet.

[2] Auf unserer Projektwebsite http://www.maennerundvereinbarkeit.at finden sich unter der Rubrik „Unternehmen“ Fact Sheets zu den einzelnen Unternehmen, die näheren Einblick zu den Ansätzen in den Unternehmen geben und auch Kontaktdaten beinhalten.

3 Ausgangslage: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich in männerdominierten Branchen

Hinsichtlich der Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung liegt Österreich im europäischen Vergleich im unteren Drittel. Während in Österreich die Beteiligung von Männern an Kinderbetreuungsaktivitäten bei 28% liegt, beträgt diese in nordischen und baltischen Ländern über 40%. Es zeigt sich zudem ein deutlicher Zusammenhang zwischen Vollzeitbeschäftigung von Männern und Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit geringen Beteiligungsquoten von Männern an Betreuungsarbeit (sh. Scambor et al 2013). Auch bezüglich der Inanspruchnahme von Karenzzeiten durch Männer hat Österreich Nachholbedarf, obwohl in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen ist. 2016 lag der Anteil der Männer, die Kinderbetreuungsgeld bezogen haben bei 19%. Die Väterbeteiligung dominiert vor allem bei den kürzeren Varianten und Männer nehmen deutlich kürzere Perioden in Anspruch, vor allem die Mindestbezugsdauer von zwei Monaten.

Abbildung 2: Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld-Bezug (Stand 12.5.2016)



Quelle: BMFJ; Bei dieser Auswertung wird jeder einzelne, abgeschlossene KBG-Fall dahingehend untersucht, ob sich der Vater daran beteiligt hat. Dazu wurde jeweils ein Geburtsjahr (Kalenderjahr) als Beobachtungszeitraum herangezogen.

Der Wiedereinstiegsmonitor der Arbeiterkammer Wien (vgl. Riesenfelder & Danzer 2015) zeigt, dass die Frage, ob Männer Kinderauszeiten in Anspruch nehmen, von der Branchenzugehörigkeit abhängt: beispielsweise nehmen vor allem Beschäftigte im Sektor „Herstellung von Waren“ weniger Kinderauszeit in Anspruch. Dies lässt den Schluss zu, dass sich eine Kinderauszeit in männernominierten Branchen schwieriger gestaltet. Dennoch bleibt positiv festzuhalten, dass innerhalb der letzten Jahre auch in männerdominierten Branchen kontinuierlich mehr Männer Karenzauszeiten in Anspruch genommen haben; zwischen 2006 und 2012 kam es zu teilweise mehr als einer Verdoppelung der Karenz-Inanpruchnahmen durch Männer.

Studien verdeutlichen zudem, dass sich nicht nur die Inanspruchnahme von Karenzzeiten in männerdominierten Branchen schwierig gestaltet, sondern generell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Männer mit Betreuungspflichten haben in männerdominierten Branchen sehr hohe Überstundenanteile, Unterstützung von Vereinbarkeit findet vor allem in Form monetärer Unterstützung, aber kaum mit arbeitszeitpolitischer Gestaltung bzw. einer vereinbarkeitsförderlichen Arbeitszeit- und Organisationskultur statt (sh. Bergmann et al. 2014, Bergmann & Schiffbänker 2016).

Einige weitere Charakteristika männerdominierter Branchen – die einen negativen Effekt auf die Beteiligung der dort beschäftigten Männer an Kinderbetreuung haben – sind:

- überdurchschnittlich hohe Vollzeitbeschäftigung von Männern (teilweise auch von Frauen): die Vollzeitquote bei Männern in den Bereichen „Bau“ und „Herstellung von Waren“ beträgt über 95%,
- Teilzeitanteile von nahezu 0%: bei männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren sinken die ohnehin schon geringen Anteile an Teilzeit in den betrachteten Branchen gegen Null – auch in den anderen Branchen gibt es diese sinkenden Tendenzen, aber nicht auf diesem geringem Niveau;
- hohe Überstundenleistung: vor allem in den Branchen „Kommunikation und Information“ sowie „Verkehr“ leisten über 30% der männlichen Beschäftigten Überstunden;
- kein Rückgang der Überstunden im Zeitverlauf innerhalb der letzten 10 Jahre,
- Fehlen vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitszeitmodelle: beispielsweise Gleitzeitmodelle für viele Beschäftigtengruppen in diesen Bereichen; häufig gibt es Schichtmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle mit starren Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit für Männer (wie Frauen) erschweren können, werden sie nicht vereinbarkeitsfreundlich gestaltet.

Während gesetzliche Rahmenbedingungen schrittweise so gestaltet werden, dass sie einer besseren Aufteilung der Elternkarenz sowie einer partnerschaftlichen Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit förderlich sind, hinkt die betriebliche (und auch gesellschaftliche und Haushaltsebene) hier oft nach – insbesondere, aber nicht nur in männerdominierten Branchen. Umso wichtiger ist es daher, anhand von ausgewählten Betrieben, die dem Thema aufgeschlossener gegenüberstehen, zu skizzieren, welche Ansätze es auf betrieblicher Ebene gibt, auch als Argument gegen vermeintliche betriebliche bzw. wirtschaftliche „Sachzwänge“, die oft gegen entsprechende Vereinbarungen ins Treffen geführt werden.

Nadja Bergmann: bergmann@lrsocialresearch.at / Claudia Sorger: sorger@lrsocialresearch.at

4 Zentrale Ergebnisse der betrieblichen Fallbeispiele: Motive und Ansätze zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter

4.1 Motive für die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter in den Unternehmen

Die Auswertung der Interviews mit Beschäftigten und Führungskräften in den ausgewählten Betrieben bringt einerseits den veränderten Bedarf der Mitarbeiter in Bezug auf Vereinbarkeit zum Vorschein, andererseits zeigen sich auch veränderte Einstellungen bei den Geschäftsführungen. So wird in vielen Interviews mit der Führungsebene auf die eigenen Vereinbarkeitsstrategien und damit in Zusammenhang stehenden Werthaltungen zu einer partnerschaftlichen Verteilung der Carearbeit eingegangen.

Während in Klein- und Mittelbetrieben Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher im Anlassfall von einzelnen Personen thematisiert wird, können in Großunternehmen und internationalen Konzernen strategische Ansätze gefunden werden bzw. wird Vereinbarkeit als Teil von Human-Resources-Gesamtstrategien definiert. Relativ neu ist in vielen Unternehmen aber, dass das Thema Vereinbarkeit nicht „nur“ als Frauenthema behandelt wird, sondern sich auf sämtliche Bereiche und Beschäftigtengruppen und eben auch die beschäftigten Männer bezieht. Auch der Betriebsrat nimmt hier oft eine gestaltende Rolle ein.

Wenn das Thema Vereinbarkeit mit einer gewissen Selbstverständlichkeit in der Führungsebene angekommen ist, dann hat das einen positiven Einfluss auf den Umgang mit Vereinbarkeitswünschen der (männlichen) Beschäftigten. Zumindest gibt es dann ein gewisses Problembewusstsein für die Anforderungen und Bedürfnisse von Familien, in denen auch Männer eine aktive Rolle spielen.

> *„Ich habe absolut riesengroßes Verständnis dafür, dass das eine Zeit ist, wo Eltern wirklich andere Bedürfnisse haben, aber das sind maximal fünf bis zehn Jahre eines Lebens und das müssen wir zusammenbringen.“ (I_23)*[3]

Die in den Interviews mit der Leitungsebene der Unternehmen repräsentierten Wertvorstellungen zur Verteilung der Carearbeit auf Frauen und Männer spiegeln einen schrittweisen Wandel der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung wider. Häufig wird in den Interviews angesprochen, dass sich „das Thema in den letzten Jahren sicher verstärkt hat“. In diesem Kontext wird in den Interviews auch auf die Veränderungen innerhalb der letzten Jahrzehnte, von den Generationen früher zu den heutigen jungen Vätern hingewiesen. Vor allem von „älteren“ Geschäftsführern wird der Vergleich zwischen der Zeit, als sie selbst junge Väter waren zur der Generation der heutigen

[3] Die Interviewzitate wurden dem Bericht (Bergmann et al 2017) entnommen. Die Zahlen verweisen auf die Interviewnummer.

jungen Väter gezogen, die ein großes Interesse daran haben, in Karenz zu gehen oder ihre Arbeitszeitlage zu verändern.

> *„Das Interesse ist beinahe zu 100% da, dass sie entweder in Karenz gehen oder eben andere Arbeitszeiten wollen, wie zum Beispiel früher anfangen und früher aufhören. Oder auch die 4-Tage-Woche. Das hat es vor 30 Jahren definitiv gar nicht gegeben. Da war das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Unternehmen nicht vorhanden." (I_23)*

Das Thema Vereinbarkeit ist eng verbunden mit der Frage der Arbeitszeitgestaltung und einer anderen Wertigkeit der Balance von Arbeit und Freizeit. Das Verhältnis von Arbeit und Freizeit – so einige GeschäftsführerInnen – sei bei der jüngeren Generation ein anderes und so würden etwa Überstunden trotz der hohen Zulagen abgelehnt werden und „Karriere im Sinne von immer höher die Leiter hinauf" (I_14) eine untergeordnete Stellung einnehmen.

Immer wieder wird auf Beispiele von Vätern in den Unternehmen Bezug genommen, die einen Rollenwandel ausdrücken und die eine neue Selbstverständlichkeit von Männern repräsentieren, auch Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Auf diesen Rollenwandel wird in den von uns beforschten Betrieben reagiert, indem den Wünschen der Beschäftigten entgegengekommen wird.

4.2 Wie wird in den befragten Unternehmen Väterkarenz unterstützt bzw. welche Grenzen und Hürden sind erkennbar?

Ein spezifisches „Management" von Karenz und Wiedereinstieg für männliche Beschäftigte wird in keinem der Betriebe explizit genannt. Eine möglichst frühzeitige Information zur Absicht der (werdenden) Väter statt einer kurzfristigen Ankündigung wird jedenfalls als positiv hervorgehoben – diese erfolgt in den befragten Unternehmen auch oftmals, da die Beschäftigten davon ausgehen, dass das Thema Männer und Karenz prinzipiell positiv gesehen wird und sie nicht mit negativen Folgen zu rechnen haben.

Auch in Betrieben, wo schon mehrere Väter (und auch Mütter) in Karenz waren, fällt auf, dass die Väterkarenz von Fall zu Fall zwischen den Beschäftigten und dem Betrieb „verhandelt" wird und sich die Beschäftigten in einem hohen Ausmaß dafür verantwortlich fühlen, wie lange sie in Karenz gehen und vor allem auch wie die entfallene Arbeitsleistung ersetzt werden kann.

Vor allem der Trend zur kurzen Väterkarenz zeichnet sich in den Betriebsfallbeispielen ab. Immer wieder kommt in den Interviews mit der Führungsebene zum Ausdruck, dass zwei bis maximal drei Monate die Grenze sind, die von Unternehmen mehr oder weniger bereitwillig unterstützt wird. Eine längere Abwesenheit wird problematischer gesehen. Auch aus Sicht der Väter stellt sich die Gestaltung von zwei Monaten Karenz einfacher dar als ein etwas längerer Zeitraum von beispielsweise einem halben Jahr.

So haben auch die meisten Männer in den von uns ausgewählten Betrieben, die in Elternkarenz waren, einen Zeitraum von zwei Monaten gewählt. Von diesen haben fast alle das einkommens-

abhängige Kinderbetreuungsgeld (12+2 Monate) bezogen. Aus Sicht der Unternehmen lässt sich eine Abwesenheit von zwei Monaten relativ einfach organisieren, da für diese Zeit keine Vertretung engagiert werden muss. Nur in Ausnahmefällen wird von der Einstellung von Ersatzkraftkräften berichtet; vor allem dort, wo die Karenz zwei bis maximal drei Monate dauert, dürften selten Ersatzkräfte eingestellt werden, vor allem nicht in jenen Bereichen, die lange Einschulungszeiten bedürfen und/oder hochspezialisiert sind. Diese Zeit wird zumeist im Team „aufgefangen", meist mittels Überstunden. Auffallend ist zudem, dass das Thema „Ersatzkraft" schnell als Konkurrenzthema diskutiert wird und nur dort als unproblematisch gesehen wird, wo beispielsweise Leiharbeitskräfte eingesetzt werden können, die per Definition dann keine „Konkurrenz" darstellen.

Insgesamt fällt doch eine grundsätzlich andere Herangehensweise an das Thema Karenz auf als für weibliche Beschäftigte. Zwar wird es – zumindest in den von uns befragten Firmen – als positiv angesehen, dass auch Männer in Karenz gehen und dies „prinzipiell" unterstützt, aber die tatsächliche Realisierung der Karenzzeiten und vor allem die Frage, was mit der bisherigen Arbeit passiert, bleibt hauptsächlich in der Verantwortung der Mitarbeiter bzw. dessen KollegInnen ohne hier strukturelle Vorkehrungen zu treffen. Auffallend ist jedenfalls, dass das Thema „Männer und Karenz" bzw. auch „Ersatzkräfte während der Karenz" für Männer scheinbar relativ neu diskutiert werden, als gäbe es hier keine entsprechenden Routinen bei den weiblichen Beschäftigten.

4.3 Wie werden in den befragten Unternehmen vereinbarkeitsfreundlichere Arbeitszeiten unterstützt?

Auch wenn Vereinbarkeit vor allem in der Öffentlichkeit oft nur verkürzt unter dem Thema „Karenz" diskutiert wird, verdeutlichen die Fallbeispiele, dass auch das Thema Arbeitszeit thematisiert wird. Wie kann die Erwerbsarbeit organisiert werden, damit die MitarbeiterInnen diese mit Betreuungspflichten vereinbaren können bzw. zumindest dabei unterstützt werden? Wie gestaltet sich dies in Betrieben, die Vereinbarkeit nicht quasi automatisch als „Frauenthema" sehen, sondern auch als Thema der männlichen Beschäftigten?

Auffallend ist, dass das Thema Vereinbarkeit für Männer sehr stark unter dem Aspekt diskutiert wird, wie die Arbeitszeitlage flexibel genug gestaltet werden kann, 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 (zumindest in einem gewissen Rahmen) ermöglicht werden kann.

Auch seitens der Geschäftsführungsebene wird aus vielen Betrieben berichtet, dass zwar „prinzipiell" alles möglich sei, auch die Reduktion der Arbeitszeit, aber das betriebliche Interesse liegt

eher darin, im Rahmen von Vollzeitmodellen Vereinbarkeit zu ermöglichen oder Teilzeit auf möglichst kurze Perioden zu reduzieren.

> *„Ich sag mal locker, weil man über alles reden kann. Aber schon strikt, was jetzt den Zeitplan betrifft. Da wird schon geschaut, dass es keine Unterbesetzung gibt. Wenn ich jetzt etwas erleichtert haben möchte, dann sollen andere nicht dafür büßen müssen." (I_3)*

Dabei zeigt sich auch, dass Elternteilzeit zwar schon als „Thema" bekannt ist, vor allem für weibliche Beschäftigte, aber auch seitens der „vereinbarkeitsaffinen" Betriebe unserer Fallstudien für die männlichen Beschäftigten nicht unbedingt forciert wird. Vor allem fällt auf, dass bei der Frage der Arbeitszeitreduktion zumeist gleich überlegt wird, ob dies die Kollegen „benachteiligt". Die Frage der Ersatzkraft oder einer Zusatzkraft – ähnlich wie beim Thema Karenz – wird eher selten gestellt. Vielmehr wird eine Übernahme der Zusatzarbeit durch die „anderen KollegInnen" vorgesehen, wodurch sich der Druck erhöht, die Arbeitszeit nicht zu verkürzen. In größeren Firmen scheint es etwas leichter zu sein – zumindest für gewisse Positionen bzw. Tätigkeitsbereiche – etwa über Leiharbeitskräfte gewisse Ausfälle zu überbrücken.

Zur Frage, wie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeitorganisation generell aussieht, zeigen unsere Fallbeispiele unterschiedliche Herangehensweisen auf: Diese reichen von:

- Individuell vereinbarten Arbeitszeiten bzw. Vertrauensarbeitszeit in kleinen Unternehmen,
- Telearbeit als Teil der Lösung (oft aber nur „notfalls"),
- strukturierten Arbeitszeitmodellen in mittleren und größeren Unternehmen (Gleitzeit mit oder ohne Kernzeit, feste Arbeitszeitmodellen, die aber jeweils individuell mit den Beschäftigten vereinbart wurden und änderbar sind) bis zu
- einem neuen Umgang mit Schichtmodellen.

Vor allem ein „anderer" Umgang mit Schichtmodellen in den befragten Betrieben ist unserer Ansicht nach sehr spannend, da gerade in Schichtbetrieben oft argumentiert wird, dass aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten und der Produktionsabläufe keine Rücksichtnahme möglich ist. Auch in der Literatur wird deutlich, dass das Thema Vereinbarkeit für unterschiedliche Beschäftigtengruppen durchaus unterschiedlich gehandhabt wird. Für Beschäftigte im Angestelltenbereich scheint Vereinbarkeit leichter realisierbar, vor allem wenn Gleitzeit und/oder (zumindest punktuelle) Telearbeit möglich ist. Im Arbeiter- und hier vor allem im Schichtbereich wird dies als durchwegs kritischer gesehen.

In einigen Betrieben wird jedoch aktiv probiert, gerade für diese Beschäftigtengruppen Lösungen zu finden. Die hier praktizierten Möglichkeiten setzen dabei im Wesentlichen darauf, dass die (in dem Fall vorwiegend männlichen) Beschäftigten ihre Arbeitszeitwünsche deponieren und die Planung der Schichtmodelle auf Basis dieser Wünsche erfolgt. Ein erster Schritt liegt also in einer Erhebung von Vereinbarkeits- bzw. Arbeitszeitwünschen. Nach erfolgter Erhebung über die Arbeitszeitwünsche bzw. Vereinbarkeitsnotwendigkeiten gehen die Betriebe ganz unterschiedlich damit um, wie und ob sie diese Wünsche in ihre Schichtsysteme bringen. Diese reichen von der

Adaptierung der Beginn- und Endzeiten (in kleineren Betrieben), einer langfristigen Änderung der Planung der Schichtmodelle mittels mehr Mitsprachemöglichkeit (in einem mittleren Betrieb) oder der Schaffung einer spezifischen „Teilzeitschicht“ für jene, die in Teilzeit sind oder anderer Beschäftigungsbereiche, für jene, die (vorübergehend) nicht im Schichtbetrieb arbeiten wollen oder können (in einem größeren Betrieb).

Da gerade spezifische Arbeitszeitmodelle, die vermehrt in männerdominierten Branchen vorherrschen, eine Herausforderung für eine bessere Vereinbarkeit sind, können sie als Schlüsselfaktor identifiziert werden, um männlichen Beschäftigten Vereinbarkeit zu ermöglichen. Hier schwanken die Betriebe zwischen System- und Einzelfalllösungen. Langfristig erscheint eine generelle Hinterfragung vermeintlicher Normen ein zentraler Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit zu sein. Kurzfristig können zwar Einzellösungen helfen, aber langfristig gilt es die dahinter liegenden Normen und Traditionen zu durchbrechen. Zentral ist zudem, dass das Thema Männer und Vereinbarkeit wahrgenommen wird und nicht automatisch als „Frauensache“ behandelt wird.

5 Zusammenfassende Einschätzung: Welche betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind notwendig, um die Väterbeteiligung zu erhöhen?

Um an die Einleitung oben (siehe Abbildung 1) anzuknüpfen, kann abschließend resümiert werden, dass verschiedene Ebenen ineinandergreifen müssten, um den stattfindenden Wandel in Richtung einer stärkeren Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung zu unterstützen. Derzeit eher zögerliche Schritte und minimale Zuwächse der Väterbeteiligung sind zwar durchaus bemerkenswert und waren vor 10 oder 15 Jahren in vielen Bereichen noch nicht denkbar, aber von einer umfassenden Änderung sind wir noch weit entfernt.

Wie auch schon vielfach hingewiesen, ist das österreichische System von durchaus widersprüchlichen – förderlichen wie hinderlichen – Entwicklungen geprägt (vgl. bspw. Leitner & Wroblewski 2005). Auf gesetzlicher Ebene sind mit den Änderungen der letzten Jahre zumindest einige Impulse gesetzt worden in Richtung einer partnerschaftlichen Teilung der Karenzzeit. Und auch auf gesellschaftlicher Ebene ist ein gewisser Wandel zu erkennen, der unter anderem in den veränderten Wünschen in Bezug auf die Arbeitszeit von Frauen und Männern zum Vorschein kommt (vgl. Scambor & Kirchengast 2005).

Auf betrieblicher Ebene wäre es wünschenswert, dass die vorhandenen Ansätze in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen UND Männer systematischer auf eine breitere Basis gestellt werden. Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte stärker mit der Qualität von Arbeitsplätzen in Verbindung gebracht werden. Dazu ist es auch wichtig, dass auch kleine

Betriebe besonders in den Blick genommen werden. Hier konnten wir mit unserem Forschungsprojekt einen Beitrag leisten, indem wir aufzeigen, dass auch in kleinen Betrieben – auf Initiative einzelner Beschäftigter oder GeschäftsführerInnen – einiges möglich gemacht wird. In diesen Betrieben können aufgrund der persönlicheren Atmosphäre leichter informelle Lösungen für Auszeiten von Vätern oder für Veränderungen der Arbeitszeit gefunden werden.

Um Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu verstärken, wäre es auch förderlich, Karenzväter sichtbar zu machen und zu vernetzen. Vor allem in größeren Betrieben könnten Ansprechpersonen im Sinne eines Mentorensystems bekannt gemacht werden. In diesem Zusammenhang wäre es auch sinnvoll, werdende Väter im Rahmen von Mitarbeitergesprächen auf das Thema anzusprechen. BetriebsrätInnen kommt hier eine besondere Bedeutung zu, wenn es um die Verankerung von Vereinbarkeitsstrategien in Betriebsvereinbarungen oder um die Information der Beschäftigten geht. Gerade in mittleren und größeren Betrieben ist ein auch für die Arbeitszeitbedürfnisse der MitarbeiterInnen sensibilisierter Betriebsrat von großer Bedeutung. Da nicht immer ein professionelles Arbeitszeitmanagement existiert, gibt es für die BetriebsrätInnen die Möglichkeit, dazu Ideen und Lösungsansätze einzubringen.

Auf gesetzlicher Ebene ist vor allem die Regelung der Elternkarenz, der Väterfrühkarenz, des Kinderbetreuungsgeldes und der Elternteilzeit von Bedeutung. Die mögliche Leistungslänge des Kinderbetreuungsgeldes determiniert, wie die einzelnen Personen und auch die Paare diese Leistung in Anspruch nehmen. Frauen orientieren sich tendenziell an der längsten Variante, Männer orientieren sich an der kürzest möglichen Kinderbetreuungsgelddauer bzw. Karenzdauer wie auch in den Betriebsfallbeispielen deutlich wurde. Das Festlegen einer längeren Mindestbezugsdauer beim Kinderbetreuungsgeld würde demnach eine Verlängerung der Väterkarenzen zur Folge haben.

Wie in den Interviews mit den männlichen Beschäftigten deutlich wurde, ist den meisten Vätern eine berufliche Auszeit in den Wochen nach der Geburt sehr wichtig. Diese Zeit wird – aufgrund des Fehlens von geregelten Papawochen – über Urlaub oder Zeitausgleich selbst organisiert. Andererseits bedeuten solche individuellen Lösungen große Rechtsunsicherheit und Ungleichheiten im Zugang zu solchen informellen Papawochen von Vätern je nach Entgegenkommen des Betriebs. Ein Rechtsanspruch müsste im Gesetz verankert werden, um den Vätern die Sorge um den Arbeitsplatz zu nehmen und dies würde auch als klares Signal zum Stellenwert der Väterbeteiligung wahrgenommen werden.

Speziell in den von uns untersuchten männerdominierten Branchen ist Vollzeit die Norm und Abweichungen von dieser Norm über längeren Zeitraum von Arbeitnehmer- und Arbeitge-

berseite nur schwer vorstellbar. In diesem Kontext fällt auf, dass auch ein Informationsdefizit zur Elternteilzeit besteht, da beispielsweise nicht bekannt ist, dass Elternteilzeit gleichzeitig von Mutter und Vater in Anspruch genommen werden kann. Meist ist auch nicht bekannt, dass die Regelung der Elternteilzeit nicht nur eine Verkürzung der Arbeitszeit sondern auch eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit ermöglicht. Da der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit erst in Unternehmen ab 21 Beschäftigten gilt, wäre eine Gleichstellung bei der Elternteilzeit wichtig, um allen Beschäftigten eine rechtlich abgesicherte Reduktion der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten.

Grundsätzlich ist vor allem für die von uns untersuchten männerdominierten Branchen ein Aufbrechen der unterschiedlichen Wertigkeit von Vollzeitarbeit und (vollzeitnaher) Teilzeitbeschäftigung relevant. Führungskräften kommt hier eine besondere Verantwortung zu in ihrer Vorbildwirkung mit Modellen wie Job-Sharing oder Top-Job-Sharing und dem sensiblen Umgang mit einer ausgeprägten Überstundenkultur.

Die Betriebsbeispiele 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“, bei dem betriebliche Verantwortung besteht. Hier zeigen die Beispiele, wie eine bessere Abstimmung der betrieblichen Norm mit den Bedürfnissen der Beschäftigten prinzipiell gelingen kann.

Quellen:

Bergmann, Nadja, Lisa Danzer & Susanne Schmatz (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern, Wien: Studie im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer.

Bergmann, Nadja & Schiffbänker, Helene (2016): Work-life Balance and Men in Austria - Empirical Evidence for Company Levels. In: Crespi, Isabella & Ruspini, Elisabetta (eds.): Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers’ Perspective. London: Palgrave Macmillan, 113-127.

Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia, Willsberger, Barbara & Yagoub, Omar (2017): Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in männerdominierten Branchen: Betriebliche Fallbeispiele. Wien: Studie im Auftrag des im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen des EU-Projekts „Men and Reconciliation of Work and Family: Supporting the Path to Gender Equal Distribution of Parental Leave and Working Time”.

Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen: Budrich UniPress.

Leitner, Andrea & Wroblewski, Angela (2005): Wohlfahrtsstaaten und Balance von Familie und Beruf: Politiken zur Förderung von WLB in internationaler Perspektive. Wien: Manuskript.

OECD (2016): Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low. OECD Policy Brief March 2016.

Scambor, Elli, Wojnicka, Katarzyna & Bergmann, Nadja (Ed., 2013): "The role of men in gender equality – European strategies & insights" [Authors: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø.G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka]. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Scambor, Elli & Kirchengast, Anna (2014): Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Übernahme von Betreuungsaufgaben. Graz: Studie im Auftrag des Landes Steiermark.

Schiffbänker, Helene, Reidl, Sybille & Holzinger, Florian (2015): Projekt Väterkarenz. Endbericht, JOANNEUM RESEARCH, Wien.

Schwendinger, Michael (2015): Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität, In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148, Working Paper-Reihe der AK Wien.

Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Nadja Bergmann: bergmann@lrsocialresearch.at / Claudia Sorger: sorger@lrsocialresearch.at