



L&R Sozialforschung



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

Betriebliche Fallbeispiele – Nadja Bergmann – L&R Sozialforschung



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

Oktober 2017

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

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

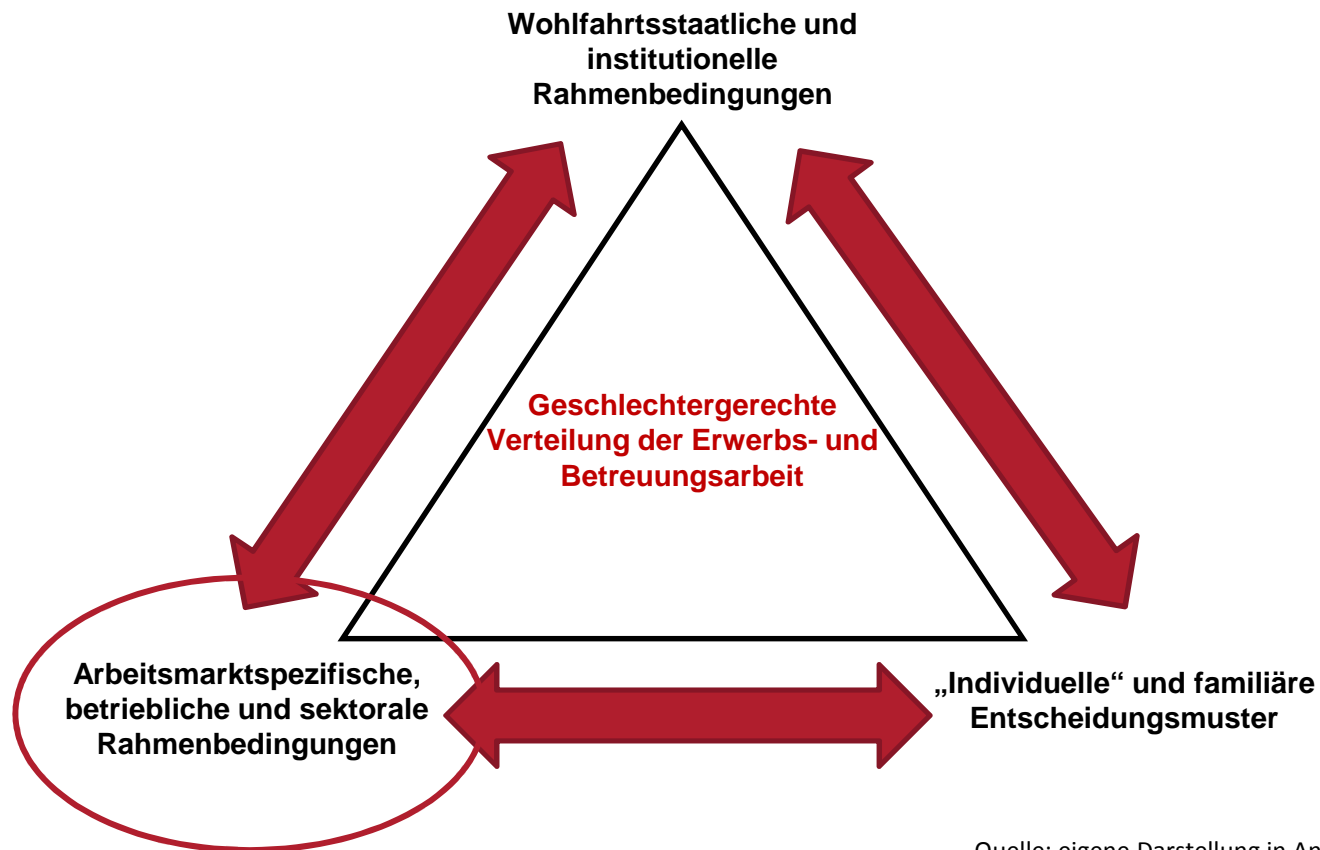
# Wesentliche aktuelle Projekt-Outputs und Schritte



- Analysen und **Fallstudien** zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer auf Unternehmens- (L&R Sozialforschung) und Haushaltsebene (FORBA)
- Erstellung der **Website**: <http://www.maennerundvereinbarkeit.at> (L&R Sozialforschung)
- Erstellung eines **Handbuchs** für Betriebe



# Triangel: Verteilung von Erwerbsarbeits- und Betreuungszeit



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Eurofound (2012)

# Fallstudien: 10 Unternehmen

# Überblick betriebliche Fallbeispiele



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

chung

***„Das Thema Männer wird jetzt mehr und mehr.“***



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

- **eigene Vereinbarkeitsstrategien und Werthaltungen der Leitungsebene:**  
viele haben selbst Erfahrungen mit partnerschaftlicher Aufteilung der Kinderbetreuung bzw. negative Erfahrungen in anderen Firmen
  
- **Bedarf der Mitarbeiter steigt**
  - Wandel der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung
  - Wenn ein Mitarbeiter Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nimmt, dann folgen andere dem Beispiel („Das ist immer ganz gut wenn man Leuchttürme hat, die sich trauen“)
  
- **Interesse der Unternehmen an der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen**
  - V.a. in spezialisierten Fachberufen



# Entscheidung zur Aufteilung der Elternkarenz aus Sicht der Mitarbeiter

## Warum Väter in Karenz gehen:

- **Zeit mit der Familie zu verbringen wird als wertvoll gesehen**
- **Finanzielles Argument** (bei einkommensabhängigem KBG)
- **Positive Beispiele im Betrieb:** Kollegen und Vorgesetzte als „Leuchttürme“, auch Vorgesetzte in Karenz gewesen
- **Länge der Karenz: vorwiegend 2 bis 3 Monate Elternkarenz** („magische Grenze“)
  - Die meisten haben einkommensabhängiges KBG (12+2) gewählt
  - Teilweise ein weiteres Monat Karenz

## Papamonat:

- **Wird prinzipiell sehr positiv gesehen** „weil gerade in der Anfangsphase ist jeder gern zu Hause“
- **Einige nehmen sich in der ersten Zeit ein Monat Urlaub**



Männer sehen sich punkto Vereinbarkeit seitens der Betrieb mit größeren Hürden konfrontiert, da es weniger als „MUSS“ wahrgenommen wird und sie lassen sich auch von Plänen abhalten

### Folgerungen:

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

# Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation im Fokus – die betrieblichen Fallbeispiele

- **Väter in Elternkarenz, (Eltern)teilzeit sowie generell**
- **Väterfreundliche Betriebskultur und Arbeitsorganisation**
- **Väterfreundliche Arbeitsmodelle (Zeit und Ort)**

# Teamaufgabe statt Einzelkämpfertum - Wahrnehmung und Kommunikation des Themas Vereinbarkeit als „Väterthema“



© TU Berlin/ Erbach

Väter an der TU – Verraten Sie uns Ihre Wünsche und Vorstellungen für eine väterfreundliche TU!

## Einladung zum 1. Väter Lunch

– denn Familienfreundlichkeit heißt auch Väterfreundlichkeit

Viele studierende und berufstätige Väter wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen und fühlen sich ebenso wie ihre Partnerinnen einer Doppelbelastung durch Studium bzw. Beruf und Familie ausgesetzt. Welche Unterstützung wünschen sich Väter an der TU? Worum liegen ihre alltäglichen Herausforderungen?

Wir möchten in lockerer Lunch-Atmosphäre ihre Vorstellungen und Wünsche für eine väterfreundliche TU kennenlernen und laden alle TU-Väter am **26. April 2017** von **12 bis 13 Uhr** ins Eltern-Kind-Zimmer ins EB-Gebäude (**EB 328**), gegenüber des WiWi-Cafés, ein.

Um eine [Anmeldung](#) wird gebeten, aber auch spontanes Vorbeischauen ist gern gesehen.

Die ersten Anmeldungen erhalten je eine Zeitschrift „Men’s Health DAD“ gratis!

# Vereinbarkeit für Väter nicht nur „privates Thema“, sondern Verantwortung des Betriebes



*„Wir haben unseren Neo-Vater motiviert, auch in Karenz zu gehen. Unsere Männer sind alle in Karenz gegangen.“ (I\_37).*

- **Neben der prinzipiell positiven Einstellung und der pro-aktiven Kommunikation ist das Thema in den Kommunikations- und Austauschstrukturen verankert**
  - fixer Bestandteil im Rahmen von MitarbeiterInnen-Gesprächen,
  - institutionalisiertes Thema im Rahmen des Jour-Fix oder Teamsitzungen (wie können die Arbeitszeit(en) entsprechend der Bedürfnisse der MitarbeiterInnen gelagert werden, wie sieht die Karenz- und Wiederkehrplanungen aus),
  - regelmäßiges Thema von internen und externen Medien (Zeitung, Intranet),
  - Einbindung von Männern in spezifische Programme (Mentoring),
  - Absicherung durch Betriebsvereinbarungen, Einbeziehung des Betriebsrats



# Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation im Fokus – die betrieblichen Fallbeispiele

*„Das wird im Regelfall mit der Geschäftsführung besprochen und dann wird das vereinbart und man bekommt ein eigenes Zeitmodell.“ (I\_19)*

- **„Handgestrickte Arbeitszeiten“ in kleinen Unternehmen**
- **Strukturierte Arbeitszeitmodelle – aber flexibel anpassbar – in mittleren und größeren Unternehmen**
  - 10 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die sowohl für den Angestellten- als auch ArbeiterInnenbereich gelten, z.B. Tage 6-15h30, 1 Tag 4 Stunden, 4 Tage mit 10 Stunden, Teilzeit, Beginn mit Gleitzeit von 6-8h
  - Montag bis Freitag jeweils zwischen 6.00 bis max. 22.00; flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorteinteilung
- **Weitreichende Modelle vor allem in größeren Unternehmen**
  - Wahl der Arbeitszeit in einem Korridor zwischen 15 und 40 Wochenstunden mit Möglichkeiten des Wechsels, „Lebensphasen-Arbeitszeitmodell“ zur Sammlung von Arbeitsstunden für Sabbaticals

# Schichtmodelle im Fokus – die betrieblichen Fallbeispiele

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

## ■ **Änderung der PLANUNG der Schichtmodelle**

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

## ■ **Änderung der ARBEITSZEITEN bzw. der SCHICHTEN AN SICH**

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

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

# Vereinbarkeit in internationalen Konzernen bzw. Großbetrieben – die betrieblichen Fallbeispiele

*„Vielleicht ärgert das manchen Vorstand, aber das gehört schon zur Corporate Social Responsibility“ (I\_27)*

- **Vereinbarkeit für Väter als Teil von Gesamtstrategien**
- **Abteilungsindividuelle „Einbettung“ in Gesamtstrategie**
- **Mehr Info- und Serviceleistung bzw. professionelles Personalmanagement**
- **Bessere verbindliche Verankerung**
  - Vereinbarkeit als Teil der MitarbeiterInnen-Gespräche, Teamsitzung
  - Etablierung von Vertretungsmodellen
- **Verbindliche Verankerung bei (abteilungs)individueller Implementierung**
- **Ressourcen für spezifische Ansätze**
  - Wie Etablierung innbetrieblicher Väternetzwerke, Vorträge, geteilte Führung, Mentoring durch aktive Väter

# Kontaktdaten



<http://www.maennerundvereinbarkeit.at>

L&R Sozialforschung

Nadja Bergmann: [bergmann@lrosocialresearch.at](mailto:bergmann@lrosocialresearch.at)

[www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at)