

Männer und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Praktisch kaum sichtbar – aber nicht unmöglich ...

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)

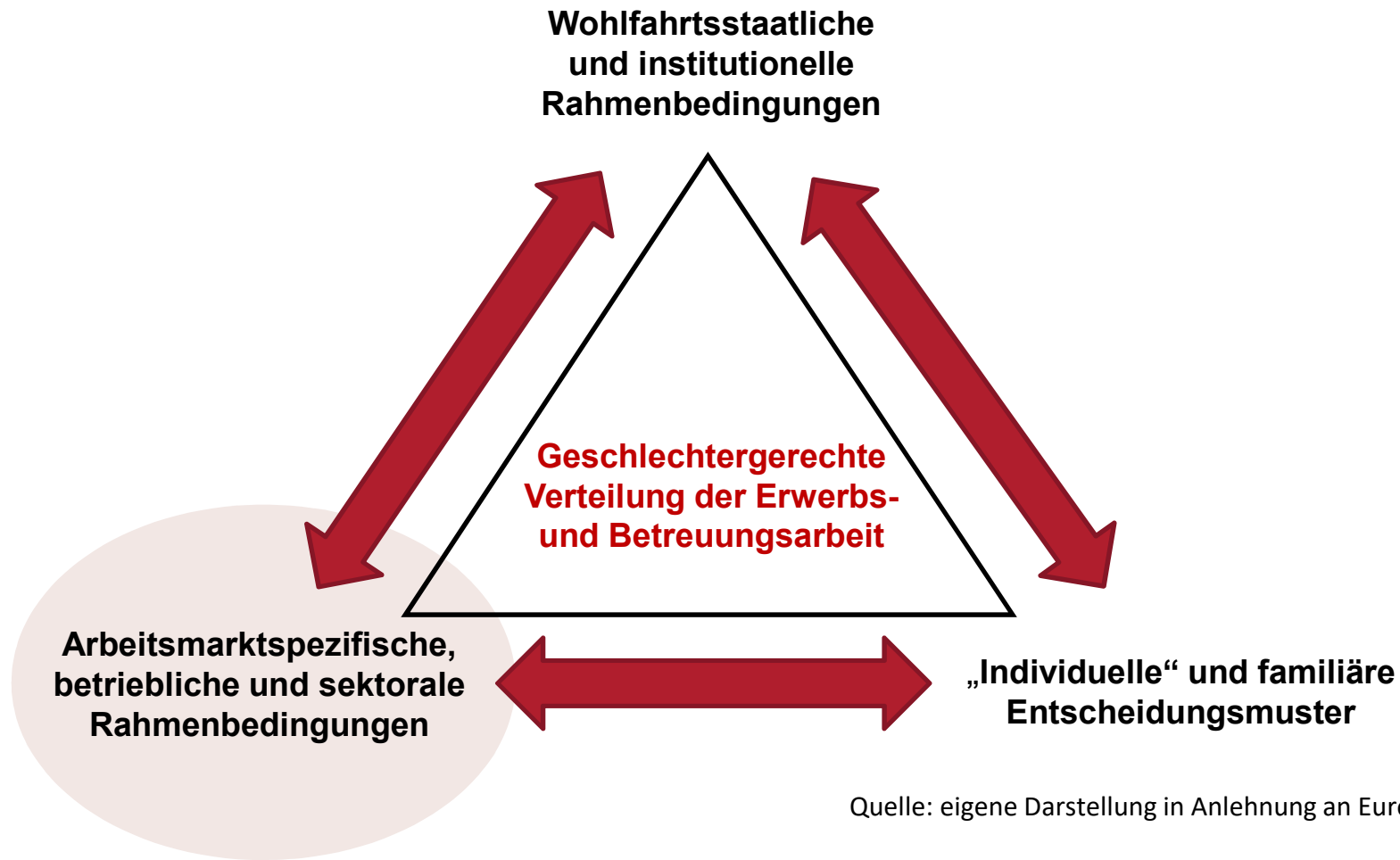


Caring Masculinities in der Praxis - Fürsorgliche Männlichkeit im Gleichstellungsprozess
– Gender Talk 25. April 2019

„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 OG, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Sozialpartnerorganisationen AK, ÖGB und IV
- Hauptziele:
 - Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern-)Teilzeit und in der Care Arbeit nach der Karenz
 - Fokus auf betriebliche Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen

Triangel: Verteilung von Erwerbsarbeits- und Betreuungszeit



Charakteristika männerdominierter Branchen

- 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
- hohe Überstundenleistung: vor allem in den Branchen „Kommunikation und Information“ sowie „Verkehr“ leisten über 30% der männlichen Beschäftigten Überstunden
- Fehlen vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitszeitmodelle: beispielsweise Gleitzeitmodelle nicht für alle Beschäftigtengruppen in diesen Bereichen; häufig gibt es Schichtmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle mit starren Arbeitszeiten
- Geringer Anteil von Karenz in männerdominierten Branchen, aber Verdoppelung seit 2006

Betriebsfallbeispiele

- 10 Unternehmen in männerdominierten Branchen: Männeranteil über 70%; Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“)
- Voraussetzung für Auswahl der Betriebe: bereits bestehende Vereinbarkeitspraxis für Männer
- Erhebung: Persönliche Interviews mit Beschäftigten, GeschäftsführerInnen, Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen (n=48)
- Inhalt: Betriebliche Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung, Hindernisse und Herausforderungen
- Auswertung und Zusammenfassung zu Betriebsfallbeispielen: Interviews wurden wörtlich transkribiert und mittels MAXQUDA nach inhaltsanalytischer Methode ausgewertet

Betriebsfallbeispiele



Überblick betriebliche Fallbeispiele

	Betriebsgröße	Branche	Bundesland
Brimatech	7	Marktanalysen Luftfahrt	Wien
JIPP.IT	14	IT	Steiermark
Malerei Nutz	14	Maler- und Anstreichergewerbe	NÖ
Schloffner	40	Tischlerei	Burgenland
Weichenwerk Wörth	130	Metallverarbeitende Industrie	NÖ
Münze Österreich	206	Münzprägung	Wien
RHI – Leoben	300 in Leoben (8.000)	Feuerfestbereich, Industrie	OÖ
Mondelez	307 in Bludenz (104.000)	Nahrungsmittelherstellung	Vorarlberg
ÖBB-Produktion	5.975 (40.000)	Eisenbahnunternehmen	Wien
ÖBB-Rail Cargo	73 (40.000)	Eisenbahnunternehmen	Wien
Cisco	155 in Wien (72.000)	IT	Wien

„Der erste geht in Karenz und der zweite sagt, was der kann, kann ich auch.“

Steigender Bedarf der Mitarbeiter

- Rollenwandel: Neues Selbstverständnis der Männer, Zeit mit den Kindern verbringen zu wollen
- Schneeballeffekt: 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“).

→ Steigender Anteil an Männern in Elternkarenz, kurzzeitige Väterkarenz wird immer „beliebter“

„Also ich selber habe es zweimal schon gemacht und auch der technische Leiter war in Karenz.“

Unterstützung durch Führungsebene

- Eigene Vereinbarkeitsstrategien und Werthaltungen der Leitungsebene: viele haben selbst Erfahrungen mit partnerschaftlicher Aufteilung der Kinderbetreuung bzw. negative Erfahrungen in anderen Firmen
- Führungskräfte, die selbst in Elternkarenz waren, werden als Rollenvorbilder im Unternehmen wahrgenommen.
- Gestiegenes Bewusstsein über die unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit kleinen Kindern

„Wir haben vor kurzem auch ein Storytelling gehabt von zwei Männern, die gerade in Karenz waren. Beide sind im Betriebsrat und haben in der Betriebsratszeitung erzählt und haben das ganz positiv verbreitet.“

Positive Kommunikation zu Männer und Vereinbarkeit im Betrieb

- Männer werden ermutigt, über Karenz und Vereinbarkeit zu sprechen und in Anspruch zu nehmen
 - fixer Bestandteil im Rahmen von MitarbeiterInnen-Gesprächen,
 - institutionalisiertes Thema im Rahmen des Jour-Fix oder Teamsitzungen (Arbeitszeitgestaltung, Karenz- und Wiederkehrplanung),
 - regelmäßiges Thema von internen und externen Medien (Zeitung, Intranet),
 - Beispiele anderer Väter im Unternehmen (Mentoring),
 - Initiative / Einbeziehung des Betriebsrats, Verankerung in Betriebsvereinbarung
-

„Es waren nicht so lange Phasen. Die waren immer nur zwei Monate weg und das ist dann nicht so dramatisch. Da verpasst man nicht so viel.“

Väterkarenz wird unterstützt – vorwiegend für zwei Monate

- Betriebsfallbeispiele: Elternkarenz für Väter in der betrieblichen Realität angekommen
- Meiste Fälle: zwei Monate EK, maximal drei Monate
- Kurze Abwesenheit lässt sich relativ einfach organisieren
- Längere Abwesenheiten werden von Vorgesetzten und Beschäftigten problematischer gesehen
 - Leitende Position im Betrieb
 - Projektarbeit erschwert Abwesenheit
 - Bei mehr als 3 Monaten: Vertretung muss organisiert werden
 - „Unersetzbarkeit“

„Ich habe mir auf jeden Fall ein Papamonat in Form von Urlaub und Zeitausgleich genommen.“

Selbst organisiertes „Papamonat“

- In keinem der von uns befragten Unternehmen ein bezahlter oder unbezahlter Papamonat vorgesehen
- Männern ist es wichtig, in den ersten Wochen nach der Geburt zu Hause zu sein.
- Führungsebene: die selbst organisierte Zeit wird ermöglicht („individuelle Entscheidung“), aber gegen gesetzliche Regelung
- → gesetzliche Verankerung des Papamonat würde den Wünschen der jungen Väter entsprechen und wäre ein klares Signal in Richtung Väterbeteiligung

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

Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation: Fokus auf Arbeitszeitlage

- Vereinbarkeit für Väter wird vor allem im Rahmen von Vollzeit organisiert: über die Anpassung der Arbeitszeitlage und -planung, weniger über eine individuelle Reduktion der Arbeitszeit
- Elternteilzeit für Väter wenig präsent bzw. bekannt, „beworben“ nur in einem Großbetrieb
 - Elternteilzeit bis zum 10. Lebensjahr des Kindes ausgedehnt, Elternteilzeit für alle Beschäftigtengruppen ermöglicht

„Das wird im Regelfall mit der Geschäftsführung besprochen und dann wird das vereinbart und man bekommt ein eigenes Zeitmodell.“

Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle – angepasst nach Unternehmensgröße

- „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. 4 Tage 6-15h30, 1 Tag 4 Stunden; 4 Tage mit 10 Stunden; Teilzeit; Beginn mit Gleitzeit von 6-8h
- Montag bis Freitag jeweils zwischen 6h bis max. 22h; 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

„Wir haben in der Produktion Schichtbetrieb. Da haben wir das jetzt mit der Chefin so besprochen, dass ein Teil schon um 6:00 beginnt, (...) 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“

Schichtmodelle im Fokus: Hinterfragung der gewohnten Arbeitszeitkultur als Herausforderung und Erfolgsfaktor

- **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

„Vielleicht ärgert das manchen Vorstand, aber das gehört schon zur Corporate Social Responsibility“

Vereinbarkeit in internationalen Konzernen bzw. Großbetrieben – die betrieblichen Fallbeispiele

- Vereinbarkeit für Väter als Teil von Gesamtstrategien
- Mehr Info- und Serviceleistung bzw. Personalmanagement
- Rolle des Betriebsrats
- Bessere verbindliche Verankerung
 - Vereinbarkeit als Teil der MitarbeiterInnen-Gespräche, Teamsitzung
 - Etablierung von Vertretungsmodellen
- Ressourcen für spezifische Ansätze
 - Wie Etablierung innbetrieblicher Väternetzwerke, Vorträge, Mentoring
- Herausforderung: abteilungsindividuelle Implementierung

1. Systematische Hinterfragung vereinbarkeits-untauglicher Arbeitsnormen und –kulturen – Humanisierung der Arbeitswelt?

„Der Vollzeitstandard muss nicht das einzige Modell in einem Betrieb sein, und er sollte auch nicht die Kultur und Kommunikation in einer Organisation bestimmen“

„Männer bei der Arbeit. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer“, DGB

- Schwerpunkt auf Betriebs- und Arbeits(zeit)kultur in männerdominierten Branchen mit Spezifika in diesen Branchen:
 - Schichtarbeit, Tag-/Nachtarbeit
 - Überstunden, Vollzeit, All-In-Verträge, Arbeit auf Abruf, Arbeit zu Randzeiten
 - Hinterfragung unterschiedlicher Möglichkeiten und Arbeitszeitmodelle für unterschiedliche Beschäftigtengruppen

2. „Vereinbarende Männer“: vom Pionier zur Norm

- Männer werden als (potentielle) VÄTER sichtbar!
- Vereinbarkeit Führungskräfte Thema (alle Hierarchieebenen)
- Teamthema, Schulungen, Infos, MitarbeiterInnenzeitung
- Professioneller Umgang, Informationsmanagement
- (werdende) Väter Teil eines Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement
- ev. spezifische Ansätze (Role-Models, Mentoring)
- Arbeitszeit- und -organisationsthema: Gleitzeit, Vertrauensarbeit, Telearbeit
- weiterhin Stärkung des Themas in allgemeinen Vereinbarkeitsstrategien, Audits etc.
→ Sichtbarmachung und Normalisierung

3. Verhandlungsposition im Betrieb stärken

- Schaffung rechtlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen um Verhandlungsposition der Männer im Betrieb zu stärken bzw. verstärkte Kommunikation über bestehende Ansätze
 - Minimalstandards für Väter (Papamonate, unteilbarer Anspruch und „überschreibungsnotwendige Teile“, Beispiel Schweden und Island, lohnkompensierte, kurze, flexible Karenzzeiten)
- Neue Karenzregelung als Vehikel für Diskussionen in Betriebe, für Schulungen und Sensibilisierungsarbeit
- Bessere Bewerbung der Elternteilzeit: gleichzeitig für BEIDE Elternteile möglich, umfasst Zeit und Lage
- Partnerschaftliche Reduzierung der Lohnarbeit statt Teilzeit oder Komplettausstieg der Frauen (Schweden: Bonus für Aufteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit)

DANKE!

L&R Sozialforschung

Kontakt: Nadja Bergmann: bergmann@lrosocialresearch.at

<http://www.maennerundvereinbarkeit.at>

<http://www.lrosocialresearch.at>

Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten

PROJEKT ▾ IN UNTERNEHMEN IN HAUSHALTEN EUROPÄISCHE BEISPIELE MATERIALIEN UND LINKS

Projekt



Das Projekt „**Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten**“ wird vom Sozialministerium in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA umgesetzt.

Finanziell unterstützt wird das Projekt durch Mittel des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 – 2020).

Projektpartner sind [Arbeiterkammer](#), [Österreichischer Gewerkschaftsbund](#) und [Industriellenvereinigung](#).

Das Projekt hat folgende Hauptziele:

News

Veranstaltung: PAPA* MACHT MIT! am 13. November 2017

Betriebliche Fallbeispiele: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in männerdominierten Branchen

Abschlussveranstaltung des Projekts, 18. Oktober 2017

Kärnten: „Wer Bierkrüge stemmt, kann auch den Haushalt stemmen.“ und „Aufteilen lohnt sich.“

Website aus Slowenien zum Thema Männer und Vereinbarkeit

Forum