

Impuls zur Fachdiskussion III: „Zeit für neue Arbeitszeiten!?“

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)



MÄNNER ALS AKTEURE EINER NEUEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK?

Neue Arbeitszeiten – Neue Care-Modelle – Neue Bildungswege!

Wien, 23. Juni 2014

Zeit für neue Arbeitszeiten?!



Quelle: <http://thediabetesclub.com/the-unrivaled-health-road-do-not-overwork-yourself/>

Zeit für neue Arbeitszeiten?!

- Theorie:
Neue Impulse aus der kritischen Männerforschung für geschlechtergerechte Arbeitszeiten?
- Empirie:
Was zeigen neue europaweite Vergleiche und nationale Studien?
- Tun:
Welche Anregungen kommen aus den verschiedenen europäischen Ländern?

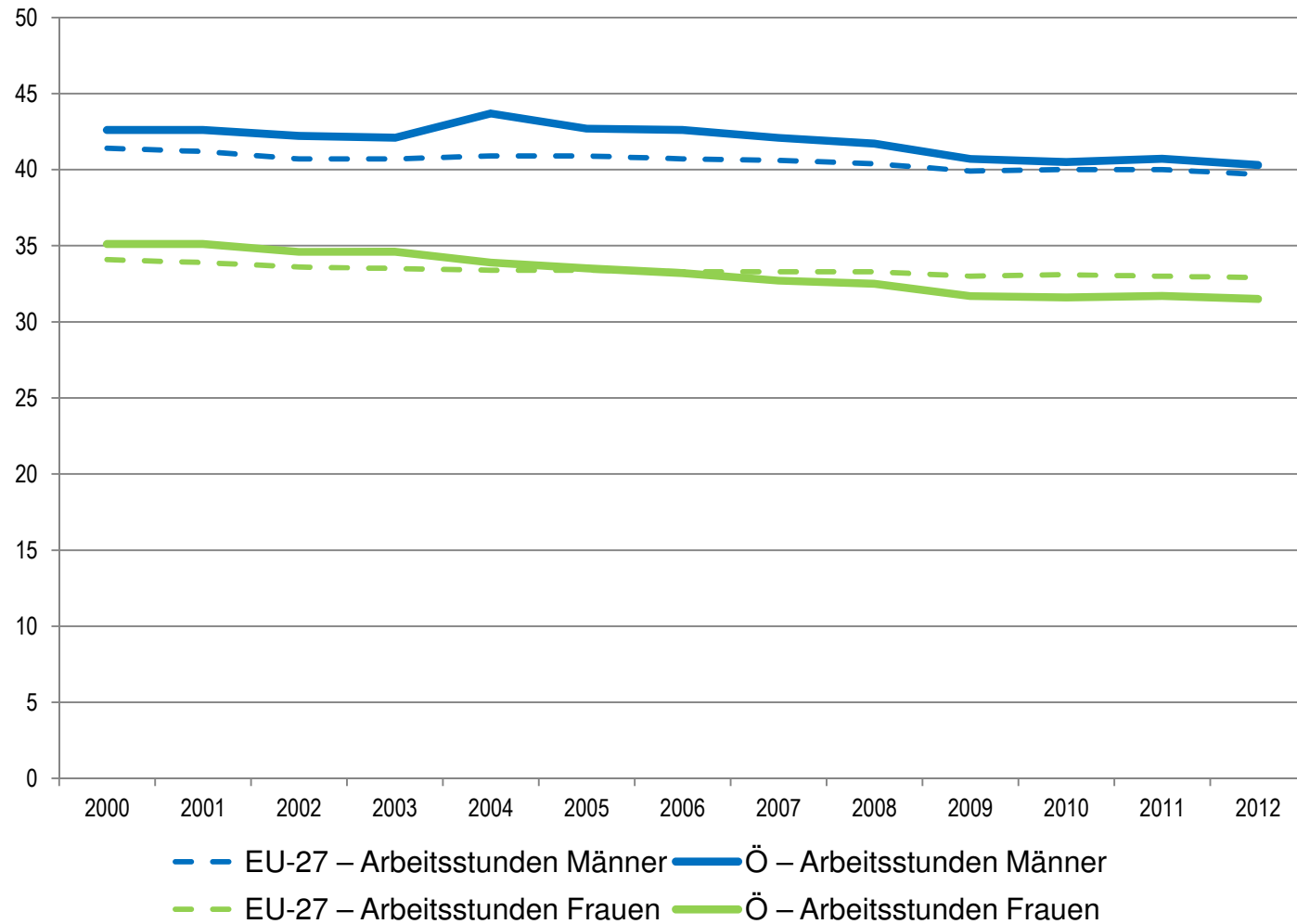
Zeit für neue Arbeitszeiten?! Die Theorie!

- „Männliche Vollzeitnorm“, „erwerbszentrierter Familiernährer“, „männliches ErnährermodeLL“ – wessen Realität, wessen Klischee?
 - Männer als sozialisiertes Geschlecht – „Zurichtung auf Erwerbsarbeit“ (Böhnisch)
 - Norm und nahezu einzige Rollenmöglichkeit für Männer wird immer mehr in Frage gestellt – aufgrund geänderter Arbeitsmarktrealitäten und aufgrund geänderter Lebens- und Rollenperspektiven
 - Ist die traditionelle Vorstellung der Vollzeiterwerbsarbeit tatsächlich das was „die“ Männer wollen und muss von einer ewigen „männlichen Verhaltensstarre“ (Heilmann) ausgegangen werden?

Zeit für neue Arbeitszeiten?! Die Empirie!

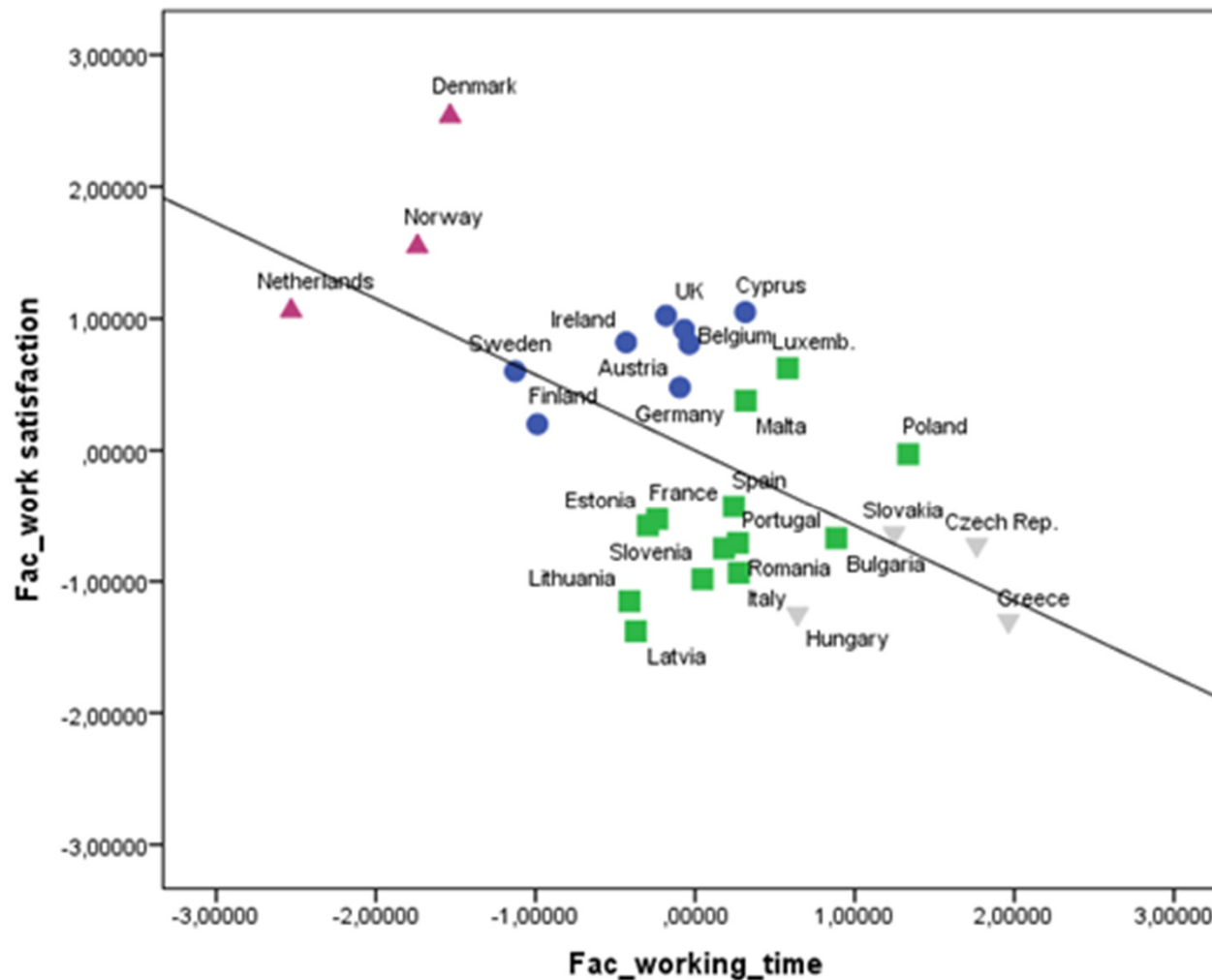
- Europaweite Vergleiche und nationale Studien zeigen Bewegung hinsichtlich der Arbeitszeiten
- Allerdings in verschiedene Richtungen und mit großen Unterschieden nach Branche und Schicht
- (Neue) Wünsche versus (alter) Realitäten: Studien zeigen Konvergenz der Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern, die auf institutionelle und betriebliche Beharrungstendenzen treffen

Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten EU-27 und Österreich 2012



Quelle: Bergmann, Scambor & Scambor 2014

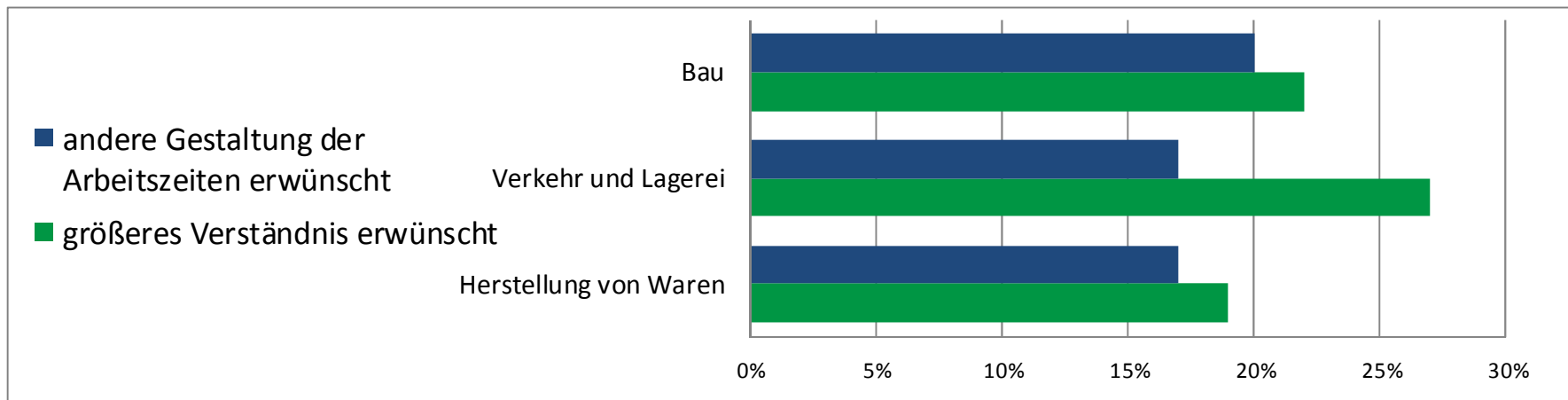
Zusammenhang Arbeitszufriedenheit bei Männern – „Vereinbarkeitsfreundlichere Arbeitszeiten“



Immer größerer Wunsch nach „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ erkennbar – Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeitsmöglichkeiten (gemessen an Arbeitszeitdauer, Teilzeitquote und Einschätzung der Möglichkeit Arbeitszeit an Vereinbarkeitsfragen anzupassen)

Situation in Österreich: (Neue) Arbeitszeiten als Frage der Branche und Schicht?

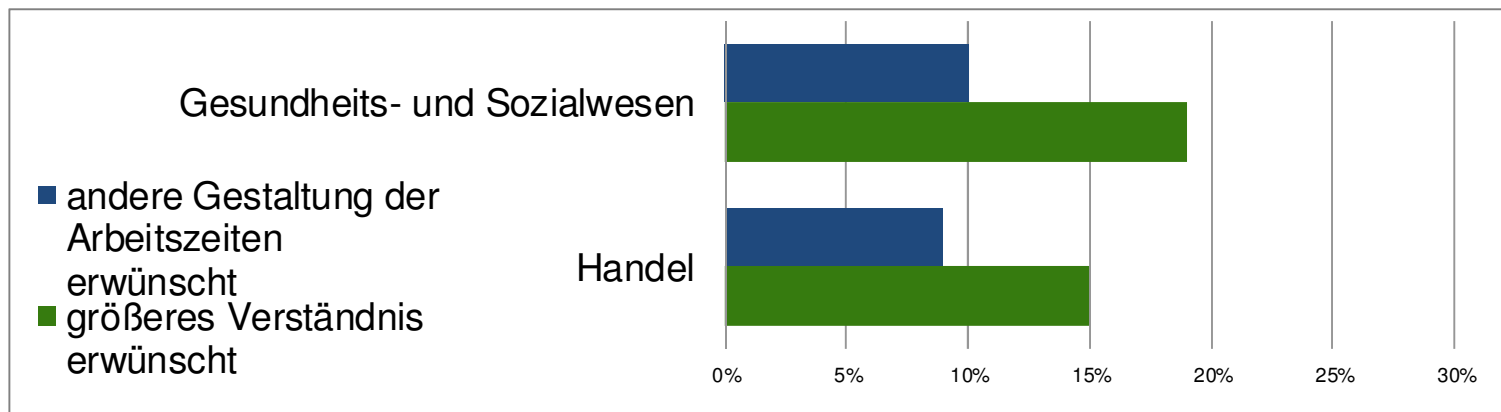
- Männlich dominierte Produktionsbranche
 - Arbeitszeitreduktion als am wenigsten möglich eingeschätzt, ausgeprägte Überstundenkultur
 - relativ wenig Gleitzeit und „kleine Alltagsflexibilitäten“
 - für Männer sogar schwierig gesetzliche Möglichkeiten (Elternteilzeit) in Anspruch zu nehmen



→ männliche Beschäftigte in Produktionsbranchen formulieren höchsten Änderungsbedarf Richtung Veränderung der Arbeitszeit und mehr Verständnis

Situation in Österreich: (Neue) Arbeitszeiten als Frage der Branche und Schicht?

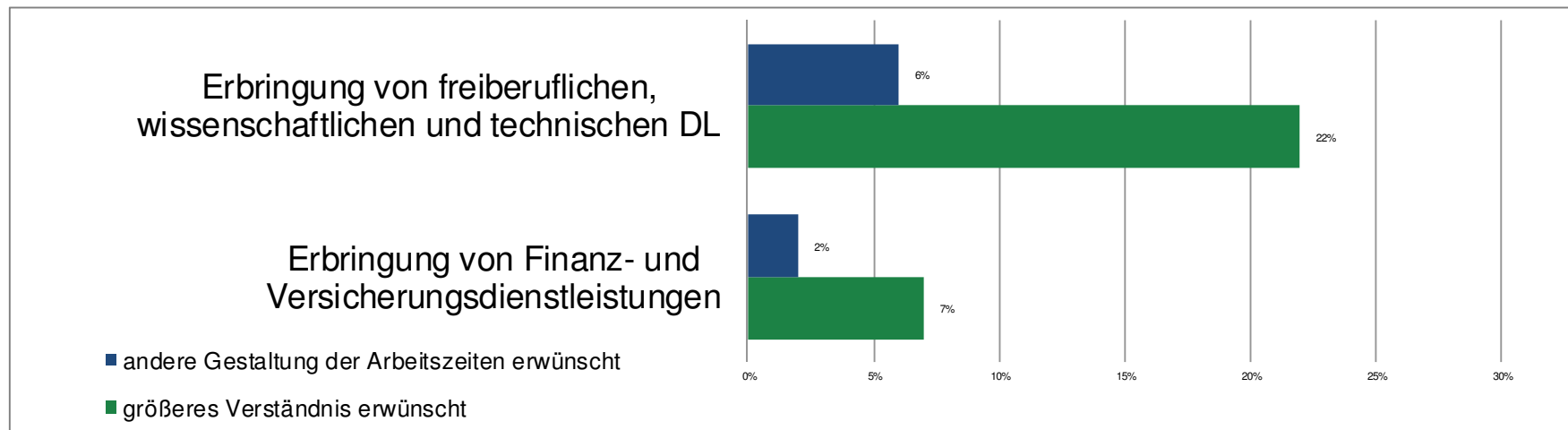
- Frauendominierter Dienstleistungsbereich
 - Vereinbarkeit etc. wird über kurze Arbeitszeiten ermöglicht, mit diversen Nachteilen von für allem Frauen
 - Gleitzeit und Autonomie kaum gegeben; aber Möglichkeit auf „kleine Alltagsflexibilitäten“ reagieren zu können



→ kaum Änderung der Arbeitszeit gewünscht, aber größeres Verständnis

Situation in Österreich: (Neue) Arbeitszeiten als Frage der Branche und Schicht?

- Gemischte Bereiche sehr heterogen:
 - Moderne Branchen: hohe Autonomie bei überlangen Arbeitszeiten aber auch beste Teilzeitmöglichkeiten für Männer
 - wenig Veränderungswünsche hinsichtlich Arbeitszeiten seitens Frauen und Männer aber mehr Verständnis für Vereinbarkeit generell
 - Regulierte Branchen: Gleitzeit, hohe Vollzeitquote, aber geringer ausgeprägte Überstundenkultur, Ermöglichung kleiner „Alltagsflexibilitäten“
 - sowohl punkto Arbeitszeit als auch Verständnis höchste Zufriedenheit



Situation in Österreich: (Neue) Arbeitszeiten als Frage der Branche und Schicht?

- Ausrichtung von Arbeitszeit an unterschiedlichen Bedürfnisse außerhalb der Lohnarbeit (Betreuungsaufgaben etc.):
 - in frauendominierten Branchen über Teilzeit
 - in männerdominierten Branchen kaum Thema
 - in gemischten (regulierten) Branchen über autonome Modelle und Gleitzeit
- Gleitzeit, Planbarkeit, Ermöglichung kleiner „Alltagsflexibilitäten“, Autonomie hat höchsten Beitrag für Zufriedenheit, auch das Fehlen einer „Überstundenkultur“ wirkt sich positiv aus
- Männliche Beschäftigte in Produktionsbranchen formulieren höchsten Änderungsbedarf, sind aber bislang kaum in entsprechende Strategien einbezogen

Zeit für neue Arbeitszeiten?! Das Tun?!

- Diskussion nicht nur der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitsstunden, sondern auch anderer Aspekte: Planbarkeit, Autonomie, Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle etc.
- Einbindung auch so genannter männerdominierter Branchen
- Mögliches Ziel: Förderung der Erwerbsorientierung von Frauen und Betreuungsorientierung von Männern – „30:30-Modell“ als Zielwert
- Sanfte (partnerschaftliche) Reduzierung der Lohnarbeit statt Teilzeit oder Komplettausstieg nur einer Person (zumeist Frauen) und überlanger Arbeitszeiten (zumeist Männer).
 - Beispiel Schweden: Bonus für Aufteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit für Eltern
 - neue Diskussionen derzeit in Deutschland

DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!

Hauptsächlich verwendete Literatur:

Bergmann, Nadja, Scambor, Christian & Scambor, Elli (2014): *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*. Wien: LIT Verlag

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

Scambor, Elli, Wojnicka, Katarzyna & Bergmann, Nadja (Hg.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights* [AutorInnen: Sophia Belghiti-Mahut, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein G. Holter, Majda Hrženjak, Ralf Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White & Katarzyna Wojnicka]. Luxembourg: Publications Office of the European Union