

Fathers@work?

Von „Karenzvätern“ und „Teilzeitmännern“

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)
29. Februar 2024, Graz, Equal Care Day



Überblick

Themen im Fokus

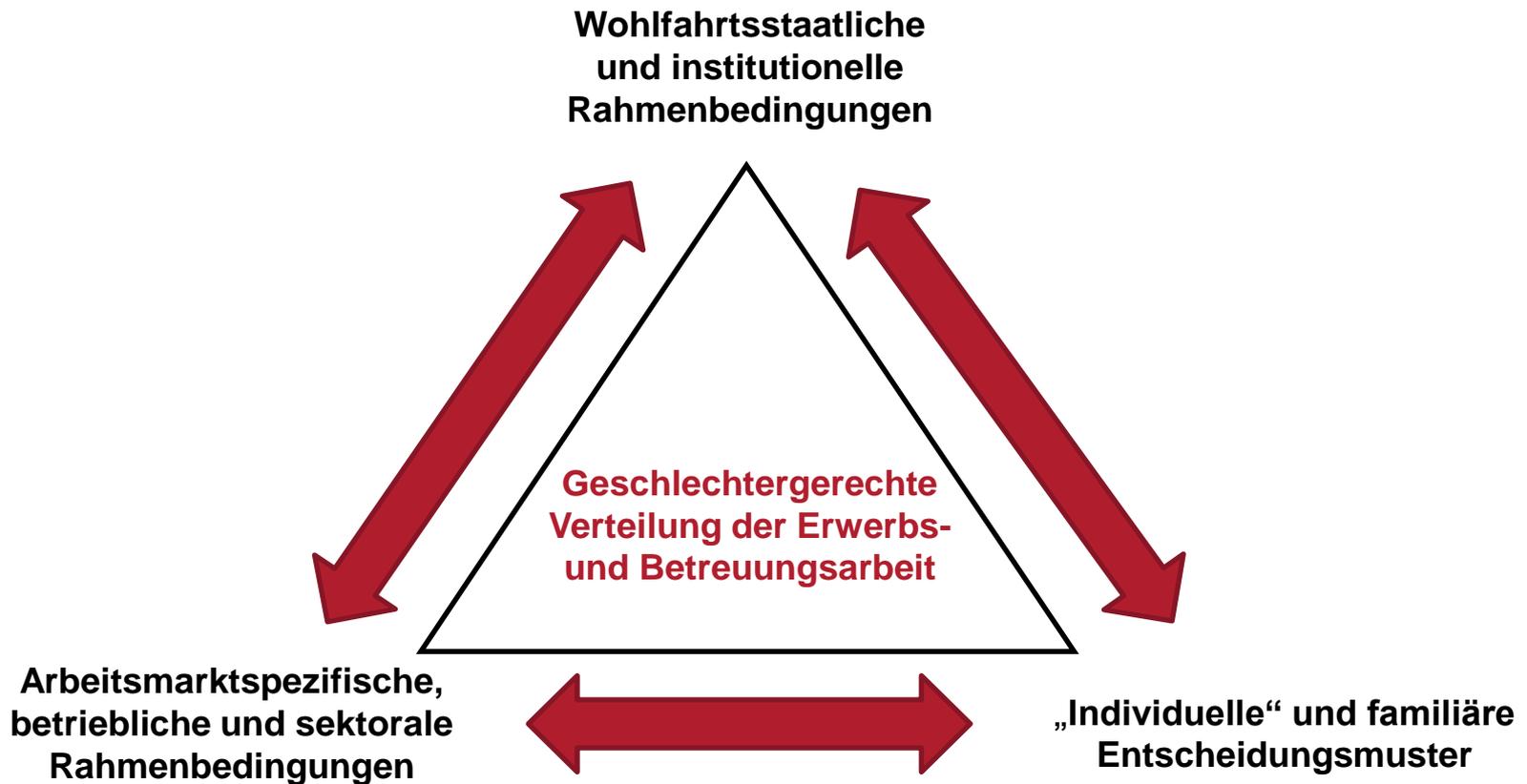
- Karenz- und (Eltern-)Teilzeitbeteiligung von Vätern
- Karenzmodelle und Entwicklungen im Überblick
- Hürden und Hebel

Hintergrund

- Zwei umfassende EU Projekte: „Männer und Vereinbarkeit“ sowie „Parents@work“
- Weitere Studien rund um das Thema „Vereinbarkeit“ und geschlechterbezogene Verteilungsmuster im Bereich der Erwerbs- und Sorgearbeit sowie Umsetzung des AK-Wiedereinstiegsmonitorings



Triangel: Verteilung von Erwerbsarbeits- und Betreuungszeit



Quelle: Bergmann et al 2018 in Anlehnung an Eurofound (2012)

Entwicklung Bezug Kinderbetreuungsgeld

Familienpolitik

Wo sind die Väter?

Männer im Kinderbetreuungsgeldbezug
in absoluten Zahlen



Quelle: L&R Sozial Forschung, Wiedereinstiegsmonitoring 2021, 2022

AK

Karenzbeteiligung und (Eltern-)Teilzeit

- Väter mit einem jüngsten Kind zwischen 0 und 6 Jahr waren zu 1% bis 7% teilzeitbeschäftigt, gewisse Varianzen bei jenen mit und ohne Rechtsanspruch auf **Elternteilzeit** (Stadler 2019).
- Bis 2017 stetiger Anstieg des Anteils von Männern an **Kinderauszeiten**, seitdem ein leicht rückläufiger Trend: Männeranteil unter den Personen in Kinderauszeit im Jahr 2017 auf rund 16%, verringerte sich bis zum Jahr 2020 auf rund 14%.
- Zunahme des „**Papamonats**“ (gemessen am Familienzeitbonus): im Jahr 2018 haben rund 8% der zuvor überwiegend beschäftigten Männer in Kinderauszeit den Familienzeitbonus in Anspruch genommen; 2019 leichter Anstieg auf rund 10%. (Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer, Riesenfelder und Danzer 2023)

Rechtlicher Rahmen und Entwicklungen

Anreize zur gleicheren Verteilung der Karenzzeiten

- Verschiedene Karenzmodelle; Mindestinanspruchnahme des zweiten Elternteils
- „Papamonat“ und Familienzeitbonus
- Partnerschaftsbonus

Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Elternschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt u.a. Wiedereinsteiger*innen und Personen in Elternkarenz und Elternteilzeit: keine Diskriminierung aufgrund von Karenz, Rückkehr aus der Karenz oder Elternteilzeit

Vermehrte Anreize durch Umsetzung der neuen „Vereinbarkeitsrichtlinie“ der EU 2019; Umsetzung in Österreich 2023

Ziel: Verbesserung von Arbeitsmarktchancen für Menschen, die Kinder und/oder Angehörige sowie fairere Verteilung der Karenzzeit zwischen Frauen und Männern

Einerseits: Diskriminierung aufgrund Eltern-/ „aktiver“ Inanspruchnahme von Vaterschaft

Im Fokus des Projekts **parents@work**: Erfahrungen der Arbeitnehmer*innen

Diskriminierung umfasste: Versetzung auf andere Positionen, (versuchte) Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Einkommensbenachteiligung, Mobbing und Schikane

Geschlechterunterschiede bei Diskriminierungserfahrungen

- Bei Frauen stand Versetzung auf andere Positionen, Verlust von Führungspositionen oder Gehaltsansprüchen im Vordergrund bzw. Nicht-Übernahme
- bei Männern gänzlich Abwehr von Elternrechten, auch als Signal Richtung der anderen Kollegen



Herr O.



Herr O. will in Karenz gehen, weiß aber schon im Vorhinein, dass Karenz für Männer bei seinem Vorgesetzten auf starke Ablehnung stößt. Als er seinen Chef zeitgerecht über seinen **Wunsch, drei Monate in Karenz** zu gehen informiert, reagiert dieser verärgert. Der Chef würde ihm einen Monat zugestehen. Gleichzeitig mit der Verkündung der dreimonatigen Karenz wird der Wunsch ausgesprochen, nach der Karenz mit **30 Stunden Elternteilzeit** zurück kommen zu wollen. Dieser Wunsch wird verweigert. Der Chef wirft ihm **fehlende Arbeitsbereitschaft vor**, und **bietet ein Dienstverhältnis von 1-2 Stunden die Woche für Koptiertätigkeiten** an. Im Weiteren empfiehlt er Herrn O. die Kündigung, da es „bei diesem Karenzausmaß“ „ohnehin keinen Platz mehr für ihn in der Zukunft gibt“. Obwohl er gerichtlich gute Chancen zur Einklagung der Elternteilzeit gehabt hätte, verzichtet er auf rechtliche Schritte, da er eine unbeschwerte Karenzzeit höher bewertet als die Belastungen eines Rechtsstreits.

Herr S.



Herr S. ist zum Zeitpunkt der Geburt seines Kindes in einer Führungsposition tätig. Er will danach **auf 30 Stunden reduzieren**, erklärt sich auf Wunsch des Arbeitgebers aber unter mündlich vereinbarten Bedingungen bereit, doch 37,5 Stunden zu arbeiten. Nachdem diverse Abmachungen nicht eingehalten werden, reduziert er die Arbeitszeit auf 9,5 Wochenstunden.

Daraufhin wird er auf **verschiedene Arten gemobbt** (hinter ihm wird ein Wäscheständer mit Schmutzwäsche aufgestellt, die Vorgesetzten schließen Wetten ab, wie lange er das Mobbing durchhält). Er hält fünf Jahre durch, bekommt gesundheitliche Probleme und wendet sich an die GAW und die AK.

Herr S. klagt mit der AK und gewinnt nach jahrelangem Prozess den Fall, unter anderem weil er alles so gut dokumentiert hat.

Herr M.

„Dann habe ich eine E-Mail geschrieben mit der Bitte um ein Gespräch zu Väterkarenz. Das war Montag und am Freitag hätte ein Gespräch stattfinden sollen und dann ist eine Kündigung gekommen. Ich war zuerst perplex.“



„Es ist dann auch in die Richtung gegangen, man hat dann gesagt, meine Leistung passt nicht. Und ich habe ja meine Mitarbeitergespräche schriftlich aufgezeichnet, dass meine Leistung gepasst hat.“

Verstoß gegen normative Rollenerwartungen hinsichtlich typisch „männlicher“ und „weiblicher“ Berufs-/Betreuungskarrieren

Vereinbarkeitsaffine Männer

- weichen vom klassischen „male-breadwinner“ Modell und der Erwartung an die ständige betriebliche Verfügbarkeit ab
- wird unterstellt, dass sie „eigentlich“ nur wegen vermehrtem Freizeitwunsch in Karenz/Elternteilzeit gehen, Abwehr von Karenz- und Teilzeit auch mit der Nicht-Vorstellbarkeit, dass Väter „tatsächlich“ betreuen wollen
- müssen ihre Karenz selbst organisieren – diese muss dann oft von den Kolleg*innen „abgedeckt“ werden
- werden wenig unterstützt von den Kolleg*innen – teilweise auch nicht vom Betriebsrat



Unbezahlte Betreuungsarbeit und Vereinbarkeit noch immer außerhalb des „männlichen“ Geschlechterkorsetts

Andererseits: Betriebe wollen Vorreiterrolle einnehmen und Vereinbarkeit aktiv fördern

Im Fokus des Projekts „Männer und Vereinbarkeit“: Erfahrungen der Arbeitnehmer*innen und Betriebe in männerdominierten Branchen

- Unternehmensfallbeispiele: Männerdominierte Branchen (Männeranteil über 70%): Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“
- Voraussetzung: Vereinbarkeitsmodelle auch für männliche Belegschaft ist Thema im Betrieb

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

Steigender Bedarf unter den Mitarbeitern

- Rollenwandel: Neues Selbstverständnis der Männer, wollen Zeit den Kindern
- Schneeballeffekt: Andere folgen dem Beispiel, wenn ein Mann in Karenz geht

Unterstützung durch Führungsebene

- Eigene Vereinbarkeitsstrategien und Werthaltungen der Leitungsebene
- Führungskräfte, die selbst in Elternkarenz waren, als Rollenvorbilder im Unternehmen
- Gestiegenes Bewusstsein über die unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit kleinen Kindern

Positive Kommunikation und Ermutigung im Betrieb

Als Bestandteil von Mitarbeiter*innengesprächen, im Rahmen von Teamsitzungen, Thema bei interner Kommunikation, Mentoring durch andere Väter, Initiativen, Verankerung in der Betriebsvereinbarung

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

Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

- Vereinbarkeit für Väter v.a. im Rahmen von Vollzeit organisiert: über die Anpassung der Arbeitsplanung, weniger über eine individuelle Reduktion der Arbeitszeit
- Elternteilzeit für Väter wenig präsent bzw. bekannt, „beworben“ nur in einem Großbetrieb

Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle – angepasst nach Unternehmensgröße

- „Handgestrickte Arbeitszeiten“ in kleinen Unternehmen
- Strukturierte Arbeitszeitmodelle – aber flexibel anpassbar – in mittleren und größeren Unternehmen
- Weitreichende Modelle vor allem in größeren Unternehmen

Zentrale Schlussfolgerungen: Was braucht es für bessere und gleichgestellte Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

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

Betriebs- und Arbeits(zeit)kultur in männerdominierten Branchen besonders hinderlich: Schichtarbeit, Tag-/Nachtarbeit, Überstunden, Vollzeit, All-In-Verträge, Arbeit auf Abruf, Arbeit zu Randzeiten

„Vereinbarende Männer“: vom Pionier zur Norm?

- Männer werden als (potentielle) Väter sichtbar und „normalisiert“
- Vereinbarkeit als Führungskraftethema (alle Hierarchieebenen), Professioneller Umgang, Informationsmanagement, Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement

Verhandlungsposition im Betrieb stärken

- Schaffung rechtlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
- Bessere Bewerbung der Elternteilzeit

Reflexion der Erfahrungen

- Väter in Karenz und Elternteilzeit zwischen „Superhero“ und „Pantoffelheld“ – das Nachzeichnen von Diskriminierungserfahrungen zeichnet ein differenzierteres Bild über wirkende Geschlechtermuster, die unterschiedliche Seiten der Medaille adressieren und Allianzen ermöglichen können
- Wenn Männer unbezahlte Sorgearbeit übernehmen „wird Sorgearbeit und Betreuungsverantwortung zu einem geschlechterübergreifenden Merkmal“; damit auch Anstoß für Unternehmen für Work-Life-Balance für alle Geschlechter – und für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Berufsleben (Gärtner & Scambor 2020)
- Einbettung des Themas Diskriminierung erwerbstätiger Eltern als Geschlechterthema: umfassender Blickwinkel mit einigen Grenzen; partnerschaftliche Reduzierung der Lohnarbeit statt Teilzeit oder Komplettausstieg der Frauen
- Rechtliche Rahmenbedingungen sind wichtig – aber Geschlechternormen weiterhin hinderlich; neue Regelungen als Vehikel für Diskussionen in Betriebe, für Schulungen und Sensibilisierungsarbeit

Literaturhinweise

Rechtliche Situation

https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/gleichbehandlungs-blog/Verbot-der-Benachteiligung-wegen-Care-Arbeit_ein-Schritt-in-Richtung-Gleichstellung.html (Mag.a Cornelia Amon-Konrath)

<https://www.arbeiterkammer.at/karenz>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld.html>

Literaturhinweise

- Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Caudia; Amon-Konrath, Cornelia; Wagner-Steinrigl, Sabine (2021): parents@work. Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung. L&R Sozialforschung; Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wien.
- Gärtner, Marc; Scambor, Elli (2020): Caring Masculinities. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE 70, 2020 (45), S. 22–27. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/care-arbeit-2020/317852/caring-masculinities/>, zuletzt geprüft am 18.01.2024.
- Pointecker, Marc; Fugger, Harald; Gumhold, Oliver; Stilling, Ines; Gerstmann, Katja; Bergmann, Nadja et al. (2018): EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und. Wien.
- Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2023): 2022 Wiedereinstiegsmonitoring. Auswirkungen der Covid-Krise und längerfristige Trends. Ein Überblick über die Ergebnisse der Sonderauswertung zu den Kohorten 2016 bis 2020 in Österreich. Hg. v. Verlag Arbeiterkammer Wien. L&R Sozialforschung; Arbeiterkammer Wien. Wien.
- Stadler, Bettina (2019): Elternteilzeit in Österreich. Entwicklungen und Beschäftigungseffekte. Hg. v. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. FORBA. Online verfügbar unter https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Elternteilzeit_in_Oesterreich_2019_10.pdf, zuletzt geprüft am 22.02.2024.(Gärtner und Scambor 2020)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt

Nadja Bergmann

Bergmann@lrsocialresearch.at

01/595 40 40

L&R Sozialforschung GmbH

Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

office@lrsocialresearch.at

Tel.: +43(1)595-40-40-0

Weitere Informationen zu den Projekten

www.parentsatwork.eu

www.lrsocialresearch.at

