



#Väterbeteiligung

**EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit
von Beruf und Familie: Wege zur
gerechten Verteilung von Karenz-,
Betreuungs- und Arbeitszeiten**

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Druck:** Sozialministerium ▪ **Titelbild:** colourbox.de ▪ **Autorinnen und Autoren:** Marc Pointecker, Harald Fugger (Projektleiter), Oliver Gumhold (Sozialministerium), Ines Stilling, Katja Gerstmann (BKA/Frauen), Nadja Bergmann, Claudia Sorger (L&R Sozialforschung), Ingrid Mairhuber, Karin Sardadvar (FORBA). ▪ **Stand:** März 2018

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer 01 711 00-86 2525 oder per E-Mail unter broschuerenservice@sozialministerium.at.



Diese Veröffentlichung wurde mit Fördermitteln aus dem Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014–2020) umgesetzt.

Seit der Novelle des Bundesministeriengesetzes im Jänner 2018 ist die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung Teil des Bundeskanzleramts.

In der Projektlaufzeit von Dezember 2015 bis Dezember 2017 war die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung Teil des BMBF bzw. BMGF und sind jetzt Teil des BKA. Daher wird im vorliegenden Endbericht das BKA/Frauen als Projektpartnerin genannt.

INHALTSVERZEICHNIS

Impressum.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
1. Geleitworte.....	5
2. Herausforderungen, Ziele und Zentrale Projektergebnisse (Harald Fugger, Sozialministerium)	8
2.1. Hintergrund und Herausforderungen zur partnerschaftlichen Teilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Beschäftigung in Österreich	8
2.2. PartnerInnen des EU-Projekts	9
2.3. Gegenstand und Hauptziele des Projekts	9
2.4. Inhalte, Aktivitäten und Ergebnisse	11
3. Internationale und Europäische(r) Rahmenbedingungen, Initiativen und Erfahrungsaustausch	13
3.1. Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen.....	13
3.2. Rahmenbedingungen und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf europäischer Ebene (Harald Fugger, Sozialministerium).....	13
3.3. ExpertInnen-Workshop „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Erfahrungen aus sechs europäischen Ländern“ (Nadja Bergmann und Claudia Sorger - L&R)	16
3.4. Internationale Konferenz in Wien zur Förderung der Väterbeteiligung bei „Papawochen“, Elternkarenz und Kinderbetreuung (Harald Fugger, Sozialministerium)	17
4. Väterbeteiligung auf Betriebs- und Branchenebene (Nadja Bergmann und Claudia Sorger, L&R)	25
4.1. Ziele und Forschungsdesign	25
4.2. Zentrale Ergebnisse	26
4.2.1. Bedarf der Männer an Vereinbarkeitslösungen steigt – Unternehmen reagieren darauf	28
4.2.2. Väterkarenz wird unterstützt – vorwiegend für zwei Monate	30
4.2.3. Arbeitszeit: Derzeitiger Fokus in den Betrieben liegt auf der Lage und nicht auf der Verkürzung der Arbeitszeit	31
4.2.4. Vereinbarkeit im Schichtbetrieb?.....	32
4.3. Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	34
5. Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene (Ingrid Mairhuber und Karin Sardavar, FORBA)	38
5.1. Zielsetzungen und methodische Vorgehensweise.....	38

5.2.	Zentrale Ergebnisse	39
5.2.1.	Väterkarenz: Angst vor Nachteilen und Wunsch nach Erwerbsunterbrechung ...	39
5.2.2.	Papawochen: Wenn die Realität der Rechtslage vorseilt	43
5.2.3.	Elternteilzeit: Zwischen Freiräumen und Nachteilen	44
5.2.4.	Arbeitszeit und Flexibilität: Schutz vor Überstunden und langfristige Auswirkungen	46
5.3.	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	48
6.	Öffentlichkeitsarbeit: informieren, sensibilisieren, aktivieren (Katja Gerstmann, BKA/Frauen und Oliver Gumhold, Sozialministerium)	51
6.1.	Informationstool www.gleich-berechnet.gv.at	51
6.2.	Klassische Öffentlichkeitsarbeit – Presseausendungen, Pressekonferenzen, Radio	56
6.3.	Online-Kommunikation	58
6.4.	Online- und Printwerbung	59
6.5.	Printpublikationen	60
6.6.	Veranstaltungen zur Information und Bewusstseinsbildung	61
7.	Aktivitäten der Sozialpartnerorganisationen	63
7.1.	Begleitende Aktivitäten der Arbeiterkammer	63
7.2.	Begleitende Aktivitäten des ÖGB	64
8.	Zusammenfassung	65
9.	Literatur	69
	Disclaimer	75

1. GELEITWORTE

Gruppenleiter Marc Pointecker:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Österreich noch immer vor allem als Frauenthema wahrgenommen. Unser EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ hat beigetragen, die Vereinbarkeit stärker als Männerthema zu thematisieren und positionieren. Dazu haben die Forschung, die Interessensvertretung der SozialpartnerInnen, die ProjektpartnerInnen in den Unternehmen und in der öffentlichen Verbreitung wertvolle Arbeit geleistet und Inputs erbracht. Dafür möchte ich allen Beteiligten herzlich danken! In diesem Bericht können sie die Ergebnisse des EU-Projekts im Detail nachlesen.

Die britische Zeitschrift Economist hat in einem Leitartikel treffend formuliert: Nur wenn Männer Beruf und Familie vereinbaren können, werden Frauen ebenso dazu in der Lage sein. Wir leben noch immer in einem Land in dem die Geburt eines Kindes bei den Eltern zu einschneidenden Konsequenzen am Arbeitsmarkt führt. Konsequenzen, die nach wie vor entlang traditioneller Geschlechterrollen verlaufen. Mütter, die vor der Schwangerschaft als talentierte sogenannte High Potentials eine glänzende Karriere vor sich zu haben glaubten, verlieren beruflich den Anschluss und werden enttäuscht. Väter tragen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung unausgesprochen die wirtschaftliche Verantwortung für die Familie, was die Karriere eher befördert als behindert. Bei Frauen führt Elternschaft meist zu langen Erwerbsunterbrechungen und Rückkehr in Teilzeit, Väter arbeiten bestenfalls nach einer kurzen Karenz wieder Vollzeit und leisten häufig Überstunden. Das zeigen die für Österreich verfügbaren Statistiken.

Dabei wünschen sich viele Frauen mehr Erwerbsbeteiligung und bessere Karrierechancen und viele Männer würden gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und ihre Kinder beim Aufwachsen stärker unterstützen. Das Ziel ist eine faire, das heißt halbe-halbe Teilung von Erwerbsleben und Kinderbetreuung. Davon sind wir noch meilenweit entfernt, aber der Trend geht in die richtige Richtung. Wir sind stolz darauf, mit unserem EU-Projekt dazu beigetragen zu haben. Unser EU-Projekt wird weit über die Projektdauer hinaus wirken. Der erfolgte europäische Erfahrungsaustausch, die entwickelten Werkzeuge, Informationen und Denkanstöße werden auch in Zukunft zur Gleichstellung beitragen. Beispiele dafür sind die Broschüre Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & Co, der Online-Haushaltseinkommensrechner „gleich = berechnet“ oder die betrieblichen Fallbeispiele in männerdominierten Branchen.

Mein Dank gilt allen ProjektpartnerInnen, die mit ihrem Engagement, ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten zum Erfolg des EU-Projekts beigetragen haben.

Marc Pointecker,

Leiter der Gruppe Sozialpolitische Grundsatzfragen im Sozialministerium

Sektionschefin Ines Stilling:

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist für alle Personen ein wichtiger Faktor: sie betrifft Beschäftigte wie auch Führungskräfte, Betriebe und Organisationen und die Gesellschaft insgesamt.

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit gesetzt, für Personen mit Kindern ebenso wie für pflegende Angehörige. Der Ausbau qualitätsvoller Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägiger Schulformen zählen ebenso dazu wie auch die Regelungen der Elternteilzeit und Pflegeteilzeit/-karenz.

Trotzdem wird Kinderbetreuung und unbezahlte Familien- und Sorgearbeit weiterhin vorwiegend von Frauen geleistet, die die Herausforderungen einer tatsächlichen Vereinbarkeit leben und meistern. Um zu ergründen, warum Männer die bestehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit noch seltener nutzen, und wie Männer und Frauen auf dem Weg zu einer partnerschaftlicheren Aufteilung von Erwerbsarbeitszeit und Kinderbetreuung besser unterstützt werden können, wurde ein zweijähriges EU-Projekt geplant und durchgeführt.

In der Projektpartnerschaft von Frauen- und Sozialministerium, den Forschungseinrichtungen FORBA und L&R Sozialforschung und von Arbeiterkammer, ÖGB und Industriellenvereinigung wurde an der Haushalts-, der Betriebs- und der gesellschaftlichen Ebene angesetzt, um förderliche Faktoren und Hemmnisse auf dem Weg einer gleichberechtigten Aufteilung zu identifizieren. Auch gezielte Informationen und verstärkte Bewusstseins-schaffung bei ExpertInnen, in Betrieben und der Öffentlichkeit waren Teil dieser Kooperation.

Der vorliegende Endbericht gibt Einblicke in die Forschungsergebnisse zur betrieblichen Praxis und Lebensrealität von Elternpaaren, und stellt die Materialien und Publikationen sowie weitere Ergebnisse vor. Auf Basis der Forschungsergebnisse wurden zudem Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen formuliert, die Sie ebenfalls in diesem Bericht finden.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer bedeutet einen wesentlichen Schritt zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern. Durch eine stärkere Einbindung der Männer in die Familien- und Hausarbeit wird es Frauen ermöglicht, rascher wieder einzusteigen oder in höherem Stundenausmaß erwerbstätig zu sein. Durch eine Einbindung und Verantwortung der Väter von Anfang an, wie dies etwa durch die neu geschaffene Familienzeit nun etwas leichter möglich ist, wird auch eine dauerhaftere Beteiligung der Väter an der gemeinsamen Kindererziehung gefördert.

Durch eine solche Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, die mit einer besseren Vereinbarkeit für Männer ermöglicht wird, gibt es das Potential, Arbeitszeiten und Arbeitszeitverteilung generell neu zu diskutieren: Vereinbarkeit ist nicht nur ein Frauenthema, und nicht nur ein Männerthema – sondern betrifft alle. Erwerbsarbeit muss für alle Zeit für Familie, Sorgearbeit und sich selbst erlauben.

Es zeigt sich, dass trotz der erreichten Fortschritte der letzten Jahre noch ein weiterer Bewusstseinswandel notwendig ist, um Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auf allen Ebenen selbstverständlich zu machen und gelingen zu lassen. Dazu sind neben dem Engagement vieler einzelner Frauen und Männer auch Rahmenbedingungen notwendig, die eine gleichberechtigte und partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen. Dazu gehören der weiter notwendige Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägigen Schulformen, aber auch weitere Verbesserungen für pflegende Angehörige. Die gleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit ist ebenfalls essentiell, damit sich eine partnerschaftliche Aufteilung auch finanziell ausgeht. Karenzen und Elternteilzeit müssen für alle Beschäftigten ermöglicht und Teil der betrieblichen Normalität werden: bessere Vereinbarkeit für Väter und Mütter sollten keine Nachteile oder Hindernisse für Karriere und Unternehmen mehr darstellen, sondern vielmehr als Gewinn für alle Beteiligten gesehen werden.

Dieses Projekt leistete wichtige Beiträge dafür, genau den Wandel in Bewusstsein und in der Realität – für Eltern, Betriebe, Sozialpartner und Politik – weiter zu unterstützen. Mit den entstandenen Publikationen, Online-Informationstools wie www.gleich-berechnet.gv.at und den Forschungsergebnissen, die auch in diesem Bericht vorgestellt werden, sollen weitere Schritte auch zukünftig fundiert gesetzt und unterstützt werden.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ines Stilling,

Leiterin der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung des BKA/Frauen

2. HERAUSFORDERUNGEN, ZIELE UND ZENTRALE PROJEKTERGEBNISSE (HARALD FUGGER, SOZIALMINISTERIUM)

2.1. Hintergrund und Herausforderungen zur partnerschaftlichen Teilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Beschäftigung in Österreich

Während Österreich bei vielen sozialpolitischen Indikatoren in der EU weit vorn liegt, ist im Bereich Geschlechtergleichstellung noch einiges zu tun: Ein großer Gender Pay Gap wie auch ein erheblicher Gender Care Gap sind dabei die offenkundigsten Herausforderungen. Insbesondere in Hinblick auf die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung gibt es einen enormen Aufholbedarf: Zum Zeitpunkt des Projektantrages nahmen gemäß Daten des österreichischen Bundesministeriums für Familien und Jugend in Österreich im Jahr 2015 ca. 19% der Väter Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, 2017 waren es österreichweit 19,4% , in Wien schon 28,7%, in Vorarlberg 10,4% und im Burgenland 9,9% (Bundesministerium für Familien und Jugend , Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld, Stand 21.4.2017, Geburten bis 28.02.2017). In diesem Zusammenhang ist auch hervor zu heben, dass es erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitszeit von Eltern in Österreich gibt:

Die Teilzeitquote von Frauen betrug im Jahr 2015 47,8%, während im selben Jahr nur 9,8% der Männer teilzeitbeschäftigt waren. Gleichzeitig leisteten im 2. Quartal 2015 ca. 33% der Väter von kleinen Kindern nicht nur fallweise, sondern regelmäßig Überstunden (Statistik Austria, Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2004-2016, eigene Berechnungen, 2017). Eine Befragung des IHS (2016) zeigt u.a. jedoch eine Konvergenz der Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern: Frauen wollen mehr arbeiten, Männer weniger. Oft herrschen auch noch immer traditionelle Rollenbilder im Berufs- und Lebensalltag. Dies bestätigt auch eine aktuelle Sonderauswertung des Arbeitsklima Index´ (Schönherr 2017): Während 90% der Mütter von Kindern unter 15 Jahren angeben, ihre Erwerbskarriere aus Gründen der Kinderbetreuung unterbrochen zu haben, sagen das nur 3% der Väter. In dieser Auswertung wird auch aufgezeigt, dass Vereinbarkeit in den ersten beiden Jahren nach der Geburt besonders schwierig ist. Überstunden, atypische Lagen der Arbeitszeit, unregelmäßige Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitbelastungen wie Zeitdruck werden dabei als weitere Faktoren bei Problemen hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Gleitzeiten oder zeitsouveräne Arbeitszeitregelungen tragen hingegen zur besseren Vereinbarkeit bei.

Wichtig zu erwähnen ist es auch, dass es in Österreich wenig verlässliche Daten zur Inanspruchnahme von Elternkarenz von Seiten der Männer gibt. Österreichweit gehen etwa 3-4% der Väter in Elternkarenz (EUROFOUND 2015), im öffentlichen Dienst sind es immerhin 19% (Bundeskanzleramt 2017).

Ergebnisse aus dem aktuellen AK-Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer für die Jahre 2006-2014 zeigen insgesamt einen steigenden Trend, dass Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen. Die Dauer der Berufsunterbrechung während des Kinderbetreuungsgeldbezuges geht bei Männern jedoch zurück (Wiedereinstiegsmonitoring – AK, 2017).

Die horizontale Arbeitsmarktsegregation, weiterhin fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen (vor allem außerhalb der städtischen Gebiete) und stereotype Rollenbilder reproduzieren die traditionelle Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Betreuungsarbeit.

Aktuelle Erhebungen in Österreich zeigten, dass sich die Mehrheit der Bevölkerung eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung wie auch eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeit zwischen Vätern und Müttern wünscht. Wunsch und Wirklichkeit klaffen jedoch angesichts der tatsächlichen Lebensrealitäten der Eltern erheblich auseinander (IHS 2016).

2.2. PartnerInnen des EU-Projekts

Auf Grund der obig aufgezeigten Herausforderungen beteiligte sich Österreich im Rahmen des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 – 2020) bei einem EU-Call zur ökonomischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2015. Die ProjektpartnerInnen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Verbraucherschutz (Projektkoordination), die Sektion Frauen und Gleichstellung des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (BKA/Frauen), die Forschungsinstitutionen L&R Sozialforschung und die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA sowie die Arbeiterkammer Wien (AK), der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Industriellenvereinigung (IV) konnten dabei einen Projektzuschlag zu diesem EU-Projekt erreichen. Dieses EU-Projekt wurde innerhalb von zwei Jahren umgesetzt (Dezember 2015 - Dezember 2017) und aus Mitteln des EU-Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 – 2020) ko-finanziert.

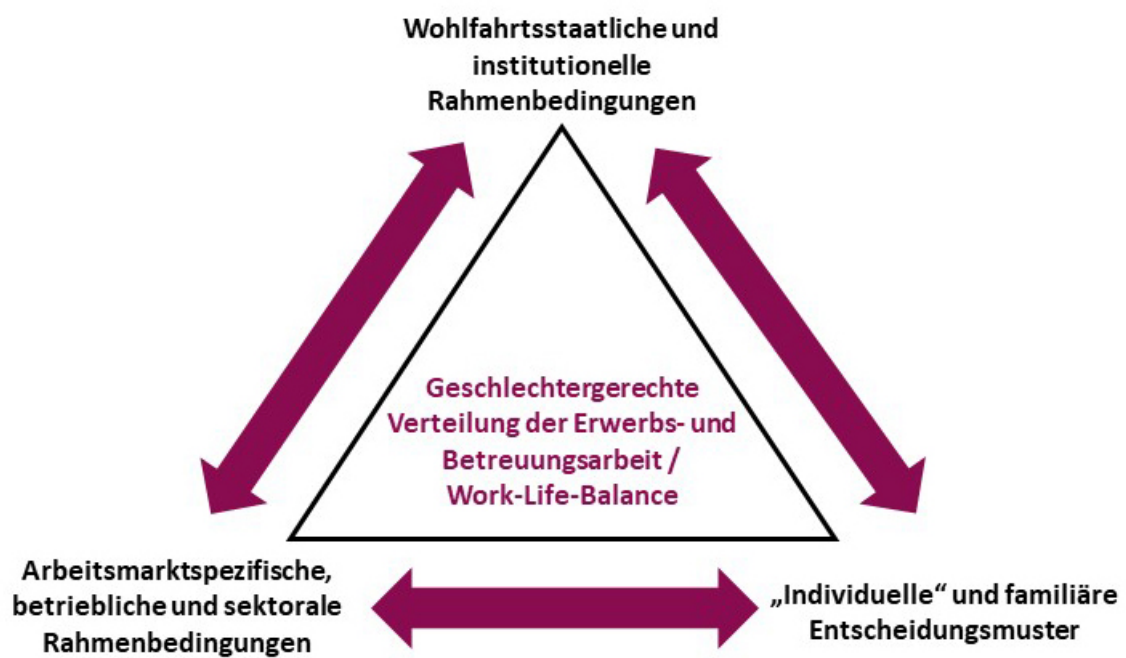
2.3. Gegenstand und Hauptziele des Projekts

Hauptfokus dieses EU-Projektes war es, Hindernisse, mögliche Chancen und wirksame Initiativen für eine künftige partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen

Frauen und Männern in Österreich zu untersuchen und zu identifizieren. Zielgruppen des Projektes waren dabei Unternehmen, erwerbstätige und werdende Eltern, Sozialpartner und BetriebsrätInnen und politische AkteurInnen sowie Beratungsorganisationen im Bereich Kinderbetreuung und Geschlechtergleichstellung.

Untersuchungen im Rahmen dieses EU-Projektes zu einer geschlechtergerechten Verteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit bewegten sich dabei in einem mehrdimensionalen Kontext auf den Ebenen der Betriebe, der Haushalte und der Gesellschaft, wie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:

Abbildung 1: Faktoren für eine geschlechtergerechte Verteilung der Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung



Quellenangabe: L&R in Anlehnung an Eurofound 2012

Das Projekt verfolgte insgesamt folgende Hauptziele:

- Förderung der Geschlechtergleichstellung durch erhöhte Väterbeteiligung in Karenz, (Eltern-)Teilzeit und in der (fortgesetzten) Betreuungsarbeit nach der Karenz
- Verankerung betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien insbesondere in männerdominierten Branchen, die es mehr Männern erlauben, in Karenz zu gehen und an der Erziehung/ Betreuungsarbeit teilzuhaben
- Erhöhung des Bewusstseins über positive Auswirkungen von partnerschaftlicher Aufteilung von Karenz und (Eltern)Teilzeit zwischen Eltern auf Haushalts-, Betriebs- und gesellschaftlicher Ebene

2.4. Inhalte, Aktivitäten und Ergebnisse

Haushaltseinkommensrechner www.gleich-berechnet.gv.at

Die Sektion Frauen und Gleichstellung des BKA/Frauen entwickelte den Online-Haushaltseinkommensrechner **gleich=berechnet**, der in leichter und verständlicher Weise die Effekte der Erwerbsarbeitszeit beider Elternteile auf das gesamte Familieneinkommen darstellt und eine Orientierung liefert, wie sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit auch finanziell ausgeht. Gleich=berechnet ist seit November 2016 unter www.gleich-berechnet.gv.at online. Als Zusatzfunktion wurde im Dezember 2017 ein Kalender zur Planung der gemeinsamen Karenz veröffentlicht.

Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für Väterbeteiligung

Projektpartnerin L&R Sozialforschung analysierte die betrieblichen Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung (etwa vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitmodelle, Papamonat, Elternteilzeit etc.) in männerdominierten Branchen. Dazu wurden unter anderem ExpertInnen-Interviews und Austauschtreffen mit österreichischen und europäischen ExpertInnen organisiert sowie eine BetriebsrätInnen-Befragung durchgeführt. Im Zentrum der Forschung stand die Erarbeitung von zehn betrieblichen Fallstudien in den Branchen Bau, Herstellung von Waren, Verkehr, Information und Kommunikation mittels derer bestehende Maßnahmen sowie der Bedarf aus Sicht der Beschäftigten und der Unternehmen erhoben wurden. Auf dieser Grundlage wurde auch ein Vereinbarkeits-Handbuch für Betriebe erarbeitet (siehe „Väter im Fokus: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb“ auf der Projektwebsite www.maennerundvereinbarkeit.at) Außerdem wurde ab*²austria von L&R Sozialforschung mit der Organisation und Durchführung von zwei Seminaren für Personalverantwortliche beauftragt. Diese Seminare wurden im Herbst 2017 unter dem Titel „Karenz und Teilzeitarbeit für Männer – vom Wollen zum Tun“ in Wien und Vorarlberg durchgeführt.

Partnerschaftliche Aufteilung auf Paarebene

Projektpartnerin FORBA untersuchte in qualitativen Fallstudien, wie die geplante partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit von Eltern umgesetzt wird. Die Feldforschung wurde vorab durch eine Literaturanalyse ergänzt. Die Untersuchungen geben Aufschluss darüber, wie Entscheidungsprozesse von Elternpaaren ablaufen und welche Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Umsetzung partnerschaftlicher Aufteilung beitragen bzw. diese behindern. Ein Katalog von Ergebnissen mit Praxisbeispielen wurde auf der Projektwebseite (www.maennerundvereinbarkeit.at) veröffentlicht.

Bewusstseinsbildung, Internationaler Erfahrungsaustausch, „Mutual Learning-Meetings“, Trainings

Die Veröffentlichung von gleich=berechnet wurde von einer österreichweiten Online-Medienkampagne begleitet. Im Rahmen einer europäischen Konferenz zur partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern im Mai 2017 in Wien wurden unterschiedliche Modelle zum „Papamonat“, zur Elternkarenz und zur Elternteilzeit aus zehn verschiedenen EU-Staaten vorgestellt sowie verschiedenste Einflussfaktoren diskutiert. Drei Mutual Learning Seminare für MultiplikatorInnen und StakeholderInnen (etwa NGOs, BetriebsrätInnen) wurden durchgeführt sowie Schlussfolgerungen für die betriebliche Ebene gemeinsam mit den beteiligten SozialpartnerInnen, ExpertInnen und StakeholderInnen diskutiert, ferner auch Schulungen für BetriebsrätInnen und Unternehmen konzipiert und abgehalten.

Zusätzlich wurden im Zuge des Projekts Informationsmaterialien, darunter eine umfassende Broschüre zu Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld und Folder zum Online-Rechner gleich=berechnet erarbeitet, sowie eine fokussierte, themenbezogene Pressearbeit geleistet. Eine spezifische, zielgruppenorientierte Informationsarbeit auf Basis unterschiedlicher Informationskanäle rundete das Informationsportfolio ab. Auf Grundlage der Betriebsfallstudien, der Fallstudien auf Paarebene und des internationalen Erfahrungsaustausches wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet. Alle Projektergebnisse, Aktivitäten und weitere Informationen finden sich auch auf der Webseite www.maennerundvereinbarkeit.at.

3. INTERNATIONALE UND EUROPÄISCHE(R) RAHMENBEDINGUNGEN, INITIATIVEN UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Während der Projektlaufzeit entstanden auf internationaler und europäischer Ebene Initiativen, die relevant sind für eine bessere Vereinbarkeit für Frauen und Männer und auch wichtige Bezugspunkte für dieses EU-Projekt darstellten. Die Adressierung des Vereinbarkeitsthemas auf internationaler und europäischer Ebene unterstreicht, wie wichtig die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten einer verbesserten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer nicht nur in Österreich ist.

3.1. Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen

Im September 2015 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen mit der Agenda 2030 17 neue Ziele zur nachhaltigen Entwicklung beschlossen (Vereinte Nationen, 2017). Als Bezugspunkte zur Geschlechtergleichstellung im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer wurden dabei u.a. die konkreten Zielsetzungen zur geteilten Verantwortung im Haushalt und der Familie (5.4), zur Beschäftigung von Frauen und Männern (8.5: „achieve full and productive employment and decent work for all women and men“) wie auch die systematische Einbeziehung der Genderperspektive bei der Umsetzung der Agenda 2030 festgelegt.

3.2. Rahmenbedingungen und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf europäischer Ebene (Harald Fugger, Sozialministerium)

Bisherige Rechtslage auf EU-Ebene

Die aktuell bestehende EU-Richtlinie 2010/18 zum Elternurlaub beruht auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner und legt u.a. folgende Mindeststandards für ihre Umsetzung in den EU-Mitgliedsstaaten fest: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Betreuung des Kindes von bis zu acht Jahren. Der Elternurlaub ist für eine Dauer von mindestens vier Monaten zu gewähren und sollte zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen grundsätzlich nicht übertragbar sein. Zur ausgewogenen Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile ist gemäß dieser EU-Richtlinie jedenfalls mindestens einer der vier Monate nicht auf den anderen Elternteil übertragbar. Ferner können die EU-Mitgliedsstaaten und/oder die Sozialpartner entsprechende Teilzeitregelungen festlegen. Ein „Papamonat“ für Väter nach der Geburt eines Kindes ist in dieser EU-RL noch nicht vorgesehen.

Eine wichtige Rolle hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt auch die Gleichstellungsgesetzgebung auf EU-Ebene (EU-RL, 2006/54/EG, EU-RL 2010/41/EU etc.) sowie die EU-RL über die Teilzeitarbeit.

Auf Grund der fehlgeschlagenen Verhandlungen zur Revision der EU-Mutterschutz-Richtlinie zog die Europäische Kommission dazu ihren Vorschlag zurück und initiierte stattdessen 2015 die „Roadmap - New start to address the challenges of work-life balance faced by working families“.

Gender Care-Gap in der EU

Die Realität in den EU-Mitgliedstaaten zeigt (siehe dazu u.a. „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the EU“-Eurofound 2015, Europäisches Parlament 2015, European Quality of Life Survey - Eurofound 2016, Europäische Kommission/Joint Employment Report 2017, Gender Employment Gap- Eurofound 2017), dass

- die Umsetzung der in der EU-Richtlinie 2010/18 festgelegten Mindeststandards nicht in allen EU-Mitgliedsstaaten vollständig erfolgt sein dürfte,
- Frauen noch immer den Großteil der Kinderbetreuungsarbeit übernehmen,
- die Beteiligungsquote von Männern an Elternkarenz und Elternteilzeit noch relativ gering, die Dauer der Inanspruchnahme eher kurz ist,
- es in vielen EU-Mitgliedsstaaten noch viel zu wenige leistbare (und qualitativ hochwertige) Kinderbetreuungseinrichtungen gibt.

All dies hat u.a. eine geringere Beschäftigungsrate, eine insbesondere in Österreich hohe Teilzeitbeschäftigungsrate sowie auch niedrigere Pensionen von Frauen zur Folge.

Vereinbarkeit im Kontext europäischer Prozesse und Verfahren

Im Rahmen der Methode der offenen Koordinierung der Sozialsysteme führte der EU-Sozialschutzausschuss in den Jahren 2016 / 2017 in Form von „multilateral surveillance“ bzw. von „Peer-Reviews“ zur Elternkarenz sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum zu ausgesuchten EU-Mitgliedstaaten durch („Peer-Reviews“, 2016/2017).

Die länderspezifischen Empfehlungen zur wirtschaftspolitischen Steuerung in der EU (Europäisches Semester) wiesen u.a. zu Österreich mehrfach auf einen erheblichen Reformbedarf im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer hin (Länderspezifische Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters, 2017).

Initiativen des Europäischen Parlamentes zur Vereinbarkeit

Das Europäische Parlament betonte in seiner EntschlieÙung vom 9. Juni 2015 die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern beim Elternurlaub und forderte notwendige Verbesserungen zu den Elternurlaubsregelungen (Europäisches Parlament, 2015). Ferner hob die EntschlieÙung des Europäischen Parlamentes vom 2. August 2016 die Notwendigkeit

der Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer hervor (Europäisches Parlament, 2016).

Neuer EU-Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Kommission zur „Work-Life-Balance“

Am 26. April 2017 legte die Europäische Kommission einen Entwurf für eine **EU-Richtlinie zur „Work-Life-Balance of parents and carers“** vor. Dieser sieht u.a. folgende Schwerpunkte vor:

- eine verpflichtende Einführung eines Vaterschaftsurlaubs“ („paternity leave“) im Ausmaß von zumindest 10 Arbeitstagen,
- eine Elternkarenz von zumindest 4 Monaten pro Elternteil, die nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden kann („use it or lose it-Prinzip“) und
- einen Einkommensersatz bei Inanspruchnahme von „Vaterschafts-, Eltern-, und Pflegeurlaub zumindest in der Höhe des Krankengeldes

Das **informelle Treffen der MinisterInnen für Beschäftigung, Sozialpolitik, Familie und Chancengleichheit in der EU** vom 19. - 20. Juli 2017 in Tallinn widmete sich dem Hauptthema „Work-Life-Balance, neue Formen von Arbeit, unterschiedliche Formen von Familie, Beteiligung von Männern bei der Aufteilung von Betreuungsaufgaben“. Damit wurde das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auf hoher politischer Ebene in den EU-Mitgliedsstaaten und auf EU-Ebene als wichtiges politisches Handlungsfeld behandelt.

Europäische Säule sozialer Rechte

Die im April 2017 von der Europäischen Kommission vorgestellte **europäische Säule sozialer Rechte** baut auf 20 Grundsätzen auf, welche in der zweiten Kategorie zu fairen Arbeitsbedingungen den **Grundsatz zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** vorsieht:

„Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.“

Am **EU-Sozialgipfel in Göteborg am 17.11.2017** unterzeichneten **die EU-Staats- und Regierungschefs sowie die SozialministerInnen der EU-Mitgliedsstaaten** eine Erklärung über die sozialen Rechte der EU-BürgerInnen, welche unter anderem das Recht auf Chancengleichheit, faire Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und gleichberechtigten Zugang zur Bildung umfasst. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die geteilte Verantwortung im Bereich der Betreuungstätigkeiten hingewiesen

3.3. ExpertInnen-Workshop „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Erfahrungen aus sechs europäischen Ländern“ (Nadja Bergmann und Claudia Sorger - L&R Sozialforschung)

Als internationaler Auftakt für das Projekt fand am 3. Juni 2016 ein von L&R Sozialforschung veranstalteter Arbeits-Workshop mit ExpertInnen aus unterschiedlichen europäischen Ländern statt. Neben ExpertInnen aus Österreich waren Island, Schweden, Deutschland, Slowenien, Dänemark und die Niederlande vertreten. Der Workshop zeigte auf, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich noch immer vor allem als „Frauenthema“ diskutiert wird, andere Länder hier aber schon ein paar Schritte weiter sind: So gibt es in Slowenien beispielsweise bezahlte Papawochen und entsprechende Vereinbarungen auf Kollektivvertragsebene. Die Elternkarenzgesetzgebung wurde im Jahr 2014 komplett verändert, mit dem Ziel, bestehende Ungleichheiten in der Inanspruchnahme zu reduzieren. Diese geänderte Gesetzgebung führte – so die Wahrnehmung der slowenischen Expertin – zu einer geänderten Sichtweise auch auf Ebene der Sozialpartner und auf Betriebsebene. Mittlerweile finden sich auch in männerdominierten Branchen Kollektivverträge, die auf Männer und Vereinbarkeit fokussieren. Aber auch in Island und Schweden hat die Gesetzgebung, die verbindliche Teile von Väternkarenz vorsieht, zur Etablierung einer gut entwickelten „betrieblichen Vereinbarkeitskultur“ geführt. Dadurch ist ein wichtiger Beitrag zu einem generell relativ gerechten System im Hinblick auf eine partnerschaftliche Aufteilung gelungen. Der Experte aus Deutschland stellte einerseits die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen vor, die dazu führten, dass rund ein Drittel der Väter in Deutschland in Karenz gehen. Diese „neue Normalität“ hat auch einen Kulturwandel in Unternehmen unterstützt, u.a. wurde von überbetrieblichen Väternetzwerken, einer speziell auf Männer fokussierte Informationspolitik zu Fragen der Work/Life-Balance und die Erarbeitung neuer Lösungen, um Führung, Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit zu vereinbaren, berichtet.

Lesetipp: Nachlese zum Workshop

Der Infofolder „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Ausgewählte europäische good practice Beispiele“ sowie die Präsentationen der internationalen ExpertInnen sind unter folgendem Link abrufbar:

<http://maennerundvereinbarkeit.at/eu-expertinnen-workshop>

Die TeilnehmerInnen am Workshop waren sich einig: Auch wenn in keinem europäischen Land von einer tatsächlich gleichen Aufteilung der Betreuungs- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern gesprochen werden kann, gibt es doch zahlreiche Länder, die rund um das Thema Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit schon weiter sind als Österreich – und Österreich noch einiges lernen bzw. verbessern kann.

In Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium wurde zu diesem länderübergreifenden Austausch ein Informationsfolder erstellt. In diesem Zusammenhang wurde in der Ö1-Sendereihe „Journal Panorama“ eine 30-minütige Radioreportage zu diesem EU-Projekt und über den Workshop gesendet.

3.4. Internationale Konferenz in Wien zur Förderung der Väterbeteiligung bei „Papawochen“, Elternkarenz und Kinderbetreuung (Harald Fugger - Sozialministerium)

Am 16. und 17. Mai 2017 fand die **internationale Fachkonferenz zur Väterbeteiligung an Karenz und Kinderbetreuung** statt.

Im Rahmen dieser Konferenz wurden verschiedenste Faktoren, welche die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung beeinflussen, behandelt und diskutiert:

- Aktuelle Rahmenbedingungen der EU und Daten in den EU-Mitgliedsstaaten zur Work-Life-Balance von Frauen und Männern
- Gesetzliche Grundlagen in verschiedenen europäischen Ländern zu Papawochen, Elternkarenz, Elternteilzeit und Geldleistungen im Bereich der Kinderbetreuung und deren konkrete Wirkung
- Die Rolle der Sozialpartner sowie Maßnahmen auf Betriebsebene
- Sozialökonomische Faktoren, traditionelle Rollenbilder und Gender-basierte Stereotypen
- Entscheidungsprozesse auf Partnerebene
- Information, Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung zu Rollenbildern

Webtipp: Nachlese zur Konferenz

Alle Präsentationen sowie weitere Informationen zur Konferenz sind auf der Webseite des Sozialministeriums unter folgendem Link abrufbar:

www.sozialministerium.at/conference_eu-project_workandfamily

In diesem Zusammenhang wurden auch aktuelle (Zwischen-) Ergebnisse von verschiedenen Projekten im Rahmen des EU-Calls zur wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vorgestellt.

Präsentation der Europäischen Kommission zu rechtlichen und nicht-rechtlichen Maßnahmen auf EU-Ebene zur Verbesserung der Vereinbarkeit

Der aktuelle **Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Kommission zur "Work-Life-Balance and Carers"**, geplante „nichtlegislative“ Maßnahmen wie auch auf Good-Practice-Beispiele einzelner EU-Mitgliedsstaaten zur stärkeren Väterbeteiligung wurden von der Europäischen Kommission vorgestellt und diskutiert (siehe dazu die Präsentation von Muriel Bissières).

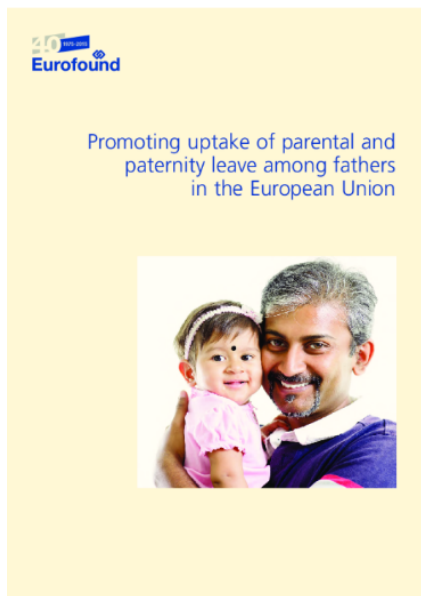
Abbildung 2: Illustration oft noch vorherrschender traditioneller Rollenbilder



Quellenangabe: Präsentation von Muriel Bissières, Europäische Kommission

Die vorgestellte EU-Richtlinie zur „Work-life-Balance“ sieht u.a. rechtliche Verbesserungen hinsichtlich einer stärkeren partnerschaftlicher Teilung der Kinderbetreuung vor: Rechtsanspruch für Väter auf mindestens 10 „Papatage“ nach der Geburt eines Kindes sowie Etablierung eines nicht auf den anderen Elternteil übertragbaren Rechtsanspruchs auf Elternkarenz von mindestens 4 Monaten pro Elternteil. Ferner wird die Europäische Kommission künftig auch verstärkt auf die bessere Durchsetzung von EU-Recht achten (z. B. betreffend Kündigungsschutz etc.) sowie die partnerschaftliche Teilung von Elternkarenz durch „Benchmarken“ im Rahmen des EU-Semesters verstärkt „monitoren“. Der bessere Zugang zu leistbaren und qualitativen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Beseitigung von ökonomischen Fehlanreizen etwa im Bereich des Steuersystems von EU-Mitgliedsstaaten werden in diesem Zusammenhang weitere Schwerpunkte im Kontext des EU-Semesters sein.

Aktuelle Daten zur Vereinbarkeit in den EU-Mitgliedsstaaten



Von Eurofound wurde ein internationaler Vergleich vorgestellt, der auf die gesamte Erwerbsbiographie und die dabei auftretenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen, nicht zuletzt aufgrund von Vereinbarkeit, einging (siehe dazu die Präsentation von Jorge Cabrita sowie die EUROFOUND-Studie „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the EU“, 2015). Blicke auf die Lebensarbeitszeit und auf das Erwerbseinkommen auf Haushaltsebene sowie „transformative“ Politiken zur Umverteilung von Arbeitszeit seien entscheidende Faktoren für zukünftige Vereinbarkeitsstrategien auf politischer, rechtlicher und unternehmerischer Ebene. Jorge Cabrita wies ferner auf die von Harald Fugger, u.a. Mitglied des Governing Boards

von Eurofound, angeregte aktualisierte Erhebung zu Vereinbarkeitsbestimmungen in Gesetzgebung und Kollektivverträgen in den EU-Mitgliedsstaaten hin (diesbezügliche Ergebnisse wurden im Oktober 2017 veröffentlicht, siehe dazu „Eurofound, Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2016“).

Gleichstellungsorientierte Perspektive in nordischen Ländern

In den nordischen Ländern (Dänemark, Finnland, Island, Norwegen, Schweden) gibt es traditionell einen stark gleichstellungsorientierten Ansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der im Wesentlichen über alle politischen Parteien hinweg Unterstützung erfährt (siehe dazu u.a. die Präsentationen von Ásdís A. Arnalds und Tine Rostgard). Der Schwerpunkt liegt dabei auf einem „dual earner/dual carer model“ zwischen den Geschlechtern. In den nordischen Ländern wurden zur Erhöhung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung „Papawochen“ mit Rechtsanspruch sowie „Väterquoten“ im Bereich Elternkarenz eingeführt („use it or lose-it“-Bestimmungen). Eine Sonderrolle spielt in diesem Zusammenhang Dänemark, wo „Väterquoten“ nur zeitlich begrenzt (1998-2001) eingeführt wurden und Kollektivvertragsregelungen fehlende notwendige gesetzliche Bestimmungen zur Elternkarenz und Elternteilzeit selektiv und sehr unterschiedlich abfedern.

Analysen und Daten zu den nordischen Ländern zeigen, dass die Einführung von „Papawochen“ sowie von „Väterquoten“ bei der Elternkarenz die wirkungsvollsten Maßnahmen waren, um substantiell die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Als herausragendes Beispiel wäre in diesem Zusammenhang **Island** zu erwähnen, wo die Beteiligungsquote der Väter an „child leave“ 80% und die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme 81,4 Tage beträgt.

Rechtsanspruch und hohe Einkommensersatzquoten bei „Papawochen“

Estland und **Litauen** zeichnen sich durch die Etablierung eines Rechtsanspruches für Väter an „Papawochen“ nach der Geburt eines Kindes (Estland: 10 Tage, Litauen: 30 Tage) und durch hohe Einkommensersatzquoten von bis zu 100% aus (siehe dazu u.a. die Präsentationen von Hanna Vsesiov und Vaidotas Kalinauskas). Die hohen Einkommensersatzquoten wie der etablierte Rechtsanspruch führen in der Praxis zu hohen Inanspruchnahmequoten bei den „Papawochen“ (Estland: 50%, Litauen: nahezu 100%). Darüber hinaus nimmt der Großteil der Väter auch weitgehend die rechtlich maximal gewährte Dauer zu den „Papawochen“ in Anspruch (Estland: 9,6 Tage, Litauen: 30 Tage). In **Slowenien** bestand 2017 der Anspruch auf bezahlte „Papawochen“ im Ausmaß von 25 Tagen (90%-ige Einkommensersatzquote, 80%-ige Inanspruchnahme) sowie von zusätzlichen 25 unbezahlten Tagen (15%-ige Inanspruchnahme). Ab 2018 wird es in Slowenien einen Anspruch auf 30 Tage bezahlte „Papawochen“ geben, die unbezahlten wurden abgeschafft (siehe dazu Präsentationen von Andrej Del Fabro und Pia Azman).

Verpflichtende Inanspruchnahme von „Papatagen“ und von Elternkarenz für Väter

Ohne auf die einzelnen Bestimmungen in den nachfolgend aufgezeigten Ländern zu Papatagen oder Elternkarenz näher einzugehen, erscheint es interessant, folgenden Aspekt herauszugreifen (siehe dazu u.a. die Präsentationen von Monica Parella und Maria do Rosario Fidalgo): Einzelne EU-Mitgliedsstaaten zeichnen sich im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a. dadurch aus, dass sie für Väter eine gesetzlich verpflichtende Inanspruchnahme von „Papatagen“ bzw. von „Papawochen“ (**Belgien**: 3 Tage, **Italien**: 2 Tage, ab 2018: 4 Tage, **Portugal**: 10 Tage) sowie von Elternkarenz (**Portugal**: 15 Tage) vorsehen. In diesen Ländern scheint eine gesetzlich etablierte Verpflichtung für Väter förderlich zu sein, sich zumindest in einem Mindestausmaß und v.a. nach der Geburt eines Kindes an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Rechtliche Maßnahmen determinieren somit die (Mit-)Verantwortung des Vaters an der Kinderbetreuung und helfen mit, existierende gesellschaftliche bzw. traditionelle Rollenbilder zu durchbrechen.

Anreize zur partnerschaftlichen Teilung der Elternkarenz und der (flexiblen)

Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeldleistungen sowie „Papaquoten“ bei Geldleistungen

Deutschland etablierte eine flexiblere Inanspruchnahme von Elternkarenz zwischen den Eltern und gewährt bei einer partnerschaftlichen Teilung der Karenz statt 12 zusätzlich 2 Monate Anspruch auf Karenz für die Eltern. Eltern von ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern haben einen Anspruch auf **Elterngeld Plus**, einer Flexibilisierung des Elterngeldbezugs. Ferner wird ein **Partnerschaftsbonus** von vier aufeinanderfolgenden, zusätzlichen Elterngeldmonaten für Eltern, die gleichzeitig mit 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig sind, gewährt.

Im zweiten Quartal 2015 nahmen 35,7% der Väter in Deutschland das Elterngeld, im 2. Quartal 2017 15,2 Prozent der Väter das Elterngeld Plus (durchschnittliche Bezugsdauer des ElterngeldPlus: 7,9 Monate gegenüber 2,9% beim „Basiselterngeld“) sowie 6% der Eltern den Partnerschaftsbonus in Anspruch (Statistisches Bundesamt, 2017 sowie Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dezember 2016).

Ca. 79% der Väter entschieden sich im Jahr 2014 für eine Mindestbezugsdauer des Elterngeldes von zwei Monaten, hingegen nahm der Großteil der Frauen (87%) die maximale Bezugsdauer von 12 Monaten in Anspruch. (u.a. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016).

Die für Geburten bis 28. Februar 2017 bestehenden Modelle zum Kinderbetreuungsgeld in **Österreich** sahen 2 bis 6 Monate Bezugsdauer an Kinderbetreuungsgeld für den zweiten Elternteil je nach gewähltem Modell vor. U.a. führte dies durchaus zu einem Anstieg der Inanspruchnahmequote beim Kinderbetreuungsgeld von Seiten der Väter (Februar 2017: 19,4%, Bundesministerium für Familien und Jugend), wenn auch v.a. die Modelle mit nur 2-3 Monaten (Variante „12+2“, Variante „15+3“) Väterbeteiligung gewählt wurden. Für Geburten ab 1. März 2017 gelten in Österreich neue Regelungen rund um das Kinderbetreuungsgeld (siehe dazu u.a. die Präsentation von Regine Gaube und die Broschüre Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & CO):

Eltern können zwischen einem flexiblen pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Konto oder einem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld wählen. Beim pauschalierten Kinderbetreuungsgeld-Konto sind jeweils 20% dem anderen Elternteil unübertragbar vorbehalten, beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sind von insgesamt 426 Tagen ab der Geburt des Kindes 61 Tage dem anderen Elternteil unübertragbar vorbehalten. Eltern, die sich den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes annähernd gleich im Verhältnis von mindestens 40% zu 60% aufteilen, erhalten zusätzlich einen **Partnerschaftsbonus** in Form einer Einmalzahlung von 1.000 EURO (500,- EURO pro Elternteil). Für den zweiten Elternteil, der sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmet, wurde ein **Familienzeitbonus** (ohne Rechtsanspruch und ohne Kündigungsschutz) in der Höhe von ca. maximal 700,- EURO, etabliert. Dieser Familienzeitbonus muss innerhalb eines fixen Zeitrahmens von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes im Ausmaß von mindestens 28 bis höchstens 31 Tagen (ohne Unterbrechung) konsumiert werden. Ein ausbezahlter Familienzeitbonus wird auf das allfällig später vom Vater bezogene Kinderbetreuungsgeld angerechnet.

Erste Daten zur Inanspruchnahme des Familienzeitbonus von Seiten der Väter bewegen sich bei etwa 2,55% (Bundesministerium für Familien und Jugend). Erste Daten zur Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus werden im Jahr 2018 vorliegen.

Möglichkeit der Übertragung von Karenzzeiten auf nahe Angehörige

An den Karenzmodellen in **Slowenien** und **Portugal** war bemerkenswert, dass die für den zweiten Elternteil reservierten Zeiten auch auf andere Bezugspersonen (etwa Großeltern) übertragen werden können. Diese Möglichkeit dürfte insbesondere für AlleinerzieherInnen oder sehr junge Eltern interessant sein.

Vereinbarkeitsbestimmungen in Kollektivverträgen

Neben gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es in verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten auch Vereinbarkeitsbestimmungen in Kollektivverträgen (Eurofound, 2016). In **Dänemark** werden fehlende notwendige gesetzliche Bestimmungen zu Papawochen oder zur Elternteilzeit von diesbezüglichen kollektivvertraglichen Bestimmungen selektiv „aufgefangen“ bzw. abgedeckt, was in der Praxis dazu führt, dass Beschäftigte je nach Branche/Betrieb unterschiedliche Ansprüche haben (siehe dazu u.a. auch die Präsentation von Tine Rostgard). Die Gesetzgebung ergänzende Bestimmungen betreffend Vereinbarkeit wie etwa vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten, „Papawochen“, Anrechnung der Karenzzeiten bei der Berufskarriere oder zusätzliche Ansprüche gibt es insbesondere auch in Ländern wie **Schweden, Frankreich, Österreich und Italien**.

Der erfolgte europäische Erfahrungsaustausch im Rahmen dieser Konferenz zur partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung hat gezeigt, dass in Ländern, in denen es

- eine Verpflichtung zum „Papamonat“ bzw. einen Rechtsanspruch auf einen „Papamonat“ („paternity leave“),
- einen für Väter ausschließlich vorbehaltenen Zeitraum an Elternkarenz („use it or lose it“-Prinzip),
- einen hohen Einkommensersatz während des „Papamonats“ bzw. während der Elternkarenz,
- ausreichende und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen und
- u.a. Differenzzahlungen zur Sozialversicherung während der Elternteilzeit

für die Eltern gibt, die Beteiligungsquote von Vätern am „Papamonat“, an Elternkarenz und Elternteilzeit besonders hoch sowie die Beschäftigungsrate von Frauen signifikant höher ist.

Die im Rahmen dieser Konferenz ebenfalls präsentierten Projekt(zwischen-)Ergebnisse der Projektpartnerinnen FORBA und L&R Sozialforschung sowie zur Öffentlichkeitsarbeit (Sozialministerium/Frauenministerium) werden in Kapitel 6 dieses Berichts dargestellt.

Präsentationen zu aktuell in verschiedenen EU-Ländern laufenden Projekten wie etwa zur Öffentlichkeitsarbeit (Finnland, Slowenien), zu einem „Gleichbehandlungsscheck“ (Deutschland)

Lesetipp:
Gleichbehandlungsscheck 2017

www.gb-check.de

und zu einer vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitszeit (Italien) gaben interessante Anregungen (siehe dazu auch das Kapitel 6 zur Öffentlichkeitsarbeit).

So entwickelte etwa das deutsche Projekt den **Gleichbehandlungscheck** als „Geschwistertool zum Einkommenscheck“, mit dem Unternehmen alle Prozesse und Strukturen auf Gleichstellung durchleuchten und überarbeiten. Während des Projekts seien mehr Unternehmen an einer Teilnahme interessiert gewesen als vorgesehen, was den Bedarf deutlich mache.

ExpertInnenworkshops zu Väterfrühkarenzen/Papamonaten und zur Elternkarenz

Zwei ExpertInnenworkshop zur Frühkarenzen für Väter („Papamonat“ bzw. „paternity leave“), moderiert von Katja Gerstmann (BKA/Frauen) sowie zur partnerschaftlichen Teilung von Elternkarenz, moderiert von Jorge Cabrita (EUROFOUND) waren ebenfalls Teil der Konferenz. Dabei wurden aktuelle Herausforderungen, gezielte Regelungen wie Maßnahmen zur Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung in den EU-Mitgliedsstaaten diskutiert (siehe dazu auch die Projekthomepage www.maennerundvereinbarkeit.at). Im Workshop zu den „paternity leaves“ wurden von den ExpertInnen als besondere Vorteile die Papamonate hervorgehoben, dass Väter damit „vorbereitet“ würden, auch später Betreuungsarbeit im Rahmen der Karenz zu leisten, was letztlich auch die Beziehung der Eltern zueinander und zu ihrem Kind stärke. Zudem seien Vätermomate ein Beitrag zum Kampf gegen Geschlechterstereotype – etwa indem dadurch Nachteile von Frauen am Arbeitsmarkt aufgrund der „zu erwartenden Schwangerschaft“ abgemildert würden – da nun auch Männer davon „betroffen“ seien.

Herausforderungen sahen die DiskutantInnen zum einen darin, sicherzustellen, dass Papamonate eher auf die Unterstützung der Partnerin und der jungen Familie, jedoch nicht darauf ausgelegt seien, dass Väter sich allein um ihre Kinder sorgen (etwa während die Frauen bereits wieder arbeiten). Dies müsse später, etwa im Rahmen der Karenz geschehen.

Um nachhaltige Regelungen zu schaffen, wurde in der Diskussion betont, müsse die staatliche Finanzierung gesichert werden und kommuniziert werden, dass ein Ausbau der Rechte auf Väterkarenz keine Einschränkung der Karenzrechte von Müttern, bzw. der gemeinsamen Karenzrechte der Eltern bedeute. Papamonate sollten daher als zusätzliche Regelungen geschaffen werden.

Als wesentliche Erfolgsfaktoren für eine hohe Väterbeteiligung wurden Rechtsanspruch und Kündigungsschutz auf Basis der internationalen Erfahrungen ebenso identifiziert wie hohe Lohnersatzraten (durch staatliche Leistungen). Zeit zum Bewusstseinswandel sei dabei sowohl in der Bevölkerung als auch bei Betrieben und SozialpartnerInnen notwendig. Auch Unternehmen müssten für die partnerschaftliche Planung von Karenzen, (interne) Vorbildwirkung und engagierte Umsetzung stärker in die Pflicht genommen werden. Dazu gehörten etwa auch Gleichstellungsberichte der Unternehmen, die

Vereinbarkeitsmaßnahmen für Frauen und Männer darstellen. Zur staatlichen Unterstützung dieser Anstrengungen könnte dies auch als Kriterium für öffentliche Auftragsvergaben herangezogen werden, so die internationalen ExpertInnen.

Im Workshop zur Elternkarenz wurden unter anderen folgende Aspekte diskutiert:

- Zielgerichtete Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den jeweiligen Materiengesetzen der EU-Mitgliedsstaaten sowie Etablierung von umsetzungsorientierten (Förder-) Maßnahmen, die zur tatsächlichen partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern beitragen.
- Konkrete Umsetzungsstrategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile im Rahmen von Kollektivverträgen könnten einen wesentlichen Beitrag für eine künftig tatsächliche partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern leisten.

4. VÄTERBETEILIGUNG AUF BETRIEBS- UND BRANCHENEBENE (NADJA BERGMANN UND CLAUDIA SORGER, L&R SOZIALFORSCHUNG)

4.1. Ziele und Forschungsdesign

Im Rahmen des Teilprojektes von L&R Sozialforschung wurden die Voraussetzungen und Potentiale für die betriebliche Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien für Väter untersucht. Ziel dieser Untersuchung war die Erhebung der Bedürfnisse und Erfahrungen von männlichen Beschäftigten und deren ArbeitgeberInnen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten, um daraus auch Schlussfolgerungen für eine bessere Verankerung von betrieblichen Vereinbarkeitsstrategien für Väter zu ziehen. Da die Beteiligung von Männern an Kinderbetreuung in männerdominierten Branchen noch schwieriger zu verwirklichen scheint als in anderen Branchen, wurde ein besonderer Fokus auf Betriebe in diesen Branchen gelegt. Als männerdominiert wurden hier Branchen definiert, in welchen über 70% der Beschäftigten Männer sind: In Österreich trifft das auf die Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“ zu.

Es wurden eine ausführliche Literaturanalyse sowie Recherche nationaler wie internationaler Fallbeispiele zum Thema, ein internationaler Austausch mit VertreterInnen aus sieben Ländern (siehe Abschnitt 3.1), österreichweite ExpertInnen-Interviews und die Veranstaltung sogenannter „Mutual Learning Meetings“ zum Thema mit VertreterInnen von Sozialpartnerorganisationen, Betrieben, Beratungseinrichtungen und weiteren ExpertInnen (siehe Abschnitt 4.3) durchgeführt. Zudem wurde in Zusammenarbeit mit den Frauensekretärinnen der Gewerkschaft PROGE sowie GPA-djp eine Befragung unter BetriebsrätInnen zum Thema durchgeführt und ausgewertet.

Das Kernstück der Forschungsarbeiten von L&R Sozialforschung war die Durchführung von Betriebsfallstudien in insgesamt zehn ausgewählten Betrieben in männerdominierten Branchen. Mit Hilfe dieser österreichweit durchgeführten Betriebsbeispiele wurden die betrieblichen Rahmenbedingungen für eine erhöhte Väterbeteiligung erhoben. Voraussetzung für die Auswahl der Betriebe war, dass diese bereits in irgendeiner Form im Bereich Männer und Vereinbarkeit aktiv sind, d.h. dass bereits Männer in Elternkarenz waren und/oder dass es vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitmodelle wie etwa Elternteilzeit gibt. Wichtig für die Auswahl war außerdem ein regionaler und branchenspezifischer Mix, ebenso wie eine ausgewogene Vertretung kleiner, mittlerer und großer Unternehmen.

Für die Erhebung konnten Großunternehmen wie ÖBB, Cisco oder Mondelez genauso gewonnen werden wie kleinere und mittlere Unternehmen verschiedenster Branchen aus unterschiedlichen Regionen Österreichs. In diesen Betrieben wurden insgesamt 48

Interviews mit Beschäftigten, GeschäftsführerInnen, Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen durchgeführt. Die Interviews wurden wörtlich transkribiert und mittels der Auswertungssoftware MAXQUDA nach inhaltsanalytischer Methode ausgewertet.

Nachfolgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die sich beteiligenden Firmen.

Tabelle 1: Überblick: Die beteiligten Unternehmen nach Anzahl der insgesamt Beschäftigten

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

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis der Interviews und Internetrecherche

L&R Sozialforschung möchte an dieser Stelle allen InterviewpartnerInnen ganz herzlich dafür danken, dass sie uns Zeit und vor allem Einblick in ihre Erfahrungen gewährt haben!

Genauere Informationen zu den Unternehmen und ein detaillierter Bericht zu den Betriebsfallbeispielen sind hier zu finden:

www.maennerundvereinbarkeit.at/unternehmensebene

4.2. Zentrale Ergebnisse

Ein näherer Blick auf die Verteilung von Erwerbsarbeitszeit, Karenzzeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit verdeutlicht, dass sich geschlechtsspezifische Schief lagen nur sehr zögerlich ändern. **Gerade in männerdominierten Branchen sind Kinderbetreuungszeiten und vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen und Arbeitszeiten für Männer eher die Ausnahme** als die Regel und es bestehen noch zahlreiche Hürden auf dem Weg zu einer

besseren Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern – wie auch durch die bisherige Faktenlage belegt ist:

- Der Wiedereinstiegsmonitor der Arbeiterkammer Wien (vgl. Riesenfelder & Danzer 2017) zeigt, dass die Frage, ob Männer Kinderbetreuungsgeld (KBG) in Anspruch nehmen, von der Branchenzugehörigkeit abhängt: Beispielsweise nehmen Beschäftigte im Sektor „Herstellung von Waren“ weniger Kinderauszeit in Anspruch als jene in anderen Sektoren des Dienstleistungsbereichs. Dies legt den Schluss nahe, dass sich die Inanspruchnahme von **Elternkarenz in männerdominierten Branchen schwieriger** gestaltet. Dennoch bleibt positiv festzuhalten, dass innerhalb der letzten Jahre auch in männerdominierten Branchen kontinuierlich mehr Männer KBG in Anspruch genommen haben: Zwischen 2006 und 2014 verdoppelte sich der Anteil der Männer unter den Personen mit KBG-Bezug.
- 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 Förderung (etwa Zulagen), aber **kaum mit arbeitszeitpolitischer Gestaltung bzw. einer vereinbarkeitsförderlichen Arbeitszeit- und Organisationskultur** statt. So ist der Anteil von Gleitzeitmodellen in den männerdominierten Branchen deutlich geringer als in anderen Branchen, während Schichtmodelle bzw. Arbeitszeitmodelle mit starren Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit für Männer (wie Frauen) erschweren können, größer ist (sh. Bergmann, Danzer & Schmatz 2014, Sorger 2014, Bergmann & Schiffbänker 2016).
- Ein Blick auf die **durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten** verdeutlicht ebenfalls, dass sich **Vereinbarkeit in männerdominierten Branchen eher schwierig gestaltet**. Diese sind von überdurchschnittlich hoher Vollzeitbeschäftigung von Männern (teilweise auch von Frauen) geprägt: die **Vollzeitquote** bei Männern in den Bereichen „Bau“ und „Herstellung von Waren“ beträgt **über 95%**. Bei männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren sinken die ohnehin schon geringen Anteile an **Teilzeit** in den betrachteten Branchen **gegen 0%**. Gleichzeitig steht eine **hohe Überstundenleistung** auf der Tagesordnung: vor allem in den Branchen „Kommunikation und Information“ sowie „Verkehr“ leisten über 30% der männlichen Beschäftigten Überstunden. Zwar sank die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern in den letzten Jahren leicht und auch in den männerdominierten Branchen ist dieser Trend bemerkbar. Allerdings sank auch jene von Frauen noch weiter, weshalb sich der „Working Time Gap“ in Österreich – im Gegensatz zum EU-weiten Trend – nicht schließt (alle Daten: Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2004-2016, eigene Berechnungen).

Ausgehend von dieser eher ernüchternden Faktenlage zur Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer in männerdominierten Branchen, wurden gezielt Betriebsfallstudien in diesen Branchen durchgeführt und es konnte gezeigt werden, dass sich auch hier ein neuer Trend abzeichnet: Unternehmensleitungen reagieren auf den vermehrten Wunsch von jungen Vätern, eine aktivere Rolle in der Kinderbetreuung zu übernehmen als die Generationen vor ihnen.

Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:

4.2.1. Bedarf der Männer an Vereinbarkeitslösungen steigt – Unternehmen reagieren darauf

„Der erste geht in Karenz und der zweite sagt, was der kann, kann ich auch. (...) Ein Mitarbeiter hat das vor sechs Jahren ins Rollen gebracht, dass sich die Mitarbeiter damit auseinandersetzen und die Männer dann auch in Karenz gehen.“

(Interview Geschäftsführung Kleinbetrieb)

„Wir haben jetzt einen jungen Technikerkollegen, der drei Monate in Karenz war. Aber das ist überhaupt kein Thema. Das wird sowas von akzeptiert.“

(Interview Geschäftsführung Großbetrieb)

„Wir haben unseren Neo-Vater motiviert, auch in Karenz zu gehen. Unsere Männer sind alle in Karenz gegangen.“

(Interview Geschäftsführung Kleinbetrieb)

Die Interviews mit männlichen Beschäftigten und der Leitungsebene deuten auf einen Rollenwandel hin und auf eine neue Selbstverständlichkeit von Männern, die mit dem Anspruch verbunden ist, Zeit mit den Kindern zu verbringen und sich aktiv an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Die Wünsche, die seitens der Mitarbeiter geäußert werden, nehmen in den letzten Jahren zu und werden zunehmend auch aktiv geäußert. Hier ist gewissermaßen ein Schneeballeffekt zu beobachten: Wenn ein Mitarbeiter Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nimmt, dann folgen andere dem Beispiel („Leuchttürme“). In den von uns untersuchten Betriebsfallbeispielen wird auch von älteren Kollegen berichtet, die diesen Entwicklungen größtenteils mit Verständnis begegnen und die Karenzzeiten von jungen Kollegen akzeptieren.

So hat sich der Anteil an jungen Männern, die Karenzzeiten in Anspruch nehmen, in den von uns befragten Unternehmen deutlich gesteigert. Vor allem der Trend zur Väternkarenz zeichnet sich in den Betriebsfallbeispielen ab und hier vor allem der Schwerpunkt auf kurze

Väterkarenz, also in den meisten Fällen die Inanspruchnahme von zwei Monaten bis zu einigen wenigen Fällen mit sechs Monaten. Die kurzzeitige Väterkarenz wird, so die Formulierung eines Interviewpartners der Führungsebene, „immer cooler“.

Eine Veränderung in den Einstellungen kommt auch bei der Führungsebene zum Ausdruck. Viele der von uns befragten Führungskräfte waren selbst in familiärer Auszeit und beschreiben diese Zeit als sehr wichtig und als prägend für ihre Haltung als Vorgesetzte. In diesem Zusammenhang wird auch ein gestiegenes Bewusstsein über die unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit von Beschäftigten mit kleinen Kindern sichtbar.

Führungskräfte, die selbst in Elternkarenz waren, werden auch als Rollenvorbilder im Unternehmen wahrgenommen. 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. So waren beispielsweise in einem von L&R Sozialforschung untersuchten Kleinunternehmen sowohl der Geschäftsführer als auch der technische Leiter in Karenz. Diese Beispiele zeigen, dass auch in Führungspositionen eine durchgängige Anwesenheit keine unbedingte Notwendigkeit darstellt, wenn organisatorische Vorkehrungen getroffen werden.

Pro-aktive positive Kommunikation zu Männer und Vereinbarkeit und „väter-/vereinbarkeitsfreundliches“ Betriebsklima

Zur Realisierung der Vereinbarkeitswünsche von Männern scheint es für diese besonders wichtig zu sein, dass der Betrieb dem Thema positiv gegenübersteht. Da es in vielen Betrieben bzw. gesamtgesellschaftlich noch nicht selbstverständlich ist, dass Betreuungsaufgaben und Karenz zwischen Frauen und Männern geteilt werden, bedarf es hier offenbar auch der entsprechenden Signale im Betrieb.

„Beispielsweise als ich erzählt hab im Rahmen einer Teamsitzung, dass ich Vater werde, dann sind alle aufgesprungen und haben mir gratuliert. Und die nächsten Fragen waren: Und? Wie teilt ihr euch das auf? Wie lange gehst du in Karenz?“

(Interview Mitarbeiter Kleinbetrieb).

„Ich habe schon damals beschlossen, dass ich bei den nächsten Kindern auch in Karenz gehen werde, weil die Firma es ermöglicht. Es hat schon bei anderen Kollegen die Möglichkeit gegeben, dass sie in Karenz gehen konnten. (...) Die meisten Firmen lassen die männlichen Arbeiter nicht einfach so in Karenz gehen.“

(Interview Mitarbeiter Großbetrieb)

Aus den Interviews mit den beschäftigten Männern (mit und ohne Kinder) wird die Wahrnehmung deutlich, dass in ihrem Betrieb mit Karenzwünschen (zumindest in gewissen Rahmen) positiv umgegangen wird und generell Vereinbarkeitsanliegen vorgebracht werden können bzw. auch möglichst berücksichtigt werden.

In fast allen Betrieben werden Männer durch eine aktive Kommunikation dazu ermutigt, über Karenz und Vereinbarkeit zu sprechen und diese in Anspruch zu nehmen: in Teamsitzungen, in Mitarbeitergesprächen oder im direkten Austausch mit den Vorgesetzten.

4.2.2. Väterkarenz wird unterstützt – vorwiegend für zwei Monate

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

(Interview Personalabteilung Mittelbetrieb)

„Zwei Monate finde ich schon kurz. Länger wäre es schöner gewesen. Ein Kollege ist sechs Monate in Karenz gegangen. Da hat man dann schon sehr viel vom Leben des Kindes miterlebt.“

(Interview Mitarbeiter Kleinbetrieb)

In den von uns untersuchten Betrieben ist Elternkarenz für Väter in der betrieblichen Realität angekommen, d.h. es wird mit einer gewissen Selbstverständlichkeit auf die Karenzwünsche von Männern reagiert. Die meisten Männer in unseren Beispielen, die in Elternkarenz waren, haben einen Zeitraum von zwei Monaten gewählt. Davon haben fast alle das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (12+2 Monate) bezogen. Aus Sicht der Unternehmen lässt sich eine Abwesenheit von zwei Monaten relativ einfach organisieren, da für diese Zeit in den meisten Fällen keine Vertretung engagiert werden muss, sondern die Arbeit im Team „aufgefangen“ wird, etwa mittels Überstunden.

Längere Abwesenheiten werden von den Vorgesetzten (aber auch von den Beschäftigten selbst) problematischer gesehen und oft wird mit einer „Unersetzbarkeit“ argumentiert. Obwohl die Argumente gegen eine längere Karenzzeit auch auf Frauen zutreffen, werden sie für Männer anders interpretiert, da die Übernahme der Betreuungspflichten in Form einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz für Frauen immer noch „selbstverständlicher“ gesehen wird. Hier benötigt es noch ein Umdenken und eine Bereitschaft zur Umorganisation in den Betrieben. Den Männern unserer Betriebsbeispiele, die Karenz in Anspruch genommen haben, ist in der Reflexion ihrer Erfahrungen durchaus bewusst, dass eine zweimonatige Elternkarenz nicht den gleichen Effekt hat wie ein längerer Zeitabschnitt.

„Für mich hat das mehr den Charakter eines Abenteuerurlaubs gehabt. Zwei bis drei Monate und dann war's auch noch im Sommer, das war nicht ganz das

wirkliche Leben. Ich glaube sechs Monate wären einen Tick anstrengender gewesen. Ich glaube ein Jahr Karenz ist nicht ganz so abenteuerlich wie zwei Monate Karenz.“

(Interview Mitarbeiter Mittelbetrieb)

Da in keinem der von uns befragten Unternehmen ein bezahlter oder unbezahlter „Papamonat“ (also eine Väterfrühkarenz) vorgesehen ist, die meisten Väter aber gerade nach der Geburt des Kindes gerne die ersten Wochen bei der Partnerin und dem Baby verbringen wollen, organisierten es sich viele Befragte selbst, am Anfang zu Hause bleiben zu können (siehe auch Abschnitt 5.2.2). Die meisten befragten Beschäftigten behelfen sich in der Zeit nach der Geburt des Kindes mit längeren Urlaubsphasen. Diese selbstorganisierte Zeit zu Hause wird von den Unternehmen zwar prinzipiell unterstützt, allerdings als „individuelle Entscheidung“ gesehen. Einer verbindlichen Regelung des Papamonats steht die Führungsebene hingegen meist ablehnend gegenüber.

4.2.3. Arbeitszeit: Derzeitiger Fokus in den Betrieben liegt auf der Lage und nicht auf der Verkürzung der Arbeitszeit

„Es hat sich schon herumgesprochen, dass es das Karenzmodell gibt, aber dass ein Mann seine normale Arbeitszeit reduziert, ich glaub das ist überhaupt nicht durchgedrungen.“

(Interview Mitarbeiter Mittelbetrieb)

„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. Früher anfangen kann man sowieso nicht. Das passt jetzt gut so.“

(Interview Mitarbeiter Kleinbetrieb)

Auffallend ist, dass das Thema Vereinbarkeit für Männer in den Betrieben sehr stark unter dem Fokus der Flexibilität der Arbeitszeit diskutiert wird, 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 ermöglicht werden kann.

Entwicklung von Arbeitszeitmodellen zur Unterstützung von Vereinbarkeit

So steht derzeit in vielen Betrieben die Entwicklung von bedarfsorientierten Arbeitszeitmodellen unter Einbeziehung der Bedürfnisse der Beschäftigten im Fokus – immer mehr werden hierbei auch mögliche Vereinbarkeitsbedürfnisse der Männer wahrgenommen und das Thema wird nicht automatisch als „Frauenthema“ behandelt.

Die Möglichkeit von Gleitzeit bzw. die Ausdehnung von Gleitzeit auf möglichst alle Beschäftigtengruppen wird hier als ein wichtiger Ansatzpunkt genannt. Vor allem kleinere Betriebe jonglieren mit – wie sie es nennen – „handgestrickten Arbeitszeiten“ und versuchen so in Absprache mit den Beschäftigten abgestimmte Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Mittlere und vor allem größere Unternehmen entwickeln verstärkt strukturierte Arbeitszeitmodelle, die möglichst viele Beschäftigtengruppen dabei unterstützen sollen, ihren Bedürfnissen entsprechend arbeiten zu können. Beispielsweise werden Modelle mit unterschiedlichen Beginn- und Endzeiten angeboten und/oder Modelle entwickelt, welche mit vier Wochentagen auskommen etc. Die Idee dahinter ist, dass die Beschäftigten das jeweils passende Modell auswählen können.

Relativ selten finden sich Beispiele für Betriebe, in denen auch die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitverkürzung aktiv beworben wird. Zwei Beispiele hierzu: ein großes Unternehmen ermöglicht die Wahl der Arbeitszeit in einem Korridor zwischen 15 und 40 Wochenstunden mit Möglichkeiten des Wechsels (vorgesehen ist alle zwei Jahre Wahlmöglichkeit), ein anderes bewirbt die (verlängerte) Elternteilzeit.

Beispiel: Vereinbarkeitsbedingte Arbeitszeitwünsche weitestgehend ermöglichen

„Wir haben ja den Ansatz, dass wir die Leute fragen: was wäre für euch ideal?“
(Interview Betriebsrat Großbetrieb).

In diesem Großbetrieb wurde als gemeinsames Ziel von Personalleitung und Betriebsrat formuliert, dass die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten weitestgehend berücksichtigt werden, sowohl hinsichtlich der Lage als auch der Dauer der Arbeitszeit. Der gesetzliche Anspruch auf **Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes wurde auf das 10. Lebensjahr ausgedehnt** und im Rahmen dieser Regelung wird probiert, für alle Seiten passende Möglichkeiten zu suchen, die einerseits den betrieblichen aber auch individuellen Bedürfnissen entsprechen. Der Betriebsrat hat hier eine aktive Rolle und es wurden entsprechende Betriebsvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat abgeschlossen. Neben der Ausdehnung der Elternteilzeit bis zum 10. Lebensjahr war es auch ein Anliegen, Elternteilzeit für alle Beschäftigtengruppen bzw. in allen Arbeitsbereichen zu ermöglichen.

4.2.4. Vereinbarkeit im Schichtbetrieb?

In Schichtbetrieben steht die Organisation der Arbeitszeit zudem vor einer besonderen Herausforderung, wenn es darum geht, die Bedürfnisse für Vereinbarkeit mit familiären Pflichten zu berücksichtigen. Sowohl die Literatur als auch verschiedene betriebliche Beispiele zeigen, dass in den Unternehmen oft zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen differenziert wird: bei manchen scheint es einfacher zu sein auf

Betreuungswünsche einzugehen, bei anderen schwieriger. Aber: auch in den schwierigen Bereichen – beispielsweise Schichtbetrieben – wird stärker probiert, für jene Beschäftigtengruppen Lösungen zu finden, für die es sonst oft vorschnell heißt „geht nicht“.

Besonders hervorzuheben sind hier verschiedene Ansätze rund um den Schichtbetrieb. Die untersuchten Betriebe jonglieren hier mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen oder probieren, bestehende Modelle entsprechend den Vereinbarkeitswünschen der Beschäftigten zu modifizieren.

Am Beginn eines Prozesses zu einer Neugestaltung der Schichtmodelle bzw. einer Adaptierung dieser nach Vereinbarkeits-Bedürfnissen der Beschäftigten steht oft eine Befragung der Beschäftigten zu ihren Wünschen. Wenn hier auch die Betreuungsaufgaben der männlichen Beschäftigten als ein Planungsfaktor herangezogen werden, kann dies ein wichtiger Schritt in Richtung vereinbarkeitsfreundlicher Schichtmodelle sein.

Tatsächlich zeigt sich in unseren Beispielen, dass die aktive Kommunikation und Auseinandersetzung mit den Wünschen der Beschäftigten wesentlicher Ausgangspunkt für die Betriebe ist.

Beispiel: Organisation von Schichtarbeit

Die von Schichtarbeit (im weitesten Sinn) bzw. von koordinierten Arbeitszeiten betroffenen Betriebe schlagen ganz unterschiedliche Wege ein, wie sie mit dem Thema Vereinbarkeit und Schichtbetrieb umgehen. Auf Basis der erfolgten Bedarfserhebung wurden zusammenfassend folgende Ansatzpunkte gefunden:

- **Anpassung der Beginn- und Endzeiten** an den Vereinbarkeitsbedarf
- Etablierung **eigener „familienfreundlicher“ (Teilzeit-)Schichten oder spezifischen Schichten**, neben den „normalen“ Schichten
- Experimentieren mit **unterschiedlichen Planungsmodellen** unter Einbeziehung der Beschäftigten und des Betriebsrates: wie kann eine für die meisten am besten passende Lösung getroffen werden (Fokus Work-Life-Balance und nicht Rang oder Alter)
- Etablierung von **eigenen fixen Arbeitszeitbereichen** für spezifische Bedarfslagen – oft zeitlich begrenzt
- Individuelle **Einzel-, Übergangs- bzw. Notfalllösungen**
- Zudem hilft – egal welches Modell angeboten wird – ein **längerer Planungsmodus**, damit die MitarbeiterInnen sich mit den PartnerInnen und anderen Betreuungspersonen besser abstimmen können.

Vor allem in mittleren und größeren Betrieben nimmt ein aktiver Betriebsrat hier eine wichtige Rolle ein. Sowohl wenn es um die Vermittlung entsprechender Informationen an die (männlichen) Beschäftigten geht, dass beispielsweise auch sie Elternteilzeit in Anspruch nehmen können, als auch bei der Ausgestaltung der Arbeitszeitmodelle entlang von Vereinbarkeitsansprüchen.

Die von L&R Sozialforschung analysierten Betriebsbeispiele verdeutlichen jedenfalls, dass das Thema „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ – wenn auch zögerlich – 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“, das in der betrieblichen Verantwortung liegt. Hier zeigen die Beispiele, dass es prinzipiell auch in diesen Arbeitsbereichen möglich ist und wie eine bessere Abstimmung der betrieblichen Norm mit den Vereinbarkeitsbedürfnissen der dort Beschäftigten gelingen kann.

4.3. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen wurden in drei von L&R Sozialforschung organisierten Mutual Learning Meetings in Wien, Salzburg und Klagenfurt sowie in einem Treffen mit Sozialpartnerorganisationen vorgestellt und diskutiert. FORBA stellte Ergebnisse der Interviews mit (werdenden) Elternpaaren über die Inanspruchnahme von Väterkarenz, Elternteilzeit des Vaters sowie die (geplante) Aufteilung der Kinderbetreuung vor (siehe Abschnitt 5.2), L&R Sozialforschung berichtete über die Ergebnisse der Betriebsstudien in den männerdominierten Branchen Bau, Herstellung von Waren und Verkehr, Information und Kommunikation. Im Austausch mit ExpertInnen – aus Sozialpartnerorganisationen, Unternehmen, Beratungsstellen und Landesorganisationen – wurden Strategien diskutiert, wie eine gerechtere Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten unterstützt werden kann.

Auf dieser Basis wurden Maßnahmenempfehlungen für die gesellschaftliche, politische und betriebliche Ebene diskutiert.

Im Folgenden werden jene Schlussfolgerungen und Empfehlungen, welche für die betriebliche Ebene erarbeitet wurden, zusammengefasst:

Verankerung von Vereinbarkeit in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen

Sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene fehlen Vereinbarkeitsstrategien, die ausdrücklich auch Väter berücksichtigen und ansprechen sowie eine stärkere Väterbeteiligung hinsichtlich Elternkarenz und Elternteilzeit aktiv fördern.

Auch auf Ebene der Kollektivverträge findet das Thema noch zu wenig Berücksichtigung. So findet sich der Papamonat zwar in einigen ausgewählten Kollektivverträgen, aber teilweise ohne Kündigungsschutz und ohne Rechtsanspruch.

Die Betriebsfallbeispiele zeigen, dass den BetriebsrätInnen eine wichtige Rolle zukommt, wenn es um die betriebliche Verankerung von Vereinbarkeitsstrategien geht. Von dieser Seite können Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgehen, die auch in Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden wie beispielsweise die Verankerung von Vereinbarkeitsfragen in MitarbeiterInnengesprächen oder die Initiierung von Betriebskindergärten.

Positive Kommunikation, Information und Vernetzung zu Vereinbarkeit für männliche Beschäftigte

Eine positive Kommunikation des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auch Männer anspricht, trägt sehr viel zu einem väterfreundlichen bzw. vereinbarkeitsfreundlichen Betriebsklima bei. Wie aus den Betriebsfallbeispielen ersichtlich wurde, ist es für die Realisierung von Vereinbarkeitswünschen für Männer besonders wichtig, zu wissen, dass der Betrieb diesem Thema positiv gegenübersteht. Da es eben in sehr vielen Betrieben bzw. gesamtgesellschaftlich noch nicht selbstverständlich ist, dass Betreuungsaufgaben und Karenz zwischen Frauen und Männern geteilt werden, bedarf es hier der entsprechenden Signale. Männliche Beschäftigte im Betrieb über eine aktive Kommunikation zu ermutigen, über Karenz und Vereinbarkeit zu sprechen und diese in Anspruch zu nehmen, kann dabei als ein erster Schritt gesehen werden. Egal ob als Thema von Teamsitzungen, fest verankert in MitarbeiterInnengesprächen oder im direkten Austausch mit den Vorgesetzten. Vereinbarkeit wird so nicht mehr als rein „privates“ Thema wahrgenommen und insbesondere in spezialisierten Fachberufen wird so auch die Bindung der MitarbeiterInnen ans Unternehmen gefördert.

Auch das Sichtbarmachen und die Vernetzung von aktiven Vätern auf betrieblicher Ebene trägt dazu bei, den oft von diesen empfundenen „Exotenstatus“ entgegenzuwirken und den aktuellen gesellschaftlichen sowie individuellen Wünschen nach einer stärkeren Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung anzupassen. So können Ansprechpartner im Betrieb geschaffen werden, die ihre Erfahrungen und Informationen an andere (werdende) Väter weitergeben.

Männer in Führungspositionen, die Elternkarenz und Elternteilzeit in Anspruch genommen haben, werden von Beschäftigten sehr stark als Rollenvorbilder wahrgenommen; dies sollte daher auch sichtbar gemacht werden.

Bei großen Unternehmen sind auch Unternehmensleitbilder förderlich, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Männer verankert ist.

Karenzmanagement: Verbindlichkeit und Planbarkeit auch für Väter

Die Länge der Elternkarenz der Väter in den von uns untersuchten Betrieben beschränkt sich meist auf zwei bis maximal drei Monate. 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. Hier fehlen noch die positiven Beispiele, dass eine Elternkarenz, die über zwei bis maximal drei Monate hinausgeht, machbar ist.

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 solcherart informeller „Papawochen“ von Vätern je nach Entgegenkommen des Betriebs. An diesem Sachverhalt dürfte sich auch mit der aktuellen Einführung des Familienzeitbonus nicht viel geändert haben, da dieser ohne begleitenden arbeitsrechtlichen Rechtsanspruch etabliert wurde. Es wäre daher besonders wichtig, einen arbeitsrechtlichen Rechtsanspruch zu Papawochen auch in der Privatwirtschaft gesetzlich zu verankern, um den Vätern die Sorge um den Arbeitsplatz zu nehmen. Dies würde auch als klares Signal zum Stellenwert der Väterbeteiligung – auch auf betrieblicher Ebene – wahrgenommen werden.

Insgesamt scheint es in Betrieben bis dato nur sehr begrenzt ein „Elternkarenzmanagement“ zu geben – die Etablierung eines systematischen Elternkarenzmanagement auch für Väter könnte die praktische Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Betrieben erheblich fördern.

Väterfreundliche Arbeits(zeit)modelle und Elternteilzeit auch für Väter

Speziell in den von uns untersuchten männerdominierten Branchen ist Vollzeit die Norm und Abweichungen von dieser Norm über einen längeren Zeitraum von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite 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 nicht nur eine Verkürzung der Arbeitszeit sondern auch eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit möglich ist. 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.

In der Schichtarbeit können unterschiedliche Modelle bessere Vereinbarkeit ermöglichen – entgegen dem verbreiteten Argument, dass sich Schichtarbeit in männerdominierten Betrieben nicht anders organisieren lässt. Positive Beispiele zeigen, dass auch eine Umstellung der Schichtmodelle bzw. die Einführung zusätzlicher Schichten die Vereinbarkeit (auch) in männerdominierten Betrieben verbessern. Wichtig ist es dabei, schichtspezifische Zulagen und Vergütungen im Auge zu behalten und vor allem als ersten Schritt die Zeitbedürfnisse der Beschäftigten zu erheben.

Grundsätzlich ist vor allem für die von L&R Sozialforschung untersuchten männerdominierten Branchen ein Aufbrechen der unterschiedlichen Wertigkeit von Vollzeitarbeit und (vollzeitnaher) Teilzeitbeschäftigung relevant. 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 ermöglicht werden kann. Hier benötigt es noch ein Umdenken und eine Bereitschaft zur Umorganisation in den Betrieben, um auch Männern zumindest phasenweise eine Verkürzung der Arbeitszeit zu ermöglichen. 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.

5. AUFTEILUNG VON ERWERBSARBEIT UND KINDERBETREUUNG AUF PAAREBENE (INGRID MAIRHUBER UND KARIN SARDADVAR, FORBA)

5.1. Zielsetzungen und methodische Vorgehensweise

Im Teilprojekt **Partnerschaftliche Teilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Betreuungsarbeit: Wünsche und Wirklichkeiten** des Projektes **Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie** untersuchte die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse von Elternpaaren in Bezug auf die Aufteilung von Elternkarenz sowie Elternteilzeit und Kinderbetreuung. Ziel der Forschung war es, besser zu verstehen, warum zwischen der **gewünschten und tatsächlichen väterlichen Beteiligung** an Karenz und Betreuung markante Unterschiede bestehen. Das FORBA-Projekt widmete sich folglich der **Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit** in Bezug auf eine partnerschaftliche Teilung der Betreuungsarbeit.

Um dieser Frage nachzugehen, führten die Politikwissenschaftlerin Dr. Ingrid Mairhuber und die Soziologin Dr. Karin Sardadvar eine **internationale Literaturstudie** und eine **empirische Studie** durch. Die empirische Forschung basierte auf **einem innovativen qualitativen Forschungsdesign**, bei dem Elternpaare zu zwei Zeitpunkten interviewt wurden. In der qualitativen empirischen Sozialforschung werden üblicherweise wenige Fälle, diese jedoch tiefgehend und mit speziellen analytischen Methoden erhoben und untersucht.

Herzstück der empirischen Forschung waren ausführliche **Interviewgespräche mit neun Elternpaaren zu zwei Zeitpunkten**: einmal während der Schwangerschaft oder in der frühen Phase der Elternkarenz, und einmal, wenn die Teilung der Karenz im Paar bevorstand oder in einer späteren Phase der Elternkarenz. Zehn verschiedengeschlechtliche Paare in verschiedenen Bundesländern und in unterschiedlichen Erwerbsarbeits- und Familienkonstellationen wurden in einer ersten Runde interviewt, neun davon konnten auch einige Monate bis ein Jahr später ein zweites Mal interviewt werden.

Diese Herangehensweise erlaubt es im Speziellen, zu untersuchen, wie sich die **Vorstellungen von der Aufteilung der Betreuung im Lauf der Zeit ändern**. Vor allem aber lässt sich rekonstruieren, woran eine zuvor geplante partnerschaftliche Aufteilung möglicherweise **in der Realität scheitert** – oder aber, was zu ihrer **Umsetzbarkeit beiträgt**.

Wichtig zum Verständnis der Ergebnisse ist, dass für sämtliche interviewte Elternpaare noch die **Kinderbetreuungsgeldmodelle vor der Reform für Geburten ab 1. März 2017** galten (zu den genauen Regelungen siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017).

Zur **Fallauswahl**: Der Fokus in diesem Projekt lag a) auf Elternschaft in aufrechten Paarbeziehungen, b) auf verschiedengeschlechtlichen Partnerschaften und c) auf solchen Paaren, in denen jedenfalls irgendeine Form der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung geplant war. Es wurden also bestimmte gesellschaftlich ebenfalls relevante Konstellationen, wie Alleinerziehende, getrennte Eltern, gleichgeschlechtliche Elternpaare oder Eltern, die eine gänzlich traditionelle Aufteilung anstreben, in diesem Projekt nicht untersucht. Die zehn untersuchten Elternpaare hatten folglich einige Merkmale gemeinsam, unterschieden sich aber auch nach diversen Aspekten: Die Stichprobe variiert nach Region (Bundesland; Stadt/Land), Branche (dabei lag ein Schwerpunkt auf männerdominierten Branchen); Unternehmensgröße (die Arbeitgeber sind große, mittelgroße und kleine Betriebe); Bildungsstand (die Eltern haben unterschiedliche formale Bildungsniveaus: Lehre, Sekundärniveau, Universitätsabschluss) und Arrangement der Väterbeteiligung (Karenz-/Kinderbetreuungsgeldmodell, (Eltern-)Teilzeit, (informelle) Papawochen, Sabbatical). Beim Feldzugang, d.h. beim Finden geeigneter InterviewpartnerInnen, wurde FORBA von den Projektpartnerinnen L&R Sozialforschung und Arbeiterkammer Wien unterstützt.

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes wurden gemeinsam mit der Projektpartnerin L&R Sozialforschung in **Workshops mit politischen AkteurInnen und Interessenvertretungen** diskutiert. Auf Basis der Ergebnisse der empirischen Forschung, der Literaturrecherche und der Workshops wurden von FORBA und L&R Sozialforschung **Maßnahmenempfehlungen** für die gesellschaftliche, politische und betriebliche Ebene herausgearbeitet (siehe Abschnitt 5.3 und 4.3). **Ausgewählte Ergebnisse mit Fallbeispielen**, allgemeinverständlich aufbereitet und niederschwellig zugänglich, sind auf der Projektwebseite

<http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene> veröffentlicht.

5.2. Zentrale Ergebnisse

5.2.1. Väterkarenz: Angst vor Nachteilen und Wunsch nach Erwerbsunterbrechung

Der Anteil der Väter, die im April 2017 Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nahmen, betrug in Österreich insgesamt 19,4 Prozent. Väter nehmen jedoch meist nur jeweils einen kleinen Anteil des gewählten Kinderbetreuungsgeldmodells in Anspruch. Sie orientieren sich dabei offensichtlich an der jeweils geringstmöglichen Zahl an Monaten (zu den Regelungen siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017).

Unübersichtlichkeit der Regelungen

Die Tatsache, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Elternkarenz vom Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld getrennt ist, sowie die Komplexität der unterschiedlichen Varianten der Kinderbetreuungsgeldregelungen (einschließlich der Zuverdienstgrenze) führen einerseits dazu, dass die Informationsbeschaffung für werdende Eltern schwierig ist. Andererseits zeigen die Fallstudien, dass Väterkarenzwünsche mitunter aufgrund fehlender Information nicht umgesetzt werden können. Daran ändert auch die Neuregelung des

Kinderbetreuungsgeldes für Geburten ab März 2017 grundsätzlich nichts. Insbesondere bei ungewöhnlichen Situationen – z.B. häufige Wechsel des Arbeitsstundenausmaßes in der Vergangenheit – planen Eltern ihre Karenz manchmal unter großer Unsicherheit, weil ihnen wesentliche Informationen fehlen.

Fallbeispiel: Herr I., Angestellter

Herr I. war mit seinem zweiten Kind in Karenz und bezog Kinderbetreuungsgeld, wollte das aber eigentlich auch schon beim ersten Kind. Weil Herr und Frau I. aber den Unterschied zwischen Karenz und Kinderbetreuungsgeld erst spät verstanden hatten, versäumten sie den Zeitpunkt, zu dem eine Betreuungsübernahme des Vaters in ihrem Fall möglich gewesen wäre.

„Das haben wir irgendwie überhaupt nicht so verstanden gehabt, nicht so gecheckt. (...) Ja, ich habe aber trotzdem geglaubt, dass das so funktioniert. Das habe ich erst eben mitten drinnen nachher dann so – bin ich draufgekommen: 'Mist – geht gar nicht'. Weil ja Karenz und Kinderbetreuungsgeld komplett voneinander gekoppelt ist.“ (Herr I.).

Wunsch nach beruflicher Auszeit als Motiv für die Väterkarenz

Es gibt unterschiedliche Motive für Männer, in Elternkarenz zu gehen. Dazu zählen familienbezogene, kindbezogene, partnerinbezogene und auf die eigene Person bezogene Motive (vgl. Pfahl/Reuyß 2009; Richter 2012; Kapella et al. 2011; Possinger 2013; Holzinger et al. 2014; McKay/Doucet 2010; Almqvist et al. 2011). Ein ergänzendes Motiv ergibt die aktuelle Forschung: Demnach kann eine Elternkarenz, oder auch eine Elternteilzeit, für Männer auch ein willkommener Anlass zu einer ohnehin gewünschten Erwerbsunterbrechung oder -reduktion sein. Ein zentrales Muster in den Paarfallstudien besteht darin, dass manche Männer nach vielen Jahren starker Erwerbsarbeitsorientierung gern auch einmal Abstand von der Erwerbsarbeit gewinnen möchten. Dies spricht dafür, gesellschaftliche Diskurse zum männlichen Ernährermodell, der Vollzeitnorm und zu Vaterschaft stärker miteinander in Verbindung zu bringen.

Fallbeispiel: Herr C., Medientechniker

Herr C. war, seit er bei seinem aktuellen Arbeitgeber tätig ist, noch nie länger als zwei bis drei Wochen nicht im Büro. Er will die Karenz daher auch dazu nutzen, Distanz von der Erwerbsarbeit zu erlangen. Gleichzeitig kann er sich vorstellen, dass die Karenz auch neue Motivation für die Erwerbsarbeit auslöst.

*„Meine Vorstellung jetzt – vielleicht ist das auch so ein bisschen dieses Loslassen-Können von der Arbeit, dass ich es auch vielleicht ein bissl vermisse, arbeiten zu gehen. Natürlich – man hat dann ein Kind und kümmert sich um das Kind. Aber es ist vielleicht doch noch einmal was anderes, eben nicht jeden Tag dorthin zu gehen.“
(Herr C.).*

Zwischen alleiniger Verantwortung und dem Wunsch nach „Familienzeit“

Zwei grundlegend unterschiedliche Ausrichtungen der Motivation für eine Väterkarenz lassen sich unterscheiden: Einerseits der Wunsch von Vätern, das Kind eine Zeit lang hauptverantwortlich zu betreuen, um eine eigenständige Beziehung zu ihm aufzubauen und auch Verständnis für die Situation des Elternteils in Karenz zu entwickeln. Andererseits der Wunsch nach einer „Familienzeit“, in der die gesamte junge Familie viel Zeit miteinander verbringt. In einer solchen Konstellation ist die Mutter, während der Vater in Karenz ist, zum Beispiel unbezahlt ebenfalls noch zuhause oder in kurzer Teilzeit erwerbstätig. Väterkarenz wird in der Realität in Hinblick auf die tatsächliche Aufgabenteilung zwischen den Elternteilen also sehr unterschiedlich gelebt.

Erwartete Nachteile einer Karenz

Väter reflektieren stark, wie eine Karenz oder auch eine Arbeitszeitreduktion sich auf ihr berufliches Fortkommen, ihre Karriere oder ihre Beschäftigungssicherheit auswirken würde. Dies ist ein wichtiger Aspekt in der Entscheidungsfindung (vgl. Bygren/Duvander 2006; Vogt/Pull 2010; McKay/Doucet 2010; Possinger 2013; Mairhuber et al. 2010; Wagner-Pinter 2014; Dechant/Schulz 2014). Frauen dagegen nehmen Karenz und/oder Teilzeit in der Regel jedenfalls in Anspruch, auch wenn sie mit negativen beruflichen Folgen rechnen.

Männer sind – wie auch Frauen – in manchen Fällen mit beruflichen Nachteilen konfrontiert, wenn sie in Karenz gehen. Allerdings zeigen die Fallstudien, dass auch schon befürchtete oder erwartete Nachteile Männer davon abhalten können, Karenz (oder auch Elternteilzeit) in Anspruch zu nehmen: Manchmal schrecken Männer bereits aus Angst vor negativen Reaktionen davor zurück, in Karenz zu gehen oder den Wunsch danach überhaupt nur anzusprechen. Fälle von Männern, die in Karenz gehen, zeigen aber, dass erwartete Nachteile keineswegs tatsächlich auftreten müssen.

Fallbeispiel: Herr A., IT-Angestellter

Herr A. war mit seinem ersten Kind in Karenz und hatte das beim zweiten Kind auch vor. Er entschied sich dann aber angesichts von Umstrukturierungen beim Arbeitgeber und anstehenden Karriereschritten dagegen.

„Ja, und mit den Projekten weiß ich nicht, wie sich das Ganze dann auswirken würde, wenn ich dann in der Mitte der Gespräche, sozusagen, wenn ich jetzt in Karenz gehen würde.“ (Herr A.)

Obwohl niemand Einwände gegen eine Karenz explizit ausgesprochen hatte, hatte Herr A. zu viel Sorge, dass eine Karenz zum aktuellen Zeitpunkt seinem beruflichen Fortkommen schaden würde.

„Genau, niemand hat mir was gesagt, aber ich merkte das.“ (Herr A.)

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass zwischen erfahrenen und befürchteten Nachteilen einer Väterkarenz stärker unterschieden werden muss – ebenso wie zwischen unterschiedlichen Arten von Nachteilen: Bei manchen Männern geht es um Karriere Nachteile, bei anderen eher um die Stimmung im Betrieb, bei wieder anderen um existentielle Sorgen oder um den Verlust des Arbeitsplatzes an sich.

Kurze Väterkarenz und partnerschaftliche Arbeitsteilung

Auch wenn Väter ihre Karenzwünsche realisieren, tun sie dies in der Regel in einem viel kürzeren Ausmaß als Mütter. Hier spielt auch die bisherige Darstellung der Kinderbetreuungsgeldmodelle (Variante „12+2“, Variante „15+3“ etc.) eine Rolle. Diese suggeriert eine ungleiche Teilung; eine typische Interpretation von Paaren ist, dass für den Vater nur die „zusätzlichen“ wenigen Monate vorgesehen sind.

Kurze Väterkarenzen führen aber nur eingeschränkt zu einer nachhaltigen Änderung in der geschlechtlichen Arbeitsteilung (Bünning 2015). Gleichzeitig werden auf betrieblicher Ebene vielerorts bislang nur kurze Väterkarenzen akzeptiert – während lange Mütterkarenzen Realität sind (siehe dazu auch Kapitel 4). Darüber hinaus zeigt die Studie, dass auch die Ebene der **gesetzlichen Rahmenbedingungen** eine wichtige Orientierung darstellt: Manche Paare richten ihre Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldbezugs sehr direkt an den bestehenden Modellen aus – beispielsweise nach dem Motto, dass es schade wäre, auf einen Anspruch zu verzichten.

Finanzielle Einbußen und Gender Pay Gap

Das Schließen des Gender Pay Gap ist eine zentrale Maßnahme, um eine tatsächliche Entscheidung im Paar überhaupt erst zu ermöglichen. Gleichzeitig kann die Aufteilung von Karenz und Erwerbsarbeit in Paaren nur bedingt über das Einkommen erklärt werden. Haben

beide PartnerInnen ein ähnliches Einkommen oder hat die Frau ein höheres Einkommen, verliert das Einkommen an Erklärungskraft und andere Aspekte – etwa der Wunsch, eine bestimmte Zeit lang zu stillen oder geschlechtsspezifische Vorstellungen von Elternschaft – treten in den Vordergrund (vgl. Bekkengen 2002; Ehnis 2009; Nentwich 2000; Peukert 2015; Schmidt et al. 2015, Almqvist 2008).

Option für Männer, Selbstverständlichkeit und Pflicht für Frauen

Insgesamt bleibt die Väterkarenz derzeit eine Option, während die Mütterkarenz weiterhin als Selbstverständlichkeit und Pflicht gilt, wenn der Vater sich nicht dafür entscheidet (vgl. Bekkengen 2002). Auf gesellschaftlicher Ebene ändert daher die Väterkarenz zwar die Beteiligungsmöglichkeiten des Vaters, aber nicht die strukturelle Hauptzuständigkeit der Mutter. Für einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel braucht es folglich noch weitreichende Veränderungen in Hinblick auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Zuständigkeiten.

5.2.2. Papawochen: Wenn die Realität der Rechtslage vorauseilt

Die sogenannte Väterfrühkarenz nach der Geburt eines Kindes, auch Papawochen oder Papamonat genannt, ist in Österreich gesetzlich nur für Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie in einzelnen Kollektivverträgen vorgesehen (siehe dazu Bundeskanzleramt 2017).

Der für Geburten ab 1. März 2017 eingeführte Familienzeitbonus bringt zwar eine finanzielle Verbesserung, aber keine gesonderte arbeitsrechtliche Regelung mit sich (zu den genauen Regelungen siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017).

Starkes Bedürfnis nach Papawochen von beiden Eltern

Mit der Einführung des Familienzeitbonus wird den Ergebnissen der Fallstudien zufolge real bestehenden Bedarfen zum Teil entsprochen: Selbst bei vergleichsweise traditionell eingestellten Paaren, die nicht unbedingt die Elternkarenz teilen wollen, besteht ein deutliches Bedürfnis danach, dass der Vater in den ersten Wochen nach der Geburt die Erwerbsarbeit unterbricht, damit sich das Elternpaar gemeinsam der Lebensumstellung und der Betreuung des Neugeborenen widmen kann.

Unter den vielfältigen Gründen für Väter, Papawochen zu nehmen, ist der Wunsch nach Entlastung und praktischer Unterstützung der Mutter, insbesondere nach einer schwierigen Geburt oder einem Kaiserschnitt, wichtig (vgl. a. McKay/Doucet 2010).

Selbst organisierte Papawochen

Mangels rechtlicher Möglichkeiten für Beschäftigte in der Privatwirtschaft waren die Männer in den befragten Paaren darauf angewiesen, sich Papawochen – oder zumindest einige Papatage – selbst zu organisieren (siehe auch Abschnitt 4.2.2). Das taten sie mit gebündeltem Urlaub, unbezahlten Freistellungen und sonstigen individuellen Arrangements. Papawochen sind demnach in Familien und auch bei ArbeitgeberInnen bereits Realität – bisher jedoch weitgehend ohne eine entsprechende gesetzliche Rahmenstruktur.

Fallbeispiel: Herr B., Software-Entwickler

Herr B. reserviert einen Teil des Jahresurlaubs für die Papawochen. Das Paar hat sich den Urlaubsverbrauch vorab ausgerechnet: Mit den zwei bis drei Zusatztagen laut Kollektivvertrag sowie ein paar Tagen Gleitzeit kann er nach der Geburt ca. vier Wochen zuhause bleiben. Dann bleiben noch ein paar freie Tage zu Weihnachten und eine Woche Urlaub im Spätsommer.

Mangelnde Absicherung im neuen Modell

Der 2017 eingeführte Familienzeitbonus bringt für die Verwirklichung des Wunsches nach Papawochen – ein Wunsch, der typischerweise von Müttern und Vätern geteilt wird –, eine finanzielle Verbesserung mit sich. Allerdings fehlen auch im neuen Modell weiterhin Voraussetzungen, die Eltern als wichtig erachten – und die Männer bei Arbeitsplatzunsicherheit oder niedrigem Einkommen derzeit davon abhalten können, Papawochen in Anspruch zu nehmen: ein Rechtsanspruch, ein besonderer Kündigungsschutz und ein Einkommensersatz ohne finanzielle Einbußen (derzeit beträgt der Bonus rund 700 Euro im Monat und wird im Falle einer Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch den Vater auf dieses angerechnet).

5.2.3. Elternteilzeit: Zwischen Freiräumen und Nachteilen

Ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes besteht seit 2004 für beide Eltern. Zudem gilt bis zum 4. Geburtstag des Kindes ein besonderer Kündigungsschutz. Daneben besteht auch die Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit zu verändern. Diese Bestimmungen gelten allerdings nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und nach einer mindestens dreijährigen Beschäftigungsdauer. In allen anderen Fällen kann jedoch zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Elternteilzeit vereinbart werden (zu den Regelungen siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2017).

Informationslücken bei Eltern

Den Fallstudien zufolge bestehen allerdings Wissenslücken bei Eltern, was Details der Möglichkeiten der Ausübung der Elternteilzeit angeht – z.B. dahingehend, dass Elternteilzeit in kleineren Unternehmen vereinbart werden kann, dass anstelle der Arbeitszeitreduktion auch nur die Lage der Arbeitszeit geändert werden kann, und dass beide Elternteile gleichzeitig in Elternteilzeit sein können.

Motive von Männern, in Elternteilzeit zu gehen

Rechtliche Aspekte der Elternteilzeit – wie etwa der besondere Kündigungsschutz – werden ebenso als Vorzüge wahrgenommen wie familienbezogene – etwa die Möglichkeit, das Kind als Eltern selbst betreuen zu können. Auch der Wunsch, die Erwerbstätigkeit der Partnerin zu ermöglichen oder sich im Leben nicht nur auf die Erwerbsarbeit zu konzentrieren, sind wichtige Motive für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch Väter.

Negative Erfahrungen und Herausforderungen

Im Fall der tatsächlichen Inanspruchnahme von Elternteilzeit werden nicht nur positive Erfahrungen gemacht: Väter beobachten Sanktionen bei Kollegen oder berichten von Arbeitsintensivierung. Das bedeutet, dass zwar das Stundenausmaß und damit das Einkommen reduziert wird, aber die Arbeitslast nicht entsprechend geringer wird. Eine Stundenreduktion hat außerdem Folgen - nicht nur für das aktuelle Einkommen, sondern auch für die Pensionshöhe. Diese Folgen tragen derzeit vor allem Frauen, denn Teilzeitbeschäftigungen von Vätern sind insgesamt noch selten. So waren 2016 75,1 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren, aber nur 6,9 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Männer in diesem Alter mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt (Statistik Austria 2017).

Broschüre: KARENZ, ELTERNZEIT, FAMILIENZEIT & CO

Die genauen Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017 sowie zu den Themen Familienzeitbonus und Elternteilzeit finden Sie in einer aktuellen Broschüre, die auf der Webseite des Sozialministeriums unter folgendem Link abrufbar ist:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>.

Fallbeispiel: Herr I., Angestellter

Herr I. nimmt beim ersten Kind zwei Jahre Elternteilzeit in Anspruch und reduziert seine Arbeitszeit auf 32 Stunden. Da sich während der Elternteilzeit seine tatsächliche Arbeitslast aber nicht verändert, sondern nur sein Einkommen reduziert, nimmt er beim zweiten Kind keine Elternteilzeit mehr in Anspruch. Er kann sich allerdings mit seinem Arbeitgeber auf einen Telearbeitstag einigen.

Gemeinsame Teilzeit als Chance und Herausforderung

Wenn beide Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung mit höherem Stundenausmaß (z.B.: 30:30 Wochenstunden) nachgehen, kann das – je nachdem, wie viel außerhäusliche Kinderbetreuung sie in Anspruch nehmen –, auch bedeuten, dass sie zwar die Betreuung gut abdecken und ausreichend Einkommen erzielen können, aber wenig Zeit gemeinsam verbringen können. Paare in den Fallbeispielen geben auch zu bedenken, dass die gleichzeitige Konzentration von beiden Elternteilen auf die Erwerbstätigkeit und die Kinderbetreuung bei gegebenen Rahmenbedingungen (z.B.: Vollzeitnorm im Unternehmen) eine Überforderung darstellt. Hier wären u.a. eine veränderte Unternehmenskultur und ein Umdenken im Hinblick auf ein ArbeitnehmerInnenideal, das von einer umfassenden Verfügbarkeit der Arbeitskraft für das Unternehmen ausgeht (vgl. Acker 1990), notwendig.

5.2.4. Arbeitszeit und Flexibilität: Schutz vor Überstunden und langfristige Auswirkungen

Teilzeit versus Überstunden

Nicht immer betrachten Männer eine Teilzeitbeschäftigung als wünschenswert oder realisierbar. In manchen Fällen geht es vielmehr darum, mit der Vaterschaft jene Arbeitszeit zu reduzieren, die über eine Vollzeitbeschäftigung hinausgeht. Gründe für den Wunsch nach Begrenzung der tatsächlichen Arbeitszeit sind v.a., Zeit für die Kinder zu haben, aber auch, die Partnerin zu unterstützen. In der Lebensrealität dieser Männer ist die Elternteilzeit aber wenig attraktiv – was sie jedoch brauchen würden, wäre Unterstützung bei der Reduktion von Überstunden. Besonders schwierig ist eine Reduktion der Überstunden bei All-in-Verträgen und einer „Überstundenkultur“ im Unternehmen. Dies erfordert eine gesellschaftliche Debatte, die sich nicht nur um Voll- und Teilzeit, sondern auch um Überstunden dreht, und die etwa All-in-Verträge und Unternehmenskulturen adressiert.

Fallbeispiel: Herr E., IT-Angestellter

Herr E. kehrt nach seiner zweimonatigen Väterkarenz wieder auf seinen Vollzeitarbeitsplatz zurück. Frau E. befindet sich nach einem Jahr Mütterkarenz im zweiten Jahr einer unbezahlten Karenz. Herr E. versucht seit der Geburt seines Sohnes, weniger Überstunden zu leisten, um mehr bei seinem Kind zu sein und seine Frau bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.

***„Es ist halt auch, dass man jetzt doch mehr Drang hat, zu gehen. Nicht nur, weil das Kind da ist, sondern weil sie [die Partnerin, Anm.] mich mehr braucht. Früher war es vielleicht leichter zu sagen – na, es ist nur die Frau zu Hause, die auf einen wartet. Aber jetzt warten doch beide und sie braucht mich halt jetzt doch intensiver.“
(Herr E.)***

Flexible Arbeitszeiten und informelle Arrangements

Neben oder auch in Verbindung mit einer Begrenzung oder Reduktion der Arbeitszeit kann eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder auch die Möglichkeit der Telearbeit für die Vereinbarkeit hilfreich sein. Väter in den Fallbeispielen versuchen ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise flexibel an die Erfordernisse der Kinderbetreuung anzupassen, indem sie Arbeitstage oder zumindest -stunden einarbeiten, um dann freie Zeit für die Familie zu haben. Auch Telearbeitstage bzw. Homeoffice-Tage werden mit den ArbeitgeberInnen vereinbart und genutzt. Sie entsprechen zwar keiner freien Zeit für die Kinderbetreuung, können aber die Flexibilität entscheidend erhöhen.

Fallbeispiel: Herr D., Angestellter

Herr D. arbeitet nach einer vierjährigen Elternteilzeit aus finanziellen Gründen wieder Vollzeit. Er hat jedoch mit seiner Chefin das informelle Arrangement getroffen, dass er einen Tag in der Woche am Nachmittag frei hat, indem er die Stunden an anderen Tagen einarbeitet, damit er die Kinder vom Kindergarten bzw. dann später von der Schule abholen und betreuen kann.

"Auf alle Fälle werde ich dann zumindest auch einen Nachmittag – zumindest zum Spielen und alles – das habe ich mir irgendwie mit der Chefin kürzlich ausgemacht, dass das weiterhin so bleiben darf." (Herr D.)

Ernährermodell und geschlechtsspezifische Elternbilder

Auch die Vorstellung, dass Mütter bessere Betreuungspersonen für Kinder seien, und die Einstellung, als Mann die Ernährerrolle einnehmen zu müssen, kann einer Arbeitszeitreduktion von Vätern im Weg stehen.

Fallbeispiel: Herr A., IT-Manager

Herr A. arbeitet Vollzeit, seine Partnerin ist derzeit in Karenz und wird später in Teilzeit wieder einsteigen. Eine Arbeitszeitverkürzung für sich selbst kann sich Herr A. nicht gut vorstellen. Er fühlt sich verantwortlich dafür, die Familie zu ernähren, und geht davon aus, dass Mütter und Väter unterschiedliche Kompetenzen und Rollen haben.

„Naja, ich werde wahrscheinlich sicher ein bisschen weniger arbeiten mögen in Bezug auf die Kinder, aber man muss seine Rolle übernehmen, weil sie kann den Kindern viel mehr anbieten, vielleicht am Anfang, was ich nicht kann. Auf der anderen Seite muss ich mich dann kümmern, dass sie zufrieden sind sozusagen im Finanziellen.“ (Herr A.)

Vereinbarkeit auf der Paarebene und individuelle Existenzsicherung

Die empirische Erhebung zeigt, dass die Entscheidungen über das Arbeitszeitausmaß bzw. eine Elternteilzeit in manchen Paaren weitgehend partnerschaftlich erfolgen. Die getroffenen Arrangements stellen einen Versuch dar, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene möglichst gut zu organisieren. Dies führt – trotz Väterbeteiligung – immer noch zu eher traditionellen Arbeitsteilungen, d.h. Frauen reduzieren ihre Arbeitszeiten sehr stark und über lange Zeiträume, Männer gehen gar nicht in Elternteilzeit oder senken ihre Vollzeitbeschäftigung nur für eine kurze Zeitspanne und nur für vergleichsweise wenige Stunden. Welche Auswirkungen dies auf die individuelle Existenzsicherung – de facto jene der Frauen – vor allem mittel- und langfristig hat, wird nicht bedacht.

Fallbeispiel: Paar I.

Frau I. arbeitet schon seit einigen Jahren kurze Teilzeit und wird dies voraussichtlich noch länger tun. Bezüglich der Frage, welche Konsequenzen dies für ihre eigene Alterssicherung hat, führt sie an, dass ihr Mann gut verdient und einen sicheren Arbeitsplatz hat.

„Ich kann es gut verdrängen. (...) Ja, das ist natürlich schon ein Thema – das muss ich schon zugeben – da bin ich noch immer zu blauäugig und das schiebe ich noch immer weg, dass man dann auch nachher später ein Geld braucht, wenn man nicht mehr so viel verdient. Aber ich bin immer sehr froh, dass er dort [bei seinem Arbeitgeber] ist und ewig dort bleiben wird.“ (Frau I.)

5.3. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Auf Basis der empirischen Ergebnisse und der Diskussionen mit den beteiligten ExpertInnen, Stakeholdern sowie den ProjektpartnerInnen wurden die folgenden Empfehlungen und Maßnahmenvorschläge für die politische, betriebliche und gesellschaftliche Ebene erarbeitet (siehe auch Abschnitt 4.3).

Tatsächliche Inanspruchnahme von „Papawochen“ für alle Väter ermöglichen:

- Dazu braucht es einen arbeitsrechtlichen Anspruch bzw. einen Rechtsanspruch auch in der Privatwirtschaft und einen besonderen Kündigungsschutz für Väter während der Inanspruchnahme sowie einen höheren Einkommensersatz.

Partnerschaftliche Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes fördern:

- Vereinfachung der aktuell (auch nach den Änderungen 2017) sehr komplizierten Regelungen zu arbeitsrechtlicher Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldmodellen.

- Weitere Informationsoffensiven zu Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz, um den Wissensstand und die Handlungssicherheit (werdender) Eltern zu erhöhen.
- Bei der Darstellungsweise des neuen Kinderbetreuungsgeld-Kontos sowie des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds ist darauf zu achten, keine sehr ungleichmäßige Aufteilung zwischen den Eltern zu suggerieren.
- Höhere finanzielle Anreize beim Partnerschaftsbonus im Kontext des Kinderbetreuungsgeldes.

Tatsächliche Inanspruchnahme von Väterkarenz fördern:

- Einführung von „Use-it-or-lose-it“-Ansätzen, also für einen Elternteil reservierte Ansprüchen, auch für die Elternkarenz (neben Kinderbetreuungsgeldmodellen).
- Bewusstmachung, Reflexion und Hinterfragung geltender gesellschaftlicher Ideale einer „guten“ Mutter und eines „guten“ Vaters in Hinblick auf Geschlechterungleichheit
- Entwicklung von Umsetzungsstrategien und Setzen von Maßnahmen auf betrieblicher und sektoraler Ebene (siehe dazu auch Kapitel 4).

Tatsächliche Inanspruchnahme einer längeren Väterkarenz fördern:

- Bewusstmachung und Reflexion der mittel- und langfristigen Auswirkungen einer nur kurzen Väterkarenz: keine nachhaltig gerechtere Umverteilung der unbezahlten Arbeit, Festschreibung der traditionellen Arbeitsteilung, weniger nachhaltige Auswirkungen für die Vater-Kind-Beziehung.
- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen auf betrieblicher Ebene setzen – etwa Einstellung einer Ersatzkraft (siehe dazu auch Kapitel 4).

Partnerschaftliche Aufteilung der Elternteilzeit fördern:

- Durchführung einer Informationsoffensive hinsichtlich bereits bestehender Möglichkeiten, die wenig bekannt sind: v.a. Möglichkeit zur Veränderung der Lage der Arbeitszeit, Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch beide Elternteile, Option vereinbarter Elternteilzeit in kleinen Betrieben.
- Neue Elternteilzeitmodelle diskutieren und Rahmenbedingungen schaffen – etwa 30:30 (je Elternteil 30 Stunden Wochenarbeitszeit) mit Lohnausgleichszahlungen; Ausgleichszahlung bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit (mit Stundenuntergrenze) und Anrechnung in der Pensionsversicherung.

Partnerschaftliche Aufteilung der längerfristigen Kinderbetreuung fördern:

- Individuelle Folgen einer eher traditionellen Aufteilung bzw. von langen Phasen kurzer Teilzeitarbeit aufzeigen und bewusst machen – wie etwa große Lücken in der Alterssicherung von Frauen.
- Begrenzung der tatsächlichen Erwerbsarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten durch gesetzliche Regelungen und Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen; kritische Diskussion von All-in-Verträgen.

- Abbau von Überstunden durch Zeitausgleich ermöglichen und fördern (dabei Berücksichtigung der Situation von Personen mit niedrigen Grundgehältern, die auf die Einkommensanteile aus Überstunden angewiesen sind).
- ArbeitnehmerInnenseitige Arbeitszeitflexibilität fördern und Telearbeit bzw. Home-Office (auch für Männer) ermöglichen.

Schließen der geschlechtsspezifischen Lohn- und Einkommensschere (Gender Pay Gap):

- Dieses generell wichtige Gleichstellungsziel ist auch zentral, um eine ausgeglichene Inanspruchnahme von Karenz, Kinderbetreuungsgeld und (Eltern-)Teilzeit zwischen Männern und Frauen zu ermöglichen bzw. zu begünstigen und die Voraussetzungen für „Wahlfreiheit“ zu schaffen.

6. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: INFORMIEREN, SENSIBILISIEREN, AKTIVIEREN (KATJA GERSTMANN, BKA/FRAUEN UND OLIVER GUMHOLD, SOZIALMINISTERIUM)

Ein weiterer Schwerpunkt dieses EU-Projekt war die Umsetzung umfangreicher begleitender Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und zur Information. Zielgruppen dieses Projektes waren die breite Öffentlichkeit, Eltern, MedienvertreterInnen, BetriebsrätInnen und Interessenvertretungen. Für und mit diesen Zielgruppen wurden passgenaue Kommunikationsangebote erarbeitet.

Neben der klassischen Öffentlichkeitsarbeit (7 Presseaussendungen, 2 Pressekonferenzen, JournalistInnenkontakte) war ein spezieller Fokus auf der online online-Kommunikation gelegt. Ergänzt wurde das Informationsangebot durch klassische Werbung und Informationsmaterial bzw. Informationsbroschüren.

Ergänzend zur zentralen Kommunikationsarbeit des Sozialministeriums als Projektkoordinator haben auch die ProjektpartnerInnen in ihren Kommunikationskanälen und Medien Informationsschwerpunkte gesetzt - mehr dazu lesen Sie in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels.

Ein wesentliches Ergebnis dieses Projekts ist das vom Frauenministerium entwickelte Online-Informationstool www.gleich-berechnet.gv.at. Gleich=berechnet ist ein Online-Rechner, mit dem werdende und frisch gebackene Eltern das gemeinsame Haushaltsnettoeinkommen berechnen können. Die Bewerbung dieses Tools wurde von einer umfangreichen Online-Medienkampagne des Sozialministeriums begleitet.

Zwei Pressekonferenzen auf MinisterInnenebene zeigten, dass das Thema Vereinbarkeit Unterstützung auf hoher politischer Ebene erfahren hat. Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen im Rahmen dieses EU-Projektes (Kick-Off-Event, Internationale Konferenz und Abschlussveranstaltung) rundeten die Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit ab.

6.1. Informationstool www.gleich-berechnet.gv.at

Die erfolgreiche Umsetzung partnerschaftlicher Aufteilung zwischen Eltern hängt – neben Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit – immer auch von finanziellen Fragen ab: können wir es uns leisten, beide abwechselnd in Karenz zu gehen, oder beide in (Eltern-)Teilzeit zu arbeiten, welches Kinderbetreuungsgeld passt am besten zu uns... usw.

Um Eltern zu diesen Fragen Unterstützung und Orientierung zu bieten, wurde der Online-Rechner gleich=berechnet entwickelt, der seit November 2016 unter www.gleich-berechnet.gv.at zur Verfügung steht. Dabei fließen Familienleistungen (wie

Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld) ebenso in die Berechnung mit ein, wie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden. Ziel ist, mit wenigen Eingaben eine Orientierung über das gemeinsame Haushaltseinkommen zu erhalten, um besser abschätzen zu können, wie sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Kindererziehung auch finanziell ausgeben kann.

Mit wenigen erforderlichen Eingaben zum Geburtsmonat des Kindes/der Kinder, zu Einkommen und Wochenstunden der Erwerbstätigkeit sowie zum gewählten/geplanten Kinderbetreuungsgeld wird das monatlich verfügbare Nettoeinkommen des Haushalts berechnet. Dies liefert einen Orientierungswert zum gemeinsamen Haushaltseinkommen inklusive Familienleistungen, Erwerbseinkommen, Kinderbetreuungsgeld und macht auf einen Blick sichtbar, wie viel monatlich bleibt.

Durch Vergleichsberechnungen oder Veränderungen der Eingaben kann rasch ermittelt werden, wie sich auch eine gleichberechtigtere Aufteilung der Elternteilzeit, oder ein KBG-Modell mit Zuverdienst finanziell ausgeben kann.

Die Ergebnisse können als PDF heruntergeladen werden, oder online gespeichert werden. Dabei erhalten die NutzerInnen einen individuellen Link, um ihre Berechnung zu teilen oder später nochmals aufzurufen.

Das Konzept für gleich=berechnet wurde von der Sektion Frauen und Gleichstellung entwickelt, die technische Umsetzung übernahm Kaindl Communications, die graphische Gestaltung Angelika Krenn-Hazmuka. Der Prototyp wurde sowohl von den ProjektpartnerInnen als auch von ExpertInnen der im Projektbeirat vertretenen Organisationen getestet. Ihr Feedback zu Funktion und Inhalt des Rechners, der Hilfs- und Informationstexte floss ebenso in die Weiterentwicklung ein wie das Feedback der anonymen TesterInnen aus der Zielgruppe der zukünftigen UserInnen.

Wie die Ergebnisse der qualitativen Forschung in diesem Projekt zeigen (siehe Kapitel 5), planen und überlegen (werdende) Eltern die gemeinsame und geteilte Karenzzeit sehr genau, und sehen sich dabei neben finanziellen auch organisatorischen und rechtlichen Herausforderungen gegenüber. Bei dieser Planung soll gleich=berechnet leicht verständliche und intuitiv zu handhabende Unterstützung und Orientierung bieten.

Kinderbetreuung endet jedoch nicht mit dem Ende der arbeitsrechtlichen Karenz oder des Kinderbetreuungsgeldbezugs, sondern muss auch danach geplant und mit Erwerbstätigkeit vereinbart werden. Daher erlaubt gleich=berechnet auch Planungen für Erhöhung und/oder Herabsetzungen der Wochenstunden, und gibt Orientierungswerte, wie – etwa im Rahmen der Elternteilzeit – eine partnerschaftliche(re) Aufteilung von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit auf Ebene der Haushalte möglich sein kann.

Beispielrechnungen: Partnerschaftliche Aufteilung zahlt sich aus!

Die folgenden Beispielrechnungen illustrieren die Funktionsweise von gleich=berechnet. In Beispiel 1 wird das Haushaltseinkommen eines Paares mit einem Kind in zwei Varianten verglichen: In Variante 1 bezieht ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld; der zweite arbeitet Vollzeit. In Variante 2 verdient der erste Elternteil geringfügig dazu, während der zweite Elternteil die Wochenstunden reduziert. Das zu erwartende Einkommen wird dabei auf Basis der eingegebenen Wochenstunden berechnet.

Abbildung 3: Beispiel 1, Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld und reduzierte Wochenarbeitszeit

gleich = berechnet

Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung nachgerechnet



€ Ergebnis

Verfügbares monatliches Einkommen Ihres Haushalts

	Variante 1	Variante 2
Beihilfe für Ihr/e Kind/er	170,20 €	170,20 €
1. Elternteil (Einkommen/Einkommen)	1.831,14 €	1.592,58 €
2. Elternteil (KBG/KBG)	1.000,00 €	1.000,00 €
2. Elternteil (Zuverdienst zum KBG)	0,00 €	300,00 €
Einkommen gesamt	3.001,34 €	3.062,78 €

Quellenangabe: www.gleich-berechnet.gv.at

Im zweiten Beispiel werden Varianten der Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit verglichen: in Variante 1 arbeiten beide 32 Wochenstunden – sie teilen sich also die gemeinsam geleistete Erwerbstätigkeit anders auf, wie dies etwa im Rahmen der gleichzeitigen Elternteilzeit möglich ist, in Variante 2 arbeiten die Elternteile 38,5 und 25 Wochenstunden – ein sehr häufig gelebtes Modell in Haushalten mit Kindern in Österreich (Bergmann et al 2014). Das gemeinsame Haushaltseinkommen bleibt in beiden Varianten annähernd gleich.

Abbildung 4: Beispiel 2, Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit beider Elternteile

gleich = berechnet

Partnerschaftliche Aufteilung der
Kinderbetreuung nachgerechnet



€ Ergebnis

Verfügbares monatliches Einkommen Ihres Haushalts

	Variante 1	Variante 2
Beihilfe für Ihr/e Kind/er	178,00 €	178,00 €
1. Elternteil (Einkommen/Einkommen)	1.398,10 €	1.161,36 €
2. Elternteil (Einkommen/Einkommen)	1.592,58 €	1.831,14 €
Einkommen gesamt	3.168,68 €	3.170,50 €

Quellenangabe: www.gleich-berechnet.gv.at

Modul: Karenzkalender

Im Jahr 2017 wurde eine Erweiterung von gleich=berechnet zur Planung der Karenz und der Familienzeit und der Aufteilung zwischen den Eltern entwickelt. Während der Haushaltseinkommensrechner gleich=berechnet auf die finanziellen Auswirkungen der Aufteilung von Kinderbetreuung und Arbeitszeit, auch nach der Karenz während der Elternteilzeit, fokussiert, dient der zusätzliche Kalender dazu, die konkrete partnerschaftliche Aufteilung der Karenz gemeinsam und übersichtlich planen zu können. Die Ergebnisse der Planung können in den eigenen elektronischen Kalender exportiert werden.

Die Kalenderfunktion wurde am 1. Dezember 2017 veröffentlicht, Presseausendung und Facebookposting des BKA/Frauen informierten über die zusätzliche Funktion.

Abbildung 5: Kalender – planen Sie Ihre Karenz

gleich = berechnet

Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung nachgerechnet



Rechner | [Kalender](#) | [Willkommen](#) | [FAQ](#) | [Links](#)

Kalender - planen Sie Ihre Karenz

Mit diesem Kalender können Sie Ihre Familienzeit und die Aufteilung der Elternkarenz planen. Nach der Eingabe des Geburtsdatums Ihres Kindes finden Sie hier bereits die Blöcke zu Mutterschutz, Familienzeit und Elternkarenz vor. Mit Klick in den Kalender können Sie die Länge und den Beginn der Blöcke verändern, um die für Sie passende Aufteilung zu planen. Unter „Kalender bearbeiten“ können Sie auch einen weiteren Karenzblock hinzufügen, oder Blöcke entfernen. Sie können abschließend das Ergebnis Ihrer Planung anzeigen und auch in Ihren Kalender exportieren.

Dezember 2017	Jänner 2018	Februar 2018	März 2018
01 Geburtsdatum	01	01	01
02 Mutterschutz	02	02	02
03	03	03	03
04	04	04	04
05	05	05	05
06	06	06	06
07	07	07	07
08 Familienzeit	08	08	08
09	09	09	09
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27 Karenz E1	27	27
28	28	28	28
29	29		29
30	30		30
31	31		31

[Kalender bearbeiten](#)

[Ergebnis der Planung anzeigen](#)

[Kalender exportieren \(ics\)](#)

Quellenangabe: www.gleich-berechnet.gv.at

Weitere Informationen und Nutzung

Seit Veröffentlichung der Webseite www.gleich-berechnet.gv.at haben rund 207.000 verschiedene NutzerInnen das Online-Informationsangebot im ersten Jahr genutzt. Mehr als 1.650 Ergebnis-PDFs wurden heruntergeladen. Ergänzt wird das Online-Angebot auf www.gleich-berechnet.gv.at durch umfassende, leicht verständliche Informationen zu den häufigsten Fragen rund um Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld und Kontaktadressen zu wichtigen Beratungseinrichtungen.

Dissemination

Der Start des Online-Rechners wurde von einer vierwöchigen Online-Kampagne begleitet (siehe Abschnitt 6.4). Im Rahmen der Projektveranstaltungen wurde ebenfalls, auch durch die gedruckten Folder, auf die Webseite und die Informationsangebote zu gleich=berechnet hingewiesen. Darüber hinaus trugen die Verlinkungen der Partnerorganisationen, wie etwa auf den Seiten der Arbeiterkammer oder der Projektwebseite www.maennerundvereinbarkeit.at, aber auch die Verlinkung auf www.help.gv.at, zur weiteren Bekanntheit des Rechners bei.

Weiterlesen: Kurzfolder zu gleich=berechnet

Die in deutscher und englischer Sprache erhältlichen Kurzfolder des Frauenministeriums zu gleich=berechnet geben einen kompakten Überblick über die Funktionen des Rechners. Dank der Kooperation mit den AMS-FrauenreferentInnen konnten diese Folder österreichweit verteilt werden und liegen in den Fraueninfotheken auf.

Ihr persönliches Exemplar erhalten Sie beim Publikationsservice des BKA/Frauen (iv@frauenministerium.gv.at), bei den AMS-Beratungsstellen (www.ams.at), im BürgerInnenservice des Sozialministeriums (Stubenring 1, 1010 Wien) sowie auch online unter www.frauenministerium.gv.at.

6.2. Klassische Öffentlichkeitsarbeit – Presseaussendungen, Pressekonferenzen, Radio

Gestartet wurde die Medienarbeit mit dem Kick-Off-Event zum Projekt am 22. Januar 2016 sowie mit einer Pressekonferenz am 6. April 2016, in deren Rahmen die federführenden MinisterInnen, Sozialminister Alois Stöger und Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, den teilnehmenden JournalistInnen einen ersten Überblick über die Intention und die inhaltliche Ausrichtung des österreichischen Projekts gegeben haben. Diese Auftaktpressekonferenz ist auf ein hohes mediales Interesse gestoßen: Insgesamt 16

MedienvertreterInnen, darunter alle namhaften TV-Stationen des Landes, haben daran teilgenommen und in der Folge umfangreich über das Projekt berichtet.

In einer zweiten Pressekonferenz am 16. November 2017 stellten Sozialminister Alois Stöger und die Leiterin der Frauensektion im Frauen- und Gesundheitsministerium, Ines Stilling, den vom Frauenministerium entwickelten Haushaltseinkommensrechner www.gleich-berechnet.gv.at und die in diesem Kontext stattfindende Online-Informationenkampagne den PressevertreterInnen vor. Der österreichische Rundfunk und mehrere Tageszeitungen haben über diese Pressekonferenz berichtet.

Im nationalen Radioprogramm Ö1 ging am 13. Juni 2016 in der Sendereihe „Journal Panorama“ eine 30-minütige Reportage zum österreichischen Projekt über den Äther. Die Interviews mit den ExpertInnen wurden im Rahmen des ExpertInnen-Workshops „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Erfahrungen aus sechs europäischen Ländern“, der vom Projektpartner L&R Sozialforschung im Rahmen des Projekts ausgerichtet wurde (siehe 3.2 Rahmenbedingungen und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf europäischer Ebene (Harald Fugger, Sozialministerium)), aufgenommen.

Die am 16. und 17. Mai 2017 in Wien veranstaltete Konferenz „Promoting uptake of paternity and parental leave among fathers for an equal share of child care between women and men“ (siehe Abschnitt 3.3) wurde ebenfalls mit drei Presseaussendungen, Internetmeldungen und Postings in diversen Social-Media-Kanälen begleitet.

Weitere Presseaussendungen im Zuge der Pressekonferenzen und Tagungen haben die klassische Öffentlichkeitsarbeit ergänzt. Das Final Event am 18. Oktober, in dessen Rahmen die Projektergebnisse einer breiten Öffentlichkeit präsentiert wurden, wurde ebenfalls durch Presseaussendungen medial begleitet. Ein Terminavisos zur Veranstaltung ist per Aussendung über die Medienplattform APA-OTS an 800 österreichische Medien und Pressestellen (darunter alle österreichischen Tageszeitungen sowie der ORF), rund 8.000 JournalistInnen, Pressesprecher und User in Politik, Medien und Unternehmen, ergangen.

Im Kontext der Veranstaltung wurden vier Wissenschaftlerinnen von L&R Sozialforschung und FORBA vom Radiosender „Radio Wien“ zu den Projektergebnissen interviewt, diese Interviews wurden am 19. November 2017 anlässlich des „Männertages“ ausgestrahlt.

Die Tageszeitung „Der Standard“ hat in ihrem Wissenschaftsteil „Forschung spezial“ am 25. Oktober 2017 zentrale Forschungsergebnisse im Rahmen eines Interviews mit den wissenschaftlichen KooperationspartnerInnen des Projekts publiziert.

Schaltungen in Printmedien zur Bewerbung der im Rahmen dieses EU-Projektes erstellten Broschüre zur Elternkarenz, Elternteilzeit und zum Kinderbetreuungsgeld trugen zur besseren Information der relevanten Zielgruppen bei.

6.3. Online-Kommunikation

Auf der Internetseite des Sozialministeriums ist eine eigene Projektseite eingerichtet, auf der Informationen zum Projekt abgerufen werden können.

Im Laufe des Projekts entstand schließlich ein eigener Internetauftritt zu diesem EU-Projekt: www.maennerundvereinbarkeit.at. Auf dieser Informationsplattform werden alle Projektergebnisse wie Forschungsberichte, Fallbeispiele und Infomaterialien zur Verfügung gestellt und es werden Materialien, Links und Veranstaltungen zum Thema gesammelt und online gestellt. Ein eingerichtetes Forum ermöglicht zudem Diskussion und Vernetzung. Zielgruppe der Website sind in erster Linie am Thema interessierte Unternehmen, ExpertInnen und interessierte Männer bzw. Väter oder Eltern. Die Website stellt ein wichtiges Instrumentarium zur Bewerbung des Projekts bzw. der Projektinhalte dar.

Inhaltlich betreut wird dieser Internetauftritt vom Projektpartner L&R Sozialforschung.

Webtipps: Projektseiten

www.maennerundvereinbarkeit.at

...bündelt alle Informationen und Dokumente zum Projekt

www.sozialministerium.at

informiert über aktuelle Aktivitäten im Bereich des Ressorts

www.frauenministerium.gv.at >

[Frauen & Gleichstellung](#) >

[Gleichstellung am Arbeitsmarkt > EU-Projekt Männer und Vereinbarkeit](#)

Abbildung 6: Screenshot der Projekthomepage

The screenshot shows the homepage of the project 'Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie'. The main heading is 'Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie' with the subtitle 'Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten'. A navigation bar includes 'PROJEKT', 'IN UNTERNEHMEN', 'IN HAUSHALTEN', 'EUROPÄISCHE BEISPIELE', and 'MATERIALIEN UND LINKS'. The 'Projekt' section features a photo of a woman and a child, and a text block describing the project's goal and partners. A 'News' section on the right lists recent events and publications.

Quellenangabe: www.maennerundvereinbarkeit.at

Ebenfalls als Informationskanäle genutzt wurden die Social-Media-Auftritte der ProjektpartnerInnen. So wurden u.a. auf www.facebook.com/sozialministerium in mehreren Posts Inhalte, Veranstaltungen und Informationsmaterialien der Community vorgestellt; der Facebook-Auftritt des BKA/Frauen stellte unter www.facebook.com/bmgf.gv.at ebenfalls Informationen zu gleich=berechnet und den Veranstaltungen des Projekts bereit.

Im monatlichen Newsletter des Sozialministeriums konnten sich die über 2.000 AbonentInnen in sieben Ausgaben über aktuelle Aktivitäten und Ergebnisse dieses EU-Projektes informieren.

6.4. Online- und Printwerbung



gleich = berechnet
Partnerschaftliche Kindererziehung zahlt sich aus!
Das Haushaltseinkommen in der Karenz jetzt gleich berechnen:

Zum Rechner

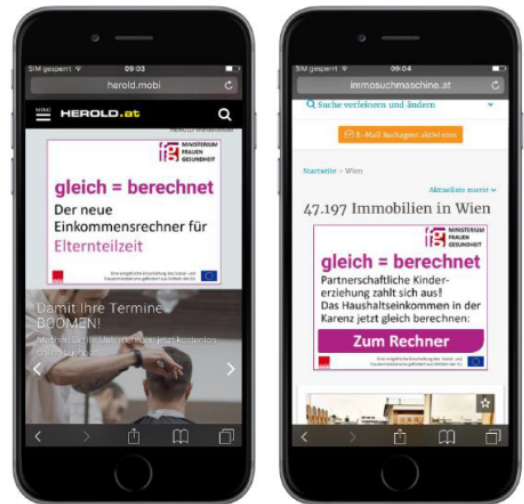
Eine entgeltliche Einschaltung des Sozial- und Frauenministeriums gefördert aus Mitteln der EU

Die Sektion für Frauen und Gleichstellung des BKA/Frauen hat im Rahmen des Projekts den Online-Rechner www.gleich-berechnet.gv.at entwickelt (siehe Abschnitt 6.1). Im Zeitraum 16. November bis 14. Dezember 2016 wurde der neue Rechner im Rahmen einer begleitenden Online-Medien-Informationsoffensive des Sozialministeriums in zielgruppenspezifischen, reichweitenstarken Online-Medien der Zielgruppe 18- bis 45-Jährige (Desktop und online) einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht. Mit dieser Online-Informationenkampagne konnten gleich zu Beginn des Online-Angebots mehr als 100.000 NutzerInnen gewonnen werden.

Die Schaltungen erfolgten zielgruppenorientiert u.a. auf den reichweitenstarken Internetseiten großer österreichischer Tageszeitungen, sowie zielgruppenspezifischen Special-Interest Angeboten.

Als Werbemittel zum Einsatz gekommen sind barrierearme mobile content Ads, Medium Rectangle, Sitebars und Domain Ads. Insgesamt wurden im Zuge der Kampagne 5.147.639 Ad-Impressions generiert.

Auf besonders starken Response sind die Schaltungen im Social Network gestoßen: Die Facebook-Kampagne lief zwischen 16. November 2016 und 11. Dezember 2016 und hat 41.568 Clicks erzielt. Die Relevanz der Informationsschaltungen auf Facebook unterstreichen weiters 133 Kommentare, 814 Page Likes und 715 Beitragsreaktionen.



6.5. Printpublikationen



Die im Mai 2017 neu erschienene Publikation „Karenz, Elternteilzeit, Familienzeit & Co“ informiert erstmals über sämtliche arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Karenz, Elternteilzeit und Familienzeit.

Die Broschüre wurde gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familien und Jugend, dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, sowie dem Staatssekretariat für Diversität, Öffentlichen Dienst und Digitalisierung des BKA erstellt und im Rahmen der Konferenz „Promoting uptake of paternity and parental leave among fathers for an equal share of child care between women and men“ am 16. und 17. Mai 2017 vorgestellt.

Die genauen Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017 sowie zu den Themen Familienzeitbonus und Elternteilzeit finden Sie in einer aktuellen Broschüre, die auf der Webseite des Sozialministeriums unter folgendem Link abrufbar ist:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>

Rund um diesen Termin erfolgten Inseratenschaltungen in 11 österreichischen Tages- und Wochenzeitungen, um auf diese neue Servicebroschüre gezielt aufmerksam zu machen. In der der Mediaplanung liegenden Zielgruppe „Erwachsene 20-40 Jahren mit Kindern“ (rund 905.000 Personen) konnte eine österreichweite Nettoreichweite von 74,6% erzielt werden.

Ergänzend erfolgten, um auf die neue Publikation aufmerksam zu machen, eine Presseaussendung, zwei Postings auf [facebook.com/sozialministerium](https://www.facebook.com/sozialministerium) und ein Beitrag im Newsletter des Sozialministeriums. Es wurden in Folge der Informationsmaßnahmen mehr als 1.000 Stück der neuen Publikation nachgefragt.

Weiters informierte ein Leaflet über die Zielsetzungen und Intentionen des Projekts. Ein Factsheet, das anlässlich des ExpertInnen-Workshops am 3. Juni 2016 erschienen ist, gibt einen kompakten Überblick über ausgewählte Good-Practice-Beispiele für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer in europäischen Ländern (siehe Abschnitt 3.1).

Lesetipp: Nachlese zum Workshop

Das Factsheet „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Ausgewählte europäische good practice Beispiele“ sowie die Präsentationen der internationalen ExpertInnen sind unter folgendem Link abrufbar:

<http://maennerundvereinbarkeit.at/eu-expertinnen-workshop>

6.6. Veranstaltungen zur Information und Bewusstseinsbildung

Drei öffentliche Veranstaltungen fanden im Rahmen des Projekts statt: das Kick-Off-Event am 22. Januar 2017 informierte über die Ziele, Aktivitäten und erwartete Ergebnisse unter Einbeziehung aller ProjektpartnerInnen sowie anderer relevanter Stakeholder.

In der internationalen Konferenz zur Väterbeteiligung an Elternkarenz und Kinderbetreuung wurden am 16. und 17. Mai unter anderem auch internationale Best Practices und Initiativen vorgestellt und diskutiert (siehe Abschnitt 3.4). Aus Sicht der Öffentlichkeitsarbeit sind insbesondere folgende Projekte bzw. Aspekte hervorzuheben:

Die finnische Expertin machte im Rahmen der Konferenz u.a. darauf aufmerksam, dass Väterbeteiligung alle Klassen und Schichten angehe und das Elternarbeit auch „dreckig“ sei – dies solle in der bildlichen Kommunikation realistischer abgebildet werden, als die „Standard-Hochglanz-White-Collar-Väter“, die derzeit größtenteils verwendet würden.

In **Slowenien** wird auf dabei auch auf einen humorvoll-augeöffnenden Zugang bei der **Öffentlichkeitsarbeit** gesetzt: 5 kurze Spots werden über youtube und kostenfreie Sendezeiten im öffentlichen TV verbreitet.

**Webtipp: Nachlese zur
Abschlussveranstaltung**

Informationen, Programm und Präsentationen der Abschlussveranstaltung am 18. Oktober 2017 sind online unter www.maennerundvereinbarkeit.at/veranstaltungen zu finden.

Am 18. Oktober 2017 fand die **Abschlusskonferenz zu diesem EU-Projekt** statt, bei der die ProjektpartnerInnen über die Forschungsergebnisse zur Betriebs- und Haushaltsebene (siehe Kapitel 4 und 5) und die Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit (siehe Abschnitte 6.1 bis 6.5) berichteten. In zwei Panels wurden förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen von ExpertInnen und UnternehmensvertreterInnen diskutiert und Forderungen und Empfehlungen für die

zukünftigen Schritte zur besseren Vereinbarkeit formuliert. Neben den schon erreichten Fortschritten der letzten Jahre – etwa im Hinblick auf den rascheren Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben – sei weiterhin noch Bewusstseinsarbeit in Unternehmen, aber auch unter BetriebsrätInnen und (werdenden) Vätern selbst notwendig. Das Thema Vereinbarkeit müsse auch in den Regionen verankert und enttabuisiert werden, um selbstverständlich für alle Betroffenen werden zu können. Durch die fortgesetzte breite Kooperation mit allen SozialpartnerInnen können in einem positiven Diskurs über Vereinbarkeit auch veränderte Arbeitszeitnormen als unternehmerische Verantwortung diskutiert werden. Neben unterstützenden Unternehmenskulturen seien gesetzliche Rahmenbedingungen und finanzielle Existenzsicherung entscheidend, um tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für Frauen und Männer, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, gewährleisten zu können.

Die Projektergebnisse und -publikationen wurden nicht nur im Rahmen von Workshops und Konferenzen des Projekts präsentiert und diskutiert. Die Informationsmaterialien wurden darüber hinaus auch bei Veranstaltungen verbreitet, die ebenfalls im thematischen Bezug zum Projekt – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen – standen. So wurden etwa bei der AK-Messe „Baby und Beruf“ im Frühjahr 2017 auch die Informationsfolder zu gleich=berechnet aufgelegt. Gleich=berechnet wurde auch im Rahmen des jährlich stattfindenden Bundesländerdialogs des BKA/Frauen mit den Frauenreferentinnen der Länder präsentiert.

7. AKTIVITÄTEN DER SOZIALPARTNERORGANISATIONEN

Arbeitsmarkt, Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in Österreich traditionell Bereiche, in denen die Sozialpartnerorganisationen eine große Rolle spielen. Die Beteiligung der Arbeiterkammer (AK) und des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB) sowie der Industriellenvereinigung (IV) ist daher hinsichtlich Nachhaltigkeit dieses Projektes wichtig. Diese Sozialpartnerorganisationen nahmen als assoziierte Projektpartnerinnen an den Sitzungen der Projektsteuerungsgruppe, des Projektbeirates, des Kick-off-Events, bei den „International Exchange Events“ und den „Mutual Learning Meetings“ sowie an der Abschlussveranstaltung des Projektes aktiv teil und beteiligten sich als ExpertInnen auch im Rahmen der Forschungsteilprojekte sowie bei der Entwicklung von gleich=berechnet und bei der Öffentlichkeitsarbeit des Gesamtprojekts.

7.1. Begleitende Aktivitäten der Arbeiterkammer

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern, ist ein zentrales Anliegen der Arbeiterkammer. Das Projekt wurde daher durch eine Reihe von verschiedensten AK-Aktivitäten unterstützt. So wurde im Rahmen der regelmäßig stattfindenden AK-Informationsveranstaltungen zu Kinderbetreuungsgeld, Karenz, Elternteilzeit/Änderung der Lage der Arbeitszeit über das EU-Projekt informiert. Dabei ist es auch gelungen, InterviewpartnerInnen für die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Fallstudien auf Paarebene zu gewinnen.

Aufgegriffen wurde auch das Thema „Rollenbilder“. Dazu hat die AK einen Reflexions-Workshop zu „Frauenbilder, Männerbilder in der Beratung - Wie kann ich mitwirken durch meine Beratung traditionelle Frauen- und Männerbilder aufzubrechen“ mit BeraterInnen aus der AK und anderen Institutionen durchgeführt.

Aktiv ist die AK auch durch laufende Schulungen von BetriebsrätInnen und LaienrichterInnen. In den aktuellen Schulungen wurde auf das Projekt hingewiesen, die TeilnehmerInnen wurden für das Thema sensibilisiert und mögliche Maßnahmen im Betrieb diskutiert (z.B. Betriebsvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit). Für BetriebsrätInnen wurde auch speziell eine AK-Informationsbroschüre zu den rechtlichen Möglichkeiten bezüglich Änderung der Lage der Arbeitszeit im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz erstellt (AK-Aktuell“, 2016) Im Forschungsbereich unterstützte die AK im Rahmen vom „Netzwerk Wissenschaft“ eine Masterarbeit (Claudia Kuenz, 2016)

Weiters wurde in den AK-Medien über das Projekt berichtet. So wurde beispielsweise der Online-Rechner gleich = berechnet auch über die AK-Homepage Eltern zugänglich gemacht und in der AK-Zeitschrift „AK für Sie“ beworben.

Im Jänner 2018 sind zwei Beiträge zu diesem EU-Projekt im Blog „Arbeit und Wirtschaft“ (jeweils von FORBA und L & R Sozialforschung) erschienen. In Planung ist weiters ein Newsletter für BetriebsrätInnen im Jahr 2018 nach Publikation des Projektendberichts.

7.2. Begleitende Aktivitäten des ÖGB

- Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat die Projektthematik „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ in eine Reihe der Multiplikatorentrainings eingebaut und systematisch verfolgt. Bereits im Mai 2016 wurde die Vereinbarkeit in einem Seminar „we can do it - Women yesterday, today and in future“ sehr ausführlich diskutiert und anhand der Ergebnisse dieser Diskussion beschlossen, das Thema Vereinbarkeit als festen Bestandteil der MultiplikatorInnenbildung (Betriebsräteakademie, SOZAK und Frauenpolitische Lehrgang) zu definieren.
- Es folgten weitere Seminare wie z.B. „Vielfalt und Chancengleichheit“ in welchem das Thema der Vereinbarkeit sehr ausführlich behandelt worden ist.
- Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat das Projekt in den regelmäßigen Newslettern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgestellt.
- Geplant ist ferner ein Artikel zum Thema „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in der Zeitschrift Solidarität (voraussichtlich Frühjahr 2018)

Kinderbetreuungsgeldregelungen, sollte hinterfragt werden. Das Schließen des Gender Pay Gap ist eine weitere zentrale Maßnahme, um Voraussetzungen für eine tatsächliche Entscheidung im Paar zu schaffen. Gleichzeitig zeigen die Paarinterviews gemeinsam mit bestehenden Befunden, dass auch andere Faktoren als das Einkommen für die Wahl des Kinderbetreuungsgeldmodells und die Aufteilung der Karenz entscheidend sind.

In Bezug auf **Väterfrühkarenz bzw. Papawochen** zeigt sich, dass diese in Familien und Betrieben teilweise bereits vor der Reform 2017 gelebte Realität waren – jedoch, mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes und einzelner Kollektivverträge, ohne durch entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen gestützt zu werden. Der 2017 eingeführte Familienzeitbonus bringt für die Verwirklichung des Wunsches nach Papawochen zwar eine finanzielle Verbesserung, aber keine arbeitsrechtliche Regelung. Angesichts des fehlenden Rechtsanspruchs und Kündigungsschutzes sowie der Einkommenseinbußen bleiben der rechtliche Rahmen und die Absicherung mangelhaft.

Karenz, aber auch **Elternteilzeit**, kann für Männer – neben anderen Motiven – ein willkommener Anlass zu einer ohnehin gewünschten Erwerbsunterbrechung oder -reduktion sein. Dies spricht dafür, gesellschaftliche Diskurse zu männlichem Ernährermodell und Vollzeitnorm stärker mit Vaterschaftsdiskursen in Verbindung zu bringen. In Bezug auf die Elternteilzeit besteht dabei Informationsbedarf über die Detailregelungen. Für manche Männer ist eine Teilzeitbeschäftigung indes nicht vorstellbar – sie bräuchten vielmehr Unterstützung bei der Reduktion von Überstunden. Langzeitfolgen einer zwar weitgehend partnerschaftlich gefällten, jedoch eher traditionellen Arbeitsteilung – insbesondere die Folgen von jahrelanger (kurzer) Teilzeitbeschäftigung für die spätere Pensionshöhe von Frauen – werden bei der Aufteilung von Paaren kaum in die Überlegungen einbezogen.

Der Fokus des Projektpartners L&R Sozialforschung lag darauf, die betriebliche Ebene zu beleuchten: **Welche Voraussetzungen und Potentiale können für die betriebliche Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien für Väter** erarbeitet werden? Dazu wurden unter anderem ExpertInnen-Interviews und Austauschtreffen mit österreichischen und europäischen ExpertInnen organisiert sowie eine BetriebsrätInnen-Befragung durchgeführt. Im Zentrum der Forschung stand die Erarbeitung von zehn betrieblichen Fallstudien in männerdominierten Branchen, mittels derer bestehende Maßnahmen sowie der Bedarf aus Sicht der Beschäftigten und der Unternehmen erhoben wurden. Auf dieser Grundlage wurde auch ein Vereinbarkeits-Handbuch für Betriebe erarbeitet (siehe www.maennerundvereinbarkeit.at).

Die analysierten Fallbeispiele zeigen auf, dass Väterbeteiligung auch in diesen männerdominierten Branchen möglich gemacht werden kann: Der Anteil an jungen Männern, die Karenzzeiten in Anspruch nehmen, hat sich in den befragten Unternehmen deutlich gesteigert. Vor allem der **Trend zur kurzen Väterkarenz** zeichnet sich in den

Betriebsfallbeispielen ab, also in den meisten Fällen zwei Monate bis zu einigen wenigen Fällen mit sechs Monaten. Aus Sicht der Unternehmen lässt sich eine Abwesenheit von zwei Monaten relativ einfach organisieren, da für diese Zeit in den meisten Fällen keine Vertretung engagiert werden muss. Längere Abwesenheiten werden von den Vorgesetzten, aber auch von den Beschäftigten selbst problematischer gesehen („Unersetzbarkeit“). Obwohl die Argumente gegen eine längere Karenzzeit auch auf Frauen zutreffen, werden sie für Männer anders interpretiert, da die Übernahme der Betreuungspflichten in Form einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz für Frauen immer noch „selbstverständlicher“ gesehen wird. Die Etablierung eines Karenzmanagements auch für Väter wäre förderlich, um auch längere Abwesenheiten zu ermöglichen.

In **keinem der befragten Unternehmen ist ein bezahlter oder unbezahlter „Papamonat“ (Väterfrühkarenz) vorgesehen**. Viele Befragte organisierten es mittels längerer Urlaubsphasen, um in dieser wichtigen ersten Zeit zu Hause bleiben zu können. Diese selbstorganisierte Zeit zu Hause wird von den Unternehmen als „individuelle Entscheidung“ zwar prinzipiell unterstützt, aber eine verbindliche Regelung wird abgelehnt. Ein Rechtsanspruch auf einen Papamonat würde den Vätern die Sorge um den Arbeitsplatz nehmen und wäre auch ein klares Signal zum Stellenwert der Väterbeteiligung.

Auffallend ist, dass das Thema Vereinbarkeit für Männer in den Betrieben sehr stark unter dem Fokus der Flexibilität der Arbeitszeit diskutiert wird, um eine Kombination von Vollzeit-, Erwerbs- und Betreuungsarbeit zu ermöglichen. 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 ermöglicht werden kann**. Hier benötigt es noch ein Umdenken und eine Bereitschaft zur Umorganisation in den Betrieben, um auch Männern zumindest phasenweise eine Verkürzung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Eine **positive Kommunikation des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auch Männer anspricht**, trägt sehr viel zu einem väterfreundlichen bzw. vereinbarkeitsfreundlichen Betriebsklima bei. Wie aus den Betriebsfallbeispielen ersichtlich wurde, ist es für die Realisierung von Vereinbarkeitswünschen für Männer besonders wichtig, zu wissen, dass der Betrieb diesem Thema positiv gegenübersteht. Da es eben in sehr vielen Betrieben bzw. gesamtgesellschaftlich noch nicht selbstverständlich ist, dass Betreuungsaufgaben und Karenz zwischen Frauen und Männern geteilt werden, bedarf es hier der entsprechenden Signale, dass die Wahrnehmung von Betreuungsarbeit nicht nur „Frauenthema“ ist und auch nicht nur „individuelles“ Thema, sondern ebenso ein „Männerthema“, das in der betrieblichen Verantwortung liegt.

Die erfolgreiche Umsetzung partnerschaftlicher Aufteilung zwischen Eltern hängt immer auch von finanziellen Fragen ab, etwa ob eine Karenz oder Elternteilzeit für beide Elternteile

leistbar ist, oder welches Kinderbetreuungsgeld am besten passt. Um Eltern zu diesen Fragen Unterstützung und Orientierung zu bieten, wurde der Online-Rechner [gleich=berechnet](http://www.gleich-berechnet.gv.at) entwickelt, der seit November 2016 unter www.gleich-berechnet.gv.at zur Verfügung steht. Gleich=berechnet liefert (werdenden) Elternpaaren Orientierungswerte darüber, wie sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kindererziehung, während und nach der Karenz, auch finanziell ausgeht. Die Veröffentlichung von [gleich=berechnet](http://www.gleich-berechnet.gv.at) wurde durch eine breite Online-Kampagne des Sozialministeriums begleitet; Verlinkungen auf den Seiten der Projektpartnerinnen und Informationsfolder informieren weiterhin über dieses Online-Angebot. Im Dezember 2017 wurde [gleich=berechnet](http://www.gleich-berechnet.gv.at) um eine zusätzliche Kalenderfunktion ergänzt, mit deren Hilfe Eltern schnell und übersichtlich die Aufteilung Ihrer Karenz planen können. Das Ergebnis kann in den eigenen elektronischen Kalender exportiert werden.

Die Forschungsergebnisse und Publikationen des Projekts wurden auch in Veranstaltungen und Publikationen sowie auf der von L&R Sozialforschung umgesetzten Projektwebseite www.maennerundvereinbarkeit.at weiter verbreitet. Eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit mit Pressekonferenzen, Newsletteraussendungen und Veranstaltungen der ProjektpartnerInnen begleitete die gesamte Projektumsetzung.

Die aktuellsten gesetzlichen Änderungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgten in Österreich 2016 durch Änderungen beim Kinderbetreuungsgeld (u.a. durch die Einführung eines flexiblen Kinderbetreuungsgeldkontos, eines Familienzeitbonus und eines Partnerschaftsbonus). Bis dato haben seit März 2017 1.295 Männer in Österreich den Familienzeitbonus in Anspruch genommen, das sind im Durchschnitt 185 Männer pro Monat (BMFJ 2017, Monatsstatistik Familienzeitbonus). Bei aktuell ca. 87.000 Geburten pro Jahr in Österreich sind dies hochgerechnet jedoch vorerst ca. nur 2,55% der Väter, die pro Jahr den Familienzeitbonus in Anspruch nehmen. Erste Daten zur Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus werden im Jahr 2018 vorliegen. Verlässliche und aktuelle Daten zur Inanspruchnahme von Karenz und Elternteilzeit von Seiten der Väter fehlen in Österreich bis dato weitgehend.

Die Forschungsarbeiten im Rahmen dieses EU-Projektes, der europäische Erfahrungsaustausch und die Workshops mit ExpertInnen und StakeholderInnen haben klar gezeigt, dass es auf verschiedensten Ebenen und in vielen Bereichen noch erheblicher Anstrengungen bedarf, um eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Geschlechtern in Österreich wie in der gesamten EU Realität werden zu lassen. Die formulierten Empfehlungen und die Sammlungen guter Praxisbeispiele bieten – nicht nur den fortgesetzten Strategien Österreichs – dafür zahlreiche Inspirationen.

9. LITERATUR

Kapitel 2 – 3

Bundeskanzleramt Österreich (2017): Elternbroschüre. Dienstrechtliche Informationen rund um die Elternschaft.

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/elternkarenz_wiedereinstieg/Elternbroschuere.PDF?63hvyn

Bundesministerium für Familien und Jugend (2017): Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld

<https://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-bis-28.2.2017/statistik-vaeterbeteiligung--auswertung.html>

Bundesministerium für Familien und Jugend (2017): Monatsstatistik Familienzeitbonus

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Väterreport 2016, Vater sein in Deutschland heute.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Dezember 2016): Bilanz 10 Jahre Elterngeld

Statistisches Bundesamt –Deutschland (2017)

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Elterngeld.html>

Eurofound, Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (Jorge Cabrita and Felix Wohlgemuth) (2015)

Eurofound, Developments in working life in Europe: EurWORK annual review (2016)

Eurofound, European Quality of Life Survey (2016)

Eurofound, Gender Employment Gap (2016)

European Parliament, Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union (2015)

Europäisches Parlament (2015): Entschließung zur Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männer beim Elternurlaub

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_ATA\(2016\)581989](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_ATA(2016)581989)

Europäisches Parlament (2016): Entschließung über die Notwendigkeit der Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//DE>

IHS (2016): European Social Survey – Welle 7 Tabellenband Österreich. Wien: Studie im Auftrag des BMWFW und des BMASK

International Network on leave policies and research, 12th International Review of Leave Policies and Related Research (2016)

Länderspezifische Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters

https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/austria/european-semester-documents-austria_en=

OECD Family database (2017): <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

„Peer-Reviews“ zur Elternkarenz sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum zu ausgesuchten EU-Mitgliedsstaaten im Kontext der Methode der offenen Koordinierung der Sozialsystems der EU-Mitgliedsstaaten (2016/2017) <http://ec.europa.eu/social/>

Schönherr, Daniel (2017), Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung bei Vätern, Sonderauswertung des Arbeitsklima, AK Oberösterreich/SORA

Statistik Austria (2017): Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2004-2016,

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/index.html

Vereinten Nationen (2017): Nachhaltige Entwicklungsziele

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Wiedereinstiegsmonitoring – Arbeiterkammer Wien (2017) Bessere Chancen beim Wiedereinstieg.

Kapitel 4

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 (Hrsg., 2016): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. ÖGB-Verlag, Wien.

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

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

Reidl, Sybille & Holzinger, Florian (2014): Väterkarenz aus Unternehmenssicht. POLICIES Working Paper 77/2014.

Riesenfelder, Andreas & Danzer, Lisa (2017): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der dritten Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2014 in Österreich und in den Bundesländern. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer.

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

Statistik Austria (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010, Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria (2013): Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung, Wien: Verlag Österreich.

Kapitel 5

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 2: 139-158.

Almqvist, Anna-Lena (2008): Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: An exploratory qualitative study of parents, in: *Fathering*, 6 (2), 192-199.

Almqvist, Anna-Lena/Sandberg, Anette/Dahlgren, Lars (2011): Parental leave in Sweden: motives, experiences, and gender equality amongst parents, in: *Fathering*, 9 (2), 189-206.

Bekkengen, Lisbeth (2002): Man får välja – om föräldraskap och föräldradidighet i arbetsliv och familjeliv. Malmö: Liber.

Bundeskanzleramt Österreich (2017): Elternbroschüre. Dienstrechtliche Informationen rund um die Elternschaft.

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/elternkarenz_wiedereinstieg/Elternbroschuere.PDF?63hvyn

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2017): KARENZ, ELTERNTEILZEIT, FAMILIENZEIT & CO. Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung – Informationsbroschüre zu Ihren gesetzlichen Ansprüchen.

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>

Bünning, Mareike (2015): What Happens after the ‘Daddy Months’? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, in: European Sociological Review, 31 (6), 738-748.

Bygren, Magnus/Duvander, Ann-Zofie (2006): Parents’ workplace situation and fathers’ parental leave use, in: Journal of Marriage and Family 68 (2), 363-372.

Dechant, Anna/Schulz, Florian (2014): Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland, in: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 39 (3), 587-614.

Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Frankfurt am Main: Ulrike Helmer Verlag.

Holzinger, Florian/Reidl, Sybille/Schiffbänker, Helene (2014): Vater werden ist nicht schwer, Vater sein hingegen sehr...?: Unterschiedliche Motive, Erfahrungen und Vereinbarkeitspraktiken von Vätern in Karenz. Joanneum Research, Policies Working Paper 76/2014, Wien.

Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane/Baierl, Andreas/Schmidt, Eva-Maria (2011): Die Vereinbarkeitsfrage aus Sicht von Männern – Studienergebnisse im Detail; in: Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer Christiane (Hg.) Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus der Sicht von Männern, Wien, 85-199.

Mairhuber, Ingrid/Papouschek Ulrike/Sardadvar, Karin (2010): Arbeitsmarktstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien. Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit. FORBA-Forschungsbericht 12/2010, Endbericht für und gefördert vom Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 5, Finanzwesen (Referat für Statistik und Analysen). Wien: FORBA.

McKay, Lindsey/Doucet, Andrea (2010): „Without taking away her leave“: A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave, in: *Fathering*, 8 (3), 300-320.

Nentwich, Julia C. (2000): Wie Mütter und Väter „gemacht“ werden – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 18 (3), 96-121.

Peukert, Almut (2015): *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.

Pfahl, Sonja/Reuyß, Stefan (2009): *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Possinger, Johanna (2013): *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur.* Wiesbaden: Springer.

Richter, Robert (2012): *Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf.* Dissertation, Universität Paderborn.

Schmidt, Eva-Maria/Rieder, Irene/Zartler, Ulrike/Schadler, Cornelia/Richter, Rudolf (2015): Parental construction of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples, in: *International Review of Sociology*, 25 (3), 373-386.

Statistik Austria (2017): *Entwicklung der aktiven Erwerbs- und Teilzeitquoten (ILO) der 25- bis 49-Jährigen nach Familientyp und Geschlecht, 1994 – 2016.*

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/080124.html

Vogt, Ann-Cathrin/Pull, Kerstin (2010): Why fathers (don't) take parental leave, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 24 (1), 48-66.

Wagner-Pinter, Michael (2014): *Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern.* Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Kapitel 6

Bergmann, Nadja/Danzer, Lisa/Schmatz, Susanne (2014): *Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern.* Studie von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Kapitel 7

„AK- Aktuell“ das Infoservice der AK, 06/2016 „Beruf und Familie vereinbaren – Arbeitszeit verschieben statt Stunden reduzieren!“

https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC02889007_2016_6/1/LOG_0003/

Claudia Kuenz (2016): Eine wohlfahrtsstaatliche Analyse zur Entscheidungsgrundlage von Vätern: Männer als neue Adressaten gleichstellungsorientierter Familienpolitik

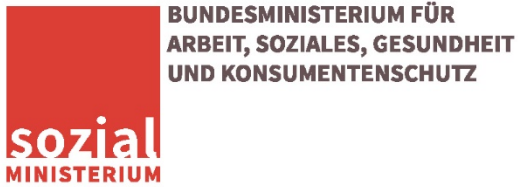
„Elternteilzeit Ihr Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“, besser informiert die Ratgeberreihe der AK Wien (2016)

„Elternkarenz, Ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten“, besser informiert die Ratgeberreihe der AK Wien (2017)

„Kinderbetreuungsgeld, die zwei Modelle für Geburten ab dem 1. März 2017“, besser informiert die Ratgeberreihe der AK Wien (2017)

DISCLAIMER:

Diese Veröffentlichung wurde mit Fördermitteln aus dem Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 – 2020) umgesetzt. Die einzelnen Beiträge dieser Veröffentlichung liegen in der alleinigen Verantwortung der dabei beteiligten Institutionen und Organisationen und geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission oder der jeweils anderen (assoziierten) ProjektpartnerInnen wieder.



BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST



BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT
UND KONSUMENTENSCHUTZ

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

sozialministerium.at