

**Abstract: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Auf dem Weg zu einer neuen Aufteilung?**

**Claudia Sorger, L&R Sozialforschung, Email: [sorger@lrsocialresearch.at](mailto:sorger@lrsocialresearch.at)**

In diesem Beitrag werden aktuelle Ergebnisse des Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten<sup>1</sup>“ präsentiert und diskutiert. Ausgangspunkt für das Forschungsprojekt war die durch verschiedene Studien (vgl. etwa Scambor et al. 2013, Schiffbänker 2015, OECD 2016) belegte Annahme, dass viele Männer stärker als bislang an Kindererziehung und Betreuungsarbeit teilhaben möchten, sie aber bei der Verwirklichung dieses Wunsches auf vielfältige Hindernisse stoßen. Insbesondere in männerdominierten Branchen scheint es oft einen Mangel an betrieblichen Gleichstellungsstrategien zu geben. Zudem bestehen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der (gesellschaftlichen und familiären) Arbeits(zeit)teilung fort – sei es aufgrund von Karrierechancen, Einkommensunterschieden oder hartnäckigen Rollenbildern. Neben dem Wunsch vieler Väter, mehr Zeit für ihre Kinder zu haben, trägt eine partnerschaftlichere Aufteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeit auch zu einem leichteren und früheren Wiedereinstieg von Frauen sowie zu besseren Karrierechancen und Einkommen von Frauen bei. Indirekt kann neben dem Abbau traditioneller Rollenbilder durch die stärkere Beteiligung von Vätern an der Familien- und Erziehungsarbeit auch zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommens- und Pensionslücken beigetragen werden.

Immer mehr Frauen wie auch Männer präferieren eine Arbeitszeitreduktion beider Geschlechter anstelle der Aufteilung in männliche Vollzeit- und weibliche Teilzeitarbeit (vgl. Schwendinger 2015) und es zeigt sich eine hohe Unzufriedenheit mit der betrieblichen Unterstützung punkto Vereinbarkeit vor allem in männerdominierten Branchen (vgl. Bergmann, Danzer & Schmatz 2014). Geschlechtsspezifische Ausprägungen von Arbeitszeiten sind eher Ausdruck nicht mehr zeitgemäßer institutioneller und betrieblicher Eigenheiten als Wunsch der Beschäftigten.

Vor allem in männerdominierten Branchen erfolgen Veränderungen der Verteilung von Lohnarbeit, Karenzzeiten und unbezahlter Versorgungsarbeit nur sehr zögerlich, wie auch die Faktenlage untermauert (vgl. Bergmann, Danzer & Schmatz 2014, Sorger 2014). Als männerdominierte

---

<sup>1</sup> Ein Projekt in Kooperation von Sozialministerium, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA mit Unterstützung durch Mittel des Programms der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 - 2020), nähere Informationen siehe <http://www.maennerundvereinbarkeit.at>

Branchen werden hier Branchen definiert, in welchen über 70% der Beschäftigten Männer sind. Dies sind in Österreich die Wirtschaftsabschnitte „Bau“, „Herstellung von Waren“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“. Aus diesen vier Bereichen wurden zehn Betriebe für Fallstudien ausgewählt.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Forschung zum Thema Vereinbarkeit und Männer werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Fallstudien diskutiert. Dabei geht es nicht „nur“ um eine höhere Beteiligung von Männern an der Elternkarenz, sondern auch um eine vermehrte kontinuierliche Übernahme von Betreuungsaufgaben bzw. einer gerechten Verteilung von Lohn- und Betreuungsarbeit generell. Der betriebliche Fokus liegt daher nicht nur darauf, ob Männern Karenzphasen ermöglicht werden, sondern auch darauf, Männern und Frauen generell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und damit auch eine „neue“ Rollenverteilung zu ermöglichen.

Dabei wird sowohl die Sicht der Beschäftigten als auch der ArbeitgeberInnen dargestellt und Ansatzpunkte diskutiert, um die Voraussetzungen für eine gerechter Verteilung der Erwerbsarbeits- und Versorgungsarbeit diskutiert. Im Zentrum steht unter anderem die Frage, wie betriebliche aber auch gesetzliche bzw. gesellschaftliche Rahmenbedingungen gestaltet werden können, um eine erhöhte Väterbeteiligung an Karenz und Betreuungsarbeit insgesamt zu unterstützen und damit familiäre Formen des Zusammenlebens abseits des modernisierten Ernährersmodells zu ermöglichen.

#### Quellen (u.a.)

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

OECD (2016): Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low. OECD Policy Brief March 2016

Schwendinger, Michael (2015): Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität, In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148, Working Paper-Reihe der AK Wien

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

Schiffbänker, H., Reidl, S. Holzinger, F. (2015): Projekt Väterkarenz. Endbericht, JOANNEUM RESEARCH, Wien.

Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Ed., 2013): "The role of men in gender equality – European strategies & insights" [Authors: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø.G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka]. Luxembourg: Publications Office of the European Union.