

NEBENJOB VATER UND HAUSMANN

Betriebliche Strukturen und gesellschaftliche Arbeitsteilung

Im Auftrag von:

Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

Bundesministerium für Jugend, Familie und Umwelt

Projektleiterin: Dr. Ilse König

Projektteam: Mag. Helga Amesberger

Mag. Katharina Demel

Wien, Dezember 1996

Der Mann arbeitet, um Arbeit zu vermeiden, er arbeitet, um nicht zu arbeiten.
Es ist unglaublich, welche Arbeiten der Mann auf sich nimmt, nur um nicht arbeiten zu müssen.

(nach Miguel de Unamuno)

Über achtundneunzig Prozent der erwerbstätigen österreichischen Männer sind vollzeitbeschäftigt. Fast ein Drittel leistet regelmäßig Überstunden. Jeder dritte berufstätige Mann beteiligt sich nicht an der Hausarbeit und Kinderbetreuung.

(aus dem Frauenbericht)

I. EINLEITUNG	10
II. METHODE, STICHPROBE UND STRUKTURDATEN	29
1. Die empirische Erhebung	29
1.1. Die quantitative Erhebung	29
1.2. Die qualitative Erhebung	31
2. Stichprobe	33
2.1. Quantitative Erhebung	33
2.2. Qualitative Erhebung	35
2.3. Anmerkungen zur Repräsentativität	37
3. Strukturmerkmale der diversen Stichproben	38
3.1. Die untersuchten Betriebe	38
3.1.1. Allgemeine Beschreibung	38
3.1.2. Beschäftigungsstruktur in den untersuchten Betrieben	41
3.2. Die soziodemographischen Merkmale der befragten Männer und deren Partnerinnen (Fragebogen)	42
3.3. Die interviewten Männer	49
III. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE - EINIGE ALL- GEMEINE FRAGEN ZU EINEM SPEZIFISCHEN THEMA	51
1. Vereinbarkeit - (k)ein Männerproblem	52
Zusammenfassung	57
2. Vereinbarkeit - kein betriebliches Problem, oder doch?	57
2.1. Die Unsichtbarkeit eines Themas	58
2.2. Die Familie als Ort der Reproduktion oder der Produktion von Arbeitsproblemen?	60
2.2.1. Unternehmen: Nur die glückliche Familie bringt Profit	60
2.2.2. Personalvertretung: Die glückliche Familie ist auch ein Arbeitsplatzprodukt	63

2.4. Nur keine falsche Rücksichtnahme!	64
2.4.1. Rücksichtnahme mit Grenzen	64
2.4.2. Es wird bereits genug getan - oder zuviel?	67
Zusammenfassung	67
3. Wege zur Vereinbarkeit	69
3.1. Zeitautonomie beziehungsweise Flexibilisierung	69
3.2. Verbreiterung statt Verschlangung	74
3.3. Großzügige Regelung von Urlaub und Pflegefreistellung	75
3.4. Gutes Betriebsklima	76
3.5. Orientierung der Arbeitgeber	76
3.6. Ressource Frau	77
3.7. Verbesserung der Infrastruktur	79
Zusammenfassung	79
IV. DIE ORGANISATION DER ARBEITSZEIT	80
1. Männlicher Alltag: Normalarbeitszeit mit Spielräumen	82
1.1. Arbeitszeitorganisation - alle Beschäftigte	82
1.2. Arbeitszeitorganisation - Männer mit Kindern	86
Zusammenfassung	86
2. Arbeitszeit zwischen Selbst- und Fremdbestimmung	87
2.1. "Flexibilität" ohne Autonomie - Gleitzeit, Wechseldienst, freie Zeiteinteilung, Überstunden	89
2.1.1. Variabilität mit und ohne Grenzen - Gleitzeit	89
2.1.2. Nur selten ein Tandem - Wechseldienst	92
2.1.3. Scheinbar ungebunden - Flexible Arbeitszeitgestaltung	93
2.1.4. Der Hang zum Zwang - Überstunden	94
Zusammenfassung	99
3. Teilzeit ist Mehr	101
3.1. Teilzeit - (k)ein Männertraum?	101
3.1.1. Teilzeit - eine gute Möglichkeit für die anderen	101
3.1.2. Männer - ein arbeitsames Volk	104
3.1.3. Weniger Stunden können auch mehr sein	105
3.1.4. Wer wagt, kann gewinnen	107

3.1.5. Zaghafte Versuche	109
3.1.6. Überwiegend Nachteile	110
3.2. Personalvertretung: Teilzeit ist weitgehend verzichtbar	112
3.2.1. Teilzeit ja - aber nicht für Männer	112
3.2.2. Wenig Vorteile - wenig Nachteile	113
3.3. Unternehmen: Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit	114
Zusammenfassung	118
V. KARENZ	121
1. Was sein muß, muß sein - manchmal auch nicht - Einstellungen zur Karenz	121
1.1. Männer: Bereitschaft unter Umständen	121
1.2. Unternehmen: Karenz - ein Thema mit Variationen	129
1.3. Personalvertretung: Keine Mitsprache	133
Zusammenfassung	134
2. Karenzväter im Betrieb - kein großes Drama	136
Zusammenfassung	138
3. Karenz - ein Teil der betrieblichen Routine	138
Zusammenfassung	141
4. Acht Mustermänner	142
Zusammenfassung	149
VI. ARBEITSZEITMODELLE	151
1. Flexible Normalarbeitszeitmodelle	156
1.1. Gleitzeit	156
1.2. Die "amorphe Arbeitszeit"	158
1.3. Selbstbestimmte Arbeitszeit	159
1.4. Schichtarbeit	159
2. Teilzeitmodelle	160
2.1. Kapazitätsorientierte Teilzeitbeschäftigung	161
2.2. Job-sharing	162
2.3. Sabbaturlaub/Bildungsurlaub	163

2.4. Elternkarenzmodelle / Teilzeitkarenz	166
2.5. Term time working	167
2.6. Solidaritätsprämie	167
2.7. VW-Modell	168
Zusammenfassung	170
VII. FÜR EINE NEUE KULTUR DES TEILENS - WEGE ZUR VEREINBARKEIT	171
LITERATUR	180
ANHANG	187
Karenzregelungen in der EU	188
Interviewleitfaden Männer allgemein	196
Interviewleitfaden für Teilzeit-Beschäftigte	199
Interviewleitfaden für (ehemalige) Karenzväter	202
Interviewleitfaden für Personalmanagement und Personalvertretung	205
Männerfragebogen	208

Abkürzungen für Tiefeninterviews

1/AN/Friseur	Arbeitnehmer
2/AN/Sozialverein	Arbeitnehmer
3/AG/Sozialversicherung	Geschäftsleitung
4/AN/Sozialversicherung	Arbeitnehmer
5/AN/Computer	Arbeitnehmer
6/AN/Computer	Arbeitnehmer
7/BR/Sozialverein	Geschäftsleitung
8/AG/Computer	Geschäftsleitung
9/BR/Wissenschaft	Betriebsrat
10/AG/Wissenschaft	Geschäftsleitung
11/AN/Wissenschaft	Arbeitnehmer
12/BR/Sozialversicherung	Betriebsrat
13/AG/BM	Geschäftsleitung
14/BR/BM	Betriebsrat
15/AN/BM	Arbeitnehmer
16/AN/BM	Arbeitnehmer
17/BR/Druck	Betriebsrat
18/AG/Schule	Direktor
19/AN/Versicherung	Arbeitnehmer
20/BR/Bank	Betriebsrat
21/AG/Kühl	Geschäftsleitung
22/AN/Handel	Arbeitnehmer
23/AN/Versicherung	Arbeitnehmer
24/BR/Kino	Betriebsrat
25/AN/Sozialversicherung	Arbeitnehmer

26/AG/Bildung	Geschäftsleitung
27/AN/Bildung	Arbeitnehmer
28/AG/Sozialverein	Geschäftsleitung
29/BR/Schule	Betriebsrat
30/BR/Versicherung	Betriebsrat
31/AN/Steuerberatung	Arbeitnehmer
32/AG/Steuerberatung	Geschäftsleitung
33/AN/Bank	Arbeitnehmer
35/BR/Versicherung	Betriebsrat
36/BR/Computer	Betriebsrat
37/BR/Bildung	Betriebsrat
38/AG/Bank	Geschäftsleitung
39/AG/Kino	Geschäftsleitung
40/AG/Friseur	Geschäftsleitung
41/AG/Handel	Geschäftsleitung

TAB.1: ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN DEN UNTERSUCHTEN BETRIEBEN NACH GESCHLECHT	42
TAB.2: ALTER DER BESCHÄFTIGTEN	43
TAB.3: ALTER DER PARTNERIN	43
TAB.4: ANZAHL DER KINDER	44
TAB.5: HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHUL-/AUSBILDUNG DER BESCHÄFTIGTEN	45
TAB.6: HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHUL-/AUSBILDUNG DER PARTNERINNEN	45
TAB.7: DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	46
TAB.8: BERUFSTÄTIGKEIT DER PARTNERIN	47
TAB.9: GRÜNDE FÜR NICHT-AUßERHÄUSLICHE BERUFSTÄTIGKEIT DER PARTNERIN	47
TAB.10: EINKOMMEN DER BESCHÄFTIGTEN	48
TAB.11: EINKOMMEN DER BERUFSTÄTIGEN PARTNERIN	48
TAB.12: ÜBERBLICK: BESCHREIBUNG DER INTERVIEWTEN MÄNNER	50
TAB.13:VERNACHLÄSSIGUNG VON FAMILIE UND HAUSHALT DURCH BERUFSTÄTIGKEIT	53
TAB.14: BELASTUNG 1	53
TAB.15: BELASTUNG 2	53
TAB.16: INANSPRUCHNAHME VON PFLEGEURLAUB NACH GESCHLECHT	56
TAB.17: DURCHSCHNITTLICHES AUSMAß AN PFLEGEFREISTELLUNG	56
TAB.18: BEGRÜNDUNGEN FÜR NICHT-INANSPRUCHNAHME DES PFLEGEURLAUBS	57
TAB.19: WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT IN DEN BEFRAGTEN UNTERNEHMEN	82
TAB.20: GLEITZEIT NACH GESCHLECHT (INKLUSIVE DIENSTSTELLE IM ÖFFENTLICHEN DIENST)	83
TAB.21: GLEITZEIT NACH GESCHLECHT (EXKLUSIVE DIENSTSTELLE IM ÖFFENTLICHEN DIENST)	83
TAB.22: NACHFRAGE NACH TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	85
TAB.23: NORMALARBEITSZEIT DER VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN	86
TAB.24: LAGE DER ARBEITSZEIT	88
TAB.25: MITBESTIMMUNG BEI DER LAGE DER ARBEITSZEIT	88
TAB.26: LEISTUNG VON ÜBERSTUNDEN	95
TAB.27: RANGREIHE DER GRÜNDE FÜR ÜBERSTUNDENLEISTUNG	97
TAB.28: EINSTELLUNG ZUR ARBEITSZEITREDUKTION BEI MÄNNERN	102

TAB.29: PARTNERIN RATEN STELLENANGEBOT ANZUNEHMEN	103
TAB.30: GEWÜNSCHTES AUSMAß VON ARBEITSZEIT	104
TAB.31: GEWÜNSCHTE ARBEITSZEIT PRO WOCHE BEI EV. ARBEITSZEITREDUKTION	105
TAB.32: GRÜNDE FÜR ARBEITSZEITREDUKTION	106
TAB.33: REAKTION DER FIRMENLEITUNG AUF ABÄNDERUNG DES AUSMASSES UND EINTEILUNG DER ARBEITSZEIT	108
TAB.34: REAKTIONEN DER KOLLEGINNEN AUF ARBEITSZEITREDUKTION	109
TAB.35: AKZEPTANZ VON ELTERNKARENZ FÜR VÄTER	122
TAB.36: BEREITSCHAFT ZUR ELTERNKARENZ	123
TAB.37: BEREITSCHAFT ZUR ELTERNKARENZ - ZUSAMMENGEFAßT	123
TAB.38: GRÜNDE FÜR DIE NICHTINANSPRUCHNAHME DER ELTERNKARENZ	125
TAB.39: AKZEPTANZ DER GETEILTEN ELTERNKARENZ	127
TAB.40: AKZEPTANZ DER GETEILTEN ELTERNKARENZ - ZUSAMMENGEFASST	127
TAB.41: BEFRAGTE MIT KARENZERFAHRUNG	142
TAB.42: DAUER DER KARENZIERUNG	143
TAB.43: BEWEGGRÜNDE FÜR DIE INANSPRUCHNAHME DER ELTERNKARENZ	143
TAB.44: REAKTION DER KOLLEGINNEN AUF DIE KARENZIERUNG	145
TAB.45: REAKTIONEN DES/DER UNMITTELBAR VORGESETZTEN AUF DIE KARENZIERUNG	147

Weiters haben an der Studie mitgearbeitet:

DSA Christina Radner

Mag. Karin Hlavin-Schulze

Mag. Johanna Karner