

Gebrauchsanleitung Väterkarenz



Abschlussveranstaltung der Projekts:
**‘Väterkarenz – Auswirkung auf die Karrieren
von Männern’**

*gefördert vom BMWFW im Rahmen von Sparkling
Science*

Helene Schiffbänker

Wien, 23.09.2014

Zur Studie

2

Studie: Väterkarenz - Auswirkungen auf Karrieren von Männern

10/2012 – 12/2014

- JOANNEUM RESEARCH, POLICIES – Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung (Projektleitung)
- AHS Rahlgasse
- Örebro University - Centre for Feminist Social Studies
- Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (Ögut)
- Synthesis Forschung

Zur Studie - Kontext

3

Warum diese Studie?

- Karenz und Teilzeitbeschäftigung beim Wiedereinstieg gelten als Erklärung für Karrierenachteile von Frauen
- Väterkarenz-Regelungen forcieren Karenz bei Männern => Karenz-Erfahrungen von Vätern analysieren: erleben sie vergleichbare Nachteile wie Mütter?
- Erklären sich Karriere-Nachteile daher durch Karenz/Teilzeit oder durch Zugehörigkeit zur Genusgruppe ‚Frau‘?

Zur Studie - Forschungsinhalte

4

Quantitative Abschätzung Väterkarenz (VK):

- Anteil der Väter an Karenzierten + Einkommens-/Karriereentwicklung

Qualitative Erhebung

- bei **17 Karenzvätern (KV)** + deren Vorgesetzten + deren KollegInnen
- => Perspektive von Individuum – Organisation – sozialem Umfeld

Analyse von ...

- Karenzplanung (=Karenzdesign)
- organisationalen Rahmenbedingungen und formalen Angeboten
- sozialen Praktiken (Reaktionsweisen der Vorgesetzten, Unterstützung KollegInnen, ...) in der Karenz und beim Wiedereinstieg
- Karriere-Auswirkungen

Vergleich: Situation in Schweden

Karenzväter in Zahlen

5

■ Anteil der Karenzväter an Kinderbetreuungsgeld-Beziehenden

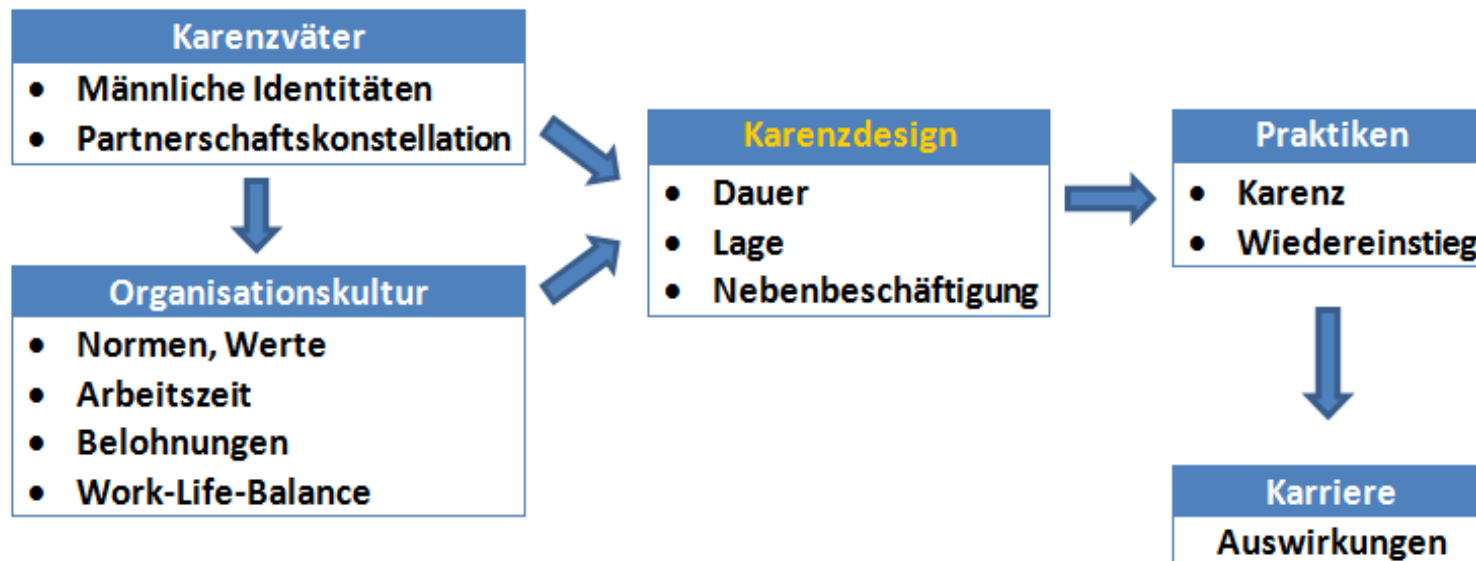
	Akademiker		alle Karenzväter	
	2002	2011	2002	2011
Personen	3,6%	9,3%	2,3%	8,4%
Karenztage	2,6%	4,5%	1,7%	4,2%

- Branchen mit überdurchschnittlich vielen Karenzvätern: „IKT“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, Unternehmensgröße: kein Einfluss
 - Tendenz: mehr Väter in Karenz, aber kürzer (Anstieg durch kurze Karenzen)
 - Parallelbeschäftigung: ca. 50% aller akademisch gebildeten Karenzväter
- ➡ kein Karriereknick: keine Einkommenseinbußen: Karenzväter verdienen zwei Jahre nach der Karenz mehr als Väter ohne Karenzunterbrechung

Qualitative Analyse der Karriere- Auswirkungen

6

Interviews, Fokusgruppen: Warum werden Karenzen kürzer? Was leitet die Väter bei der Planung der Karenz? Warum gibt es kaum Karrierenachteile?



Einfluss-Faktoren auf Karenzdesign

Individuelle Faktoren

- Partnerschaftskonstellation: Erwerbssituation, Einkommen
- Männliche Identität: rhetorische Modernisierer, Betreuungsinvolvierte, Gleichstellungsorientierte (Holzinger et al 2014)

Organisationskultur - 3 Typen (Reidl/Holzinger 2014):

- greedy (organization, Coser 1974): extensive Arbeitszeit, Verfügbarkeitsanspruch, Karenzerfahrungen fehlen, jedoch: Pioniere („arrogante Säcke“) schaffen **Vorbilder**,
- tendenziell greedy: flexible Arbeitszeiten, teilweise WLB-Angebote als top-down-Strategie => persönliche Unterstützung fehlt
- Work-Life-Balance (WLB)-orientiert: Teilzeit verbreitet inkl. Vertretungsmanagement, aktive Väterkarenz-Unterstützung, Ermutigung

Karenzdesigns

8

3 Karenzdesigns und ihre Karriere-Auswirkungen (Schiffbänker/Holzinger 2014):

- **„ich bin ja nicht ganz/nur kurz weg“**: Karenzdesign ist stark auf Bedürfnisse des Unternehmen ausgerichtet: kurze Karenz (bis max. 3 Mon., im Sommer), = Auszeit vom Job, Familienzeit, Parallelbeschäftigung, Wiedereinstieg in Vollzeit, Kinderbetreuung: marginal involviert
- **„Es war immer klar, dass ich in Karenz geh“** (*„naturegegeben, nicht verhandelbar“* Klinth/Johansson (2010): Karenzdesign ist an **privaten** Vorstellungen orientiert (gleichstellungs-orientiert): längere Karenzen, teilweise Arbeitszeit danach reduziert, nachhaltige Kinderbetreuung
- **„Was ist denn nun los?“** lange Karenzen (über 1 Jahr), befürwortet vor Karenzbeginn, Wiedereinstieg problematisch (unfreiwillige Arbeitsplatzwechsel): Diskrepanz Unternehmenspolitik – persönliche Praxis

Karriere-Auswirkungen

9

positiv

- **Fortsetzung des Karrierepfades:** wenn Karenz kurz war, Nebenbeschäftigung gegeben war, Wiedereinstieg in Vollzeit erfolgt;
- **Neue Karrierepfade oder erfolgreiche Fortsetzung:** bei längeren/langen Karenzen, wenn im Unternehmen WLB-Maßnahmen nachhaltig implementiert sind und/oder die persönliche Unterstützung der Vorgesetzten gegeben ist;
 - häufig berufliche Umorientierung aufgrund veränderter Karriere-Orientierungen
 - Karrieresprünge (Commitment zum Unternehmen sichern?)

negativ

- **Unfreiwillige Ausstiege:** wenn WLB-Policies als Top-down-Strategie nicht in der Praxis angekommen sind und/oder persönliche Widerstände der Vorgesetzten vorliegen

Ableitung **Selbstselektion:** PRO-Karenzentscheidung nur wenn sie durchsetzbar erscheint

Gebrauchsanweisung: TODOs

10

Unternehmen: WLB-Maßnahmen inkl. Väterkarenz nachhaltig implementieren

- Aktive Unterstützung Väterkarenz inkl. professionelles Vertretungs-Management (Unternehmen ist verantwortlich für Ersatzregelung!)
- Vorbilder schaffen, promoten
- Führungskräfte sensibilisieren für WLB-Notwendigkeit generell und VK: Kinderbetreuung als Teil männlicher Erwerbsbiographie anerkennen, Ambivalenzen zwischen privater Befürwortung und organisationsinterner Skepsis überwinden,

Politik

- Role-Models promoten (konkrete Machbarkeit zeigen)
- Kindergeldvarianten klarer kommunizieren (designen)
- innovative Zugänge: Steuerbegünstigung für Gleichverteilung, 50:50 als Basis

Gleichstellungspolitische Wirkung von Väterkarenz

11

- Kurze Karenzen bringen nur marginale Involvierung in Kinderbetreuung: längere Quoten?
- Anzahl vs. Dauer: Mehr Karenzväter vs. längere Väterkarenz?
- Betreuende Väter als ‚Stars‘ gegenüber traditionell betreuenden Müttern?
- Intersektionalität: Wie verhält es sich mit VK außerhalb der akademischen Bildungsschicht, in Familien mit Migrationshintergrund, bei einkommensschwachen Eltern, ...

Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Publikationen unter: ...

<http://www.joanneum.at/policies/referenzprojekte/vaeterkarenz-auswirkungen-auf-karrieren-von-maennern.html>

<http://www.sparklingscience.at/de/projekte/590-v-terkarenz/publications>

Video auf youtube!!

- *Abschlussbericht (Schiffbänker et al 12/2014)*
- Väterkarenz aus Unternehmenssicht (Reidl/Holzinger 08/2014): deutsch + englisch
- Väterkarenz und Karriere (Schiffbänker/Reidl 04/2014)
- Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr (Holzinger et al 04/2014)
- Men's parental leave in Sweden (Axelsson 04/2014)
- Väterkarenz in Zahlen (Reidl/Schiffbänker 03/2013)

Helene Schiffbänker, Sybille Reidl, Florian Holzinger

helene.schiffbaenker@joanneum.at

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

Policies – Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Sensengasse 1, 1090 Wien

www.joanneum.at