

Väterkarenz – neue Impulse für Chancengleichheit (?)



Sybillе Reidl
Graz, 23.06.2014

Zur Studie

2

Studie: Väterkarenz - Auswirkungen auf Karrieren von Männern

- Förderung: Sparkling Science (bmwf)
- Lead: POLICIES – Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung, JOANNEUM RESEARCH
- Kooperationspartner: Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (Ögut), Synthesis Forschung, Örebro University - Centre for Feminist Social Studies, AHS Rahlgasse
- Analyse der Hauptverbandsdaten der Sozialversicherungsträger
- Interviews mit 17 Karenzvätern
- Interviews mit Vorgesetzten / Führungskräften
- Fokusgruppen mit KollegInnen
- Endergebnisse liegen mit 30.9.2014 vor

Karenzväter in Zahlen

3

- 2011 sind 8,4% aller karenzgeldbeziehenden Personen Männer, sie bezogen 4,2% aller in Anspruch genommenen Karenztage.
- Unselbständig Beschäftigte Akademiker gehen überdurchschnittlich oft in den Branchen „Information und Kommunikation“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ in Karenz
- Es gehen immer mehr Väter in Karenz, allerdings immer kürzer (2010 durchschnittlich 4,3 Monate)
- Ca. 50% der Akademiker in Karenz sind parallel beschäftigt
- Die Karenz führt Großteils zu keinen Einkommenseinbußen – Karenzväter verdienen zwei Jahre nach der Karenz durchschnittlich sogar etwas besser als Akademiker ohne Karenzunterbrechung



Karenzvätern bleibt der Karriereknick erspart

Karenzväter im Interview

4

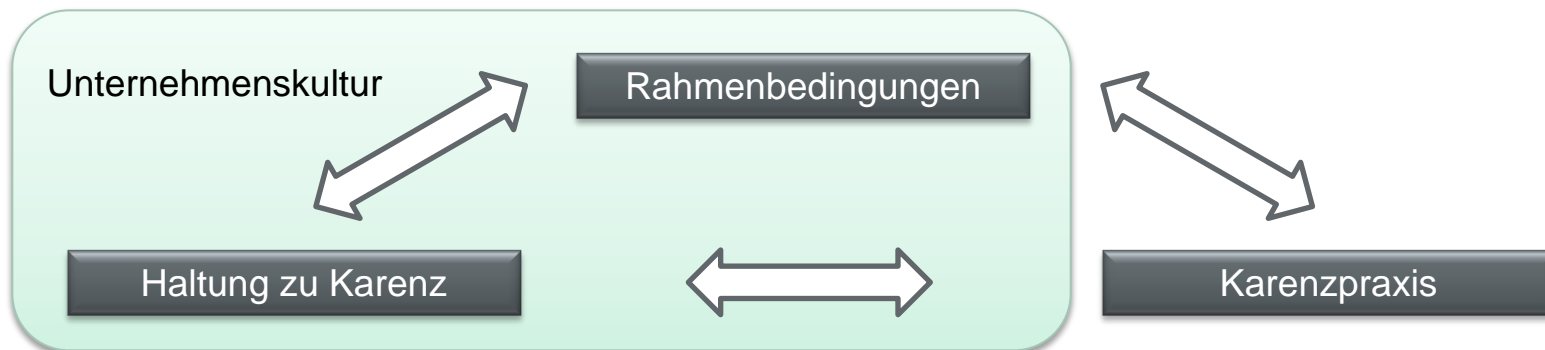
Schiffbänker/Holzinger 2014 identifizieren drei Karenztypen und ihre Karriere-Auswirkungen:

- Kurze Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg: „ich bin ja nicht ganz/nur kurz weg“ – Karenzplanung ist stark auf das Unternehmen ausgerichtet. Karenz ist eine kurze Auszeit und wirkt sich nicht auf die Karriere aus. Unternehmenskultur: arbeitszeitintensiv
- Längere Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg: „Es war immer klar, dass ich in Karenz geh“ – Karenz wird an privaten Vorstellungen orientiert. Karenzväter sind ausgeprägt gleichstellungsorientiert. Arbeitszeit nach dem Wiedereinstieg wird reduziert. Unternehmenskultur: familienfreundlich
- Lange Karenzen mit problematischem Wiedereinstieg: „Was ist denn nun los?“ Karenzen werden nach privaten Bedürfnissen geplant und vom Unternehmen befürwortet. Wiedereinstiege sind mit Arbeitsplatzwechsel verbunden. Unternehmenskultur: Haltung zu Karenz positiv / Praxis negativ

Zentrale Forschungsfragen

5

- Welche Unternehmenskulturen herrschen in den Organisationen und wie wirken sie auf die Inanspruchnahme und Gestaltung von Karenz?
- Wie stehen UnternehmensvertreterInnen zum politischen Instrument Väterkarenz? Welche Vor- und Nachteile sehen sie für die Organisation?
- Wie wird Väterkarenz im Unternehmen organisiert? Welche Rahmenbedingungen für Väterkarenz und Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Unternehmen bereitgestellt?



Karenzväter aus Sicht der Unternehmen - Sample

6

15 Interviews mit

- Vorgesetzten von Karenzvätern, Personalverantwortlichen, GeschäftsführerInnen
- 5 Frauen und 11 Männer – ein Doppelinterview

Die InterviewpartnerInnen kommen aus :

- frauendominierten Branchen
- Branchen mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis
- männerdominierten Branchen

Die Unternehmensgröße der involvierten Organisationen reicht von 12 bis 16.000 Beschäftigten.

Unternehmenskultur: zwei Extreme

7

Arbeitszeitintensive Unternehmen	Vereinbarkeitsfreundliche Unternehmen
Überstundenkultur	Vermeidung von Überstunden
Extrem flexible Arbeitszeiten – Flexibilität ist Erwartungshaltung der Organisation	Arbeitszeit ist entweder flexibel oder eingeschränkt – ist Angebot
Teilzeitarbeit ist selten und bedeutet Entscheidung gegen Karriere	Langjährige Erfahrung mit Teilzeitkräften, Führung in Teilzeit
Work-Life-Balance ist Privatsache	Work-Life-Balance ist Aufgabe des Unternehmens
Keine bis wenig Erfahrung mit Karenzen von Schlüsselkräften	Karenzen sind an der Tagesordnung und werden professionell organisiert
Karenzen sind entweder keine Herausforderung weil Privatsache oder verursachen großen Stress	Karenzen bedeuten organisatorischen Aufwand, werden aber unterstützt

Was ist eine greedy organization?

8

Greedy Institutions (besitzergreifende Institutionen) nach Lewis A. Coser sind:

- Institutionen, die allumfassende Ansprüche an ihre Mitglieder stellen und deren ausschließliche, ungeteilt auf sie gerichtete Loyalität anstreben.
- Dies erreichen sie nicht durch Zwang; vielmehr ziehen diese Institutionen die gesamte Persönlichkeit in ihren Bann, wodurch sie ungeteilte Zustimmung und Mitwirkung (Compliance) erlangen.
- Sie verlangen und erreichen ein hohes Maß an Identifikation (organisationales Commitment) und halten ihre Mitglieder ggf. davon ab, anderweitige Bindungen einzugehen oder zu vertiefen.

Acker 1994: “like housework, academic work is never done.”

Was ist eine greedy organization?

9

„uns ist es das wert, dass wir jemanden weiterhin im Unternehmen halten wollen, und auch können, der sagt, für 3 Monate, Familie ist wichtig.“

Bereichsleiter, Unternehmensberatung

Karenzpraxis

10

Greedy institutions	Vereinbarkeitsfreundliche Unternehmen
Karenzen sind selten	Karenzen sind häufig
Karenzen sind kurz (2-3 Monate)	Karenzen sind länger (6-12 Monate)
Keine Karenzvertretung	Karenzvertretung
Karenzväter sind parallel beschäftigt oder erreichbar	Karenzväter arbeiten selten während der Karenz
Karenzväter kehren Vollzeit zurück	Karenzväter kehren teils Teilzeit zurück

Karenz in greedy organizations nur unter der Bedingung, dass...

11

- ... sie kurz ist
- ... sie in der „toten“ Zeit stattfindet
- ... der Karenzvater greifbar ist, und auch mal einspringt oder sogar parallel beschäftigt bleibt
- ... nachher Vollzeit wiedereingestiegen wird
- ... Deadlines von Projekten verschiebbar sind, weil der Karenzvater nicht ersetzbar ist
- ... der Karenzvater so wichtig ist, dass man ihn nicht verlieren will und dafür sogar Umsatzeinbußen in Kauf nimmt
- ... der Mitarbeiter keine Führungsfunktion inne hat

Auswirkungen von Väterkarenzen auf Chancengleichheit

12

Väterkarenz hat in greedy organizations kaum Auswirkungen auf Chancengleichheit weil Väterkarenz nur ein „Ausflug“ ist:

- Die Väterkarenzen sind zu kurz um positiv auf die Erwerbskarriere der Partnerin zu wirken – sie ermöglichen nur einen unwesentlich früheren Wiedereinstieg.
- Durch eine Rückkehr in Vollzeit bleibt die Partnerin hauptzuständig für die Kinderbetreuung und damit meist in einer Zuverdienerinnen-Rolle

Väterkarenz trägt zu Chancengleichheit bei wenn:

- sie Frauen eine substantiell raschere Rückkehr ins Erwerbsleben ermöglicht
- sie Frauen langfristig – über die Karenz des Partners hinaus – eine substantielle Erwerbsbeteiligung ermöglicht.

Was tun?

13

Organisationen sind gefordert:

- Verantwortung für die Planung und Umsetzung von Karenz und Wiedereinstieg zu übernehmen! Karenz ist nicht nur Privatsache.
- Verantwortung für die Auswirkungen von Karenzen auf KollegInnen zu übernehmen. Dies ist nicht Sache der Karenzväter.
- längere Karenzen zu ermöglichen indem sie Karenzvertretungen anstellen.
- die eigene Haltung zu Väter- und Mütterkarenzen zu reflektieren: Welche unterschiedlichen Erwartungshaltungen haben Sie?
- nicht von Parallelbeschäftigungen der Väter auszugehen.
- Karenzväter, Männer als engagierte Väter und Führungskräfte mit Work-Life-Balance sichtbar zu machen.
- Teilzeit für Männer, Führung in Teilzeit / geteilte Führung zu etablieren.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Sybille Reidl

sybille.reidl@joanneum.at

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
Policies - Zentrum für Wirtschafts- und
Innovationsforschung
Sensengasse 1, 1090 Wien
www.joanneum.at