

Vorstellung der Studie

Auch Männer haben ein
Vereinbarkeitsproblem

Ansätze zur Unterstützung familienorientierter
Männer auf betrieblicher Ebene

Institut für anwendungsorientierte Innovations-
und Zukunftsforschung e.V. (IAIZ)

www.iaiz.de

Helge Streller

Der „neue“ Mann

- Hegemoniales Männlichkeitsmodell (Weiß, Hetero, Mächtig, Ökonomisch) bekommt Konkurrenz
- 'Neuere Einstellungsstudien': 70% der Männer wollen an Kindererziehung aktiv teilhaben (Fthenakis und Minsel, 2002)
- Dennoch äußerst wenige Väter in Elternzeit

Fragestellung 1

Mit welchen **Hindernissen** werden Männer, welche an der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. an familienorientierten Arbeitszeitmodellen interessiert sind, auf **betrieblicher Ebene** konfrontiert, welche Hindernisse erscheinen ihnen als besonders gravierend?

Welche **Unterstützungsleistungen** wünschen sie sich in dieser Situation?

Fragestellung 2

In welcher Weise thematisieren
Personalvertretungen das
Vereinbarkeitsproblem?

Welchen Stellenwert nimmt das Thema im
Allgemeinen und Vereinbarkeitsprobleme von
Männern im Besonderen in der Betriebs- und
Personalratsarbeit ein?

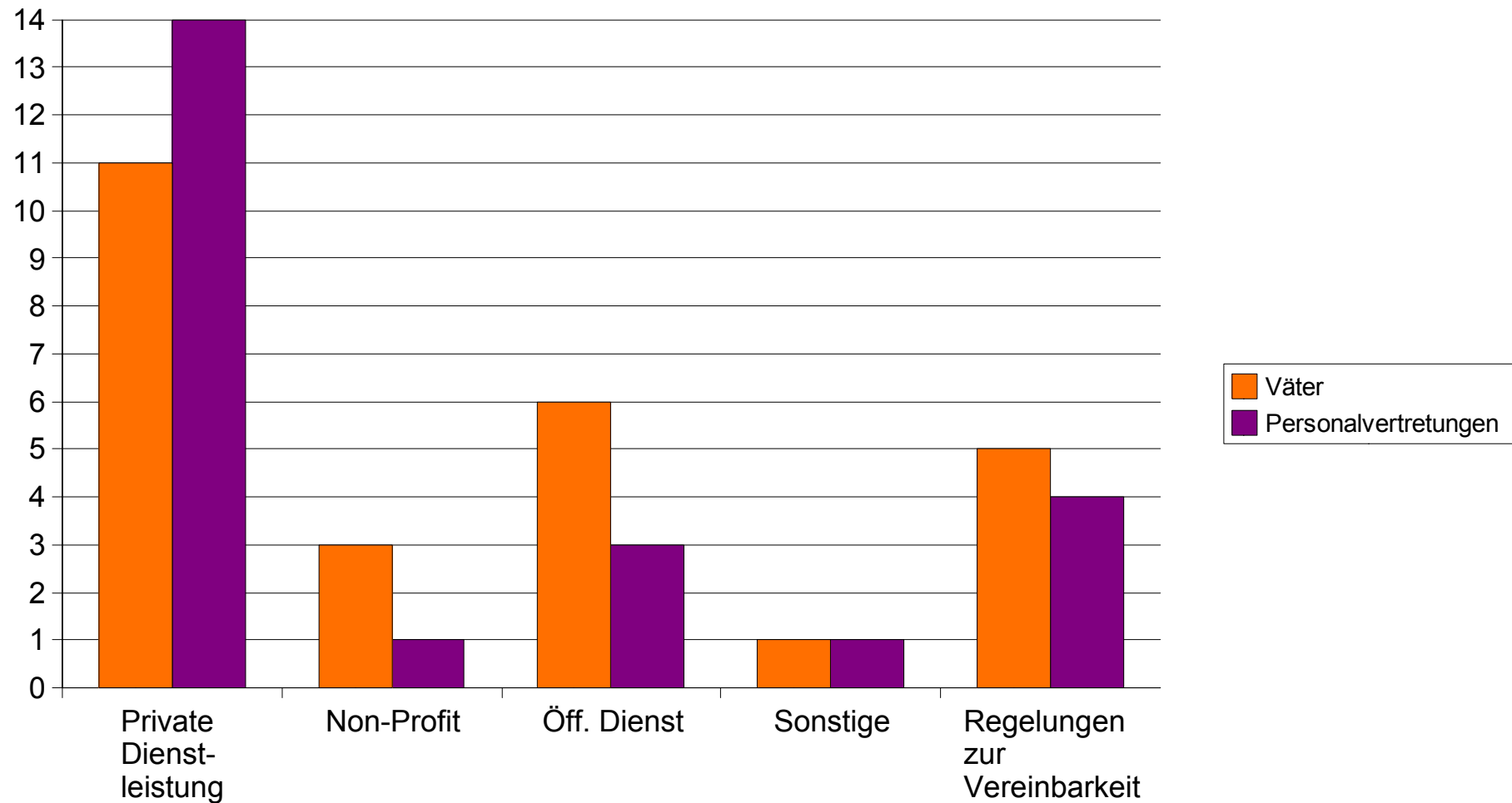
Studiendesign

- Offene leitfadengestützte Interviews
 - alle forschungsrelevanten Themen sollen angesprochen werden (können)
 - Eigene Relevanzsetzung der Forschungspartner
 - Durchschnittlich 60 min. lang
- Explorativ angelegte Studie
- Ziel: Die Problemstruktur soll möglichst authentisch rekonstruiert werden
- Erhebungszeitraum: 2003 - 04

Stichprobe

- 21 familienorientierte Männer
 - 29 - 46 Jahre; Schwerpunkt Anfang 30
 - Ein bis vier Kinder zwischen 0 und 16 Jahren
 - Alle in fester Partnerschaft (20 verheiratet)
- 19 Vertreter_innen von Personal- und Betriebsrat
- Personalvertretungen und Väter stammten nicht aus den selben Betrieben
- **Nicht** repräsentativ

Herkunft der Interviewpartner_innen



Erfahrungen der Väter

- Übersicht -

- Motivation für Eltern- / Teilzeit
- Aushandlung der Regelungen
- Reaktionen im Betrieb
 - Männliche Kollegen
 - Weibliche Kollegen
 - Vorgesetzte
- Auswirkungen auf die Arbeit, die Karriere und auf die Familie

Motivation für Eltern- / Teilzeit

- Selten nur ein Motiv. Wichtigste Gründe sind...
 - Grad an Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation
 - Grad an Karriereorientierung der Partnerin
 - Geschlechterpolitische Orientierung
- ...in verschiedenen Kombinationen
- Durchaus also nicht immer nur der Wunsch, als Vater viel Zeit mit den Kindern zu verbringen

Motivation für Eltern- / Teilzeit

- Alles meistens in Kombinationen
- Berufsorientierung der Partnerin (7)
- Egalitäre Haltung (6)
- Unzufriedenheit mit eigenem Job + beruflich erfolgreiche Partnerin (3)
- Prägung durch die Herkunftsfamilie (2)
- Mehr Freizeit (2)
- Mehr Zeit für Kinder (1)
- Zeit der Orientierung (1)

Formale Aushandlung der Teilzeit / Elternzeit

- In der Regel kein Problem
- Personalabteilungen begrüßen Teilzeit und Elternzeit oft
 - Stellenabbau?
- Schwieriger dann, wenn überraschend oder in kleineren Betrieben
- Elternzeit für Väter also ein eher inoffizielles als offizielles Problem?!

Reaktionen der Kollegen

Männer

- Meistens problematisch:
 - Unverständnis, Abwertung, tw. offene Diskriminierung
- Besonders deutlich bei älteren Kollegen
- Vereinzelt Lob und Anerkennung

Frauen

- Klar positivere Reaktionen als Männer
- Teilweise Hochachtung

Reaktionen der Vorgesetzten

- Oft ablehnend, mit am problematischsten
- Häufig in Widerspruch zur offiziellen Firmenpolitik
 - Familienfreundlichkeit im Betrieb als reines Image?
- Vorgesetzte wie Kollegen reagierten dann besonders ablehnend, wenn sie Arbeit auffangen müssen
 - Umorganisierung ihrer Arbeit durch betroffene Väter wird nicht unbedingt wahrgenommen

Auswirkungen der Elternzeit

- In TZ oft Arbeitsverdichtung
- Oft schlechteres Klima am Arbeitsplatz
- Karriere negativ beeinflusst (Karriereknick)
 - als mangelndes berufliches Interesse gedeutet
- Allerdings tw. Soft Skills gelernt
- Familiäre Rolle positiv verändert
 - Zeit aktiv für Familienengagement genutzt
 - Kindererziehung macht Spaß
 - Mehr Freizeit

Betriebskulturelle Probleme

Änderungswünsche

- Anwesenheitskultur
- Vollzeitmentalität
- Hochmotiviert = Ständig präsent
- Familienarbeit von Männern wird selten Wert geschätzt (Versorger sein ist “natürlich”)
- Elternzeit-Männer haben revolutionären Status (pos. und neg.)
- Schlüsselrolle im mittleren Management

Befragung der Betriebsräte

Relevanz des Vereinbarkeitsthemas hängt stark von drei Faktoren ab

- Größe des Betriebes
- Wirtschaftliche Lage des Betriebs
- Politikverständnis der Personalvertretung
- Einige Betriebsräte kritisieren unflexible Haltung der Beschäftigten

Betriebsräte: Vereinbarkeitsprobleme bei Männern

- Männer nehmen Hilfe von Betriebsräten oft nicht in Anspruch
- BRe sind selten sensibilisiert für spezielle Schwierigkeiten familienorientierter Männer
- Karriereknick: Für Frauen nicht ganz so stark wie für Männer
- Potential an interessierten Männern höher eingeschätzt als tatsächliche Zahlen

Luxusthema oder Ökonomische Notwendigkeit?

- Langfristige Bindung der Beschäftigten
- Persönliche Entwicklung = bessere Mitarbeiter?
- Positives Image als familienfreundlicher Konzern wichtig für betrieblichen Erfolg?
- Nachwuchs an hochqualifiziertem Personal für Wirtschaft wichtig?
- Genügend freiwillig Kinderlose zur Verfügung?