



Wien, 4. Februar 2011

**Inhaltliche Zusammenfassung der Beiträge und Diskussion**  
**der Informations- und Diskussionsrunde**  
**Spannungsfeld Beruf – Familie am 3. Februar 2010 am IHS**

---

Projektkoordination	Dr.in Michaela Gstrein, Institut für Höhere Studien Wien Dr.in Liliana Mateeva, Institut für Höhere Studien Wien
Am Podium	Fr. Martina Culjak, ÖGB Frauenabteilung Hr. Dipl. Sozpäd. Olaf Kapella, ÖIF Fr. Dr.in Martina Rosenmayr, WKÖ Hr. Dr. Georg Wernhart, Uni Wien (Beitrag per email - vorgelesen) Fr. Dr.in Michaela Gstrein
Teilnehmerliste	siehe Beilage

---

In unserer dritten allgemeinen Informations- und Diskussionsveranstaltung wurde - nach der reinen Männerdiskussionsrunde im Dezember 2010 - die Rolle von insbesondere Männern (aber auch Frauen und Familien insgesamt) im Spannungsfeld Beruf und Familie mit geschlechtsgemischtem Publikum diskutiert. Zur Ausgewogenheit der Standpunkte wurden Vertreter der Sozialpartner und Experten als Podiumsreferenten mit kurzen Impulsreferaten zu den zuvor präsentierten Forschungs- und Filmbeiträgen gebeten.

Agenda:

1. Ausgewählte Ergebnisse aus bestehender EU Forschung (siehe Arbeitsmaterial)
2. Filmbeiträge zur Rolle von Männern und Frauen im Spannungsfeld Familie und Beruf
3. Kurzstatements lokaler Akteure (siehe „am Podium“)
4. Allgemeine Diskussion zur Rolle von Männern in Beruf und Familie (als Partner, Väter, Mitarbeiter, Chefs, ...)
5. Ausklang und weitere Diskussion am Buffet.

Von Seiten der Referenten und des Publikums wurden in der Diskussion der vorgetragenen Forschungsinhalte und der beiden Filme folgende Punkte angesprochen:

- Rosenmayr (WKÖ): Vereinbarkeit ist wichtig und Wirtschaft kann dazu beitragen, mit Angeboten zu Flexibilität und Teilzeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren (win-win-Situation) – z.B. durch geringere Krankenstände, höhere Motivation, höhere Karenzrückkehr, Flexibilität. Kinderbetreuung ausbauen, Rabenmutter-Image abbauen (Schweden ist voraus). Neue, flexiblere Karenzmodelle verbessern Wahlmöglichkeit.

Auch Männer sollen zu Karenz motiviert werden, und Firmen brauchen Karenzmanagement. Der Link zum erwähnten Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für KMUs (eine Initiative des BMWFJ und der WKÖ) ist: [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=424683&DstID=281](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=424683&DstID=281)

- Culjak (ÖGB): Feminisierung der Arbeitskraft erfolgte nicht geschlechtergerecht. Spannungsfeld Familie-Beruf wird bestimmt durch Rahmenbedingungen, gesellschaftliche Wertestruktur und persönliche Wahrnehmung. Soziale Netze sind wichtig, ebenso wie aufgeschlossene Haltung der Männer (fehlt Mut zur Karenz?), Kinderbetreuung, bezahlter Vaterschaftsurlaub. Einkommensdifferenzen bestimmen, wer in Karenz geht. Frauen über Auswirkung langer Karenzzeiten auf soziale Absicherung informieren. Problemfälle: Alleinerzieherinnen, Scheidung.
- Kapella (ÖIF): Österreich hat gute politische Instrumente zur Bewältigung des Spannungsfeldes Beruf-Familie – sollten oft nur besser beworben werden, wie z.B. Elternteilzeit; auch in Schweden „ist nicht alles Gold was glänzt“. Forschungsseitig (z.B. gezeigter Film) zeigen sich häufig zielgruppenspezifische Ergebnisse; Repräsentativität hinterfragen – oft erreichen wir nicht die Menschen, die das Gros ausmachen. Österreichs Wirtschaft ist geprägt von KMUs, was man in Lösungsansätzen berücksichtigen muss – hier sind neue kreative Ansätze in Zusammenarbeit von Forschung, Wirtschaft und Politik gefragt. Auf persönlicher Ebene wird oft Wahlfreiheit angeboten – was wollen Frauen? Studien zeigen im deutschsprachigen Raum, dass ein großer Teil der Frauen zu Hause beim Kind bleiben möchte, jedenfalls bei Kleinkindern – politische Zielsetzungen sind oft andere – wie lösen wir diesen Konflikt. Obwohl Entscheidungen in Familie partnerschaftlich erfolgen wird die Diskussion oft so geführt, dass Männer sich nicht beteiligen möchten. Wenn mehr Männer in Betreuung und Hausarbeit involviert werden sollen, dann müsste man mitbedenken: Männer machen (in Haushalt und Kindererziehung) oft nichts richtig bzw. anders und werden kritisiert, Frauen wollen Kompetenz bzw. die Zeit mit dem Kind oft auch nicht abgeben. Neue bzw. jüngere Männer sind involvierter!
- Eigen- vs. Fremdbetreuung: Inanspruchnahme hängt von Angebot ab: Traditionelle Einstellung (keine frühe Fremdbetreuung) ändert sich nur langsam – Frauen wollen bei Kindern zu Hause bleiben. Angebot und dessen Qualität (Beispiel Belgien, NÖ) bestimmt Vertrauen und Inanspruchnahme. Ausbildung anpassen. Wie steht es mit Qualität der Betreuung in Familie? Gewalt, Sprachförderung, ... was ist optimal? Zunehmende Psychologisierung und Pädagogisierung der Gesellschaft: Schaffe ich das? Wann ist der optimale Zeitpunkt für Kind? Familien brauchen Unterstützung.
- Karenz, Konsumverzicht, Jobverlustängste: Was will/muss man sich in unserer Gesellschaft leisten? Was will man Familie ermöglichen (Konsum vs. Zeit)? Viele Männer gehen nicht in Karenz obwohl das Umfeld positiven Feedback geben würde – Begründung: Job lässt es nicht zu. Einstellungen müssen sich ändern. In vielen Firmen oder Jobs haben Männer mit Karenzgedanken allerdings begründete Angst vor Jobverlust - Karenzmanagement als Lösung? Was ist in KMUs umsetzbar? Wo sind Unterschiede bei qualifizierten und weniger qualifizierten Jobs? Welche Effekte hat

Krise und Jobabbau für Männerkarenz (aber auch Pflegeurlaub, Krankenstand)?  
Welche Rolle spielen Gewerkschaften?

- Traditionelle Rollenmuster beginnen mit Kindern: Obwohl Entscheidungen grundsätzlich partnerschaftlich getroffen werden, setzen mit Kindern traditionelle Rollenmuster ein. Ausschlaggebend sind die Einkommen der Partner, aber auch Präferenzen bezüglich Kinderbetreuung (Frau) und Job (Mann). Oder haben nur Frauen die Möglichkeit, sich eine kinderbedingte Pause vom Erwerbsleben zu gönnen? Besteht dafür bei Männern keine Akzeptanz, keine Möglichkeit oder kein Wille? Forschung muss „Knackpunkt“ finden – wo muss man ansetzen?
- Einstellung von Vorgesetzten, HR: Wie kann man Vorgesetzte zu Förderung von Männerkarenz – und in Folge alltäglicher Männerbeteiligung in Familienbelangen (Flexibilität, Stundenreduktion, Ferienregelungen, etc.) – bewegen? Insbesondere wenn sie selbst das nicht gemacht haben, und Kosten für Firmen entstehen? Win-Win-Situation motivierterer Mitarbeiter aufzeigen (siehe oben), Pilotprojekte durchführen, Sozialpartner unterstützen Unternehmen und Arbeitnehmer (z.B. Handbuch), Vorteile mitarbeiterorientierter Ansätze hinsichtlich des demographischen Wandels (erwartete Arbeitskräfteknappheit) aufzeigen.