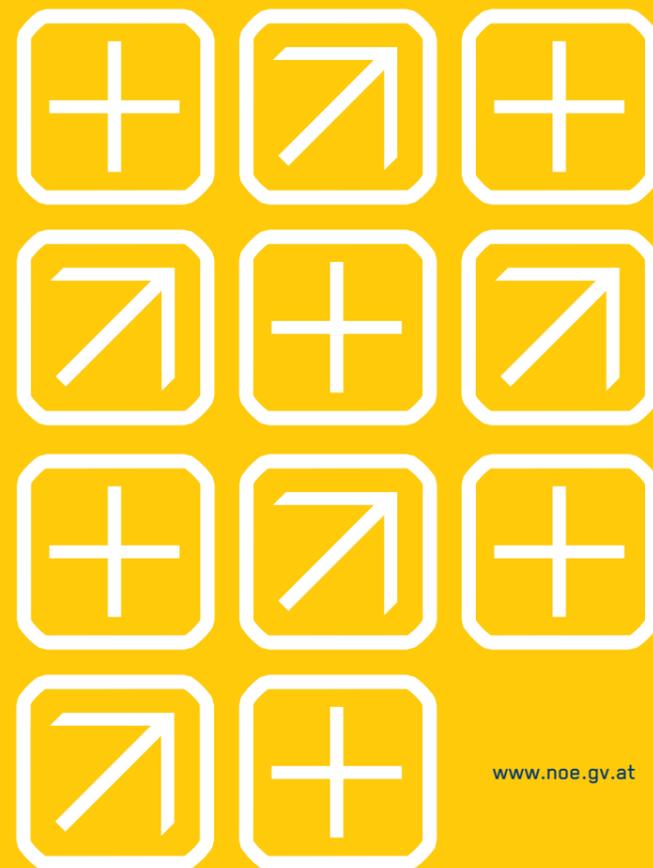


PROJEKTERGEBNISSE  
ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK  
MIT FOCUS AUF VÄTER IN NIEDERÖSTERREICH



Lfd. Nummer der NÖ Schriften 195

Bezug bei: Abt. Allgem.Förderungen-Gender Mainstreaming  
Arbeitskreis, Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten

ISBN 978-3-85006-195-7

[www.noegv.at](http://www.noegv.at)

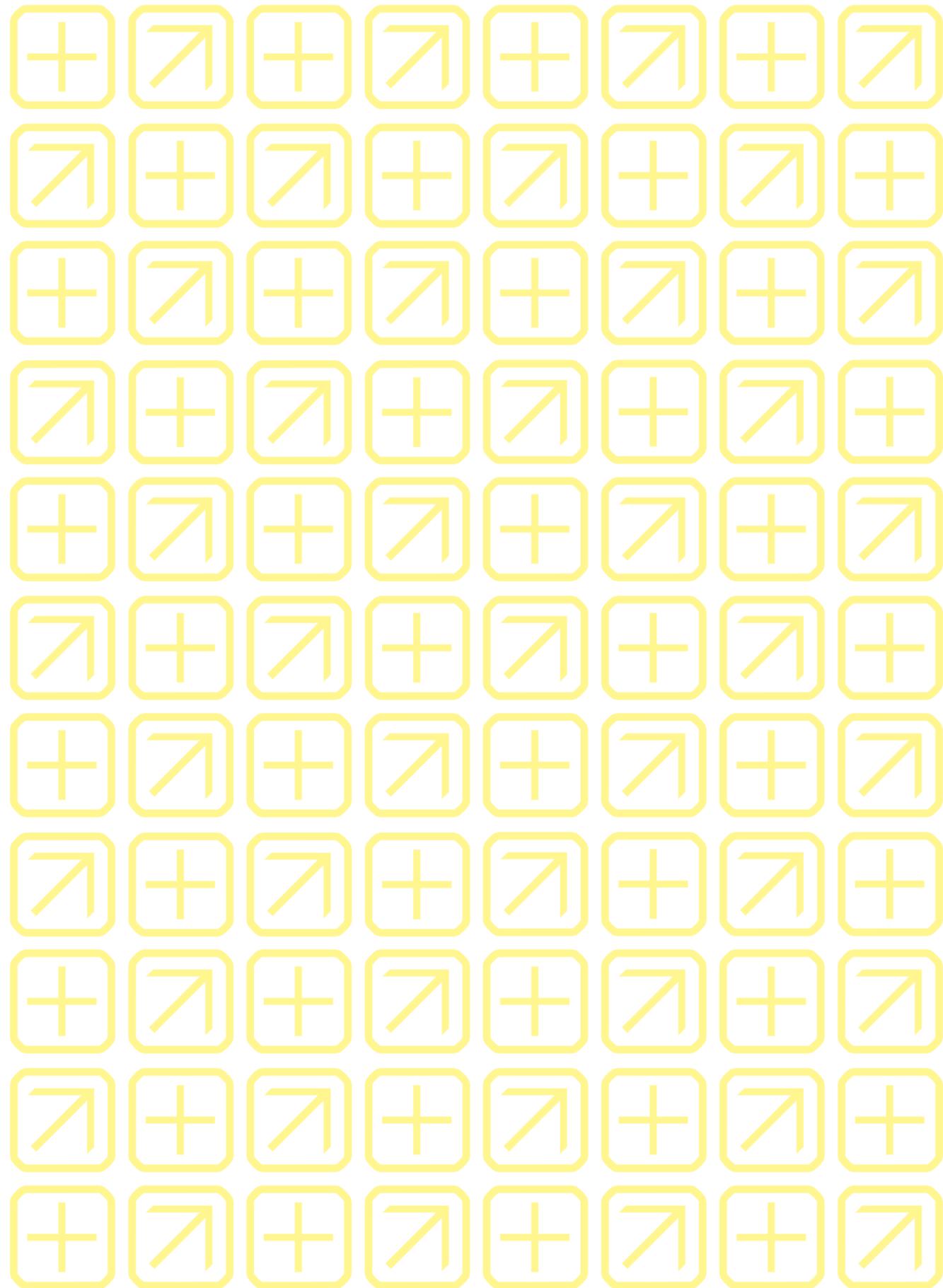


# PROJEKTERGEBNISSE ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK MIT FOCUS AUF VÄTER IN NIEDERÖSTERREICH

Dr. Erich Lehner  
Dr.<sup>in</sup> Susanne Matkovits  
Mag.<sup>a</sup> Nora Heger

matkovits+geiger  
im Auftrag des Landes NÖ und der WKO NÖ

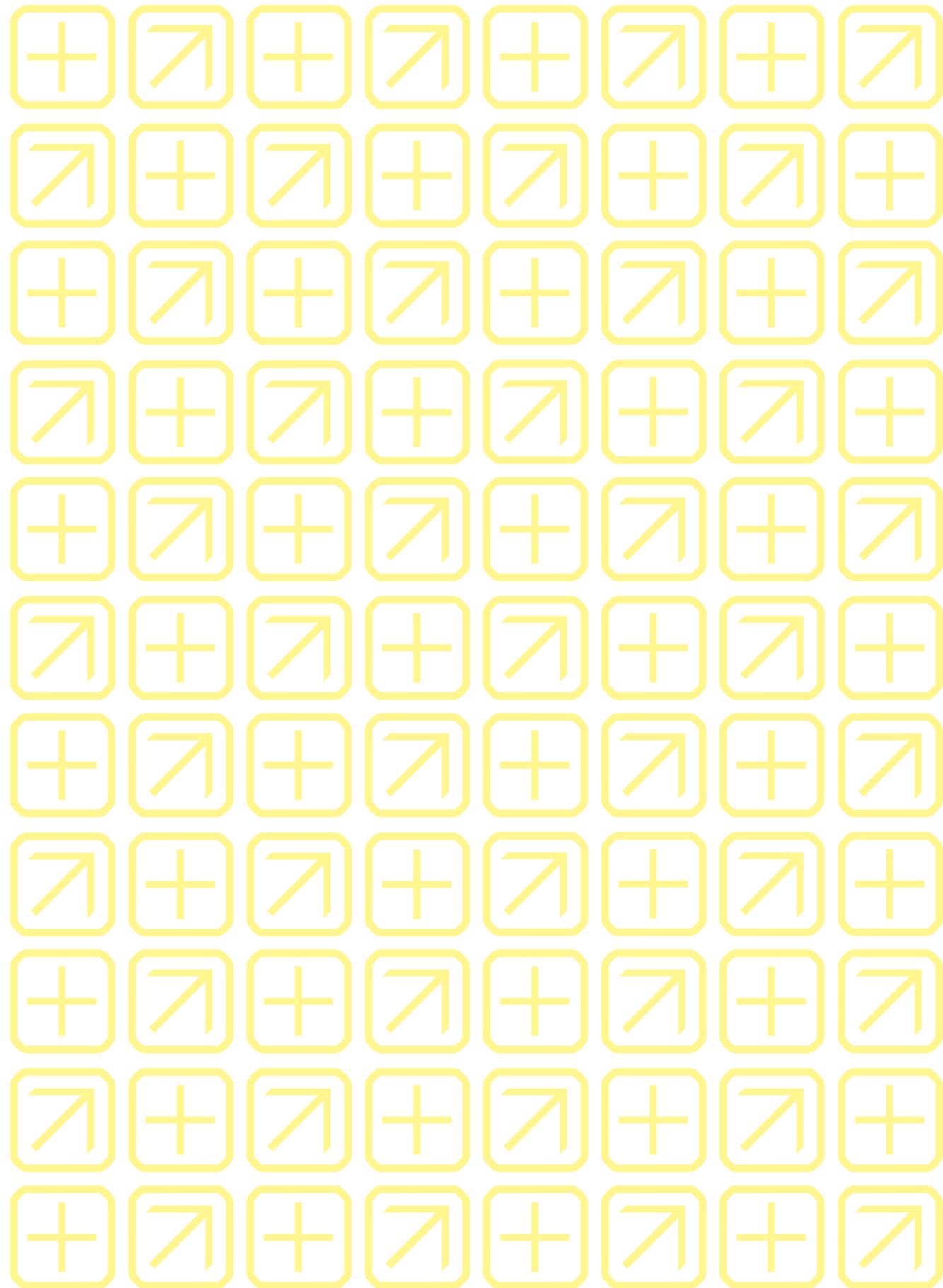




Das Land Niederösterreich ist einer der größten Arbeitgeber. Daraus leitet sich nicht nur eine große Verantwortung unseren MitarbeiterInnen gegenüber ab sondern wir sind beispielgebend für andere Einrichtungen und Unternehmen. Größtes Augenmerk legen wir darauf, wie sich durch eine gut organisierte Personalpolitik auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und für Väter optimal gestalten lässt. Als Familienland Nr. 1 sind wir uns sehr wohl bewusst, dass wir in einer Zeit des gesellschaftlichen Wandels leben. Rollen, die wir Frauen und Männern zuteilen, werden hinterfragt und neue Formen des Zusammenlebens diskutiert. Denn Tatsache ist, dass trotz Chancengleichheit in der Bildung und im Erwerbsleben Frauen immer noch den Hauptanteil der Familienarbeit leisten. Dieser hohe Anspruch der Vereinbarkeit, den Frauen leisten, schlägt sich in sinkenden Geburtenraten nieder.

In der niederösterreichischen Landesverwaltung haben wir umfangreiche Maßnahmen, die eine Erleichterung in der Vereinbarkeit bringen, wie z.B. der tageweise Einsatz während der Karenz, Kinderbetreuung auch während der Sommermonate, flexible Arbeitszeiten und vieles mehr. Wichtig ist uns aber auch eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben innerhalb der Familie und ein berufliches Umfeld, das aktive Väter als Gewinn für die Organisation erkennt. Denn nur dann können Frauen wie Männer auch ihre beruflichen Ziele erreichen. Die Studie zur Elternorientierten Personalpolitik ist Grundlage für die weiteren Schritte, die wir als Arbeitgeber setzen können, um den Herausforderungen der Zukunft mit kreativen Lösungen begegnen zu können.

**Dr. Erwin Pröll**  
Landeshauptmann



Seit bald zwanzig Jahren besteht für Väter die Möglichkeit, Kinderbetreuungskarenz für sich in Anspruch zu nehmen. Dennoch ist der Anteil an Männern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, mit rund 4,1% in Niederösterreich gering. Und dass, obwohl Väter immer wieder ihre prinzipielle Bereitschaft, den Beruf zugunsten der Kinder in den Hintergrund zu stellen bekräftigen, wie auch die vorliegende Studie zeigt. Zwei Drittel der befragten Männer würden auf Karenz gehen und drei Viertel können sich vorstellen zugunsten von Kinderbetreuung Teilzeit zu arbeiten. Um diese Diskrepanz zu überwinden ist es wichtig, die Hindernisse zu erkennen, die Wunsch und Realität auseinanderklaffen lassen. Im Fokus der vorliegenden Studie standen daher Väter und ihre Gründe, die gegen eine aktive Vaterschaft sprechen.

Gemeinsam mit der Wirtschaftskammer NÖ und niederösterreichischen Gemeinden wurde daher die Studie "Elternorientierte Personalpolitik" durchgeführt, die den Fokus auf Väter legt. Ich möchte mich an dieser Stelle bei den rund 80 Führungskräften, die sich an den Workshops zur Vorbereitung der Studie beteiligt haben, ebenso bedanken wie bei den rund 2000 Teilnehmenden an der Online-Befragung. Durch diese Bereitschaft, sich diesem Thema zu widmen, haben sie es ermöglicht, dass nun ein gesicherter Befund zu den hemmenden und fördernden Faktoren zum Thema Vereinbarkeit vorliegt. Auf diesem soliden Fundament aufbauend, konnte der "Leitfaden elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter" erstellt werden, der Personalverantwortliche sowohl im Land als auch in anderen Organisationen anregen soll, Väter - und natürlich auch Mütter - bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen, um das "Goldene Gleichgewicht" zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben zu erreichen.

Mag.ª Johanna Mikl-Leitner  
Landesrätin



Familienfreundliche Maßnahmen bringen nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern dem ganzen Unternehmen etwas. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich voll auf die Arbeit konzentrieren können, weil sie bei der "Familien-Logistik" vom Betrieb unterstützt werden, sind zufriedener, besser motiviert und effizienter - eine zentrale Basis für wirtschaftlichen Erfolg. Zugleich tun sich Betriebe mit familienfreundlichem Ruf leichter, Fachkräfte mit bester Qualifikation zu bekommen. Wie Studien zeigen, geht die Rechnung auch betriebswirtschaftlich auf - etwa durch weniger Fehlzeiten und eine geringere Personalfuktuation. Allenfalls nötiger Mehraufwand in der Verwaltung kann damit kompensiert werden. Familienpflichten werden heute nach wie vor primär Frauen zugeordnet. Wo es um eine berufliche Auszeit zur Betreuung von Kindern geht, sind Väter unverändert eine Rarität. Hier Veränderungen zu erreichen ist eine Frage der Gesellschafts- und Bildungspolitik, nicht der Wirtschaft. Aber auch der Wirtschaft kommt bei solchen Veränderungen ein wesentlicher Faktor zu.

Der Schlüsselbegriff lautet: Flexibilität. Das betrifft aus Sicht der Wirtschaft vor allem effiziente und praktikable Arbeitszeitregelungen. Aber auch moderne Modelle im Personaleinsatz - Stichwort etwa Telearbeit - sind gefragt. Und es braucht innovative Rezepte, damit der Arbeitnehmer in der Karenzzeit möglichst gut ins Betriebsgeschehen eingebunden bleibt. Bei all dem müssen natürlich die individuellen Möglichkeiten der einzelnen Betriebe beachtet werden. Die vorliegende Untersuchung bietet dazu interessante Fakten, Ideen und Handlungsanleitungen. Sie verdienen es, sich näher damit zu beschäftigen.

**Sonja Zwazl**  
Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b>	<b>13</b>
<b>1 DIE STICHPROBE</b>	<b>14</b>
<b>2 DIE ERGEBNISSE</b>	<b>16</b>
2.1 DAS POTENTIAL DER VÄTER	16
2.2 RAHMENBEDINGUNGEN ZUR KINDERBETREUUNG	18
2.3 ENTGELT	20
2.4 ORGANISATIONSKULTUR	21
2.5 PERSONALMANAGEMENT UND FÜHRUNG	23
2.6 INFORMATION	26
2.7 PERSÖNLICHE EINSTELLUNGEN UND WAHRNEHMUNG	27
<b>3 AUSBLICK - WAS WÜRDEN ES VÄTERN TATSÄCHLICH ERLEICHTERN, SICH AKTIV DER BETREUUNG VON KINDERN ZU WIDMEN ...</b>	<b>29</b>
<b>IMPRESSUM</b>	<b>30</b>



Ein Projekt mit Fokus auf Elternorientierung und Väterkarenz zu initiieren, war dem Gender Mainstreaming Arbeitskreis ein besonderes Anliegen. Bei keiner anderen Fragestellung wird so deutlich, worum es bei Chancengleichheit geht – nämlich die Wahlfreiheit des einzelnen Menschen unabhängig von seinem Geschlecht zu stärken und gesellschaftliche Rollenzuweisungen zu hinterfragen.

Ich denke, dass die Studie in diesem Projekt wichtige Zusammenhänge aufgezeigt hat, so dass nun weitere Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gesetzt werden können. Damit Väter und Mütter Berufe erfolgreich ausüben und berufstätige Menschen ein glückliches Familienleben mit ihren Kindern genießen können.

Univ.Prof.Dr. Friedrich Zibuschka  
Vorsitzender des Gender Mainstreaming Arbeitskreises in der NÖ Landesverwaltung  
und Leiter der Gruppe Raumordnung, Umwelt und Verkehr

## EINLEITUNG

Die Anzahl der Väter, die berufliche Auszeiten wie z.B. Väterkarenz oder Väterteilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern in Anspruch nehmen, ist - im Gegensatz zu den Müttern - in Niederösterreich wie in ganz Österreich sehr gering.

Die Studie "Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter" wurde im NÖ Landesdienst sowie in ausgewählten niederösterreichischen Gemeinden und Betrieben mit der Absicht durchgeführt, eine Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie - insbesondere jener von Vätern - zu machen und für das Thema zu sensibilisieren.

Untersucht wurden Rahmenbedingungen, Motive und Hindernisse für elternorientiertes Verhalten speziell von Vätern auf dem Arbeitsplatz.

### In diesem Zusammenhang wurden besonders analysiert:

- die Rahmenbedingungen zur Kinderbetreuung
- das Entgelt
- die Organisationskultur
- das Personalmanagement und die Führung
- sowie der Informationstand
- und die Einstellung der MitarbeiterInnen

Die vorliegenden Ergebnisse geben Aufschluss über mögliche Gründe für oder gegen die Inanspruchnahme von Väterkarenz, Väterteilzeit oder andere Formen elternorientierten Verhaltens von Männern. Sie bilden darüber hinaus eine Grundlage, Handlungsfelder für eine elternorientierte Personalpolitik zu beschreiben, die elternorientiertes Verhalten von Vätern künftig fördern können.

## 1

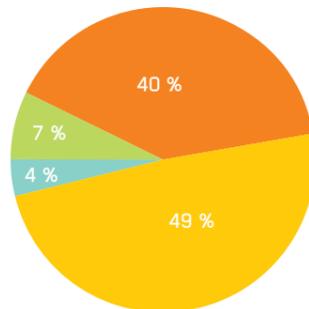
## DIE STICHPROBE

Die Grundlage für diese Studie bilden die Antworten von 1920 DienstnehmerInnen aus dem NÖ Landesdienst, ausgewählten NÖ Gemeinden und ausgewählten NÖ Betrieben.

Interesse an der Befragung zeigten Frauen (51%) und Männer (49%) gleichermaßen. 90% der Befragten befinden sich im Alter von 25 bis 55 Jahren. 7% sind jünger, 4% älter als 55 Jahre.

## ALTER

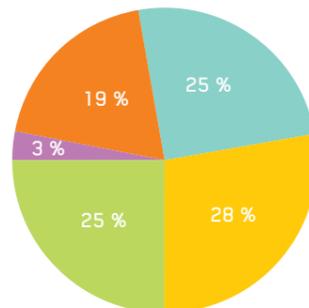
- 15 BIS 25 JAHRE
- 26 BIS 40 JAHRE
- 41 BIS 55 JAHRE
- 56 BIS 65 JAHRE



Die Verteilung der Befragten hinsichtlich ihrer Schulabschlüsse ist sehr ausgewogen. Jeweils rund ein Viertel besitzt einen Hochschulabschluss, einen AHS-oder BHS-Abschluss oder einen BMS-Abschluss. Etwas seltener beteiligten sich Personen mit einem Lehrabschluss (19%). Nur 3% der Befragten verfügen ausschließlich über einen Pflichtschulabschluss.

## HÖCHSTE ABGESCHLOSSENE SCHULBILDUNG

- PFLICHTSCHULE
- LEHRE
- BERUFSBILDENDE SCHULE
- ALLGEMEIN- UND BERUFSBILDENDE HÖHERE SCHULE
- UNIVERSITÄT, HOCHSCHULVERWANDTE LEHRANSTALT

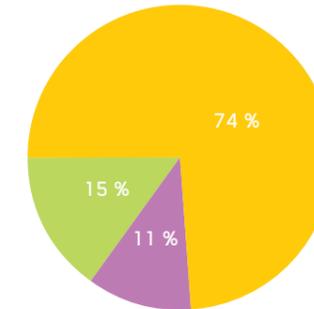


Rund zwei Drittel der BefragungsteilnehmerInnen leben in verhältnismäßig kleinen Ortschaften mit weniger als 7.000 EinwohnerInnen. 7% kommen aus Städten mit mehr als 100.000 EinwohnerInnen (z. B.: Wien).

Drei Viertel der Befragten haben Kinder. 15% wünschen sich Kinder. 11% haben keine Kinder und wünschen sich auch keine.

## KINDER

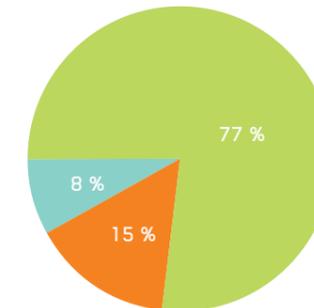
- JA
- NEIN
- NEIN, ABER VIELLEICHT IN ZUKUNFT



77% der Befragten sind Bedienstete des Landes Niederösterreich, 15% sind in Gemeinden beschäftigt und 8% MitarbeiterInnen in Betrieben. Weiters befinden sich rund ein Viertel der Befragten in leitenden Positionen. Unter ihnen befinden sich weit mehr als doppelt soviel Männer (35%) wie Frauen (14%). Darüberhinaus beteiligten sich 8% PersonalvertreterInnen und 1% Mitglieder des Betriebsrates an der Umfrage.

## DIENSTGEBERIN

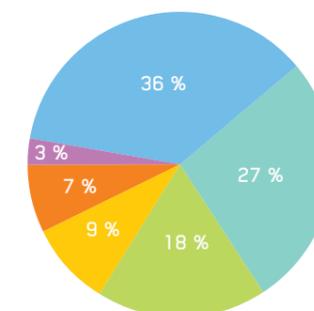
- LAND NÖ
- GEMEINDE
- BETRIEB



In Bezug auf das monatliche Netto-Haushaltseinkommen geben die Befragten am häufigsten an, einen Betrag zwischen € 1.000,- - € 2.000,- zur Verfügung zu haben, gefolgt von 27% der Befragten mit einem monatlichen Netto-Haushaltseinkommen von bis zu € 3.000,-. Einem Viertel der Befragten steht ein monatliches Netto-Haushaltseinkommen von über € 3.000,-, 9% mehr als € 4.000,-/Monat und 3% der Befragten haben weniger als € 1.000,- monatlich zur Verfügung.

## NETTO-HAUSHALTSEINKOMMEN

- BIS 1.000 €
- 1.001 € BIS 2.000 €
- 2.001 € BIS 3.000 €
- 3.001 € BIS 4.000 €
- MEHR ALS 4.000 €
- KEINE ANGABEN



## 2

## DIE ERGEBNISSE

## 2.1 DAS POTENTIAL DER VÄTER

Die Ergebnisse der Studie zeigen ein großes Potential an Männern, das bereit wäre, zur Betreuung von Kindern Väterkarenz oder Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen. Zwei Drittel (62%) der befragten Männer würden auf Karenz gehen und drei Viertel (75%) können sich vorstellen zugunsten von Kinderbetreuung Teilzeit zu arbeiten.

## BEREITSCHAFT DER BEFRAGTEN MÄNNER



Diese in der Studie von den Männern postulierte Bereitschaft steht allerdings im krassen Gegensatz zur bislang real in Anspruch genommenen elternorientierten beruflichen Auszeit von Vätern.

Tatsächlich haben sich 6% der befragten Männer für Väterkarenz (Land 7%, Gemeinden 3%, Betrieben 1%) entschieden und 7% der Väter (Land 8%, Betrieben 6%, Gemeinden 4%) haben ihre Arbeitszeit aus Gründen der Kinderbetreuung reduziert.

In Bezug auf die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung gibt es hingegen keine großen geschlechtsspezifischen Unterschiede. 54% der Männer und 56% der Frauen haben zumindest ein Mal Pflegefreistellung beansprucht.

Der Gegensatz zwischen der Vorstellung, Karenz oder Teilzeitarbeit aus Gründen von Kinderbetreuung zu beanspruchen, und der tatsächlichen Inanspruchnahme ist zunächst auffällig aber nicht überraschend. Auch die österreichische Männerstudie<sup>1</sup> fragte Männer, inwiefern sie bereit wären, Berufsarbeit für Kinderbetreuung oder Pflegedienste zu reduzieren.

Nur 18% waren nicht bereit. 18% würden auf 75% der Berufsarbeit, 31% auf 50% der Berufsarbeit und 23% auf 30% der Berufsarbeit verzichten. 9% würden den Beruf sogar ganz unterbrechen.

Die österreichische Realität zeigt, dass Väterkarenz nach wie vor von einer kleinen Gruppe von Männern in Anspruch genommen wird. Im August 2009 betrug der Anteil der Kindergeldbezieher in Österreich 3,6% und in Niederösterreich 4,1%.

Auch Teilzeitarbeit wird hauptsächlich von Frauen genutzt. Dennoch ist die von Männern bekundete Bereitschaft zur Kinderbetreuung als wertvolles Potential aufzunehmen. Internationale Erfahrungen zeigen, dass dort, wo dieses Potential politisch-strukturell aufgegriffen und diese Väter unterstützt werden, auch tatsächlich eine vermehrte reale aktive Vaterschaft umgesetzt werden kann. So konnte der Karenzväteranteil in der Bundesrepublik Deutschland durch strukturelle Maßnahmen von 3,5% im Jahre 2006 auf 16% im Jahr 2008 angehoben werden.

Die Diskrepanz zwischen der grundsätzlichen Bereitschaft zur Reduktion von Berufsarbeit zugunsten von Kinderbetreuung und der tatsächlichen Realisierung ist jedoch nicht ausschließlich auf politische Rahmenbedingungen zurückzuführen, sie kann u.a. in der Einstellung der handelnden Personen, in den Einstellungen des privaten Umfeldes, in hemmenden und fördernden Organisationskulturen und -strukturen, in der Arbeitsorganisation, in der Art und Weise des Personalmanagements sowie in dominanten kulturellen Bildern von Mann/Frau, Mutter/Vater und vielem mehr liegen.

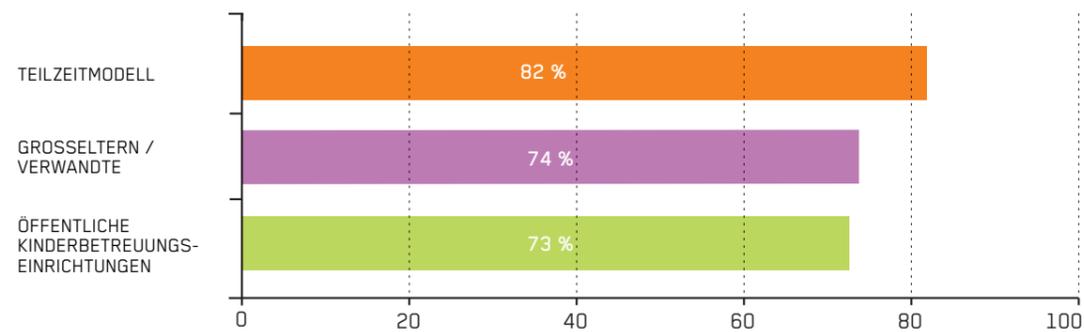
In der Fragebogenerhebung wurde versucht, nach den Ursachen dieser Diskrepanzen zwischen "Wollen" und "Tun" zu forschen. Zunächst wurden strukturelle Unterstützungsformen zur Betreuung von Kindern untersucht, organisationale Rahmenbedingungen in den Blick genommen und in weiterer Folge die persönlichen Einstellungen der Befragten erkundet.

Die Ergebnisse der Studie tragen dazu bei, mögliche Handlungsfelder aufzuzeigen, in denen EntscheidungsträgerInnen aus dem Landesdienst, den Gemeinden und Betrieben tätig werden können. Dazu wurde ein Leitfaden<sup>2</sup> entwickelt.

## 2.2 RAHMENBEDINGUNGEN ZUR KINDERBETREUUNG

Die wichtigsten Unterstützungsformen bei der Betreuung von Kindern sind das Teilzeitmodell (82%), öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen (73%) sowie Großeltern und Verwandte (74%). Dieses Ergebnis zeigt sehr deutlich, dass sowohl die organisationale, als auch die staatliche und die informelle Unterstützung gefragt sind, wenn es um Kinderbetreuung geht.

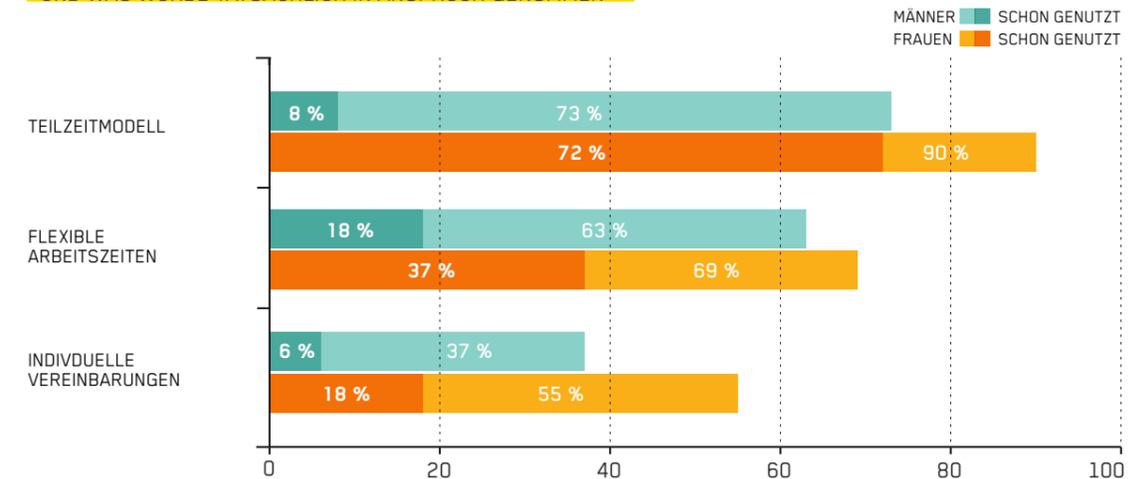
### WICHTIGSTE UNTERSTÜTZUNGSFORMEN BEI DER BETREUUNG VON KINDERN



- Die große Mehrheit der Befragten gibt an, dass die Möglichkeit zur **Teilzeitarbeit** in ihrer Organisation prinzipiell besteht. Tatsächlich wurde dieses Modell bereits von 72% der Frauen und von 8% der Männer beansprucht.  
Das Teilzeitmodell wird von 43% der Gemeindebediensteten und 39% der Landesbediensteten genutzt, während in Betrieben nur ein Viertel (24%) der Beschäftigten einer Teilzeitarbeit nachgeht.
- Die Studie zeigt, dass die flexible Gestaltung familienbedingter Auszeit die bevorzugte Karenzgestaltung (37%) der Befragten ist und dass **flexible Arbeitszeitregelungen** Vätern die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben wesentlich erleichtern würden (36%).  
Die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten ist zwei Drittel der Befragten möglich (Frauen: 69%, Männer: 63%). Tatsächlich genutzt haben diese Möglichkeit doppelt so viele Frauen (37%) wie Männer (18%).

Ebenso werden **individuelle Vereinbarungen** zwischen DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen zur Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung von dreimal so vielen Frauen (18%) wie Männern (6%) ausgehandelt – möglich wäre dies für fast die Hälfte der Befragten (46%), am ehesten für MitarbeiterInnen in Betrieben (57%). Sie werden im Landesdienst (12%) und in den Betrieben (13%) eher genutzt als in den Gemeinden (9%).

### WELCHE UNTERSTÜTZUNG STEHT BEI DER KINDERBETREUUNG ZUR VERFÜGUNG UND WAS WURDE TATSÄCHLICH IN ANSPRUCH GENOMMEN



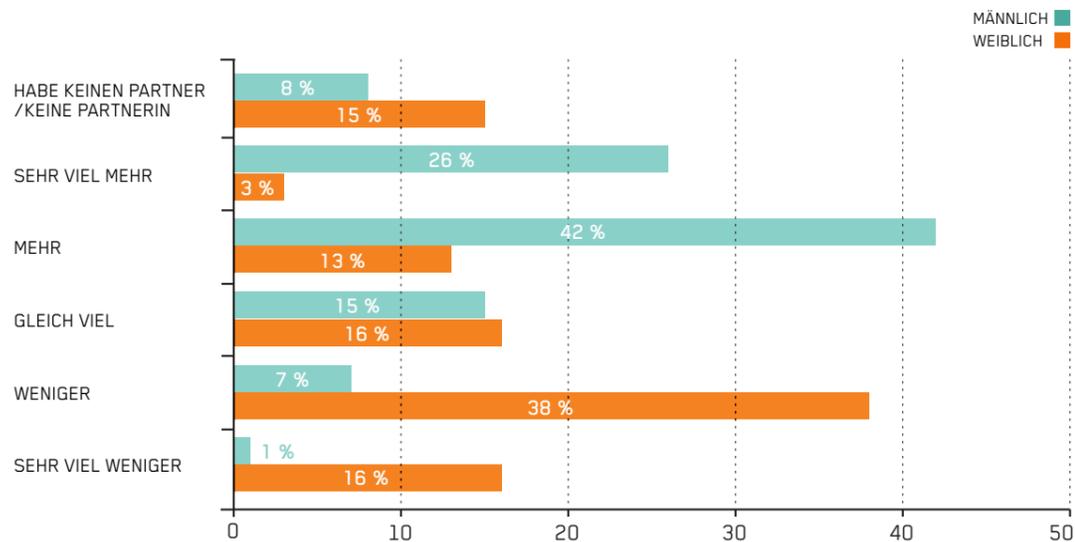
- Über Initiativen und Beratung der Personalvertretung und des Betriebsrats in Bezug auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung wussten mehr als die Hälfte der Befragten (Land: 59%, Gemeinde: 49%, Betriebe: 43%) Bescheid, tatsächlich genutzt werden diese aber nur von einem verschwindend kleinen Teil der Befragten (Land: 8%, Gemeinde: 3%, Betriebe: 4%).
- 45% der Befragten denken, dass **Vorgesetzte verständnisvoll** reagieren würden, wenn es um Kinderbetreuung geht – 17% der Befragten mit Kindern waren schon mal auf das Verständnis der Vorgesetzten wegen der Betreuung eines Kindes angewiesen.
- Betriebskindergärten** gibt es im Amt der NÖ Landesregierung und in einigen Landeskliniken. In Gemeinden (5%) und in Betrieben (2%) gibt es diese kaum.
- Telearbeit** ist im Landesdienst<sup>3</sup> (17%) und in den Betrieben (12%) eher möglich als in den Gemeinden (4%), wird aber insgesamt kaum genutzt (2-3%).

## 2.3 ENTGELT

Für rund zwei Drittel (63%) der Befragten – für Frauen etwas häufiger als für Männer – stellt der befürchtete Einkommensverlust das größte Hindernis dar, Berufsarbeit zugunsten von Kinderbetreuung in Form von Karenz oder Teilzeitarbeit zu reduzieren.

Da, wie die Ergebnisse der Studie zeigen, Männer mehr als ihre Partnerinnen verdienen – nur 8% der befragten Männer geben an, weniger als ihre Partnerinnen zu verdienen – hat dies Auswirkungen auf die Realisierung elternbedingter beruflicher Auszeiten von Vätern.

### VERDIENST IM VERHÄLTNIS ZUM / ZUR PARTNERIN

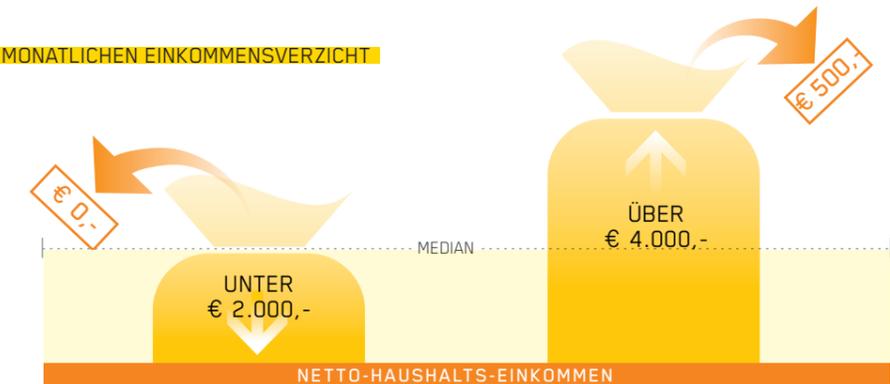


Besonders für Familien mit einem eher niedrigen Netto-Haushaltseinkommen stellt der finanzielle Aspekt eine beträchtliche Hürde bei der Entscheidung für Väternkarenz oder -teilzeit dar, weil dies mitunter existenzgefährdend wäre.

Bestätigt wird dies durch die Angaben der Befragten bezüglich des Betrages, auf den sie bereit wären, monatlich zu verzichten, damit der/die Mehrverdienende auf Karenz gehen kann: Mehr als die Hälfte der Befragten mit einem Netto-Haushaltseinkommen von unter € 2.000,- gibt an, auf nichts verzichten zu wollen (oder zu können), während mehr als die Hälfte jener mit einem Netto-Haushaltseinkommen von über € 4.000,-, auf € 500,- monatlich verzichten würde.

Die Bereitschaft der Männer auf einen bestimmten Betrag zu verzichten, damit der/die Mehrverdienende auf Karenz gehen kann, ist größer als die der Frauen: mehr als die Hälfte der Männer gibt an, auf € 200,- verzichten zu wollen, während die Mehrheit der Frauen auf nichts verzichten würde.

### BEREITSCHAFT FÜR MONATLICHEN EINKOMMENSVERZICHT



Der Mehrwert jenseits der monetären Entlohnung, den Kinderbetreuung für Väter haben könnte, wird zwar von dem Großteil der Befragten erkannt. 81% der Frauen und 67% der Männer glauben, dass Männer durch Kinderbetreuung Kompetenzen erwerben können, die auch förderlich für die Karriere sind. Dass dies ein entscheidender Faktor ist, der es den Vätern tatsächlich erleichtern würde, Kinderbetreuungsaufgaben zu übernehmen, glauben die Befragten hingegen eher selten (9%). Dies ist nicht überraschend, da – wie man bei Frauen sieht – die Inanspruchnahme von Auszeiten zur Betreuung von Kindern weder dem Einkommen noch der beruflichen Karriere förderlich ist.

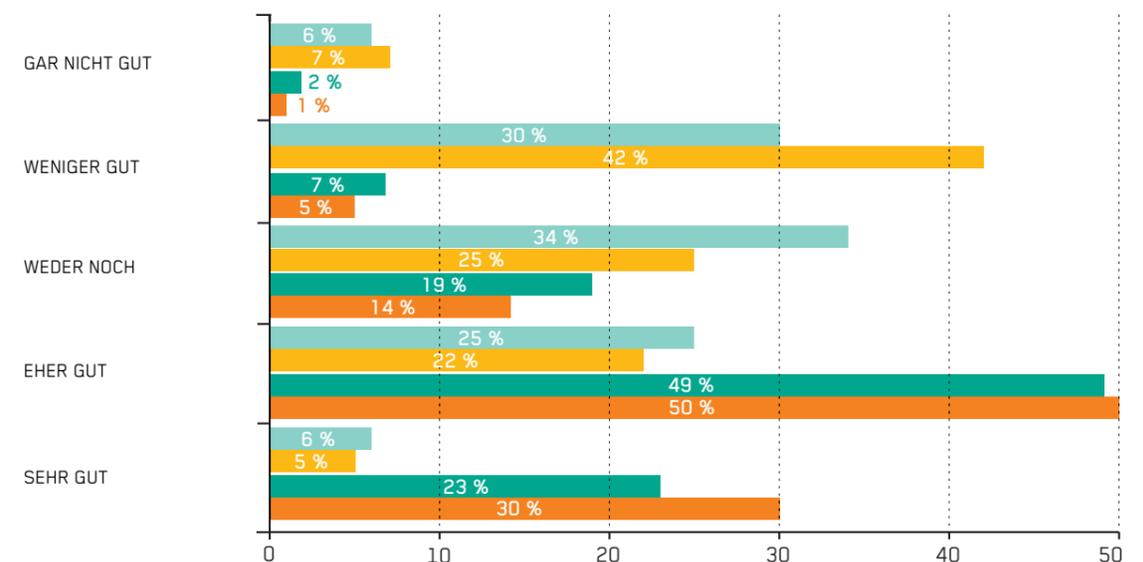
## ORGANISATIONSKULTUR

## 2.4

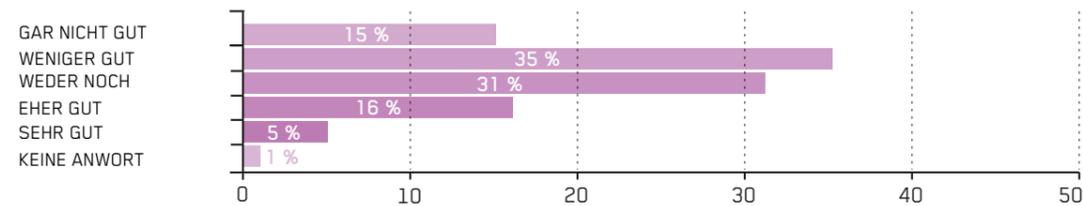
Die Ergebnisse zeigen, dass es durchaus männliche Vorbilder in Bezug auf Väternkarenz gibt (39%). Teilzeit von Vätern ist seltener bekannt (18%), ebenso wie es kaum männliche Führungskräfte auf Karenz oder in Teilzeitarbeit (7%) gibt. Eine Erkenntnis der Studie ist aber auch, dass Frauen (39%) eher als Männer (26%) glauben, dass sogenannte role-models für die Inanspruchnahme von Väternkarenz ausschlaggebend sind.

### REAKTIONEN AUF INANSPRUCHNAHME VON VÄTERKARENZ

- WAS DIE MÄNNLICHEN BEFRAGTEN GLAUBEN, DASS DIE KOLLEGEN DENKEN
- WAS DIE WEIBLICHEN BEFRAGTEN GLAUBEN, DASS DIE KOLLEGEN DENKEN
- WAS DIE MÄNNLICHEN BEFRAGTEN GLAUBEN, DASS DIE KOLLEGINNEN DENKEN
- WAS DIE WEIBLICHEN BEFRAGTEN GLAUBEN, DASS DIE KOLLEGINNEN DENKEN



### WIE WÜRDEN VORGESETZTE REAGIEREN, WENN EIN VATER SEINE ARBEITSZEIT ZUGUNSTEN VON KINDERBETREUUNG REDUZIERT



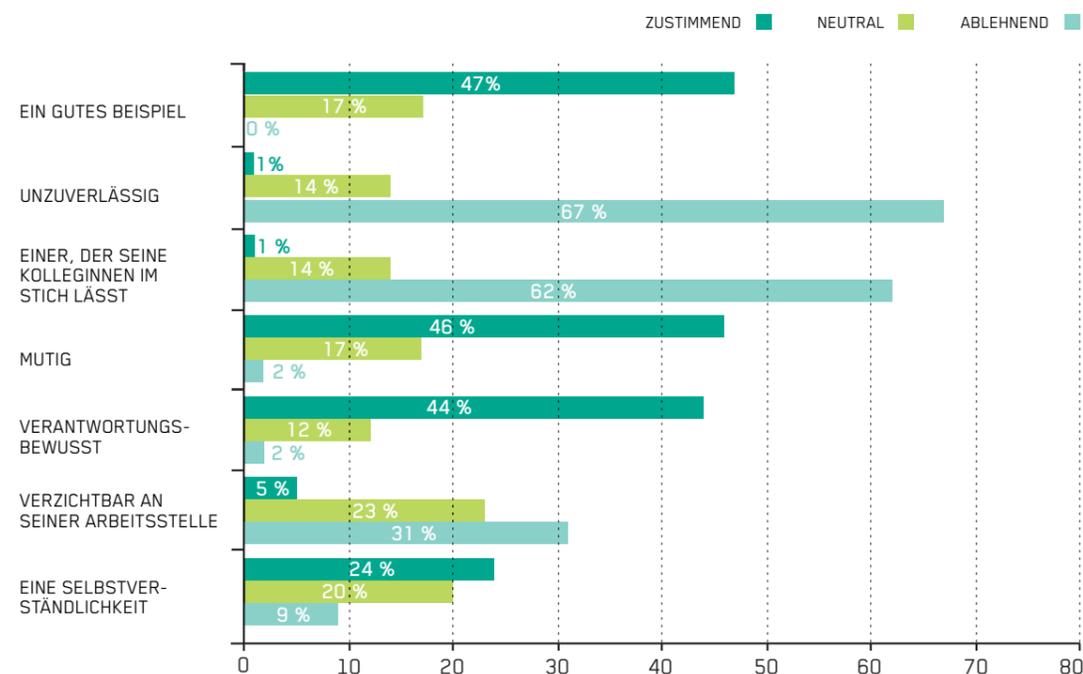
Eine entscheidende Rolle kommt der Einstellung im beruflichen Umfeld zu den Themen Väterkarenz und -teilzeit zu: Einig ist man sich, dass Kolleginnen zum Großteil positiv auf die Karenzabsicht eines Vaters reagieren würden, während fast die Hälfte der Befragten davon ausgeht, dass männliche Kollegen und Vorgesetzte eher nicht erfreut wären.

Auf der anderen Seite wird ein Karenzvater grundsätzlich positiv konnotiert. Der Großteil der Befragten – Frauen noch stärker als Männer – beurteilt ihn als verantwortungsbewusst, als gutes Beispiel und mutig. Dies erstaunt angesichts der negativen Erwartungshaltung hinsichtlich der Reaktionen der männlichen Kollegen und der Vorgesetzten.

Einen weiteren Einfluss auf die Einschätzung des beruflichen Umfelds hat das Einkommen. Je höher das Einkommen, desto negativer wird die Reaktion auf Väterkarenz oder -teilzeit eingeschätzt. Mit einer einzigen Ausnahme: Befragte mit einem Netto-Haushaltseinkommen von weniger als € 1.000,- erwarten von ihrem beruflichen Umfeld eine negativere Haltung als Befragte, die bis zu € 2.000,- Haushalts-Nettoeinkommen zur Verfügung haben.

Schließlich wirkt sich auch die Tatsache aus, ob die Befragten Kinder haben: Befragte ohne Kinder erwarten eine positivere Reaktion des beruflichen Umfelds als jene mit Kindern.

### EIN MANN, DER BERUFSARBEIT ZUGUNSTEN VON KINDERBETREUUNG REDUZIERT, IST IN DEN AUGEN DER BEFRAGTEN...



## PERSONALMANAGEMENT UND FÜHRUNG

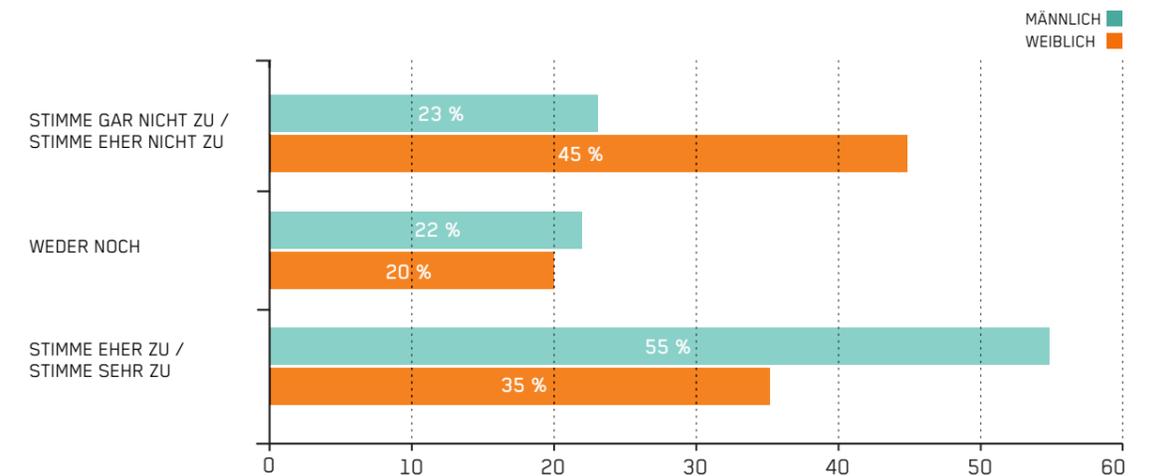
### 2.5

Besonders Führungskräfte sind gefordert, wenn es um Karenzierungen und berufliche Auszeiten von MitarbeiterInnen geht. Ihnen obliegen vor allem das Management der Karenzvertretung, die Einschulung eines qualifizierten Ersatzes und sie müssen dafür sorgen, dass KarenznehmerInnen keine Nachteile im Karriereverlauf zu befürchten haben.

Rund die Hälfte der Männer – im Gegensatz zu einem Drittel der Frauen – sehen diese Herausforderungen.

Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass vor allem die Nachbesetzung der Karenz- oder Teilzeitstellen mit qualifiziertem Personal von den Befragten als schwierig erlebt wird. Die Hälfte der Befragten sieht es als Herausforderung für Führungskräfte **qualifizierten Ersatz** für KarenznehmerInnen zu organisieren, weil es entweder keinen qualifizierten Ersatz gibt (55% der Männer, 35% der Frauen) oder die Zeit der Einschulung neuer MitarbeiterInnen länger dauern würde, als die Dauer der Karenzvertretung (62% der Männer, 48% der Frauen). Mitarbeiter nehmen diese Probleme deutlicher wahr als ihre Kolleginnen, Führungskräfte sehen dies deutlicher als ihre MitarbeiterInnen.

### ES IST FÜR VORGESETZTE SCHWIERIG EINE QUALIFIZIERTE KARENZVERTRETUNG ZU ORGANISIEREN



MitarbeiterInnen einiger Organisationen zeigen sich hinsichtlich dieser Schwierigkeiten wenig bekümmert, da sie der Ansicht sind, dass es kein Problem für die Führungskraft ist einen Ersatz zu finden und Karenzierung im Normalfall durch Mehrarbeit der übrigen MitarbeiterInnen ausgeglichen wird. ArbeiterInnen aus Betrieben waren überdurchschnittlich häufig (52%) dieser Meinung, während nur 19% der betrieblichen Angestellten und 21% der BeamtInnen dieser Ansicht waren. Dies könnte implizieren, dass ArbeiterInnen als Ressource leichter ersetzbar sind bzw. dies selbst auch so sehen, während BeamtInnen und Angestellte sich für schwerer oder gar nicht ersetzbar halten.

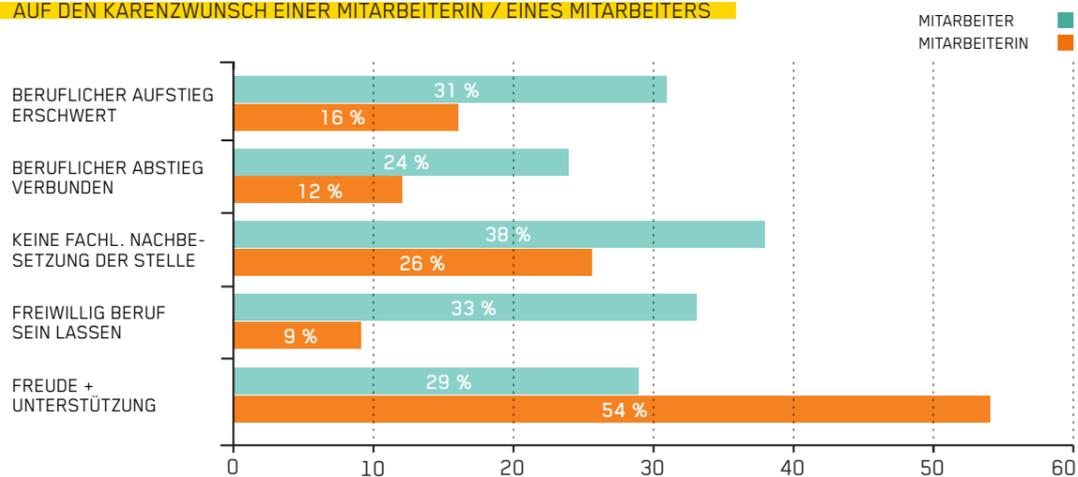
Ein Viertel der Frauen (26%) und ein Fünftel der Männer (19%) sind der Meinung, dass in ihren Organisationen Karenzierung wahrscheinlich durch **Mehrarbeit** der KollegInnen ausgeglichen wird. Im Gegensatz zu den Angestellten (18%) sind ArbeiterInnen deutlich häufiger (44%) der Meinung, dass MitarbeiterInnen die Karenz eines Kollegen oder einer Kollegin durch Mehrarbeit ausgleichen.

Die direkte Reaktion einer oder eines Vorgesetzten auf den Karenzwunsch hängt in der Einschätzung der Befragten stark vom Geschlecht der Karenzwerberin oder des Karenzwerbers ab. Doppelt so viele Befragte nehmen an, dass bei einem karenzwilligen Mann - im Gegensatz zu einer Frau - darauf hingewiesen wird, dass dadurch sein beruflicher **Aufstieg erschwert** werden bzw. der berufliche Abstieg damit verbunden sein könnte.

Dreimal so viele Befragte glauben, dass sich Vorgesetzte wundern würden, wenn ein Mann (33%) - im Gegensatz zur Frau (9%) - zugunsten von Kinderbetreuung freiwillig seinen Beruf sein lässt.

#### ERWARTETE REAKTIONEN VON VORGESETZTEN

#### AUF DEN KARENZWUNSCH EINER MITARBEITERIN / EINES MITARBEITERS



Freude und Unterstützung über das Kind wird Vorgesetzten im Falle einer Frau ebenfalls wesentlich stärker (54%) zugeschrieben als im Falle eines Mannes (29%).

Während sich Frauen keine entscheidenden **Unterschiede im Verhalten der Vorgesetzten** bei ihrer Karenzierung erwarten, waren die männlichen Befragten der Meinung, dass Frauen ihnen bei einer Karenzierung weniger Hindernisse in den Weg legen würden.

Schließlich wissen rund 40% der Befragten von **Unterstützungen und gezielten Vereinbarungen durch DienstgeberInnen und Personalvertretung oder Betriebsrat**. Seltener sind die Befragten der Ansicht, dass MitarbeiterInnen in der Lage sind, sie in dieser Situation unterstützen zu können (24%). Rund ein Drittel gibt an von diesen Unterstützungsmöglichkeiten nichts zu wissen.

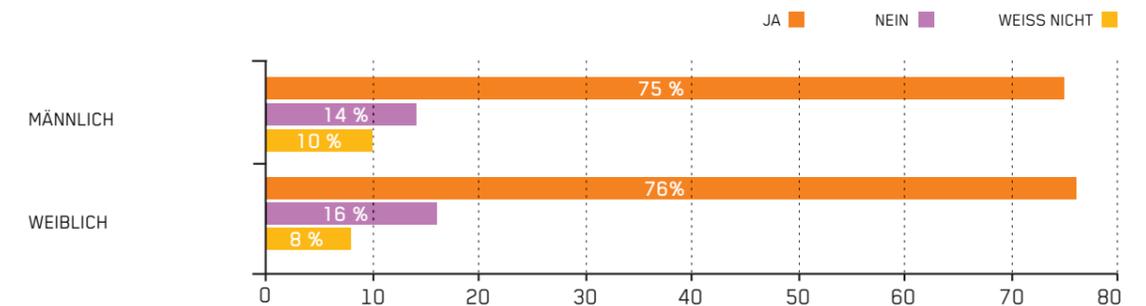
Der Großteil der Befragten (ca. 87%) glaubt nicht, dass Vorgesetzte die Karenzierung eines/ einer MitarbeiterIn als **Chance sehen, Neustrukturierungen** in der Arbeitsorganisation vorzunehmen.

Allerdings erwarten sich rund drei Viertel der Befragten von ihrer oder ihrem Vorgesetzten die **Klärung der Arbeitszeitgestaltung** für ArbeitgeberIn und -nehmerIn.

Auffallend viele, nämlich drei Viertel der MitarbeiterInnen in allen Organisationen und Unternehmen wären bereit, mit Vorgesetzten über die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu sprechen.

#### BEREITSCHAFT MIT VORGESETZTEN ZU BESPRECHEN,

#### WIE BERUF UND FAMILIE AM BESTEN ZU VEREINBAREN SIND



Dagegen weiß nur rund ein Drittel von Angeboten, den Kontakt zwischen Arbeitsstelle - Vorgesetzte, DienstgeberIn, Personalvertretung/Betriebsrat - und der karenzierten Personen zu halten. Führungskräfte sind besser informiert als deren MitarbeiterInnen.

## 2.6 INFORMATION

Die Daten der Untersuchung belegen, dass der Informationsstand der Befragten zu den Möglichkeiten, die Berufsarbeit zugunsten von Kinderbetreuung zu reduzieren, unterschiedlich ist, zum Thema Väterkarenz sehr bescheiden.

Die wichtigste Informationsquelle zu Fragen der Karenz, Teilzeit und Pflegefreistellung ist für die Befragten die Personalvertretung oder der Betriebsrat (44%), Broschüren (39%) und das Internet (30%).

Am besten sind die Befragten über die Pflegefreistellung (62%) informiert, etwas weniger über Mutterschaftskarenz (57%) und Teilzeit (51%). Am wenigsten wissen sie über Väterkarenz (31%). In Bezug auf alle Themen bis auf Vaterkarenz fühlen sich Frauen besser informiert. (Männer:33%, Frauen: 31% sehr gut und eher gut).

### FÜHLEN SIE SICH GUT INFORMIERT IN BEZUG AUF ... ?



MitarbeiterInnen mit Kindern wissen über alle Themenbereiche wesentlich mehr als ihre kinderlosen KollegInnen.

## 2.7 PERSÖNLICHE EINSTELLUNGEN UND WAHRNEHMUNG

Es fällt auf, dass das Familienkonzept zunehmend von Partnerschaftlichkeit geprägt ist.

Untermauert wird dies beispielsweise in der hohen Zustimmung zu Aussagen wie etwa, dass eine berufstätige Mutter ein genauso herzliches Verhältnis zu den Kindern haben kann, wie eine nicht-berufstätige Mutter (ca. 75%) oder dass Männer genauso viel Verantwortung für die Hausarbeit und Kinder übernehmen sollten wie Frauen (ca. 85%). Zudem bestätigen nahezu 100% der Befragten, dass Männer Zeit mit ihrer Familie verbringen wollen.

Neben diesen partnerschaftlichen Einstellungen zeigen sich aber auch traditionelle Wertvorstellungen hinsichtlich der Aufteilung von Beruf und Familie.

So ist etwas mehr als ein Drittel der Befragten der Ansicht, dass sich vor allem der Mann um die finanzielle Sicherheit der Familie kümmern sollte.

Ebenso befürwortet rund ein Drittel der Befragten, dass sich Frauen eher um die Familie und weniger um die Karriere kümmern sollten bzw. dass es notwendig sei, dass die Frau im Haus dafür sorgt, täglich zumindest eine warme Mahlzeit auf den Tisch zu bringen.

Stark verbreitet – immerhin bei zwei Drittel der Befragten – ist die Ansicht, dass Kinder in den ersten Jahren vor allem ihre Mutter brauchen.

Erstaunlich ist daher auch nicht weiter, dass weit mehr als ein Viertel der befragten Frauen (29%) eine Karenzierung des Partners nicht befürwortet und weitere 18% skeptisch sind. Auffällige Zusammenhänge gibt es diesbezüglich mit dem Netto-Haushaltseinkommen: Fast die Hälfte (45%) der Frauen, die weniger als € 1.000,- an Nettohaushaltseinkommen zur Verfügung haben, würden die Karenz ihres Partners nicht befürworten.

Detailanalysen zeigen, dass derartige Überzeugungen vor allem in den kleineren Gemeinden und in den unteren Bildungsschichten vertreten werden. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass Frauen mit Kindern in kleinen Gemeinden und mit niedrigem Bildungsgrad weniger Chancen haben berufstätig zu sein.

Insgesamt kann von einer widersprüchlichen Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Rollenbilder für Männer und Frauen gesprochen werden. Einerseits sind an Partnerschaftlichkeit orientierte Rollenbilder mittlerweile stark verbreitet und akzeptiert, andererseits sind traditionelle Rollen Aspekte noch stark verwurzelt.

Die mentalen Konzepte von Familie spiegeln sich bei den Befragten auch in den Vorstellungen über Zuständigkeiten in der Karenzzeit wider.

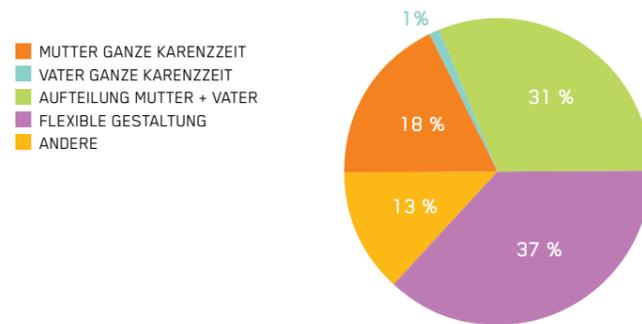
Für ein Viertel der Befragten sollte ein Vater ab dem ersten Geburtstag des Kindes in Karenz gehen und weitere 18% befürworten dies nach dem 6. Lebensmonat. Väterkarenz sollte für ein Viertel der Befragten ein Jahr dauern, für 18% sechs Monate und für weitere 8% eineinhalb Jahre.

Väterkarenz sollte demnach nach der Karenz der Mutter beginnen und zwischen sechs und 18 Monate dauern. Mehr als die Hälfte der Befragten ist dafür, dass Mutterkarenz mehr als zwei Jahre dauert. Damit ist für einen Großteil der Befragten Väterkarenz der Mutterkarenz eindeutig nachgeordnet.

Väterkarenz hat dennoch einen großen Stellenwert.

Auffallend ist, dass nur ein Fünftel der Befragten das traditionelle Karenzmodell, wonach die Mutter die ganze Karenzzeit über zu Hause bleibt, befürwortet. Dieses Modell wird eher von Männern als von Frauen bevorzugt.

## OPTIMALE MÖGLICHKEIT BERUF UND KIND INNERHALB DER KARENZ ZU VERBINDEN

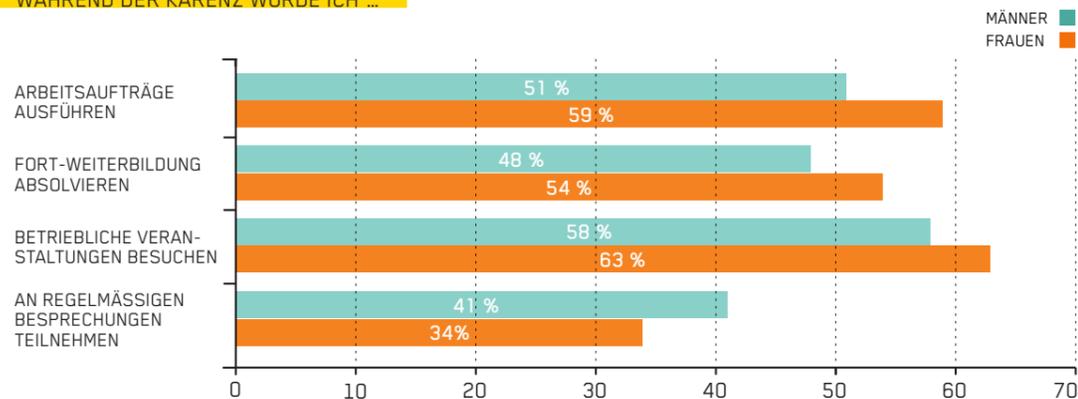


Ein großer Teil der Befragten (37%) präferiert eine flexible Gestaltung familienbedingter Auszeiten zwischen ArbeitnehmerIn- und ArbeitgeberIn. Rund ein Drittel (31%) findet, dass Karenzzeit auf Vater und Mutter aufgeteilt werden sollte.

Grundsätzlich wird die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** im Landesdienst, in den Gemeinden und in den Betrieben von 83% der Frauen und von 70% der Männer als gut beschrieben.

Darüber hinaus sind die Befragten grundsätzlich bereit mit der Organisation während der Karenzzeit in **beruflichem Kontakt** zu bleiben. Rund zwei Drittel würden betriebliche Veranstaltungen besuchen, etwas weniger kleinere bezahlte Arbeitsaufträge ausführen, rund die Hälfte würde während der Karenzzeit Fort- und Weiterbildungen absolvieren und an regelmäßigen Besprechungen teilnehmen.

## WÄHREND DER KARENZ WÜRDEN ICH ...



Männer und Frauen haben jedoch unterschiedliche Vorstellungen wie dieser Kontakt aussehen könnte. Während Männer eher an regelmäßigen Besprechungen teilnehmen würden, sind Frauen motivierter Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren, betriebliche Veranstaltungen zu besuchen und kleine, bezahlte Arbeitsaufträge auszuführen.

Dagegen weiß nur rund ein Drittel von Angeboten, den Kontakt zwischen Arbeitsstelle – Vorgesetzte, DienstgeberIn, Personalvertretung/Betriebsrat – und der karenzierten Personen zu halten. Führungskräfte sind besser informiert als deren MitarbeiterInnen.

## AUSBLICK

## 3

## WAS WÜRDEN ES VÄTERN TATSÄCHLICH ERLEICHTERN, SICH AKTIV DER BETREUUNG VON KINDERN ZU WIDMEN ...

Die Studie "Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter" hat gezeigt, dass viele Voraussetzungen zur Realisierung aktiver Vaterschaft im NÖ Landesdienst, in den Gemeinden und in den Betrieben bereits geschaffen wurden. Nun liegt es an der Bereitschaft und am kreativen Gestaltungswillen aller Beteiligten, diese Möglichkeiten zu nutzen bzw. gemeinsam weiterzuentwickeln. Mögliche Handlungsansätze sind ausführlich im "Leitfaden Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter" dargestellt.<sup>4</sup>

Ansatzpunkte zur Förderung aktiver Vaterschaft liegen vor allem in der Entwicklung von **Karrierperspektiven und -plänen** und der **Erhaltung des beruflichen Kontakts** in den unterschiedlichsten Formen. Dies erleichtert den Wiedereinstieg und nimmt Ängste vor Karriereverlust und sollte daher bewusst vor Karenzantritt angesprochen und geplant werden.

Eine weitere Erleichterung zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung wird vor allem in der **Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und Arbeitsmodellen** gesehen.

Vor allem würde es Vätern erleichtern, sich bei der Betreuung ihrer Kinder zu engagieren, wenn die oberste Führungsebene einer Organisation ein klares und eindeutiges Signal kommuniziert:

**ELTERNORIENTIERTES VERHALTEN VON VÄTERN IST ERWÜNSCHT, UND AKTIVE VÄTER SIND EIN GEWINN.**

**KONTAKT:** Geschäftsstelle Arbeitskreis Gender Mainstreaming  
 Tel. 02742-9005-12989  
 Mail: [post.f3frauenreferat@noel.gv.at](mailto:post.f3frauenreferat@noel.gv.at)  
[www.noel.gv.at/chancengleich](http://www.noel.gv.at/chancengleich)

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte  
 Tel. 02742-9005-16212  
 Mail: [POST.GBB@noel.gv.at](mailto:POST.GBB@noel.gv.at)  
[www.noel.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noel.gv.at/gleichbehandlung)

[www.noel.gv.at/chancengleich](http://www.noel.gv.at/chancengleich)  
[www.noel.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noel.gv.at/gleichbehandlung)

**IMPRESSUM:**

**MEDIENINHABER:** Land Niederösterreich, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming  
 3109 St.Pölten, Landhausplatz 1

**AUTORINNEN:** Dr. Erich Lehner, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt  
 Dr.<sup>in</sup> Susanne Matkovits, [matkovits&geiger](mailto:matkovits&geiger), organisationsberatung+informationssysteme  
 Mag.<sup>a</sup> Nora Heger, [matkovits&geiger](mailto:matkovits&geiger), organisationsberatung+informationssysteme

**REDAKTIONSTEAM:**

Amt der NÖ Landesregierung: Dr.<sup>in</sup> Christine Rosenbach, Dr.<sup>in</sup> Sabine Hilbert, Maria Rigler, Linde  
 Schörgmayer;

Wirtschaftskammer NÖ: Mag. Martin Egger

**LEKTORAT:** Mag.<sup>a</sup> Vera-Rose Hermann, Amt der NÖ Landesregierung

**GESTALTUNGSKONZEPT:** Tina Hochkogler

**DRUCK:** Abteilung Gebäudeverwaltung, Amtsdruckerei

**ERSCHEINUNGSDATUM:** Mai 2010

Lfd. Nummer der NÖ Schriften 195  
 Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich - Projektergebnisse  
 Bezug bei: Abt. Allgem.Förderungen-Gender Mainstreaming Arbeitskreis, Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten

ISBN 978-3-85006-195-7