GENDER OPEN REPOSITORIUM

Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal

Sardadvar, Karin; Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia

2020

https://doi.org/10.25595/2842

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sardadvar, Karin; Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia: *Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 12 (2020) Nr: 2, 28–44. DOI: https://doi.org/10.25595/2842.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.03

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY SA 4.0 Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY SA 4.0 License (Attribution - ShareAlike). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Karin Sardadvar, Nadja Bergmann, Claudia Sorger

Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal

Zusammenfassung

Organisationen in männerdominierten Branchen sind auf eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit wenig ausgerichtet. Männer zeigen aber zum Teil neue Erwerbs- und Familienorientierungen. Welche Zugänge zur Umsetzung involvierter Vaterschaft lassen sich in männerdominierten Organisationen gegenwärtig feststellen? Basierend auf einem interpretativen Zugang zu Organisationen stellt der Beitrag dazu Ergebnisse einer qualitativen empirischen Studie aus Österreich vor. Die Ergebnisse machen deutlich, wie kurze Abwesenheiten als Normalfall männlicher Elternzeit konstruiert und Arbeitszeitadaptionen vor allem innerhalb des Formats der Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden. Dies trifft auch auf Schichtarbeit zu, die als besonders inkompatibel mit Vereinbarkeitsthemen gilt. Die Ergebnisse zeigen außerdem, wie eine Vaterschaft zur Legitimierung eines Wunsches nach Distanzierung von der Erwerbsarbeit beitragen kann. Insgesamt wird erkennbar, dass ein punktueller Wandel der Arbeitszeit- und Organisationskulturen in männerdominierten Branchen stattfindet, aber von Organisationen und Beschäftigten in einem engen Rahmen gehalten wird, um die Orientierung am männlichen Erwerbsideal nicht zu erschüttern.

Schlüsselwörter
Elternzeit, Elternteilzeit, Männlichkeit, Organisationskultur, Väterkarenz, Vaterschaft

Summary

Fatherhood in male-dominated sectors: Between new working time cultures and traditional ideals of employment

Organisations in male-dominated sectors tend to be less focused on reconciling employment and care work. Yet some men are currently redefining work and family life. What approaches with regard to facilitating or hindering involved fatherhood can currently be observed in male-dominated organisations? Based on an interpretive approach to organisations, this article presents the findings of a qualitative empirical study conducted in Austria. They highlight how organisations construct short absences as the normal case when it comes to men's parental leave and how they mainly allow for working time to be adapted within the full-time employment model. The same goes for shift work, which is often considered to be particularly incompatible with issues around reconciling work and family life. The findings also show how fatherhood can contribute to legitimising the desire to distance oneself from the world of paid work. Overall, isolated changes in working time and organisational culture can be observed in male-dominated sectors, but these are being constrained within narrow limits by organisations and employees to avoid interfering with the male ideal of employment.

Keywords
parental leave, part-time employment, masculinity, organisational culture, paternity leave, fatherhood

1 Einleitung

Der Anteil von Männern in Österreich, die Elternzeit bzw. Elternkarenz – so der österreichische Ausdruck – in Anspruch nehmen, bleibt nach wie vor weit hinter jenem der Frauen zurück. Jene Väter, die in Karenz gehen, tun dies in der Regel für einen deutlich

 https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.03

kürzeren Zeitraum als Mütter. Auch betreuungsbedingte Teilzeitbeschäftigung ist zwischen den Geschlechtern völlig ungleich verteilt. Diese Muster finden sich in unterschiedlichen Ausprägungen in ganz Europa. Erklärungen setzen u. a. auf der politischen, der organisationalen und der individuellen Ebene an.

Vergleichsweise wenig untersucht ist dabei der Bereich männerdominierter Branchen wie Produktion, Industrie, Technik, IT, die von spezifischen Organisationskulturen geprägt sind. Gleichzeitig entstehen in den letzten Jahren zunehmend Befunde dazu, dass veränderte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten auch vor männerdominierten Bereichen nicht Halt machen (Riesenfelder/Danzer 2017; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018). Welche Praktiken und Veränderungen hinsichtlich des organisationalen Umgangs mit Vaterschaft[1] sind vor diesem Hintergrund in männerdominierten Unternehmen gegenwärtig zu beobachten?

In diesem Beitrag präsentieren wir Ergebnisse einer qualitativen Studie aus Österreich zur Verteilung von Betreuungs- und Arbeitszeiten mit einem Schwerpunkt auf männerdominierte Branchen.[2] Im Folgenden zeigen wir einerseits auf, dass Veränderungen auch in männerdominierten Unternehmen Einzug halten: in Form von Väterkarenz, Anpassungen von Arbeitszeiten an Betreuungsaufgaben, Wünschen nach Arbeitszeitreduktion und Maßnahmen bei Schichtarbeit. Wir machen aber andererseits deutlich, dass all diesen Veränderungen gleichzeitig enge Grenzen gesteckt werden, mit denen entscheidende Abweichungen vom männlichen Erwerbsideal unterbunden werden. Bezug nehmend auf Liebig und Oechsle untersuchen wir dabei sowohl Barrieren als auch Handlungsräume, die sich für involvierte Vaterschaft ergeben (Liebig/Oechsle 2017: 11).

Die Sicht auf Organisationen, Geschlecht und Vaterschaft, in die wir unsere Forschung einbetten, erläutern wir in Abschnitt 2. In Abschnitt 3 gehen wir auf gesetzliche Regelungen und Arbeitszeitmuster in Österreich ein; in Abschnitt 4 stellen wir das Forschungsdesign vor. In Abschnitt 5 präsentieren wir empirische Ergebnisse, die wir in Abschnitt 6 vertiefend diskutieren und mit dem Forschungsstand zusammenführen.

2 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte

Wir gehen von einem interpretativen Verständnis von Organisationen aus. Dieses verbinden wir mit Perspektiven auf die grundlegende Bedeutung von Geschlecht in Organisationen und beziehen im Speziellen Befunde aus der kritischen Männlichkeitsforschung ein.

2.1 Organisations- und Geschlechterkulturen

Die interpretative Organisationsanalyse betrachtet Organisationen nicht als gegebene Einheiten, sondern sieht die Organisationswirklichkeit als etwas, das laufend hergestellt

1 Wir verwenden den Begriff „Vaterschaft" in seiner sozialen Dimension, nicht gleichgesetzt mit biologischer oder genetischer Vaterschaft.

2 Die Studie ist Teil des EU-Projekts „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten", 2015–2017. Sie wird durch Mittel des Programms der EU für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft" unterstützt sowie durch das Sozialministerium gefördert (siehe http://maennerundvereinbarkeit.at).

wird – in Auseinandersetzung mit der Lebenswelt der Mitglieder (Froschauer 2012). Organisationen sind in das gesellschaftliche Umfeld eingebettet, gleichzeitig entwickeln sie aber in ihren lokalen Kontexten auch ihre je spezifischen Organisationskulturen (Närvi/Salmi 2019: 27). In Anlehnung an Højgaard (1997) betrachten wir in der Auseinandersetzung mit Vaterschaft drei miteinander verschränkte Ebenen als relevant: die Ebene der rechtlichen Regelungen, die organisationale Ebene des Arbeitsplatzes und die individuelle bzw. Paarebene.

Seit der Rezeption der Beiträge Joan Ackers (insbes. 1990) ist in der Geschlechterforschung weitgehend und in der Organisationsforschung zum Teil anerkannt, dass Organisationen grundlegend vergeschlechtlicht sind. Dabei wird implizit und abstrahiert von einem körperlosen, nur für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehenden, ansonsten verpflichtungsfreien idealen Arbeitnehmer ausgegangen. Dieses Bild des idealen Arbeitnehmers wird männlich vorgestellt, in der empirischen Wirklichkeit kommen ihm Männer am nächsten, und es wird im Hintergrund durch Frauen, die die Reproduktionsarbeit erledigen, erst ermöglicht (Acker 1990: 150). Wie gezeigt werden wird, ist dieses Bild des idealen männlichen Arbeitnehmers – vielfach implizit – ein zentraler Bezugspunkt auf der empirischen Ebene.

Die gesellschaftliche vergeschlechtlichte Trennung zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit geht in die Organisationen ein, indem sie Erwartungen an Verfügbarkeit und Leistung erzeugt (Wilz 2004: 506). Organisationen entwickeln kollektive Auffassungen zu Geschlecht – „Geschlechterkulturen". Organisations- und Geschlechterkulturen überlappen, und zusammen prägen sie auch, wie erwerbstätige Väter ihre Vaterschaft ausüben (Liebig/Oechsle 2017: 9). In einem interpretativen Verständnis determinieren Organisationskulturen indes nicht einfach das Verhalten der Beschäftigten, sondern die Beschäftigten deuten die organisationale Wirklichkeit und sind an deren Herstellung beteiligt.

2.2 Männlichkeit und Vaterschaft in Organisationen

Vaterschaft wurde ihrerseits in den letzten Jahrzehnten zu einem wichtigen Forschungsthema sowohl in der Familien- als auch in der Geschlechterforschung. Die kritische Männerforschung analysierte unterschiedliche Männlichkeitsleitbilder und deren Bezug zu Vaterschaft, darunter die hegemoniale Männlichkeit (Connell 1987), aber auch die fürsorgliche Männlichkeit (Caring Masculinity) (Bergmann/Scambor/Scambor 2014; Elliott 2016). Dabei wurden immer wieder auch Fragen nach der Rolle von Organisationen bei der Verwirklichung unterschiedlicher Vaterschaftsmodelle gestellt (Neumann/Meuser 2017: 84). In der Organisationsforschung wurden diese Fragen dagegen deutlich weniger untersucht (Liebig/Oechsle 2017).

Empirisch haben Väter im deutschsprachigen Raum heute verschiedene Handlungsmöglichkeiten, die sich in Typen von Vaterschaft niederschlagen und vom „Vater als Ernährer" über den „begleitenden Vater" bis zum „involvierten Vater" reichen (Alemann/Beaufaÿs/Kortendiek 2017: 14). Die von Organisationen vermittelten Männlichkeitsvorstellungen entsprechen indes in der Regel weiterhin dem gesellschaftlichen Leitbild hegemonialer Männlichkeit (Connell/Messerschmidt 2005). Neue Vaterschaftsmodelle zu leben bedeutet in einem solchen Kontext, sich gegen die Normen der Organisation

zu stellen (Liebig/Oechsle 2017: 10). Denn hegemoniale Männlichkeit ist nach wie vor eng an die Erwerbsarbeit geknüpft, und ein Ausscheren aus den Idealen der völligen Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz kann als mangelndes berufliches Engagement gewertet werden (Meuser 2012). Neuen Lebensrealitäten und Wünschen von immer mehr männlichen Beschäftigten stehen in Betrieben nach wie vor Muster der Beharrung und hegemoniale Arbeitskulturen entgegen (Gärtner 2012).

Indes wird es auch für Unternehmen immer wichtiger, und ökonomisch vielversprechend, soziale Verantwortung zu zeigen (Liebig/Oechsle 2017: 9). Dies erfolgt etwa im Rahmen sog. Familienfreundlichkeit, die teils auch Vaterschaft adressiert (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017: 23). Die kulturelle Repräsentation von Vaterschaft einerseits und die soziale Praxis andererseits klaffen jedoch vielfach auseinander (vgl. Liebig/Oechsle 2017: 9). Aus einer neo-institutionalistischen Perspektive betrachtet, kommt es zu einem „decoupling" – zur Entkopplung von formalen Strukturen und tatsächlichen Aktivitäten –, und „hidden rules" untergraben die formellen Regelungen (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; Liebig/Kron 2017).

3 Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in Österreich

Eine Kluft zwischen formalen Angeboten und tatsächlicher Inanspruchnahme (Haas/Hwang 2019a: 2) findet sich, etwa bei der Väterkarenz, auch auf der wohlfahrtsstaatlichen Ebene. Auf diese gehen wir im Folgenden für Österreich ein und lenken danach den Blick auf Besonderheiten in männerdominierten Branchen.

3.1 Gesetzliche Regelungen und Arbeitszeitmuster

Österreich ist ein konservativer Wohlfahrtsstaat mit männlichem Ernährermodell, das durch lange Phasen der Erwerbsunterbrechung und -reduktion bei Frauen nach der Geburt eines Kindes gekennzeichnet ist (z. B. Leitner 2013). Zwar hat inzwischen eine Modernisierung des männlichen Ernährermodells stattgefunden – hauptsächlich charakterisiert durch einen Anstieg der Frauen-(Teilzeit-)Erwerbsquote und einen Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wurde dadurch aber bislang nicht wesentlich aufgehoben.

Elternkarenz ist in Österreich die arbeitsrechtliche Freistellung zur Betreuung eines Kindes (maximal bis zu dessen zweitem Geburtstag), Kinderbetreuungsgeld die Geldleistung. 2016 lag der Anteil der Väter, die Kinderbetreuungsgeld bezogen, bei 19 Prozent. Das Kinderbetreuungsgeld kann in verschiedenen Varianten für eine – international vergleichsweise lange – Dauer von 15 bis 35 Monaten bezogen werden (Schmidt/Schmidt 2019). Jeweils ein Fünftel der gewählten Anspruchsdauer ist unübertragbar dem zweiten Elternteil vorbehalten, wobei Männer deutlich kürzere Perioden in Anspruch nehmen als Frauen. Seit 2004 besteht unter bestimmten Bedingungen auch ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bis zum siebten Lebensjahr des Kindes.

Mit 47,9 Prozent liegt die weibliche Teilzeitquote in Österreich über dem EU-28-Durchschnitt von 31,1 Prozent und weit über der Teilzeitquote der Männer mit

10,5 Prozent (Eurostat 2017). Männer arbeiten hauptsächlich in Vollzeit und oft mit Überstunden. Die Arbeitszeitwünsche in Österreich folgen zwar einem modifizierten Ernährermodell, unterscheiden sich aber von den tatsächlichen Arbeitszeiten. Mütter in Teilzeit möchten oft mehr Stunden arbeiten, Väter wünschen sich häufig eine Reduktion von Überstunden (Schwendinger 2015).

3.2 Spezifika von Männerbranchen

Die skizzierte Ungleichverteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern spitzt sich weiter zu, wird ein branchenspezifischer Fokus eingenommen. Vor allem in männerdominierten Branchen erfolgen diesbezügliche Veränderungen sehr zögerlich. Als männerdominierte Branchen haben wir Branchen definiert, in welchen über 70 Prozent der Beschäftigten Männer sind. Dies trifft in Österreich auf die Wirtschaftsabschnitte „Bau", „Herstellung von Waren", „Verkehr" sowie „Information und Kommunikation" zu.

Ein Blick auf die durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten verdeutlicht, dass die Vollzeitnorm mit bis zu 95 Prozent Vollzeitquote hier besonders stark verankert ist. Die Teilzeitquote bei männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren sinkt gegen null. Gleichzeitig sind Überstunden verbreitet: In den Branchen „Kommunikation und Information" sowie „Verkehr" leisten über 30 Prozent der männlichen Beschäftigten Überstunden (Statistik Austria 2017).

Unterstützung von Vereinbarkeit findet in männerdominierten Branchen vor allem in Form monetärer Förderung (etwa Zulagen), aber kaum durch arbeitszeitpolitische Gestaltung statt. So ist der Anteil von Gleitzeitmodellen wesentlich geringer, während starre Arbeitszeit- und Schichtmodelle deutlich stärker verbreitet sind als in anderen Branchen (Sorger 2014; Bergmann/Schiffbänker 2016). Die Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten ist insgesamt auch im männerdominierten Bereich gestiegen, unterscheidet sich aber nach der Branche. So ist sie etwa im Sektor „Herstellung von Waren" besonders niedrig. Auch *innerhalb* der Gruppe männerdominierter Bereiche können nochmals unterschiedliche Kulturen bestehen, wie Liebig (2013) empirisch zeigt.

In männerdominierten Branchen zeigt sich hohe Unzufriedenheit mit der betrieblichen Unterstützung in puncto Vereinbarkeit (Bergmann/Danzer/Schmatz 2014). Befunden aus Deutschland zufolge finden sich in männerdominierten Branchen besonders viele Beschäftigte mit Wunsch nach Verkürzung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018: 26).

Das „Nachhinken" männerdominierter Branchen in Bezug auf Vereinbarkeit, verbunden mit besonders starren Arbeitszeitregimen, macht sie zu einem aufschlussreichen Forschungsgegenstand, der bisher vor allem auf Organisationsebene vergleichsweise wenig berücksichtigt wurde. Im Folgenden stellen wir das Forschungsdesign der durchgeführten Studie zum Thema vor.

4 Forschungsdesign

Dem Beitrag liegen die Ergebnisse von zwei Studienteilen eines qualitativen Forschungsprojektes zur Aufteilung von Elternkarenz und -teilzeit in Österreich zugrunde: Teil A setzte an der Organisationsebene, Teil B an der Ebene des Elternpaares an. Die Verbindung der beiden Ebenen ermöglicht es, das Zusammenspiel von Organisations- und Paarebene, die bei den Entscheidungen zur Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit eng verflochten sind (Neumann/Meuser 2017: 84), verstärkt einzubeziehen.

An der Forschung in Studienteil A nahmen zehn Unternehmen aus den oben genannten vier männerdominierten Wirtschaftsabschnitten teil, die u. a. danach ausgewählt wurden, dass sie bereits Erfahrung mit Vereinbarkeitsstrategien männlicher Beschäftigter hatten. Ziel der betrieblichen Fallstudien war es, vereinbarkeitsförderliche Ansätze und Hindernisse zu erfassen. Studienteil A umfasste leitfadenbasierte Interviews mit 48 Personen (Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Beschäftigte, Betriebsrat). Die Interviews, durchgeführt von Juni 2016 bis März 2017, wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) ausgewertet.

In Studienteil B wurden qualitative Interviews mit zehn weiteren (großteils in anderen als den in Teil A einbezogenen Unternehmen tätigen) Elternpaaren in unterschiedlichen Erwerbs- und Familienkonstellationen durchgeführt – davon mit neun Paaren zu zwei Zeitpunkten im Abstand von einigen Monaten. Dieses Design erlaubte einen Fokus auf *Veränderungen* ursprünglicher Pläne zur Aufteilung der Betreuung (Mairhuber/Sardadvar 2018: 39; Schmidt 2017: 7). Die Interviews wurden entweder als Einzel- oder Paargespräche durchgeführt. Das Paarinterview bietet einige methodische Besonderheiten wie die direkte Beobachtbarkeit von Aushandlungen (Wimbauer/Motakef 2017). Die Interviews auf der Paarebene, durchgeführt von Mai 2016 bis Juli 2017, wurden mittels Themenanalyse (Lueger 2010) ausgewertet.

Die in den jeweiligen Projektteilen erarbeiteten Zwischenergebnisse (Kodierungen, Fallstudien) wurden forschungsteilübergreifend verglichen und integriert. Der Fokus in diesem Beitrag liegt auf den Ergebnissen auf Organisationsebene; Ergebnisse aus den Paarinterviews fließen jedoch ebenfalls in den Ergebnisteil ein.[3]

5 Ergebnisse

In der nun folgenden Präsentation der empirischen Ergebnisse legen wir im ersten Teil den Fokus auf Muster der Beharrung, während wir im zweiten Teil Momente des Wandels betrachten.

5.1 Messen mit zweierlei Maß: die Aufrechterhaltung von Normalität

Der organisationale Umgang mit Vaterschaft legt Konstruktionen von Geschlechterdifferenz – als bestehende Bedingung *und* hergestelltes Ergebnis (Liebig 2013: 295) – of-

3 Für bisherige Veröffentlichungen von Ergebnissen aus dem Projekt, auf die wir in diesem Beitrag teilweise aufbauen, siehe Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018); Mairhuber/Sardadvar (2017); Bergmann et al. (2017).

fen. Bei Vätern werden in der Praxis andere Standards angelegt als bei Müttern. Sowohl bei der Karenz als auch bei der Teilzeit versucht die Organisation im Zusammenspiel mit den Beschäftigten letztlich, die Normalität der männlichen Erwerbsorientierung aufrechtzuerhalten, wie wir im Folgenden in diesem ersten Ergebnisteil zeigen.

5.1.1 Väterkarenz: wenn, dann kurz

In den untersuchten männerdominierten Betrieben existiert großteils kein spezifisches Management von Karenz und Wiedereinstieg. Wenn Väter ihre rechtlichen Ansprüche auf Karenz in Absprache mit dem Betrieb umsetzen, dann erfolgt dies meist auf einer individuellen Ebene und situationsbezogen. Die Beschäftigten sind dabei in hohem Ausmaß für die Gestaltung ihrer Abwesenheit selbst verantwortlich. Individuelle Vereinbarungen aber setzen Väter unter Druck, gleichzeitig ihre Care-Rolle zu legitimieren und ihre Karriere vor möglichen Folgen wie geringeren Aufstiegschancen zu schützen – es kommt zu „Selbstzensur" in Bezug auf die Inanspruchnahme von Karenz und Arbeitszeitreduktion (Moran/Koslowski 2019: 121). Eine solche Selbstzensur zeigt sich bei der Wahl kurzer Karenzzeiten durch männliche Beschäftigte, um Nachteile für das Unternehmen, die KollegInnen und/oder die eigene Karriere zu vermeiden. Dabei ist nicht entscheidend, wie die Organisation formal zu Familienförderung steht, sondern dass die ArbeitgeberInnen implizit oder explizit von den Beschäftigten erwarten, Karenzzeiten möglichst kurz zu halten. So hatte etwa Herr E. das Gefühl, dass sein Vorgesetzter von ihm erwartete, nicht länger als zwei Monate in Väterkarenz zu gehen. Diese Erwartung wurde nicht als explizite Ablehnung formuliert, sondern von Herrn E. in Form emotionaler, zwischenmenschlicher Aspekte wahrgenommen. Sein Vorgesetzter habe ihm etwa vermittelt, dass er es „persönlich versteht", aber „natürlich ein bissl traurig" sei.

Andere Beschäftigte führen aus, dass sie von vornherein nur eine kurze Väterkarenz in Anspruch nehmen wollten, da sie davon ausgingen, dass dies für ihre KollegInnen am ehesten vertretbar wäre. Diese Praxis führt jedoch zu einem „Teufelskreis": Da Väter meist nur kurz in Karenz gehen, wird in der Regel keine Vertretung organisiert – gleichzeitig führt die Tatsache, dass Unternehmen keine Vertretung einstellen, wiederum dazu, dass Väter von vornherein nur kurze Karenzzeiten ins Auge fassen. Die Normalität der kurzen Väterkarenz wird somit durch alle Beteiligten in der Organisation laufend aufrechterhalten.

Wie die Paarinterviews ergänzend zeigen, wird auch auf der Ebene des Paares diese Normalität der kurzen Väterkarenz gestützt: Zwar ist die Aushandlung im Paar oft konflikthaft, weil sich die Mütter häufig eine stärkere Beteiligung des Partners wünschen, doch bringen Mütter für die eingeschränkte Verfügbarkeit ihrer Partner vielfach Verständnis auf, da sie die Deutung der Unverzichtbarkeit ihrer Partner für den Betrieb mitunter teilen. Eine kürzere Karenz der Väter zieht auf Paarebene aber auch eine längere Karenz der Mütter nach sich (vgl. Bekkengen 2002). Und auch auf der Ebene der gesetzlichen Regelungen wird die Norm der kurzen Betreuung durch den Vater geprägt, da zwei Monate das Minimum der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch einen Elternteil darstellen.

5.1.2 Arbeitszeit: Wandel nur innerhalb der Vollzeitnorm

Das Ideal von Vollzeitbeschäftigung in männerdominierten Branchen herrscht auch in den in der Studie involvierten Unternehmen vor, die insofern verhältnismäßig „vereinbarkeitsfreundlich" sind, als sie bereits in irgendeiner Form Maßnahmen in diesem Bereich setzen. Zwar gibt es Beispiele für familienbedingte Reduktionen von Arbeitszeit durch männliche Beschäftigte, doch im Vordergrund steht in den Fallstudien, wie *trotz Vollzeiterwerbstätigkeit* Vereinbarkeit in einem gewissen Ausmaß ermöglicht werden kann. Dadurch wird die tatsächlich lebbare Väterlichkeit freilich eingeschränkt, und implizit geht damit einher, dass weiterhin auf die umfassende Verfügbarkeit der Mütter gesetzt wird. Wie bei der Karenz wird auch bei der Arbeitszeit letztlich versucht, die geltenden Normen männlicher Erwerbsarbeit möglichst wenig zu verletzen.

Grundsätzlich lassen sich zwei Gruppen von Unternehmen im Hinblick auf vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitgestaltung festmachen: jene, die ohnehin sehr flexible Arbeitszeitmodelle anbieten – etwa in der IT-Branche –, und jene mit fixen Arbeitszeiten, die für Beschäftigte mit Vereinbarkeitsanforderungen individuelle Möglichkeiten zu schaffen versuchen – etwa im Produktions- bzw. Handwerksbereich.

Die interviewten GeschäftsführerInnen betonen vielfach, dass zwar „prinzipiell" eine Reduktion der Arbeitszeit möglich sei, aber der betriebliche Fokus eher in einer flexibleren Gestaltung der Vollzeitmodelle liege. Das Interesse der Betriebe besteht darin, Veränderungen des Status quo und Einschränkungen der Verfügbarkeit gering zu halten. Die Reduktion der Arbeitszeit erscheint dabei derzeit noch weniger umsetzbar als eine (kurze) Väterkarenz. Teilzeit für Männer gehe im Betrieb bislang gar nicht in die Praxis ein, schildert etwa ein Beschäftigter mit Karenzerfahrung in einem metallverarbeitenden Betrieb.

„Es hat sich schon herumgesprochen, dass es das Karenzmodell gibt, aber dass ein Mann seine normale Arbeitszeit reduziert, ich glaub, das ist überhaupt nicht durchgedrungen." (Beschäftigter_I_25)[4]

Insbesondere fällt auf, dass die Vermeidung von Benachteiligung der KollegInnen ein wichtiges Thema in den Betrieben ist. Diese Haltung haben auch die beschäftigten (werdenden) Väter internalisiert. Ein exemplarisches Zitat:

„Wenn ich jetzt etwas erleichtert haben möchte, dann sollen andere nicht dafür büßen müssen." (Beschäftigter_I_3)

Hintergrund dafür ist freilich, dass Betriebe bei einer Arbeitszeitreduktion wie bei der Elternkarenz meist nicht bereit sind, eine Zusatzkraft einzustellen, sondern die Übernahme der Arbeit durch KollegInnen vorsehen. Dadurch erhöht sich wiederum der Druck auf die individuellen Beschäftigten, die Arbeitszeit nicht zu verkürzen (vgl. auch Reidl/Holzinger 2015; Haas/Hwang 2019b: 70ff.).

4 Zitate mit Verweisen dieses Formats („Beschäftigter_I_25") stammen aus Studienteil A, Zitate mit Verweisen des Formats „Herr I." aus Studienteil B.

5.1.3 Das Muster des vorauseilenden Verzichts

Eine weitere Erscheinungsform der Selbstzensur ist der *Verzicht* auf eine Karenz oder Teilzeit. Die interviewten Väter reflektieren bei ihrer Entscheidung stark, wie eine Karenz oder Arbeitszeitreduktion sich auf ihre Karriere oder ihre Beschäftigungssicherheit auswirken würde, während Mütter Karenz oder Teilzeit auch dann in Anspruch nehmen, wenn sie mit negativen beruflichen Folgen rechnen müssen (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2018: 41f.). Beiden Geschlechtern können in der Tat Nachteile aus einer Karenz oder Teilzeit erwachsen – etwa, was Entwicklungschancen oder den Stellenwert im Unternehmen betrifft (Sardadvar/Mairhuber/Papouschek 2018) –, wenngleich die Studienlage für Österreich zu den Folgen einer Väterkarenz insgesamt auf nur geringe negative Konsequenzen verweist (u. a. Wagner-Pinter 2014). Dennoch zeigen die Analysen, dass Männer auch *vorauseilenden* Verzicht üben, um die an sie gestellten, oft implizit vermittelten Erwartungen in Hinsicht auf das männliche Erwerbsideal nicht zu verletzen.

Ein Beispiel ist Herr A. Er plant beim ersten Interview vor der Geburt seines zweiten Kindes noch, wie bei seinem ersten Kind zwei Monate in Karenz zu gehen. Beim zweiten Interview, nach der Geburt des Kindes, berichtet er, dass er sich inzwischen dagegen entschieden hat. Als Grund führt er Umstrukturierungen beim Arbeitgeber an, die für ihn mit einem Karriere- und Gehaltssprung verbunden sein können. In dieser entscheidenden Phase wagt er nicht, in Karenz zu gehen. Interessant ist hierbei, dass Herrn A.s Vorgesetzte gar nicht so weit gehen mussten, explizite Unzufriedenheit auszudrücken: Es genügte die latente Erwartung, aus dem männlichen Normalarbeitsmodell nicht zu weit auszuscheren, um Herrn A. von seinen Karenzplänen abzubringen. Er erzählt:

„Genau, niemand hat mir was gesagt, aber ich merkte das …" (Herr A.)

Negative Reaktionen wurden nicht ausgesprochen, doch den hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen zu entsprechen verlangt offensichtlich, auch den *Zweifel* an der Leistungsbereitschaft erst gar nicht aufkommen zu lassen.

5.2 Ein schmaler Grat: Veränderung im abgesteckten Rahmen

Mit Blick auf sowohl Barrieren als auch Handlungsräume (Liebig/Oechsle 2017: 11) lenken wir in diesem zweiten Ergebnisteil den Fokus darauf, wo die Daten Momente des Wandels aufzeigen. Wir besprechen dazu zwei beispielhafte Veränderungsmomente: erstens im Bereich männlicher Arbeitszeitwünsche, zweitens im Bereich der Gestaltung von Schichtarbeit. Diese Momente des Wandels sind jedoch jeweils, wie sich zeigt, wiederum in enge Rahmen eingefasst, die Veränderung hauptsächlich *innerhalb* des männlichen Erwerbsideals zulassen.

5.2.1 Die Karenz als eine willkommene Gelegenheit für eine berufliche Auszeit

Ein zentrales Motiv zur Inanspruchnahme von Karenz besteht den Analysen zufolge darin, dass manche Männer nach vielen Jahren starker Erwerbsarbeitsorientierung temporär Abstand von der Erwerbsarbeit gewinnen möchten. Eine Elternkarenz oder

-teilzeit kann dann ein willkommener Anlass zu einer ohnehin gewünschten Distanzierung von der Erwerbsarbeit sein. Dieses Muster weist auf sich verändernde männliche Erwerbsorientierungen hin. Doch auch diesem werden im Sinne des geltenden männlichen Erwerbsideals gegenwärtig organisationale Grenzen gesetzt.

Dieses Muster illustrieren die Beispiele von Herrn C. und Herrn G. – beide Techniker in männerdominierten Unternehmen. Beide waren sie in acht bzw. zehn Jahren der Tätigkeit für ihren Betrieb noch nie länger als etwa zwei Urlaubswochen abwesend. Beide haben bisher ganz dem männlichen Erwerbsmodell entsprochen. Im Zuge des Übergangs zur Vaterschaft wollen sie aber die geplante Karenz gerade deshalb auch dazu nutzen, Abstand von der Erwerbsarbeit zu erlangen. Die beiden Interviewpartner sagen vor ihren jeweiligen Karenzen:

„Auch aus dem Grund, um eben Distanz zu gewinnen und die Möglichkeit nutzen, eben sich nicht mit der Arbeit beschäftigen zu müssen." (Herr G.)

„Meine Vorstellung jetzt – vielleicht ist das auch so ein bisschen dieses Loslassen-Können von der Arbeit, dass ich es auch vielleicht ein bissl vermisse, arbeiten zu gehen." (Herr C.)

Herr C. und Herr G. sind Beispiele dafür, wie eine Väterkarenz einen legitimen Weg bieten kann, innerhalb einer bestehenden Orientierung am Konzept des idealen Arbeitnehmers zu Distanz von der Erwerbsarbeit zu gelangen (vgl. Mairhuber/Sardadvar 2018: 41f.; Sardadvar/Mairhuber/Papouschek 2018; Gruhlich 2019). Es ist demnach für Männer zwar nach wie vor nur schwer möglich, eigeninitiativ und ohne besondere Gründe die Arbeitszeit zu reduzieren oder eine Auszeit zu nehmen. Die sich verbreitende Norm der involvierten Vaterschaft kommt hegemonialen Männlichkeitsmodellen aber immerhin so weit entgegen, als das familiäre Engagement als Sprungbrett für Änderungen dient, die ohne den Anlass der Elternschaft nicht legitimierbar erscheinen. Die Väterkarenz oder auch Elternteilzeit wird hier zu einer Legitimation, aus hegemonialen Modellen auszuscheren, ohne das Ideal männlicher Erwerbsorientierung dabei über Gebühr zu verletzen, und dem neoliberalen Ruf nach ständiger Erwerbszentrierung und Arbeitsbereitschaft in Grenzen auszuweichen.

5.2.2 Schichtarbeit: keine Systemänderung – aber Eröffnen neuer Handlungsräume

In den untersuchten männerdominierten Branchen ist Schichtarbeit verbreitet. Schichtarbeit – vor allem in Kombination mit Nachtarbeit – zählt zu ungünstigen Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit erschweren (Meissner/Stockfisch 2011). Die Analyse der Fallstudien unterstreicht, dass dieses in der Forschung wenig beleuchtete Thema in männerdominierten Branchen ein essentielles ist: sowohl als Argument gegen die Vereinbarkeitsbestrebungen männlicher Beschäftigter als auch als ein zentraler Ansatzpunkt, wenn es um eine andere, förderliche Gestaltung der Vereinbarkeit geht.

Die Arbeitszeiten werden von der „männlichen Ethik" in männerdominierten Branchen geprägt, in der Männer nicht als Personen mit Betreuungspflichten, sondern als „Ernährer" gesehen werden, die vor allem Interesse an einem hohen Einkommen haben (Bergmann/Schiffbänker 2016). Die in Schichtmodellen notwendige Abstimmung der

Beschäftigten untereinander, aber auch an vermeintlich vorgegebenen Produktions- und Arbeitszyklen wird als ein Argument gegen eine Orientierung der Schichtarbeit an den zeitlichen Bedürfnissen der MitarbeiterInnen eingesetzt. Modelle aus frauendominierten Bereichen wie der Pflege (Meissner/Stockfisch 2011) zeigen, dass Alternativen möglich sind – allerdings mit relativ großem Einsatz der Beteiligten (Wiener 2013).

Die Betriebe der Fallstudien jonglieren zwischen zwei Positionen: Einerseits wird an der Notwendigkeit von Schichtmodellen festgehalten, und die Erfordernisse des Betriebs – etwa Maschinenauslastung oder KundInnenwunsch – werden an erste Stelle und somit vor die Beschäftigtenbedürfnisse gestellt. Andererseits wird versucht, auch im Bereich der Schichtarbeit neue Modelle der Arbeitsorganisation zu erproben, um sich ändernden Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegenzukommen. So erfolgt etwa in einem kleineren Betrieb die Planung der Einsatzzeiten informell, indem zuvor die Wünsche der Beschäftigten eingeholt werden.

In einem anderen kleinen Betrieb werden einmal jährlich die Wünsche der MitarbeiterInnen schriftlich erhoben und gehen in eine Arbeitszeitvereinbarung im Rahmen der Betriebsvereinbarung ein. In diesem Betrieb arbeiten fast nur männliche Beschäftigte und es wird nahezu als ‚Systembruch' beschrieben, dass Betreuungsaufgaben der Beschäftigten Thema sind. In einigen anderen, meist größeren Betrieben werden nur gezielt mit jenen Beschäftigten, die explizit spezifische Arbeitszeitwünsche aufgrund von Betreuungstätigkeiten äußern, individuelle Absprachen getroffen.

Dabei zeigen die Interviews, dass die Gestaltung der Arbeitszeiten auch aufgrund unterschiedlicher Interessenlagen der Beschäftigten komplex sein kann. Beschäftigte, die mit wenigen Einschränkungen immer zur Verfügung stehen und dafür entsprechende Zulagen fordern, stehen Beschäftigten gegenüber, die ihre Erwerbsarbeit mit Betreuungspflichten kombinieren wollen bzw. müssen und dafür auch berufliche Abstriche in Kauf nehmen. Hier treffen traditionelle und sich wandelnde Orientierungen aufeinander. Die Eigenschaften des von Acker (1990) beschriebenen abstrahierten, uneingeschränkten Erwerbstätigen werden dann auch Männern mit Verpflichtungen abseits der Erwerbstätigkeit zum Verhängnis.

6 Diskussion, Schlussfolgerungen und Ausblick

Organisationen sind uneindeutig: Weder spiegeln sie gesellschaftliche Verfasstheiten von Gleichheit und Differenz einfach wider noch sind sie in sich selbst widerspruchsfrei (Liebig 2013: 293; Alvesson 2013). Eben diese Ambivalenz kann aber auch Handlungsräume eröffnen (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017: 25). In einigen Organisationen männerdominierter Branchen findet gegenwärtig durchaus Wandel in Bezug auf den Umgang mit Vaterschaft in Form von Karenzen und Arbeitszeitadaptionen statt. In der Organisationswirklichkeit, die im interpretativen Verständnis durch die beteiligten Personen gemeinsam hergestellt wird, wird dieser Wandel jedoch so umgesetzt, dass die grundlegenden Ideale männlicher Erwerbsorientierung dadurch nicht beschädigt werden. Subtil und implizit zum Ausdruck gebrachte Einschränkungen seitens der Führungsebene treffen hier auf aufmerksame Deutungen und gegebenenfalls vorauseilenden Verzicht auf Mitarbeiterebene. Solche „indirekten Einschränkungen", wie Haas und

Hwang es nennen (2019a: 18), oder „hidden rules“, wie sie neo-institutionalistische Ansätze identifizieren (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017), werden von Männern oft akzeptiert, um der Norm des idealen Arbeitnehmers und männlichen Ernährers zu entsprechen (Liebig/Kron 2017: 117f.).

6.1 Eingeschränkte Vaterschaft als Normalität

Orientierungen am männlichen Erwerbsideal in Betrieben werden erkennbar, wenn Abweichungen davon in den Blick genommen werden – gerade in männerdominierten Bereichen. Weil Vätern bislang vor allem eine Ernährerrolle zugeschrieben wird, bleiben sie als Beschäftigte mit Betreuungspflichten in Organisationen vielfach unsichtbar (Burnett et al. 2013). Vaterschaft wird tendenziell zur Ausnahmeerscheinung und zum organisationalen Problem erklärt, Väterkarenzen werden an die Bedürfnisse der Organisation angepasst (vgl. auch Gärtner 2012; Schiffbänker/Reidl/Holzinger 2015; Haas/Hwang 2019b: 70ff.). Ähnlich werden Arbeitszeitveränderungen möglichst innerhalb der Vollzeitbeschäftigung belassen, wie auch die Fallbeispiele im Umgang mit Schichtmodellen illustrieren. Dies wird auch seitens der Beschäftigten kaum infrage gestellt.

Die gegenwärtig verbreiteten *individuellen* Vereinbarungen in Betrieben begünstigen den beschriebenen „vorauseilenden Verzicht“ und sind mit dem Risiko von Ungleichbehandlung verbunden (Moran/Koslowski 2019: 121). Dazu trägt bei, dass Organisationen ihren Einfluss bei der Herstellung von Geschlechterunterschieden häufig negieren (Reidl/Holzinger 2015: 181) und Vaterschaft als Privatangelegenheit behandeln (Liebig/Kron 2017: 117f.). Als Privatsache aber ist die Vaterschaft ein überraschendes Moment im betrieblichen Alltag und ein „Problem“, das zum Teil von den Vätern selbst zu lösen ist.

Die entstehende Normalitätsdeutung prägt, was in welcher Form in Anspruch genommen wird. „What is understood as typical and ‘normal’ at workplaces easily shapes what is considered possible and acceptable“ (Närvi/Salmi 2019: 25). Die Normalitätskonstruktionen auf der Mesoebene der Organisationen werden auf der Makro- und der Mikroebene jeweils gestützt: Auf der Policy-Ebene trägt zur bestehenden Normalitätskonstruktion etwa bei, wie in Österreich die Kinderbetreuungsmodelle bis vor Kurzem kommuniziert wurden. Dabei wurde suggeriert, dass von den möglichen Karenzzeiten ein langer Teil für die Mütter und nur ein kurzer für die Väter vorgesehen wäre (Mairhuber/Sardadvar 2018: 47). Die fehlende Normalität der Väterkarenz auf der Betriebsebene wird aber auch auf der Paarebene reproduziert, wo verschiedengeschlechtliche Paare die Karenz der Männer als Wahl, die der Frauen aber als Pflicht konstruieren (Bekkengen 2002).

Um die Inanspruchnahme von Männern an Karenzen zu erhöhen, ist eine Reservierung gewisser Karenzzeiten für Männer mit relativ hohen Ersatzraten und einer insgesamt kurzen Karenzzeit vielversprechend (vgl. u. a. Dearing 2016). Individuelle, nicht übertragbare Ansprüche erhöhen das Gefühl der Berechtigung einer Inanspruchnahme bei Vätern und können in der Tat verändern, was in der Organisation als „normal“ angesehen wird (Brandth/Kvande 2019).

6.2 Ausblick

Bei der Befürchtung von Nachteilen einer Karenz oder Teilzeit ist auf der Basis der Ergebnisse zum „vorauseilenden Verzicht“ zu folgern, dass zwischen *erwarteten* und *tatsächlichen* Hindernissen am Arbeitsplatz unterschieden werden muss, wie auch Possinger (2013: 267) hervorhebt. Aber auch zwischen *unterschiedlichen Arten von Nachteilen* muss genauer differenziert werden: Bei manchen Männern geht es um Karrierenachteile, bei anderen eher um die Stimmung im Betrieb, bei wieder anderen um existenzielle Sorgen oder um den Verlust des Arbeitsplatzes an sich (Mairhuber/Sardadvar 2018).

Veränderungen der symbolischen Geschlechterordnung in Organisationen können indes nicht auf normativer Basis allein vollzogen werden, sondern müssen in die alltägliche organisationale Praxis eingehen (Murgia/Poggio 2013: 413). Formale Teilzeitprogramme etwa nützen wenig, wenn sie von der organisationalen Wirklichkeit entkoppelt sind und als Norm die Vollzeitbeschäftigung leitend bleibt (Liebig/Kron 2017: 120f.). Gleichzeitig können formale Bekenntnisse zumindest einen Anhaltspunkt bieten, der Männer bei der Inanspruchnahme bestärkt (vgl. Neumann/Meuser 2017: 92).

Limitationen dieser Studie, die in künftigen Forschungen aufgegriffen werden könnten, liegen im Bereich des Vergleichs männerdominierter mit anderen Betrieben, in der verstärkten Beachtung von Positionsunterschieden innerhalb männerdominierter Unternehmen und in der Einbeziehung von Betrieben *ohne* jegliche Aktivität im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit.

Es besteht Anlass zu der Annahme, dass die aufgezeigte Ambivalenz zwischen Beharrung und Wandel künftig weiter unter Spannung geraten könnte. Die Ergebnisse lassen auf Wünsche nach veränderter Erwerbsorientierung bei Männern schließen, die über die Vaterschaft hinausgehen, in dieser aber eine der wenigen Gelegenheiten zur Verwirklichung finden. Befunde zur jüngeren und mittleren Generation von Männern weisen darauf hin, dass hier ein Wertewandel in Richtung reduzierter Erwerbstätigkeit und veränderter Work-Life-Balance im Gange ist (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018: 25; Huber/Rauch 2013). Auch in der Metallindustrie gibt es für einen solchen Wandel Hinweise, wie aus Deutschland das Interesse an der „verkürzten Vollzeit“ und der „Freizeitoption“ (bei der Beschäftigte Freizeit statt zusätzlicher Entlohnung wählen können) zeigt (spiegel.de 2018). Noch ist aber für die Wünsche jüngerer Generationen, wie auch Neumann und Meuser (2017: 94) festhalten, nicht zu sagen, ob Rhetorik und Handlungsebene wiederum auseinanderklaffen werden oder sich neue Norm(alität)en etablieren können.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, *4*(2), 139–158.

Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra & Kortendiek, Beate (2017). Einleitung. In Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre* (*GENDER*, Sonderheft 4, S. 9–23). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra & Oechsle, Mechtild (2017). Work Organizations and Fathers' Lifestyles: Constraints and Capabilities. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 21–39). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Alvesson, Mats (2013). *Understanding Organizational Culture*. London: Sage.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bekkengen, Lisbeth (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.

Bergmann, Nadja; Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014). *Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern.* Wien: AK Wien.

Bergmann, Nadja; Scambor, Christian & Scambor, Elli (2014). *Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich.* Wien: LIT Verlag.

Bergmann, Nadja & Schiffbänker, Helene (2016). Work-life Balance and Men in Austria – Empirical Evidence for Company Levels. In Isabella Crespi & Elisabetta Ruspini (Hrsg.), *Balancing Work and Family in a Changing Society* (S. 113–127). New York: Palgrave Macmillan.

Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara & Yagoub, Omar (2017). *Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in männerdominierten Branchen: Betriebliche Fallbeispiele.* Zugriff am 06. Dezember 2019 unter http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene.

Brandth, Berit & Kvande, Elin (2019). Workplace Support of Fathers' Parental Leave Use in Norway. *Community, Work & Family, 22*(1), 43–57. https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hrsg.). (2018). *#Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht.* Wien: BMASGK.

Burnett, Simon B.; Gatrell, Caroline J.; Cooper, Cary L. & Sparrow, Paul (2013). Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work and Organization, 20*(6). https://doi.org/10.1111/gwao.12000

Connell, Robert W. (1987). *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics.* Cambridge: Polity Press.

Connell, Raewyn W. & Messerschmidt, James W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society, 19*(6), 829–859.

Dearing, Helene (2016). Gender Equality in the Division of Work: How to Assess European Leave Policies Regarding their Compliance with an Ideal Leave Model. *Journal of European Social Policy, 26*(3), 234–247.

Elliott, Karla (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, *19*(3), 240–259. https://doi.org/10.1177/1097184X15576203

Eurostat (2017). *Labour Force Survey 2017*. Brüssel.

Froschauer, Ulrike (2012). *Organisationen in Bewegung. Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse*. Wien: Facultas.

Gärtner, Marc (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich UniPress.

Gruhlich, Julia (2019). Und sie ändern sich doch!? – Die Transformation von Männlichkeit aus praxeologischer Perspektive. In Andreas Heilmann & Sylka Scholz (Hrsg.), *Caring*

Masculinities? Auf der Suche nach Transformationswegen in eine demokratische Postwachstumsgesellschaft (S. 109–120). München: Oekom.

Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2019a). Workplace Support and European Fathers' Use of State Policies Promoting Shared Childcare. *Community, Work & Family*, *22*(1), 1–22. https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1556204

Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2019b). Policy is Not Enough – the Influence of the Gendered Workplace on Fathers' Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, *22*(1), 58–76. https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1495616

Højgaard, Lis (1997). Working Fathers – Caught in the Web of the Symbolic Order of Gender. *Acta Sociologica*, *40*(3), 245–261.

Huber, Thomas & Rauch, Christian (2013). *Generation Y. Das Selbstverständnis der Manager von morgen*. Düsseldorf: Signium International.

Leitner, Sigrid (2013). *Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten.* Berlin: Duncker & Humblot.

Liebig, Brigitte (2013). Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Gleichstellungskulturen. In Ursula Müller, Birgit Riegraf & Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 292–317). Wiesbaden: Springer VS.

Liebig, Brigitte & Kron, Christian (2017). Ambivalent Benevolence: The Instrumental Rationality of Father-Friendly Policies in Swiss Organizations. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 105–125). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Liebig, Brigitte & Oechsle, Mechtild (2017). Introduction. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 1–17). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Lueger, Manfred (2010). *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden.* Wien: Facultas.

Mairhuber, Ingrid & Sardadvar, Karin (2017). *Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele. Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten.* Zugriff am 10. Juli 2019 unter http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene.

Mairhuber, Ingrid & Sardadvar, Karin (2018). Aufteilung von Kinderbetreuung auf Paarebene. In Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hrsg.), *#Väterbeteiligung. EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht* (S. 39–51). Wien: BMASGK.

Mayring, Philipp (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung.* Weinheim, Basel: Beltz.

Meissner, Frank & Stockfisch, Christina (2011). *Familienbewusste Schichtarbeit. Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten.* Berlin: DGB Bundesvorstand.

Meuser, Michael (2012). Geschlecht, Macht, Männlichkeit – Strukturwandel von Erwerbsarbeit und hegemoniale Männlichkeit. *Erwägen, Wissen, Ethik (EWE)*, *21*(3), 325–336.

Moran, Jessica & Koslowski, Alison (2019). Making Use of Work-Family Balance Entitlements: How to Support Fathers with Combining Employment and Caregiving. *Community, Work & Family, 22*(1), 111–128. https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1470966

Murgia, Annalisa & Poggio, Barbara (2013). Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work and Organization, 20*(4), 413–424. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00592

Närvi, Johanna & Salmi, Minna (2019). Quite an Encumbrance? Work-Related Obstacles to Finnish Fathers' Take-Up of Parental Leave. *Community, Work & Family*, *22*(1), 23–42. https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1487828

Neumann, Benjamin & Meuser, Michael (2017). Changing Fatherhood? The Significance of Parental Leave for Work Organizations and Couples. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (S. 83–102). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern" auf der Spur.* Wiesbaden: Springer VS.

Reidl, Sybille & Holzinger, Florian (2015). Väterkarenz aus Unternehmenssicht. *SWS-Rundschau*, *55*(2), 170–190.

Riesenfelder, Andreas & Danzer, Lisa (2017). *Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2014 in Österreich und in den Bundesländern.* Wien: Bundesarbeitskammer.

Sardadvar, Karin; Mairhuber, Ingrid & Papouschek, Ulrike (2018). „Familienfreundliche" Arbeitszeiten: mit welchem Ziel – um welchen Preis? Eine empirische Bestandsaufnahme. In Annika Schönauer, Hubert Eichmann & Bernhard Saupe (Hrsg.), *Arbeitszeitlandschaften in Österreich. Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern* (S. 317–335). Baden-Baden: Nomos.

Schiffbänker, Helene; Reidl, Sybille & Holzinger, Florian (2015). *Projekt Väterkarenz. Endbericht.* Wien: Joanneum Research.

Schmidt, Eva-Maria (2017). Breadwinning as Care? The Meaning of Paid Work in Mothers' and Fathers' Constructions of Parenting. *Community, Work & Family, 21*(5), 1–18. https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1318112

Schmidt, Eva-Maria & Schmidt, Andrea E. (2019). Austria Country Note. In Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Alexandra Macht & Peter Moss (Hrsg.), *International Review of Leave Policies and Research 2019.* Zugriff am 6. Dezember 2019 unter www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Schwendinger, Michael (2015). *Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität.* Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Sorger, Claudia (2014). *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

spiegel.de (2018). *Viele Schichtarbeiter arbeiten weniger.* Zugriff am 7. August 2019 unter https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-zehntausende-schichtarbeiter-arbeiten-kuenftig-weniger-a-1237987.html.

Statistik Austria (2017). *Labour Force Survey 2017*. Wien.

Wagner-Pinter, Michael (2014). *Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern.* Wien: Sozialministerium.

Wiener, Bettina (2013). Auswirkungen von Schichtarbeit auf die Work-Life-Balance. In Manfred Bornewasser & Gert Zülch (Hrsg.), *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung* (S. 245–260). Wiesbaden: Springer Gabler.

Wilz, Sylvia M. (2004). Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organisations'. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 505–511). Wiesbaden: Springer VS.

Wimbauer, Christina & Motakef, Mona (2017). Das Paarinterview in der soziologischen Paarforschung. Method(olog)ische und forschungspraktische Überlegungen. *Forum Qualitative Sozialforschung*, *18*(2), Art. 4. Zugriff am 10. Juli 2019 unter http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs170243.

Zu den Personen

Karin Sardadvar, Mag.ª Dr.in, Wirtschaftsuniversität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Reproduktionsarbeit, Dienstleistungsarbeit.
Kontakt: WU Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Österreich
E-Mail: karin.sardadvar@wu.ac.at

Nadja Bergmann, Mag.ª, L&R Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Beschäftigungspolitik, Digitalisierung.
Kontakt: L&R Sozialforschung, Liniengasse 2a/1, 1060 Wien, Österreich
E-Mail: bergmann@LRsocialresearch.at

Claudia Sorger, Mag.ª Dr.in, L&R Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Arbeitsmarkt und Arbeitszeit, Gewerkschaftsforschung.
Kontakt: L&R Sozialforschung, Liniengasse 2a/1, 1060 Wien, Österreich
E-Mail: sorger@LRsocialresearch.at