

# 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, Elternzeit, 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

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<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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. Bezugnehmend 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