

## Väter in Unternehmen: Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung

Baierl, Andreas; Schmidt, Eva-Maria

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Baierl, A., & Schmidt, E.-M. (2024). *Väter in Unternehmen: Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung*. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 52). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://doi.org/10.25365/phaidra.492>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



Österreichisches Institut für Familienforschung  
Austrian Institute for Family Studies



universität  
wien

# Väter in Unternehmen

## Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung

Andreas Baierl ▪ Eva-Maria Schmidt

ÖIF Forschungsbericht 52 | 2024

[www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

Österreichisches Institut für Familienforschung  
an der Universität Wien  
Grillparzerstraße 7/9 | 1010 Wien  
Tel +43 1 4277 48901 | [info@oif.ac.at](mailto:info@oif.ac.at)

# Väter in Unternehmen

## Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung

Andreas Baierl ▪ Eva-Maria Schmidt

ÖIF Forschungsbericht 52 | April 2024

Gefördert aus Mitteln des Bundeskanzleramts/Frauen, Familie, Integration und Medien (BKA/FFIM) über die Familie & Beruf Management GmbH.



DOI: [10.25365/phaidra.492](https://doi.org/10.25365/phaidra.492)

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert.



Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Alle Angaben in diesem Bericht erfolgen ohne Gewähr und die Haftung der Mitwirkenden oder des ÖIF ist ausgeschlossen. Der Inhalt dieses Berichts gibt die Meinungen der Autor:innen wieder, welche die alleinige Verantwortung dafür tragen.

© 2024 Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
Medieninhaber: Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal  
Tel +43 1 4277 48901 | [info@oif.ac.at](mailto:info@oif.ac.at) | [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at) | Wien

# Inhaltsverzeichnis

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Executive Summary</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | <b>Einleitung</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>3</b> | <b>Problemzusammenhang und Forschungsstand</b> .....  | <b>8</b>  |
| 3.1      | Soziale Normen am Arbeitsplatz .....  | 8         |
| 3.2      | Elternschaft und Erwerbstätigkeit.....  | 10        |
| 3.3      | Auswirkungen von Elternschaft auf Väter .....   | 12        |
| <b>4</b> | <b>Erkenntnisinteresse und theoretischer Rahmen</b> .....   | <b>15</b> |
| 4.1      | Warum wird wer und was bewertet? .....  | 15        |
| 4.1.1    | Leistung, Fachwissen, Eltern- und Geschlechtsrollenvorstellungen .....  | 16        |
| 4.1.2    | Ausmaß und Art der gewünschten Arbeitszeitmodifikation .....  | 18        |
| 4.1.3    | Strukturelle Rahmenbedingungen .....  | 19        |
| 4.2      | Wie wird warum wessen Bewertung erfasst? .....  | 21        |
| 4.2.1    | Führungskräfte.....   | 22        |
| 4.2.2    | Organisationskultur und -struktur .....   | 23        |
| <b>5</b> | <b>Methodische Umsetzung</b> .....  | <b>25</b> |
| 5.1      | Zielgruppe .....  | 25        |
| 5.2      | Stichprobengröße und Durchführung der Befragung .....   | 25        |
| 5.3      | Ergänzende Daten .....  | 26        |
| 5.4      | Inhalt der Befragung.....   | 26        |
| 5.5      | Datenanalyse .....  | 27        |
| <b>6</b> | <b>Empirische Ergebnisse</b> .....  | <b>28</b> |
| 6.1      | Charakterisierung der befragten Führungskräfte .....  | 28        |
| 6.1.1    | Merkmale zum persönlichen Hintergrund der Befragten.....  | 28        |
| 6.1.2    | Merkmale zur Erwerbstätigkeit und zum Unternehmen .....   | 31        |
| 6.1.3    | Verhalten, Wahrnehmung und Einstellung der befragten Führungskräfte .....   | 34        |
| 6.1.3.1  | Überblick .....   | 34        |
| 6.1.3.2  | Familienunterstützendes Verhalten .....   | 35        |
| 6.1.3.3  | Familienunterstützung durch das eigene Unternehmen.....   | 39        |
| 6.1.3.4  | Geschlechterrollenverständnis .....   | 41        |
| 6.2      | Wie bewerten Führungskräfte die Anliegen der Väter .....  | 45        |
| 6.3      | Einflussfaktoren auf die Bewertung der Väter.....   | 49        |
| 6.3.1    | Vignettenmerkmale .....   | 49        |
| 6.3.2    | Modelle .....   | 51        |
| <b>7</b> | <b>Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerungen</b> .....   | <b>58</b> |
| 7.1      | Wie bewerten Führungskräfte männliche Arbeitskräfte, die mehr<br>Kinderbetreuungsverantwortung übernehmen und ihre Arbeitszeit modifizieren wollen? ..... | 59        |
| 7.2      | Welche Faktoren beeinflussen deren Bewertung? .....   | 60        |
| 7.2.1    | Wunsch.....   | 60        |
| 7.2.2    | Hierarchieebene der Führungskraft.....  | 61        |
| 7.2.3    | Motiv für die Arbeitsmodifikation .....   | 61        |
| 7.2.4    | Unternehmensmerkmale.....   | 62        |
| 7.2.5    | Zeitpunkt der Bekanntgabe .....   | 62        |
| 7.2.6    | Leistung .....  | 62        |
| 7.2.7    | Fachwissen.....   | 62        |

|   |           |
|---|-----------|
| 7.2.8 Familienunterstützendes Verhalten der Führungskraft .....   | 63        |
| 7.2.9 Familienunterstützende Haltung des Unternehmens .....       | 64        |
| 7.2.10 Geschlechterrollenverständnis und Geschlechtereffekt ..... | 66        |
| 7.3 Ansatzpunkte .....  | 68        |
| <b>8 Literaturverzeichnis .....</b>                               | <b>71</b> |

## Tabellenverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale .....                                  | 29 |
| Tabelle 2: Unterbrechung und Reduktion der Erwerbstätigkeit für ein Kind ..... | 30 |
| Tabelle 3: Merkmale zur Erwerbstätigkeit .....                                 | 32 |
| Tabelle 4: Eigenschaften des Unternehmens .....                                | 33 |
| Tabelle 5: Korrelationen zwischen Vignettenoutcomes .....                      | 46 |
| Tabelle 6: Durchschnittliche Vignettenoutcomes nach Vignettenmerkmalen .....   | 50 |
| Tabelle 7: Modellergebnisse für Vignettenoutcomes 1 bis 4 .....                | 52 |
| Tabelle 8: Modellergebnisse für Vignettenoutcomes 5 bis 7 .....                | 53 |

## Abbildungsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Abbildung 1: Vignettentext inklusive Einleitungsstatement .....                            | 27 |
| Abbildung 2: Familienunterstützendes Verhalten (Häufigkeitsverteilung) .....               | 36 |
| Abbildung 3: Familienunterstützendes Verhalten (% volle Zustimmung nach Geschlecht) ...    | 37 |
| Abbildung 4: FSSB-Verteilung nach Geschlecht .....   | 38 |
| Abbildung 5: Wahrnehmung des Unternehmens (Häufigkeitsverteilung) .....                    | 39 |
| Abbildung 6: FSOP nach Geschlecht .....  | 40 |
| Abbildung 7: Wahrnehmung des Unternehmens (% keine Zustimmung nach Geschlecht) ...         | 41 |
| Abbildung 8: Geschlechterrollenverständnis (Häufigkeitsverteilung) .....                   | 42 |
| Abbildung 9: GRA nach Geschlecht .....   | 43 |
| Abbildung 10 Geschlechterrollenverständnis (% keine Zustimmung nach Geschlecht) .....      | 44 |
| Abbildung 11: Mittelwerte der Bewertungen der Anliegen der Mitarbeiter .....               | 46 |
| Abbildung 12: Häufigkeiten der Bewertungskategorien für die Anliegen der Mitarbeiter ..... | 47 |
| Abbildung 13: Modellhafte Darstellung des Geschlechtereffekts .....                        | 67 |

# 1 Executive Summary

Ziel der Studie ist es zu ergründen, wie Führungskräfte männliche Arbeitskräfte bewerten, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund ihrer Vaterschaft unterbrechen oder reduzieren möchten, und wovon deren Unterstützung abhängt.

Arbeitsplätze und insbesondere Führungskräfte gelten als entscheidende Faktoren für die (geringe) Übernahme von Betreuungstätigkeiten und Familienarbeiten von Vätern. Väter unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit sehr selten, möchten aber gleichzeitig in der Familie präsent sein und Betreuungsverantwortung übernehmen, stehen daher aber auch unter zunehmendem Zeitdruck. Wertvorstellungen und soziale Normen an deren Arbeitsplätzen bergen „hidden rules“, die männliche Arbeitnehmer in deren Vaterrolle unsichtbar halten und Arbeitsmodifikationen verhindern.

Über 400 Führungskräfte in Österreich wurden in Form einer repräsentativen Online-Erhebung gebeten, Arbeitszeitwünsche fiktiver männlicher Mitarbeiter mit Hilfe eines standardisierten, faktoriellen Surveys zu bewerten. Alle Mitarbeiter waren in Vollzeit angestellt und vor kurzem Väter geworden. Sie wollten ihre Arbeitszeit entweder langfristig auf 25 Wochenstunden reduzieren oder ein Jahr Elternkarenz in Anspruch nehmen. Über die Variation unterschiedlicher Faktoren und die Erhebung von Hintergrundmerkmalen konnten relevante Größen der väterunterstützenden Haltung der befragten Führungskräfte eruiert werden.

Unter den Führungskräften zeigt sich ein hohes Potenzial für väterunterstützende Maßnahmen und eine große Offenheit gegenüber den Anliegen männlicher Mitarbeiter, die ihrer Kinderbetreuungsverantwortung nachkommen und ihre Erwerbsarbeit modifizieren möchten.

Führungskräfte würden auch – entgegen dem vorherrschenden Erwerbsverhalten der Väter in Österreich – längere Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit aufgrund von Betreuungspflichten unterstützen. Ebenso schätzen die Führungskräfte ihre Unternehmen als unterstützend und fähig ein, die Anliegen der fiktiven Mitarbeiter gut bewältigen zu können.

Die befragten Führungskräfte bewerten einen männlichen Mitarbeiter, der plant, ein Jahr lang in Elternkarenz zu sein, nur geringfügig anders als jenen, der plant, seine Erwerbstätigkeit für unbestimmte Zeit auf 25 Stunden zu reduzieren.

Weibliche und männliche Führungskräfte unterscheiden sich kaum in der Bewertung der Anliegen der fiktiven Mitarbeiter. Führungskräfte aus niedrigeren Hierarchieebenen geben eine höhere Unterstützung der Väter bekannt als jene aus oberen Hierarchieebenen.

Ist das Fachwissen des Mitarbeiters im Unternehmen vorhanden, wirkt sich dies durchgehend positiv auf das Ausmaß der eigenen Unterstützung sowie auf die Einschätzung der Unterstützung durch das Unternehmen aus. Wertvollere Mitarbeiter im Sinne der Ersetzbarkeit scheinen also keine größeren, sondern geringere Handlungsspielräume zu erfahren.

Das eigene familienunterstützende Verhalten der Führungskräfte hat einen sehr starken Einfluss auf die Unterstützung des Anliegens des Mitarbeiters. Dieses familienunterstützende Verhalten kann aber nur dann greifen, wenn ein offener Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu seinen privaten Gegebenheiten stattfindet.

Das Geschlechterrollenverständnis unterscheidet sich zum einen stark zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften, die ein egalitäreres Verständnis zeigen. Zudem wirkt sich ein egalitäres Geschlechterrollenverständnis positiv auf die Unterstützung des Anliegens des Mitarbeiters aus.

In Summe zeigt sich eine Diskrepanz zwischen den positiven und unterstützenden Bewertungen der Führungskräfte zum einen und dem realen Verhalten der Väter in Österreich, wo sowohl längere Elternkarenz als auch eine substanzielle Arbeitszeitreduktion zur Wahrnehmung von Kinderbetreuungsverantwortung selten sind. Dies deutet auf ein Potenzial für Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung hin. Möglichkeiten, dieses Potenzial zu heben, bieten familienfreundliche Maßnahmen, die sich nicht primär an Mütter wenden, sondern väterfreundlich und gleichstellungsorientiert gerahmt sind. Zudem müssen neben der Unterstützung von Vätern auch Normen und Rollenbilder der idealen (männlichen) Arbeitskraft, die loyal und stets verfügbar ist, aufgebrochen werden.

## 2 Einleitung

Männliche Arbeitskräfte, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund ihrer Vaterschaft unterbrechen oder reduzieren möchten, sind in Österreich nicht weit verbreitet, obwohl sich deren Wunsch nach mehr Zeit mit ihren Kindern und nach mehr Verantwortung in der Kinderbetreuung in zahlreichen Studien widerspiegelt. Ein maßgeblicher Hinderungsfaktor ist deren Arbeitsplatz sowie die Einstellungen und das Verhalten diverser Akteur:innen in den Unternehmen, in denen diese Väter arbeiten. Wie Führungskräfte in österreichischen Unternehmen Wünsche von männlichen Mitarbeitern nach derartigen Arbeitszeitmodifikationen bewerten und wovon deren Unterstützung abhängt, ergründet die vorliegende Studie.

Im ersten Schritt werden der Forschungsstand und der Problemzusammenhang zum Thema Erwerbstätigkeit, Arbeitsplatz und Elternschaft, insbesondere in Bezug zu Vätern, dargestellt. Im folgenden Kapitel werden die Motivation, das Erkenntnisinteresse und der theoretische Rahmen für die konkreten Forschungsfragen und Hypothesen erläutert.

Der empirische Teil beschreibt die methodische Umsetzung mittels quantitativer Erhebung und einem experimentellen Vignettenmodul. Anschließend werden die Ergebnisse aus der Erhebung dargestellt. Zuerst erfolgt die Charakterisierung der befragten Führungskräfte und die Beschreibung ihrer Bewertungen der fiktiven Mitarbeiter. Anschließend wird die Zusammenhangsstruktur zwischen den Merkmalen der Mitarbeiter und den Vignettenvariablen mit den Bewertungen der Führungskräfte modelliert.

Die abschließende Diskussion fasst die Ergebnisse zusammen und ordnet sie in den Forschungsstand ein. Die Studie schließt mit Ansatzpunkten für Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz auf Basis der vorliegenden Ergebnisse.

## 3 Problemzusammenhang und Forschungsstand

### 3.1 Soziale Normen am Arbeitsplatz

In den Sozialwissenschaften werden Organisationen, Unternehmen und Arbeitsplätze als grundlegend vergeschlechtlichte soziale Sphären, sogenannte „*gendered organizations*“, aufgefasst (Acker 2013, 2012) und deren strukturelle Bedeutung für die Reproduktion von Ungleichheiten zwischen Geschlechtern betont. Ungleichheit wird dabei als systematische Ungleichverteilung von Macht, Ressourcen, Handlungsoptionen, Entscheidungsfreiheiten und Auswirkungen definiert. Neben anderen Kategorien wie Klasse, Körper und Herkunft wird Geschlecht als zentrale Ungleichheitskategorie in diesem intersektionalen „Ungleichheitsregime“ betrachtet (Acker 2006), und Unternehmen unterscheiden sich nach der Präsenz, Verteilung und dem Ausmaß dieser Ungleichheit.

Über die vergangenen Jahrzehnte wurde die Rolle von Organisationen für die Beständigkeit von Geschlechterungleichheiten umfassend beforscht und belegt (für einen Überblick siehe Martin 2020). Zentral ist dabei das Ergebnis, dass Organisationen unterschiedlichster Formen Ungleichheiten produzieren und immer wieder reproduzieren. Basis dafür sind Wertvorstellungen und Bedeutungen, auf die sich Akteur:innen in Unternehmen, die unterschiedlichste Positionen innehaben können, grundlegend einigen, sich immer wieder darauf beziehen, bis diese sich als selbstverständlich geteiltes und kollektives Wissen etabliert haben. Produktion und Reproduktion von Wertvorstellungen erfolgen somit unweigerlich durch alltägliche und lose zusammenhängende Prozesse, durch implizite und unhinterfragte Handlungen, Interaktionen und Praktiken der Akteur:innen. Sobald diese normativen Erwartungen selbstverständlicher Referenzrahmen sind, werden diese reproduziert, also selbst dann, wenn Unternehmen explizit anstreben, jene Ungleichheiten zu überwinden, beispielsweise durch ihre familienfreundlichen Maßnahmen (Hippel et al. 2016; Sallee 2013; Schmidt 2022b).

Wenn Unternehmen normativ von ihren Mitarbeiter:innen komplette Hingabe und Aufopferung erwarten, wurden diese in Forschungen zudem als „gierige“ (*greedy*) Institutionen beschrieben (Coser 1974; Hook et al. 2021; Blair-Loy 2003). Diese Erwartungen stehen in engem Zusammenhang mit Normen idealer Arbeitskraft (Williams et al. 2013; Kelly et al. 2010), die ebenfalls am Arbeitsplatz reproduziert werden (Acker 2006). Sie beinhalten normative Erwartungen an Mitarbeiter:innen, dem Unternehmen loyal, möglichst uneingeschränkt, langfristig und in langen Arbeitszeiten zur Verfügung zu stehen, auch unvorhergesehene Aufgaben flexibel und zeitnah erledigen zu können, sowie deren Geschäftigkeit auch sichtbar zu machen. Entsprechen Mitarbeiter:innen diesen Erwartungen und zeigen sich derart leistungsbereit, sind die Chancen am höchsten, mit zusätzlichen Ressourcen und Macht ausgestattet zu werden. Diese normativen Erwartungen funktionieren also nicht durch expliziten Zwang, sondern vielmehr durch suggerierte Freiwilligkeit (Coser 1974).

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich diese normativen Vorstellungen und Zuschreibungen durch neoliberale Ausformungen und Subjektivierungsprozesse (Voß und Weiß 2005; Beck 2012) zusätzlich manifestiert und sind aufgrund ihrer Bedeutung für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten auch massiv kritisiert worden (Daly 2011; Lewis 2001). Sie entsprechen nämlich nach wie vor eher männlichen Lebensläufen als weiblichen und sind von

Männern in ihren Lebensplanungen und Entscheidungsspielräumen eher zu erfüllen als von Frauen (Balan et al. 2023; Davies und Frink 2014). Auf der organisationalen Ebene des Arbeitsplatzes wird die Figur des idealen Arbeitnehmers häufig als männlich vorgestellt, unterstützt von einer Frau, die auf privater Ebene die unbezahlte Reproduktionsarbeit erledigt.

Am Arbeitsplatz werden gleichzeitig auch machtvolle Vorstellungen von vorherrschender und damit hegemonialer Männlichkeit (Connell und Messerschmidt 2005; Johansson und Ottemo 2013) als verknüpft mit Unabhängigkeit und Verantwortung, mit Stärke, Dominanz und Erwerbsorientierung reproduziert. Durch eine Vielzahl an subtilen, unhinterfragten und teilweise den verschiedenen Akteur:innen unbewussten Handlungen, Prozessen und Diskursen wird Männern im Geschlechterverhältnis die Vormachtstellung zugeschrieben. Entsprechen Männer diesen normativen Erwartungshaltungen nicht, so wird zusätzlich die Hierarchie innerhalb der Genus-Gruppe Mann sichtbar: Entsprechend dieser Hierarchie wird jenen Männern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, rasch – und eher als Frauen – ihre Loyalität, ihr berufliches Engagement, ihre Produktivität und uneingeschränkte Verfügbarkeit für das Unternehmen und die Erwerbsarbeit abgesprochen, und letztendlich auch ihre Männlichkeit (Lengersdorf und Meuser 2022).

Wenngleich die Übernahme von Verantwortung zwar als bedeutsamer Aspekt in der Stabilisierung des Verhältnisses von Männlichkeit angesehen wird, sind Erwerbsunterbrechungen und reduzierte Erwerbstätigkeit aufgrund von Verantwortung für Familien- und Sorgearbeit für Männer und in männlichen Lebensläufen in diesem normativen Konstrukt nicht vorgesehen. Vielmehr werden sie als Bedrohung für Männlichkeit angesehen (Arrighi und Maume 2000; Beglaubter 2021; Campbell und Carroll 2007). Im patriarchal strukturierten Geschlechterverhältnis profitieren Männer in ihrem Erwerbsleben also einerseits von ihrer machtvolleren Position aufgrund der „patriarchalen Dividende“ (Connell und Messerschmidt 2005), während Frauen eine „defizitäre“ Position am Arbeitsmarkt (Mucke et al. 2018) innehaben. Andererseits sind Männer jedoch – wenn sie Väter sind, Sorgearbeit übernehmen wollen und es aufgrund dieser machtvollen Strukturen nicht tun – ebenso von einem patriarchalen Defizit betroffen (Bailey 2015), das auch als „*care deficit*“ bezeichnet wurde (Hochschild und Ehrenreich, 2002, zit. nach Adler et al. 2023). Männer haben aufgrund dessen auch eingeschränkte Handlungsmacht am Arbeitsplatz, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit an ihre Kinderbetreuungspflichten und an ihren Wunsch nach Zeit mit ihren Kindern anpassen möchten (Hobson & Fahlen 2009, zit. nach Adler et al. 2023).

Veränderungen in den normativen Vorstellungen von Elternschaft und Vaterschaft haben dennoch in westlichen Ländern über die vergangenen Jahrzehnte dazu geführt, dass Väter ihrer Vaterschaft neben ihrer Erwerbsarbeit mehr Zeit und Raum geben. Hegemoniale Vorstellungen von Männlichkeit umfassen nicht mehr nur Macht und Verantwortung in öffentlichen Sphären und Kontrolle über Finanzen oder Entscheidungen, sondern auch zunehmend Aspekte von Fürsorge und Teilhabe an familiären Verantwortlichkeiten (Lengersdorf und Meuser 2022). Diese sogenannten „sorgenden Männlichkeiten“ (Elliott 2016; Scambor et al. 2023) kennzeichnen sich durch eine ablehnende Haltung gegenüber Aspekten wie Dominanz, Abgrenzung oder Unverletzlichkeit und befürworten Werte von gegenseitiger Fürsorge, „Verbindung und Verwiesenheit“ (Zimmermann 2022, S. 58). Kritische Männlichkeitsforschung hat dennoch betont, dass auch sorgende Männlichkeiten zunehmend in hegemoniales Männlichkeitsverständnis eingeschrieben sein können und sich somit Ungleichheiten in Geschlechterverhältnissen

oder andere Ungleichheiten nicht zwangsläufig verändern (Borgkvist et al. 2018; Elliott und Roberts 2022; Elliott 2016; Nayak 2023).

### 3.2 Elternschaft und Erwerbstätigkeit

In vergangenen Jahrzehnten haben sich auch Vorstellungen von Elternschaft und damit Erwartungen an und von Eltern selbst verändert. Kinder in die Welt zu setzen, wurde zunehmend zu einer bewussten und voraussetzungsreichen Entscheidung. Elternschaft sollte erst stattfinden, wenn die werdenden Eltern bestmöglich zeitliche, finanzielle und emotionale Ressourcen für ihre Kinder und ihre Familie zur Verfügung stellen konnten (z. B. Connell 2009; Glass et al. 2016; Meeussen und van Laar 2018; Pedersen 2016). Diese Idealvorstellungen wurden als „verantwortete“ und „intensive“ Elternschaft bezeichnet, als fachlich angeleitete, emotional absorbierende, aufopfernde, zeit- und arbeitsintensive Praxis beschrieben (Ruckdeschel 2015; Blair-Loy 2003; Hays 1996) und als ebenfalls markant vergeschlechtlicht erkannt. Müttern wird nicht nur von den Eltern selbst, sondern auch von vielen Akteur:innen die Hauptverantwortung sowie größere Eignung und Kompetenz für diese „intensive“ Elternschaft zugeschrieben (Schmidt 2022b; Schmidt et al. 2023; Ennis 2014; Diabaté und Beringer 2018; Damaske 2013). Vorstellungen guter Vaterschaft hingegen kreisen vor allem um die finanzielle Absicherung der Familie, auch wenn von ihnen gleichzeitig „Beteiligung“ sowie „aktives“ und „engagiertes“ Vatersein erwartet wird (Petts 2022; Schmidt et al. 2015; Schmidt 2018; Kapella und Rille-Pfeiffer 2011a). Familie und Elternschaft wurden als gesellschaftliche Institutionen ebenfalls als *greedy* beschrieben (Brandth und Kvande 2012), weil sie zunehmend vermeintlich freiwillige Aufopferung und intensive Hingabe erforderten.

Auch neoliberale Anforderungen und eine wirtschaftspolitische Sichtweise auf die Familie haben Elternschaft geprägt und Anforderungen an Elternschaft vervielfältigt. Zum einen wird Eltern die Aufgabe der Bildung und Regeneration von Humankapital zugeschrieben und von ihnen das bestmögliche Großziehen der zukünftigen idealen und „guten“ Bürger:innen erwartet (Malatzky 2017; Vincent et al. 2010; Lister 2003; Hamilton 2016). Zum anderen werden Eltern selbst aber auch als Wirtschaftssubjekte (Menke 2017) verstanden, die ökonomisch unabhängig und produktiv, selbstoptimiert und am Arbeitsmarkt attraktiv sein sollten, um eine verantwortete und abgesicherte Elternschaft leben zu können (Ruckdeschel 2015; Connell 2009; Voß und Weiß 2005; Pongratz und Voß 2003). Diese konfligierenden Anforderungen stellen Eltern vor immer größere Probleme der Unvereinbarkeit und führen nicht selten zu Entscheidungen gegen Elternschaft (vgl. Schmidt/Buchebner-Ferstl 2023 im Erscheinen).

Der Arbeitsplatz ist damit jedoch auch ein zentraler Ort geworden, an dem diese verschiedenen normativen und vergeschlechtlichten Erwartungshaltungen von unterschiedlichsten Akteur:innen reproduziert werden (Alemann et al. 2017a; Kelland et al. 2022; Schmidt 2022b). Während Frauen sehr vordergründig eine (potenzielle) Mutterschaft, Kinderbetreuungspflichten und ihre Hauptverantwortung für die Familienarbeit zugeschrieben werden (Schmidt 2022b, 2023), sind Männer als Väter eher als „Geist“ am Arbeitsplatz beschrieben worden (Burnett et al. 2013). Weil ihnen vielmehr die Hauptverantwortung für die finanzielle Versorgung und Absicherung der Familie zugeschrieben wird, wird auch eher erwartet, dass deren (potenzielle) Vaterschaft nicht mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit und des Arbeitsplatzes kollidieren (Berdahl und Moon 2013; Cook et al. 2021; Mauerer und Schmidt 2019). Diese

normativen Erwartungen können sich unter anderem in verbesserten Karrierechancen oder höheren Löhnen abzeichnen (Hodges und Budig 2010; Fuller und Cooke 2018; Mari 2019), gleichzeitig aber sind diese Vorstellungen die zentralen Barrieren für Väter, ihre Verantwortlichkeiten in der Sorgearbeit wahrzunehmen (Diniz et al. 2021; Haas und Hwang 2019).

Väter orientieren sich – entsprechend diesen Zuschreibungen und Erwartungen, aber auch den Beobachtungen und Erfahrungen damit – stärker an der Erwerbsarbeit und an einer beruflichen Karriere als Frauen dies tun. Das sogenannte *Work-Devotion*-Schema (Ewald et al. 2020; Williams et al. 2013) betont die Bedeutung von Erwerbsarbeit für das eigene Leben, beinhaltet die Vorstellung langer Arbeitstage und das Bekenntnis, eine Karriere zu verfolgen. Sowohl Männer selbst, aber auch viele andere Akteur:innen in ihrem Umfeld reproduzieren dieses Schema durch eine Vielzahl alltäglicher Handlungen, Überlegungen und Gespräche. Väter sind sich auch bewusst, dass ihre Entscheidungs- und Handlungsspielräume eingeschränkt sind, was flexibles Arbeiten betrifft, vor allem dann, wenn sie es aufgrund ihrer Betreuungsbemühungen brauchen: sie „kennen ihren Platz“ (Ewald et al. 2023). Für eine Überbrückung dieser ungleichen Erfahrungen, ungleichen Einbußen, aber auch der ungleichen Behandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz gelten Vorbilder und eine wahrnehmbare Anzahl an Kollegen mit ähnlichen Lebenssituationen, -zielen und -modellen daher als ein wichtiger Faktor (Thomas et al. 2022; Breugh und Frye 2008).

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich aufgrund dieser zunehmenden Unvereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen in Unternehmen im europäischen Raum „Familienfreundlichkeit“ als neue Norm etabliert (Sardadvar et al. 2018; Frodermann et al. 2018; Wernhart et al. 2018b; Schmidt et al. 2020; Wiß 2017; Joecks et al. 2021; Nabergoj und Pahor 2016). Auch von politischer Seite wurden Unternehmen gefördert, die „familienfreundliche“ Arbeitsplätze schufen (Balan et al. 2023; Nabergoj und Pahor 2016), die also „die Familiensituation seiner Beschäftigten offen anerkennen und ihnen mithilfe von Flexibilität, Toleranz und konkreten Unterstützungsleistungen helfen, ihrer Familienverantwortung nachzukommen“ (Schneider und Quednau 2019, S. 5). Nicht nur für Beschäftigten selbst sollten familienfreundliche Maßnahmen helfen, auch aus Unternehmensperspektive sollte es vorteilhaft sein. Ein positives und attraktives Image als Arbeitgeber:in, motiviertere Beschäftigte, erhöhte Produktivität und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und stärkere Bindung an das Unternehmen, auch nach einer Elternkarenz, sind einige Beispiele, durch die das Unternehmen profitiert (Schneider und Quednau 2019; Frodermann et al. 2018; Wernhart et al. 2018b). Für Unternehmen in Deutschland hat die Unterstützung von Vätern als Mittel der Fachkräftesicherung jedenfalls an Bedeutung gewonnen (Hammermann und Stettes 2023).

Die Ergebnisse zu Konsequenzen einer solchen Schwerpunktsetzung sind allerdings nicht eindeutig und lassen Zweifel an der Wirksamkeit in Bezug auf Geschlechtergleichstellung aufkommen. Zunächst tauchen gleichstellungsorientierte Zielsetzungen in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen selten auf und werden die geschlechtsspezifischen Verantwortlichkeiten der Beschäftigten nicht problematisiert. Vorrangig sind für Unternehmen eher ökonomisch-rationale Motivation und der Nutzen der Maßnahmen für das Unternehmen (Nabergoj und Pahor 2016). Geschlechtsspezifische Verantwortlichkeiten, und damit auch Vaterschaftspraktiken, verändern sich daher auch bei verstärktem Angebot und bei verstärkter Nutzung flexibler und vielfältiger Arbeitsformen nur dann, wenn sie von gleichstellungsorientierten

Vorstellungen am Arbeitsplatz und in der Privatsphäre begleitet werden, die auch den Vater als verantwortlich für die Kinderbetreuung einstufen (Wanger und Zapf 2022; Reimer 2019).

Wenn Väter nämlich ihre Erwerbstätigkeit aufgrund ihrer Elternschaft unterbrechen – das sind durchschnittlich etwa 17 % –, tun sie dies deutlich kürzer und setzen diese danach in einem Vollzeitausmaß wieder fort (Riesenfelder und Danzer 2023; Rille-Pfeiffer und Kapella 2022). Dann wird dies vom Unternehmen auch eher akzeptiert (Sardadvar et al. 2018). Arbeiten Väter in flexiblen und mobilen Arbeitszeitmodellen, tun sie dies meist im Rahmen ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit, wodurch die Hauptverantwortung bei den – zumeist teilzeitarbeitenden – Frauen bleibt und jene Väter ihre Kinder sogar in geringerem Ausmaß betreuen als Väter mit festen Arbeitszeiten (Chung 2022; Kurowska 2018; Lott und Eulgem 2019; Allen et al. 2007; Laat 2023). Zudem ist flexibles Arbeiten bei Vätern in Vollzeit deutlich positiver konnotiert und zieht höheren und unmittelbareren Einkommenszuwachs nach sich (Langner 2018). Teilzeitbeschäftigung – auch in Führungspositionen – wird oftmals zwar für beide Geschlechter angeboten, ist im Rahmen der Elternteilzeit in Österreich sogar als Rechtsanspruch für beide Elternteile gleichermaßen verankert, wird jedoch weitaus häufiger von Frauen in Anspruch genommen und von Unternehmensseite bei Frauen akzeptiert (Stadler 2019; Dörfler et al. 2009). Frauen – auch in Führungspositionen – wird eher zugebilligt, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren, um möglichst viel Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und diese versorgen zu können, auch wenn sie bereits eine Karriere vollzogen haben und in einer Führungsposition sind (Teasdale 2013; Sardadvar et al. 2018; Schmidt et al. 2020).

Familienunterstützende Maßnahmen in Unternehmen und gesteigerte Flexibilität in der Erwerbstätigkeit wurden demnach kritisiert, in konservativen Ländern wie Österreich geschlechtsspezifische soziale Normen idealer Arbeitskraft und idealer Elternschaft zu reproduzieren. Wie und von wem Arbeitszeitoptionen genutzt werden können, liegt an betriebskulturellen Rahmenbedingungen und impliziten Regelungen innerhalb der Unternehmen (Lott und Klenner 2018; Klenner und Lott 2016). Mütter werden in Unternehmen oftmals als primäre Zielgruppe für familienfreundliche Erwerbsarbeitsmodelle angesehen, auch dann, wenn Maßnahmen geschlechtsneutral formuliert sind und beiden Eltern angeboten werden (Schmidt et al. 2020). Vätern gelingt es mit einer explizit die Väter unterstützenden Betriebskultur und formellen, allgemeingültigen und transparenten Regelungen am ehesten, ihre Arbeitszeiten an ihre Betreuungspflichten anzupassen (Haas und Hwang 2019; Alemann et al. 2017a; Bernhardt und Bünning 2017). Wenn die Maßnahmen und Angebote jedoch nicht explizit Väter in ihrer Betreuungsverantwortung ansprechen und unterstützen, ändern sich geschlechtsspezifische Verantwortlichkeiten und Ungleichheiten nur schwerfällig (Lott und Klenner 2018; Schmidt et al. 2020; Langner 2022; Alemann et al. 2017b; Abendroth und Diewald 2019).

### **3.3 Auswirkungen von Elternschaft auf Väter**

Elternschaft hat vor dem Hintergrund dieser Evidenzen in verschiedenster Hinsicht deutlich geschlechtsspezifische Auswirkungen. Zu nachteiligen Entwicklungen in der Erwerbsarbeits-sphäre, beruflichen Laufbahn und ökonomischen Absicherung kommt es vor allem dann, wenn Erwerbstätigkeit für Kinderbetreuung unterbrochen oder für längere Zeit auf ein geringes Teilzeitausmaß reduziert wird. In Österreich ist im internationalen Vergleich die Ungleichverteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen besonders ausgeprägt und

der Einsatz von Männern in der Erwerbsarbeitsphäre besonders hoch (Cunha und Atalaia 2019). Für Männer ist daher ein positiver Effekt ihrer Vaterschaft auf Gehälter, Karriereentwicklung und auf ihre Position zu verzeichnen, während Frauen durch ihre Mutterschaft aufgrund ihrer langen Erwerbsunterbrechungen und anschließend deutlichen Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden langfristige Gehaltseinbußen erfahren (Ochsenfeld 2012; Kleven et al. 2019; Geisberger und Glaser 2021; Statistik Austria 03.03.2023), selbst wenn sich der paarinterne Gehaltsunterschied zwischen den Partnern vor der Geburt des ersten Kindes in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend verringert hat.

Sowohl die tatsächlich ungleiche Behandlung von Vätern und Müttern (*“mistreatment”*, vgl. Berdahl und Moon 2013) als auch die erwarteten väterlichen Einbußen (*“fatherhood forfeits”*, vgl. Kelland et al. 2022) am Arbeitsplatz führen dazu, dass sich Väter entmutigt fühlen, ihr Erwerbsarbeitsausmaß nicht verändern und in ihren Bemühungen, mehr Fürsorge zu leisten, nicht erfolgreich sind (Humberd et al. 2015). Die – erwarteten und tatsächlichen – Lohneinbußen (Jann et al. 2021; Bünning 2016; Kleven et al. 2019; Martínez-Pastor et al. 2022) oder Karrierenachteile werden auch vonseiten der Führungskräfte als Mittel genutzt, um Männer zu entmutigen, wenn diese ihre Erwerbstätigkeit flexibler gestalten oder reduzieren oder gar unterbrechen wollen (Hennekam et al. 2023). In Bezug auf männliche Arbeitskräfte treten diese aber gar nicht unbedingt tatsächlich ein: Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternzeit – so zeigen Untersuchungen aus Deutschland – ziehen keine Lohneinbußen nach sich (Jann et al. 2021; Bünning 2016; Kleven et al. 2019). In Bezug auf Karriere und Lohn sind Männer weniger Diskriminierung und negativen Konsequenzen ausgesetzt. Ein Grund dafür ist, dass männliche Erwerbsbiografien als kontinuierlicher im Vergleich zu jenen von Frauen antizipiert werden (Schmidt et al. 2020; Cloïn et al. 2011; Halrynjo und Lyng 2009; Lovejoy und Stone 2012; Blair-Loy 2003). In unterschiedlichen Stadien ihres beruflichen Lebens (z. B. in Vorstellungsgesprächen, siehe Haas und Köszegi 2017) und in unterschiedlichen Feldern (z. B. bei Fortbildungen, siehe Fitzenberger und Muehler 2015), werden weibliche und männliche Mitarbeiter:innen aufgrund der erwarteten und tatsächlichen Auswirkungen ihrer (potenziellen) Elternschaft daher unterschiedlich behandelt.

In vielen Untersuchungen wurde gezeigt, dass familienfreundliche Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf die Einstellungen und Verhaltensweisen von Männern und Frauen haben. Vor allem flexible Arbeitszeiten führen bei Männern zu einem Phänomen, das als *„flexibility stigma“* und *„flexibility paradox“* beschrieben wurde (Chung 2020, 2022; Williams et al. 2013; Chung und Booker 2023): Bei Männern kommt es in flexiblen oder mobilen Modellen eher zu einer Erhöhung der Stunden, zu mehr Selbstausbeutung und höheren Arbeitsleistungen während ihrer Freizeit, weil Männer eher davon ausgehen, dass ihr flexibles Arbeiten für die Kolleg:innen Mehrarbeit und für sie selbst geringere Beförderungschancen nach sich zieht. Weil auch Führungskräfte dieses Verhalten beobachten, Männer wiederum anders bewerten und fördern als Frauen, profitieren dann auch die Unternehmen davon. Frauen nutzen jene Modelle nämlich viel eher, um sich verstärkt der Sorgearbeit zu widmen, investieren dort eher ihre Zeit und Arbeitsleistung und erleben dann tatsächlich Lohn-, Karriere- und Pensionseinbußen (Laat 2023). Die schlechte Bewertung von Beschäftigten aufgrund von flexibler oder reduzierter Arbeitszeit – als familienfreundliche Maßnahme genutzt – betrifft daher auch vor allem Frauen, bzw. vor allem Mütter (Hippel et al. 2016), und die Maßnahmen und Angebote werden eher mit ihnen assoziiert (Vandello et al. 2013; Schmidt 2022b).

Vereinbarkeitskonflikte und Zeitdruck werden vor diesem Hintergrund von männlichen Erwerbstätigen, die Väter sind, ebenso erlebt, allerdings unterscheiden sich diese in ihrer Qualität deutlich von jenen der Frauen, die Mütter sind (Wernhart et al. 2018a; Laß und Wooden 2023; Li und Zerle-Elsässer 2023; Cooklin et al. 2016). Für Väter besteht der Konflikt auf Ebene der sozialen Normen, die von ihnen erwarten, die Familie durch eine Vollzeitberufstätigkeit finanziell abzusichern und gleichzeitig auch in die Kindererziehung umfassend eingebunden zu sein. Letzteres entspricht häufig auch ihren eigenen Wünschen. Auf Verhaltensebene besteht der Konflikt für Väter, weil diese dennoch an ihrem Vollzeit-Erwerbsausmaß wenig ändern, eher Freizeitaktivitäten reduzieren und versuchen, die verbleibende Zeit ihren Kindern und ihrer Familie zu widmen. Außerdem erleben sie deutlich stärker, dass ihre Hauptverantwortung für die Erwerbsarbeit und finanzielle Absicherung der Familie von diesen familiären Aktivitäten beeinträchtigt wird und leiden unter diesem Konflikt stärker als Frauen. Diese erleben eher, dass ihre Sorgearbeit von ihrer Erwerbsarbeit beeinträchtigt wird (Halrynjo 2009; Allen et al. 2007; Kaufman und Taniguchi 2020; Li und Zerle-Elsässer 2023).

Analysen der Wunscharbeitszeit seit 2008 für Österreich zeigen, dass Väter ihre Arbeitszeit deutlich häufiger ausbauen und deutlich seltener reduzieren wollen als Mütter. Junge Väter wollen durchschnittlich eine höhere Anzahl an Stunden in Vollzeit arbeiten als junge Männer ohne Kinder und als alle Männer im Durchschnitt, wenngleich sich das gewünschte Ausmaß in den vergangenen zwei Jahren auf durchschnittlich 39,7 Stunden verringert hat. Frauen hingegen wünschen sich im Durchschnitt generell kein Stundenausmaß, das einer Vollzeit entspricht. Wollen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren ihr Erwerbsausmaß erhöhen, dann eher auf ein erhöhtes Teilzeitausmaß von rund 30 Stunden pro Woche (Schmidt et al. 2020). Betrachtet man die Gruppe der Führungskräfte, so wünscht sich jede fünfte bis dritte Führungskraft kürzere Arbeitszeiten. Das betrifft damit vorwiegend Männer, die nach wie vor eher Führungspositionen innehaben und signifikant seltener „familienfreundliche“ Teilzeit-Führungspositionen. Eine einfache Stundenreduktion in bestehenden Führungspositionen ist jedoch schwieriger zu organisieren und zu realisieren als Führungspositionen, die als Teilzeitarbeitsplatz geschaffen werden (Stuth und Hipp 2017) oder Führungspositionen, die nicht mehr von einer Person in Vollzeit besetzt, sondern auf zwei Personen in Teilzeit aufgeteilt werden (Sardadvar et al. 2018). Im europäischen Vergleich – der die höchst unterschiedliche Verbreitung von Führungspositionen in Teilzeit aufzeigt – befindet sich Österreich mit einem Anteil an Führungskräften in Teilzeit von knapp 10 % im Mittelfeld. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten Teilzeitkultur in Österreich und weiten Verbreitung weiblicher Teilzeitarbeit ist es nachvollziehbar, dass der überwiegende Teil davon Frauen sind (Hipp und Stuth 2013; Stuth und Hipp 2017; Schmidt et al. 2020).

## 4 Erkenntnisinteresse und theoretischer Rahmen

Dieses Projekt schließt an bestehende Forschungen an, die Vaterschaft am Arbeitsplatz untersucht haben und sich auf die Perspektiven von Vätern (Cook et al. 2021) oder auf Betriebskulturen in konkreten Betrieben konzentriert haben (Liebig und Oechsle 2017; Bernhardt und Bünning 2017; Alemann et al. 2017a). Bislang wenig erforscht sind vorherrschende und organisationsübergreifende Normvorstellungen unter Führungskräften, die jedoch maßgeblich mit Entscheidungen und Handlungen von Vätern verbunden sind und diese potenziell einschränken (Atkinson 2022; Perez-Vaisvidovsky 2023; Breaugh und Frye 2008).

Das Projekt fokussiert daher auf diese spezifische Relation zwischen dem System Familie und dem System Arbeitsplatz und erforscht die impliziten und „verborgenen“ Regeln und Normvorstellungen, nach denen Führungskräfte in österreichischen Unternehmen handeln und entscheiden, wenn sie mit Männern und deren Vaterschaft und Kinderbetreuungspflichten umgehen müssen. Die zentralen Forschungsfragen lauten daher: (1) **Wie bewerten Führungskräfte männliche Arbeitskräfte, die mehr Kinderbetreuungsverantwortung übernehmen und ihre Arbeitszeit modifizieren wollen?** (2) **Welche Faktoren beeinflussen deren Bewertung und wovon hängt deren positive Bewertung ab?** Außerdem untersucht dieses Projekt, (3) **wie Führungskräfte in Österreich ihr eigenes familienunterstützendes Verhalten, das des Unternehmens sowie Geschlechterrollen bewerten?**

### 4.1 Warum wird wer und was bewertet? Fokus auf Männer und Väter in Unternehmen: Vignettenmerkmale

Forschungen zeigen, dass die Arbeitszeitorganisation von Vätern für Veränderungen im Geschlechterverhältnis relevant ist und dass durch deren Erwerbsarbeitsadaptionen mehr Gleichstellung erreicht werden könnte (Kitterød et al. 2013; Kvande und Brandth 2020; Schober und Zoch 2018). Frauen könnten ihre Erwerbstätigkeit ausweiten, wenngleich nicht unbedingt – wie Forschungen zu ihren Arbeitszeitwünschen und -gründen zeigen – auf ein Vollzeitausmaß (Buchler und Lutz 2021; Schmidt et al. 2020; Baierl 2023). Dennoch könnten sich dadurch die Unterschiede im Erwerbsausmaß zwischen Männern und Frauen verringern. Der Fokus dieses Projekts richtet sich also auf männliche Arbeitskräfte, die Kinder haben und planen, ihrer Verantwortung für Kinderbetreuung, unbezahlte Fürsorge- und Familienarbeit mit einer Erwerbsunterbrechung (Elternkarenz) oder einer Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden (Teilzeitbeschäftigung) nachzukommen.

Für diese Väter haben in der wissenschaftlichen Debatte etliche Konzeptualisierungen Verwendung gefunden (Johansson 2023): Untersucht und beschrieben wurden „*men in care*“ (Martínez-Pastor et al. 2022; Scambor et al. 2014) oder „*caring men*“ (Hanlon 2012), aber auch „engagierte“ (Reimer und Pfau-Effinger 2020; Grau Grau 2022; Gesterkamp 2005), „involvierte“ (Peukert 2017; Alemann et al. 2017a; Lengersdorf und Meuser 2016; Miguel et al. 2019; Dermott 2003) oder „aktive“ (Adler 2023; Jentsch 2016; Kapella und Rille-Pfeiffer 2011b; Joshi 2021) Väter, die sich als „*caring fathers*“ (Johansson und Klinth 2008; Martínez-Pastor et al. 2022; Marikova 2008) „beteiligen“ (Rille-Pfeiffer und Kapella 2022; Bergmann et al. 2014; Dörfler et al. 2020). Diesen Konzeptualisierungen sind Zuschreibungen inhärent, die Hilfe, Unterstützung, außergewöhnlich aktives oder besonderes Engagement und eine Beteiligung der

Väter an etwas (nämliche Fürsorge und Betreuung) suggerieren, das jemand anderer (die Mutter) hauptverantwortlich macht; eine Zuschreibung, die empirisch sehr gut belegt ist (Diniz et al. 2021; Schmidt 2018, 2022b) und die – wenn sie nicht kritisch beleuchtet und problematisiert wird – auch vom Wissenschaftsdiskurs reproduziert wird.

Was diese Konzepte jedoch verdeutlichen, ist, dass Männer, die Väter sind, mehrere Rollenerwartungen zu erfüllen haben, nicht isoliert handeln und entscheiden, sondern immer in Relation zu anderen Systemen wie eben beispielsweise dem Arbeitsplatz, der die Entscheidungs- und Handlungsoptionen und -freiheiten von Vätern prägt (Perez-Vaisvidovsky 2023). Vaterschaft existiert dementsprechend auch abseits von privater Familienzeit, Väter behalten ihre Identität als „*working fathers*“ (Børve und Bungum 2015; Ewald et al. 2023; Tanquerel und Grau Grau 2020) auch während sie in der Erwerbsarbeit sind. In diesem Projekt werden also Väter im System Arbeitsplatz untersucht, ihre Fürsorge - „*care*“ - wird grundsätzlich breit gefasst und kann – entsprechend der vergeschlechtlichten Elternrollenvorstellungen – auch ihre Erwerbsarbeit umfassen, mit der sie ihrer Sorgeverantwortung nachkommen, für das Familieneinkommen und damit für die finanzielle Ermöglichung von Dingen zu sorgen, die dem Kind zugutekommen sollen (Schmidt 2018). Dieses Projekt nimmt dennoch einen spezifischen Aspekt der Sorgearbeit von Vätern in den Fokus, nämlich den der weitestgehend unbezahlten, unmittelbaren und teilweise unsichtbaren Sorgearbeit in der Privatsphäre, im direkten Kontakt und Alltag mit dem Kind und der Familie.

Bislang wurden verschiedene Faktoren untersucht, die einerseits egalitärer aufgeteilte elterliche Verantwortung befördern, andererseits ein „väterfreundlicheres“ Arbeitsumfeld begünstigen und die damit für die empirische Umsetzung dieses Projekts als relevant erachtet werden können (siehe Kapitel 6.3.1). Diese Faktoren umfassen:

- den Vater als Mitarbeiter und Arbeitskraft: sein *Fachwissen* und seine *Leistung* im Unternehmen und als Elternteil und Partner hinsichtlich seiner Eltern- und Geschlechtsrollenvorstellungen – also ob er sich in der Verantwortung sieht, sich um sein *Kind* zu kümmern oder ob er die *Partnerin* in ihrer Erwerbstätigkeit und Karriere unterstützen möchte
- die Art und das Ausmaß der Erwerbsarbeitsmodifikation eines Vaters: ob er eine *Elternkarenz* oder eine *Teilzeit* plant,
- strukturelle und *gesetzliche Rahmenbedingungen* – also ob ein Kündigungsschutz besteht und auch in Anspruch genommen wird

#### **4.1.1 Mitarbeiter und Vater selbst: *Leistung, Fachwissen, Eltern- und Geschlechtsrollenvorstellungen***

Für die Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten eines Mitarbeiters, aber auch für die Bewertung seiner Arbeitsleistung sind sein Qualifikationsniveau und seine Position im Unternehmen von Bedeutung (Althaber 2022; Ewald et al. 2023). Auf Ebene des Mitarbeiters selbst sind – so haben Forschungen gezeigt – des Weiteren sein Verdienst, die Dauer im Unternehmen und die Beziehung zur Führungskraft für seinen Handlungsspielraum, also seine *Agency*, ausschlaggebend (Kim 2021; Cullen und Perez-Truglia 2023; Bergmann und Schiffbänker 2016). Allerdings zeigen sich in diesem Zusammenhang Ambivalenzen: Eine höhere Position verschafft zwar Handlungsspielraum, gleichzeitig zieht diese aber auch eine höhere Leistungsnotwendigkeit nach sich; niedrigere Positionen sind jedoch mit weniger *Agency* verbunden.

Um dem lange gültigen Prinzip karrierefördernder Anwesenheit am Arbeitsplatz – auch als „*competitive presenteism*“ (Schönauer 2018) beschrieben – entgegenzuwirken, wurde von Unternehmensseite zusehends versucht, stärker die jeweilige Leistung und das Know-How von Beschäftigten als maßgebliches Prinzip für eine Karriere in den Vordergrund zu rücken. Zu berücksichtigen ist, dass auch das Leistungsprinzip keine strukturellen Ursachen von Geschlechterungleichheit beseitigen, sondern sowohl die Ungleichheit als auch die Ursachen selbst auf eine individuelle Ebene verlagern kann (Neckel et al. 2008; Eberherr und Bendl 2017). Dies kann leicht zu gesteigerter Belastung führen, weil die eigenverantwortliche Organisation und Sichtbarmachung dieser Leistung den Beschäftigten selbst obliegt und die Leistung von Beschäftigten in Teilzeit oder mit Erwerbsunterbrechungen wiederum schwieriger zu erbringen ist (Sardadvar et al. 2018). Dennoch führt die Priorisierung der Leistung von Beschäftigten bei seiner Beurteilung zu mehr Chancengleichheit. Wird der Wert von Mitarbeiter:innen nicht durch deren Präsenz, sondern durch deren Fachwissen und deren Ergebnisse bemessen (Kelly et al. 2010), könnte dies deren Handlungsspielräume möglicherweise erweitern.

In Verbindung mit diesen Erkenntnissen fragt dieses Projekt daher, ***welche Rolle die Leistung und das Fachwissen spielen, wenn Führungskräfte einen Mitarbeiter bewerten sollen, der plant, seine Erwerbstätigkeit zu modifizieren?*** Die Vignetten beschreiben demnach die Leistung des männlichen Mitarbeiters als durchschnittlich oder überdurchschnittlich, bzw. sein Fachwissen als größtenteils vorhanden oder nur begrenzt vorhanden im Unternehmen.

Studien haben auch die Bedeutung der Partnerin und ihrer Erwerbssituation für die Handlungsmöglichkeiten von Vätern aufgezeigt. Je stärker der Wunsch der Partnerin nach einem raschen Wiedereinstieg (Reimer 2019) und je höher das Arbeitsausmaß, das Bildungslevel oder der Verdienst der Partnerin, desto aufgeschlossener sind Männer gegenüber einer Aufteilung der Elternkarenz (Philipp et al. 2023), desto geringer sind die Arbeitsstunden des Vaters (Hoherz und Bryan 2020; Kanji 2013; Martínez-Pastor et al. 2022) und desto langfristiger scheint der Effekt von väterlicher Teilzeit für deren Kinderbetreuungsverantwortung (Bünning 2019). Die Kausalität des Effekts ist aber nicht eindeutig, denn wenn Männer durch ihre flexiblen Arbeitszeiten die Erwerbstätigkeit ihrer Frauen unterstützen, erhöhen sich wiederum die Gehälter der Frauen (Langner 2018), bzw. gilt natürlich auch umgekehrt, dass Männer am Arbeitsplatz auch dann handlungsfähiger sind, je mehr die Partnerin an Hausarbeit übernimmt (Adams und Golsch 2020). Demnach sind vor allem die in einem Land vorherrschenden, kulturellen Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern und zur gleichen Aufteilung ausschlaggebend. In Österreich sind diese sehr traditionell und lehnen eine gleiche Aufteilung eher ab (Berghammer und Schmidt 2019) und prägen entsprechend auch die individuellen Einstellungen und Entscheidungen von Vätern: Je egalitärer diese Einstellungen sind, desto eher sind Väter für die Kinderbetreuung verantwortlich (Hofferth und Goldscheider 2010; Grunow und Baur 2014; Seward et al. 2006).

Nicht nur Geschlechtsrollenvorstellungen, sondern auch Elternrollenvorstellungen von Vätern können ausschlaggebend sein, wenn es um die Entscheidung für eine reduzierte oder unterbrochene Erwerbstätigkeit geht. Diese kann dem Bewusstsein der Bedeutung als Vater entspringen und auf dem starken Wunsch des Vaters nach einer Beziehung zum Kind und nach mehr Zeit für das Kind basieren (Kapella und Rille-Pfeiffer 2011a; Dermott und Miller 2015; Dermott 2018; Dermott 2003; Kapella und Rille-Pfeiffer 2011b; Aunkofer et al. 2019; Holzinger

et al. 2014; Joshi 2021). Männliche Mitarbeiter, die ihre Familie gegenüber ihrer Erwerbsarbeit zu priorisieren scheinen, können in ihrer Kompetenz und Erwerbsorientierung allerdings schlechter bewertet werden (Neuenswander et al. 2023). In Österreich sind zudem Überzeugungen, dass Kinder leiden, wenn sie nicht bei der Mutter sind, weit verbreitet (Berghammer und Schmidt 2019; Buber-Ennser et al. 2013; Wernhart und Neuwirth 2007; Kapella und Rille-Pfeiffer 2007; Schmidt und Berghammer 2020) und könnten den Handlungsspielraum von Vätern einschränken.

Dieses Projekt geht daher der Frage nach: **Wie bewerten Führungskräfte den Mitarbeiter, der Elternkarenz oder Teilzeit beanspruchen möchten, je nach seinen Rollenvorstellungen?** Die Vignetten variieren demnach den Grund des männlichen Mitarbeiters für seine Erwerbsarbeitsmodifikation, der entweder seine Partnerin in ihrer Berufstätigkeit unterstützen möchte, oder aber als Vater mehr Zeit mit seinem Kind verbringen möchte.

#### 4.1.2 Ausmaß und Art der gewünschten Arbeitszeitmodifikation (*Elternkarenz versus Teilzeit*)

In Österreich sind Erwerbsunterbrechungen aufgrund einer Vaterschaft und in Form einer Elternkarenz als Vater selten und „wenn, dann nur kurz“ (Sardadvar et al. 2020) und zeitlich begrenzt (Schmidt 2022a; Schmidt et al. 2015). Zwar ist der Anteil an Männern sowohl in Kinderauszeit (inklusive der „Familienzeit“ unmittelbar nach der Geburt) als auch im Bezug von Kinderbetreuungsgeld in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen, er liegt allerdings aktuell – je nach Datengrundlage und Grundgesamtheit – durchschnittlich zwischen 14 % und 20 % und ist in der Tendenz stagnierend bzw. sinkend (Rille-Pfeiffer und Kapella 2022; Riesenfelder und Danzer 2021, 2023). Noch markanter sind die Geschlechterungleichheiten, wenn die Dauer dieser Erwerbsunterbrechungen in unterschiedlichen Auswertungen betrachtet wird: Der hohe Anteil an Männern am Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes führt dazu, dass diese vorwiegend das Mindestausmaß von zwei Monaten in Anspruch nehmen (Rille-Pfeiffer und Kapella 2022), dass ein steigender Anteil und mittlerweile die Mehrheit der Männer also für maximal drei Monate in Kinderauszeit ist (Riesenfelder und Danzer 2021), und – betrachtet man alle Tage an ausbezahlemtem Kinderbetreuungsgeld – dass etwa 4 % aller Tage an Männer ergehen (Rechnungshof Österreich 2020). Diese und auch die für Deutschland mittlerweile typische und gängige Praxis von Vätern, zwei Monate Elternzeit zu übernehmen, wenn sie dies überhaupt tun (Aunkofer et al. 2018), entspricht am ehesten der „*ideal worker*“-Norm (vgl. Kapitel 3.1), die eine möglichst ununterbrochene Vollzeitwerbstätigkeit vorsieht. Diese normativen Erwartungen spiegeln sich in Annahmen wider, dass die Vorgesetzten und Kolleg:innen das von einem Mann erwarten würden, dies eher gängige Unternehmenspraxis ist, und ein Mann eine Elternkarenz gar nicht beanspruchen kann (Alemann et al. 2017a; Koslowski und Kadar-Satat 2018; Lewis und Smithson 2016; Gatrell und Cooper 2016) oder dass Probleme antizipiert werden, die möglicherweise gar nicht eintreten (Jann et al. 2021; Bünning 2016; Petts et al. 2023).

Die vorliegende Studie fragt daher vor diesem Hintergrund: **Wie bewerten Führungskräfte einen männlichen Mitarbeiter, der plant, ein Jahr lang in Elternkarenz zu sein?** Eine Vignette beschreibt demnach ein Szenario, in dem ein männlicher Mitarbeiter seiner:seinem Vorgesetzten in einem Mitarbeitergespräch seinen Plan kundtut, seine Berufstätigkeit für ein Jahr lang durch eine Elternkarenz zu unterbrechen.

Reduzieren Väter ihre Erwerbsarbeitszeit und arbeiten nur mehr Teilzeit, tun sie dies in Österreich auch eher selten und vor allem selten aufgrund der Betreuung und Versorgung ihrer Kinder (Baierl und Kapella 2014; Stadler 2019; Dörfler et al. 2009; Baierl 2023). Dementsprechend ist Teilzeit-Erwerbstätigkeit eher ein Phänomen unter Männern ohne Kinder (Behrens et al. 2018), während Väter ihre Arbeitsstunden eher flexibler gestalten oder um Überstunden reduzieren (Sardadvar et al. 2020), oder dies zumindest ihr Wunsch ist (Schmidt et al. 2020). Vor allem für Männer ist außerdem die Qualität der Teilzeitbeschäftigung eher ausschlaggebend, die sich am eher hohen Stundenausmaß, an einer höheren Position, an ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung und an einer befristeten Dauer orientiert (Bergmann et al. 2010; Bergmann et al. 2003). Eine Teilzeitbeschäftigung behindert vor allem für Männer den Aufstieg in eine Leitungsposition (Althaber 2022, Beham et al. 2020), ebenso ist für männliche Manager – im Gegensatz zu weiblichen – eine Teilzeitbeschäftigung daher auch eher unwahrscheinlich (Hipp und Stuth 2013; Hipp et al. 2017; Schmidt 2022b). Entsprechend der „*ideal worker*“-Norm, die von idealen Mitarbeiter:innen Flexibilität, Mehrarbeit, Präsenz und Loyalität erwartet (Sardadvar et al. 2020), bevorzugen Männer und Väter also flexible Erwerbsarbeitsmodelle. Wenn Väter um flexible Arbeitszeiten anfragen, können sie eher einen Bonus erwarten (Munsch 2016) oder profitieren eher als Frauen beruflich von flexiblen Arbeitsorten (Laß und Wooden 2023). Sind flexible oder reduzierte Arbeitsmodelle dann als familienfreundliche Angebote gerahmt, werden sie entsprechend selten von Vätern in Anspruch genommen. Einerseits sind sie von Unternehmensseite zumeist nicht explizit für Väter vorgesehen (Schmidt 2022b; Schmidt et al. 2020), oder werden von Führungskräften gar verweigert (Hennekam et al. 2023). Andererseits fühlen sich Väter dann auch weniger anspruchsberechtigt (Cook et al. 2021; Liebig und Kron 2017; Alemann et al. 2017a; Vandello et al. 2013) und befolgen die Erwartungen an eine ideale Arbeitskraft auch in einer Art „vorausgehendem Verzicht“ (Sardadvar et al. 2020; Ewald et al. 2023; Laat 2023).

Vor diesem Hintergrund sucht dieses Projekt eine Antwort auf die Frage: **Wie bewerten Führungskräfte einen Vater, der plant, seine Erwerbstätigkeit für unbestimmte Zeit auf 25 Stunden zu reduzieren?** Eine weitere Vignette beschreibt ein Szenario, in dem ein männlicher Mitarbeiter seiner:seinem Vorgesetzten in einem Mitarbeitergespräch bekannt gibt, dass er plant, seine Berufstätigkeit auf ein Teilzeitausmaß zu reduzieren.

### 4.1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen

Wenn das Verhältnis von und die Normen rund um Erwerbstätigkeit und Elternschaft untersucht werden, muss auch der strukturelle und kulturelle Kontext eines Landes berücksichtigt werden: Österreich gilt als kulturell und wohlfahrtsstaatlich konservatives Land, in dem das vorherrschende Familienideal Müttern die Hauptverantwortung für die Versorgung der Kinder und Vätern die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie zuschreibt (Berghammer und Schmidt 2019; Schmidt und Berghammer 2020; Schmidt et al. 2019; Kapella und Rille-Pfeiffer 2007; Schmidt 2022b). Derart konservative Länder zeichnen sich häufig auch durch große Geschlechtsunterschiede im Ausmaß an Haus- und Familienarbeit aus. In solchen Ländern – so zeigen einige Studien – gelingt es Vätern oftmals eher, durch flexibles Arbeiten der Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu entkommen als Frauen, und die positiven Effekte von mehr Kinderbetreuung durch Väter sind nicht so groß (Kaufman und Taniguchi 2020; Eurofound und International Labour Office 2017; Fervers und Kurowska 2022). Außerdem ist der positive Effekt für Unternehmen in Bezug auf Integration

und Motivation der Arbeitnehmer:innen nicht so deutlich ausgeprägt wie in Ländern mit deutlich liberaleren Regimen (Wiß 2017).

Das wohlfahrtsstaatliche Regime Österreichs wurde ebenfalls als konservativ und explizit familialistisch eingestuft, priorisiert und fördert also die Versorgung von betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen im familiären Verband und sieht dies nicht als staatliche Aufgabe an (Leitner 2013, 2003; Österle und Heitzmann 2020; Finch 2021; Kleven et al. 2020). Familialistische Maßnahmen sind zumeist auch gleichzeitig „*genderizing*“, fördern also die geschlechtsspezifische Aufteilung von familiären Verantwortlichkeiten, die darauf beruht, dass Frauen die unbezahlte Sorgearbeit und Männer die bezahlte Erwerbsarbeit zur finanziellen Versorgung der Familie übernehmen (Daly 2023; Stahl und Schober 2017; Kurowska 2018; Saxonberg und Szelewa 2021). Auf Ebene der politischen Maßnahmen wird dabei vor allem das Ziel der Wahlfreiheit verfolgt und die Geschlechtergleichstellung als Nebeneffekt erhofft, ohne jedoch konkrete Maßnahmen dafür zu definieren (siehe dazu Rille-Pfeiffer und Kapella 2017, 2022; Auer und Welte 2009).

Väter werden in Österreich jedoch seit einigen Jahrzehnten als Zielgruppe definiert, die durch bestimmte Maßnahmen wie einem unübertragbaren Anteil an Kinderbetreuungsgeld und seit Jänner 2023 auch an Elternkarenz, dem gesetzlichen Anspruch auf einen Familienzeitbonus oder demselben Recht auf Elternkarenz und Elternteilzeit zu mehr „Beteiligung“ motiviert werden sollen (Bundeskanzleramt Österreich 2021). Wollen Väter in Elternkarenz gehen, so gelten für sie jedoch andere Fristen für ihren Kündigungsschutz als für Frauen. Die geplante Elternkarenz muss der Arbeitgeberin:dem Arbeitgeber mindestens drei Monate, jedoch nicht früher als vier Monate vor dem Beginn bekannt gegeben werden, da der Kündigungs- und Entlassungsschutz frühestens mit diesem Zeitpunkt beginnt. Plant ein Vater, seine Elternkarenz unmittelbar nach dem achtwöchigen Mutterschutz anzutreten, so muss er dies spätestens beinahe zeitgleich, nämlich spätestens acht Wochen nach der Geburt und damit sehr kurzfristig vor deren Beginn, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bekannt geben. Diese:r kann die Elternkarenz nicht verweigern. Ähnlich beinhaltet die Regelung zur Elternteilzeit – unabhängig von der Inanspruchnahme der Karenz – einen gesetzlichen Anspruch auf Herabsetzung oder auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit, dem sich die Arbeitgeberin:der Arbeitgeber nicht widersetzen kann (Rille-Pfeiffer und Kapella 2017; Stadler 2019).

Dieses Projekt untersucht vor diesem Hintergrund, **wie Führungskräfte den Wunsch des Mitarbeiters bewerten, je nachdem, ob dieser sich an die gesetzlich vorgegebenen Fristen hält, die ihm Kündigungsschutz bieten**, oder ob er darauf verzichtet. Bei letzterem würde dem Unternehmen mehr Zeit für die Personalplanung und das Management der Erwerbsarbeitsmodifikation zur Verfügung stehen. Die Vignetten variieren daher den Zeitpunkt (3 bzw. 6 Monate vor der geplanten Erwerbsarbeitsmodifikation) des Mitarbeitergesprächs (siehe Kapitel 5.4 und 6.3).

## 4.2 Wie wird warum wessen Bewertung erfasst? Fokus auf Perspektive und Bewertungen von Führungskräften: *Vignettenoutcomes*

Vorgesetzte und deren Handlungen und Diskurse signalisieren ein bestimmtes Ausmaß an Familienfreundlichkeit und sind damit wichtige Akteur:innen in der Produktion und Reproduktion von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsplatz (Balan et al. 2023). Der Arbeitsplatz kann als eine maßgebliche Arena väterliche Fürsorge als unbezahlte Arbeit im Privaten verhindern, könnte aber gleichzeitig eben auch mehr Geschlechtergleichstellung ermöglichen (Ewald et al. 2020; Alemann et al. 2017a). Wenn Familienfreundlichkeit dort auch als explizite Väterfreundlichkeit postuliert wird und dementsprechend als Unterstützung durch Arbeitgeber:in oder Führungskraft für väterliche Verantwortungsübernahme verstanden und umgesetzt wird, kann eine ungleichheitssensible Organisationskultur und familienunterstützende Arbeitsplatzatmosphäre entstehen, die Zufriedenheit unter Vätern erhöhen und deren Zeitdruck reduzieren könnte.

Das Projekt nimmt dabei eine relationale Sichtweise auf Fürsorge und Sorgearbeit ein, die einen Blick auf Prozesse und vor allem Zuschreibungen auf unterschiedlichsten Ebenen und in unterschiedlichsten Kontexten ermöglicht (Daly 2021; Perez-Vaisvidovsky 2023; Yerkes und Javornik 2019). Fürsorge – „care“ – wird dabei auch als Verbindungsglied gefasst, zwischen Bedürfnissen, Bedeutungen und Rollenerwartungen von vielen unterschiedlichen Akteur:innen, die unterschiedliche Ressourcen, Positionen und Wertvorstellungen aufweisen, und mit unterschiedlichen Praktiken involviert sind. Im Kontext Arbeitsplatz können so Zuschreibungen an Väter untersucht werden und auf deren Handlungsmöglichkeiten und Entscheidungsfähigkeiten – sogenannten „capabilities“ – geschlossen werden (Daly 2021; Perez-Vaisvidovsky 2023; Yerkes und Javornik 2019), ihrer Sorgeverantwortung als Väter nicht vorwiegend in der Erwerbsarbeit nachzukommen, sondern auch in der direkten Versorgung und Betreuung der Kinder. Die Relationalität zu Führungskräften ermöglicht es dabei, auch deren Zuschreibungen und deren persönliche Wertvorstellungen im Kontext ihres Unternehmens und ihrer Position zu berücksichtigen, die deren Handlungsspielraum, also deren *Agency* und *Capabilities* prägen. Auch sie haben bestimmte Rollenerwartungen zu erfüllen und müssen bspw. „Sorge tragen“ für das Erreichen bestimmter Unternehmensziele, Personalagenden oder Managementaufgaben. Auch sie sind als Mitarbeitende Teil des Unternehmens und können nur in diesem strukturellen und kulturellen Kontext operieren. Und letztendlich sind auch sie potenziell selbst Väter oder Mütter mit Verantwortung für familiäre Fürsorge.

Das Projekt basiert auf der Annahme, dass, wenn Führungskräfte ungleichheitssensibel und gleichstellungsorientiert sind, ihnen eine maßgebliche Rolle am Arbeitsplatz im Aufbrechen von ungleichheitsreproduzierenden Prozessen zukommt. Deren Bewertung des fiktiven Mitarbeiters und seiner Pläne wird im Projekt auf zwei unterschiedlichen Ebenen erfasst (siehe Kapitel 5.4):

- auf der persönlichen Ebene der *Führungskraft* und deren Eltern- und Geschlechterrollenvorstellungen
- auf Ebene des *Unternehmens* selbst, seiner Organisationsstruktur und -kultur, sowie Branche

### 4.2.1 Führungskräfte

Nicht nur die Rollenvorstellungen der Väter, sondern auch jene der Führungskräfte sind wesentlich für die Unterstützung von Vätern und ihrer Betreuungsverantwortung an deren Arbeitsplatz in einem Unternehmen. Grundsätzlich sind gleiches Geschlecht (Bakar und McCann 2014) und gute Beziehungen zu Führungskräften (Cullen und Perez-Truglia 2023) positiv assoziiert mit der Zufriedenheit und der Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter, und damit auch mit der Wahrscheinlichkeit ihrer Beförderung und ihres Karrierefortschritts. Gleichzeitig verhindern Geschlechtsrollenstereotype am Arbeitsplatz aber auch Erwerbsarbeitsmodifikationen von männlichen Mitarbeitern. Sie werden vor allem in Kombination mit familienfreundlichen, aber gender-neutralen – oder auch „gender-blind“ genannten – Maßnahmen (Connell 2006; den Dulk et al. 2011; Kelland et al. 2022; Hennekam et al. 2023) reproduziert, weil Führungskräfte oftmals „blind“ gegenüber Vätern am Arbeitsplatz sind und bleiben, und deren Betreuungsverantwortung ausgeblendet wird (Humberd et al. 2015; Burnett et al. 2013).

Explizit diskriminierende Verhaltensweisen durch Führungskräfte können kaum nachgewiesen werden (Bygren et al. 2017; Munsch 2016). Vielmehr hat sogar Unterstützung durch Führungskräfte paradoxe Auswirkungen, die wiederum mit Geschlechtsrollenvorstellungen und Normen der idealen Arbeitskraft zu erklären sind: Väter weisen demnach längere Arbeitszeiten auf, wenn sie sich von ihren Führungskräften unterstützt fühlen (Bernhardt und Buening 2020); möglicherweise, weil sie stärker den Loyalitäts- und Präsenznormen am Arbeitsplatz verpflichtet fühlen (Allard und Whitfield 2023). Jedenfalls beruhen auch Verhaltensweisen und Entscheidungen von Führungskräften auf normativen Vorstellungen von idealer Arbeitskraft und Geschlechterrollen und reproduzieren diese, und zwar unabhängig von deren Geschlecht (Chung 2020; Mavin und Yusupova 2023) und auch unabhängig von deren eigenem Familienstatus (Schmidt 2022b; Philipp et al. 2023).

Versteckt diskriminierende Prozesse wurden auch als statistische Diskriminierung beschrieben. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber:innen Personen einer bestimmten Gruppe eher einstellen oder befördern, weil diese statistisch gesehen – und befördert durch subjektive, selektive Wahrnehmung – leistungsstärker erscheinen als andere. Arbeitgeber:innen unterliegen dieser Diskriminierung beispielsweise, wenn diese von sich bewerbenden Männern eher Sachlichkeit und Verlässlichkeit erwarten als von Frauen (Traavik 2018; Haas und Köszegi 2017) oder Frauen aufgrund der geringer erwarteten Karriereambitionen weniger Fortbildungen anbieten (Mitsakis 2019; Fitzenberger und Muehler 2015). Dies dient auch als Erklärung für die Tatsache, dass Männer, unabhängig davon ob sie Kinder haben (werden) oder nicht, schon in frühen Jahren ihrer Karriere Einkommens- und Karrieresprünge verzeichnen, weil kaum zu erwarten ist, dass eine (potenzielle) Vaterschaft Einfluss auf die Gestaltung und Entwicklung ihrer Erwerbstätigkeit und ihrer Karriereambitionen haben wird (Franz und Otter 2018) – ganz im Gegensatz zu Frauen, die eher in ihrer Sonderposition gesehen und entlang ihrer (potenziellen) Schwangerschaft, (potenziellen) Erwerbsunterbrechung und (potenziellen) Arbeitszeitreduktion bewertet werden (Schmidt et al. 2020).

Das vorliegende Projekt fragt daher: **Wie bewerten Führungskräfte den Mitarbeiter und seinen Plan je nach ihrer eigenen Situation, ihren Geschlechtsrollenvorstellungen und ihrem Führungsverständnis?** Die Bewertung auf der persönlichen Ebene der Führungskräfte wird mit deren Einschätzung ihrer Unterstützung des Mitarbeiters im Allgemeinen, mit

der Wahrscheinlichkeit der Beförderung, mit der persönlichen Bewertung, seiner Ambitioniertheit und seiner Bewertung der Prioritätensetzung gemessen. Darüber hinaus wird noch abgefragt, ob weitere Forderungen dieses Mitarbeiters antizipiert werden.

Erfasst werden zudem verschiedene Merkmale der befragten Führungskräfte (siehe Kapitel 5.4 sowie Kapitel 6.1 und 6.3.2), wie deren Position sowie die Dauer, für die sie diese Position bereits innehaben, deren Wochenarbeitszeit, deren Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Familienstatus und Familiensituation, deren Geschlechtsrollenvorstellungen (vgl. EVS-Skalen in Berghammer und Schmidt 2019; Aichholzer et al. 2019) sowie deren Führungsverständnis (vgl. FSSB-Skala in Hammer et al. 2013).

#### 4.2.2 Organisationskultur und -struktur

Normative und kulturelle Rahmenbedingungen in Unternehmen sind von Bedeutung, da sie als strukturelle Faktoren mitbestimmen, ob eine Erwerbsarbeitsmodifikation oder -unterbrechung für Männer eher unterstützt oder eher behindert wird (Althaber 2022). Explizite Väterfreundlichkeit zeigt sich in der Unterstützung, Wertschätzung, Förderung und Konstruktion von fürsorgenden, organisationalen Männlichkeiten (z. B. Hammermann und Stettes 2023) und gilt als Voraussetzung für mehr Geschlechtergleichstellung auf organisationaler und gesellschaftlicher Ebene (Holmes et al. 2020; Balan et al. 2023). Entscheidend ist dabei, in welchem Ausmaß sich die Organisationskultur an „*caring ethics*“ und in welchem Ausmaß an „*masculine ethics*“ orientiert (Bergmann und Schiffbänker 2016; Vandello et al. 2013; Atkinson 2022), bzw. auch, wie ausgeprägt die „*ideal worker*“-Norm vertreten und reproduziert wird. Dies lässt unter anderem an Kennzahlen ablesen, wie beispielsweise der Anzahl an Teilzeit-Stellen im Unternehmen und dem Geschlechterverhältnis in diesen Beschäftigungen (Althaber 2022).

Eine Organisationskultur lässt sich aber auch an ihren familienfreundlichen, familienunterstützenden oder vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen – bspw. transparente Regelungen in Bezug auf Erwerbsmodifikationen und ein etabliertes Karenzmanagement (Hennekam et al. 2023) – bemessen. Eine unterstützende Organisationskultur kann unterstützendes Verhalten seitens der Führungskräfte verstärken und für mehr Zufriedenheit unter Mitarbeiter:innen sorgen (Bernhardt und Bünning 2022; Beham et al. 2014). In Bezug auf die Konflikte, die Väter bei der Vereinbarung ihrer beruflichen und familiären Verpflichtungen erleben, wirkt eine familienfreundliche Organisationskultur mildernd (Allard et al. 2011).

Auch die Branche des Unternehmens und die Berufe, die im Unternehmen vertreten sind, sind relevant in Bezug auf Väterfreundlichkeit und die ethische Ausrichtung der Unternehmenskultur. Forschungsergebnisse zeigen beispielsweise, dass bei Vätern, deren Beruf viel Autonomie zulässt, das Ausmaß an Zeit mit Kindern erhöht ist, hingegen Monotonie im Job dieses Ausmaß sinken lässt (Hook et al. 2021; Martínez-Pastor et al. 2022; Atkinson 2022). In Bezug auf die Branche sind akademische Organisationen und der öffentliche Dienst vorteilhafter in Bezug auf die Übernahme von elterlichen Verantwortlichkeiten (Liebig und Oechsle 2017; Alemann et al. 2017b; Aunkofer et al. 2018; Cook et al. 2021). Berufliche Nachteile sind eher in jenen Berufen stärker ausgeprägt, die auf Verfügbarkeitserwartungen beruhen (Althaber 2022; Williams et al. 2013; Blair-Loy 2003). Weniger Unterstützung erhalten männliche Beschäftigte auch in männerdominierten Branchen – in Österreich Branchen mit über 70 % Männern wie

Bau, Verkehr, Warenherstellung, Information und Kommunikation –, die zu 95 % Vollzeitbeschäftigung inklusive Überstunden und fixen Arbeitszeiten aufweisen und häufig durch Schichtarbeit gekennzeichnet sind, was eine zusätzliche Erschwernis mit sich bringt (Sardadvar et al. 2020).

Bezugnehmend auf diese Evidenzen ergründet dieses Projekt daher den Zusammenhang zwischen unternehmensstrukturellen und -kulturellen Merkmalen und fragt: **Wie bewerten Führungskräfte je nach Unternehmensstruktur den Wunsch nach Arbeitszeitmodifikation eines männlichen Mitarbeiters?** Zum einen (siehe Kapitel 5.4 sowie Kapitel 6.1 und 6.3.2) erhebt der Fragebogen beispielsweise Kennzahlen der Unternehmen, in denen die befragten Führungskräfte beschäftigt sind, und zwar die Anzahl der Beschäftigten, die Branche des Unternehmens, den Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen, die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungen und von flexiblen Arbeitszeitmodellen, sowie eine Einschätzung zum Leitbild des Unternehmens (vgl. FSOP-Skala in Allen 2001). Zum anderen wird die konkrete Bewertung des Mitarbeiters im Kontext des Unternehmens der befragten Führungskräfte erfasst. Auch sie sind als Mitarbeitende Teil eines Unternehmens, kennen und antizipieren dessen Unternehmenskultur und können einschätzen, ob es den Plan des fiktiven Mitarbeiters in einem bestimmten Ausmaß unterstützenswert findet und auch praktisch bewältigen kann.

## 5 Methodische Umsetzung

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden der Forschungsstand und theoretische Hintergrund zum Thema Väter in Unternehmen analysiert, um eine Online-Erhebung unter Personen mit Personalverantwortung im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit vorzubereiten und durchzuführen. Diese Männer und Frauen mit und ohne eigene Kinder wurden mit unterschiedlichen Erhebungsinstrumenten zu Vätern in ihren Unternehmen befragt.

### 5.1 Zielgruppe

Ziel der Studie war es, Personen in Österreich zu befragen, die im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit in der Situation sind, über Wünsche und Anliegen von Mitarbeiter:innen insbesondere bezüglich Arbeitszeitreduktion oder einer Erwerbsunterbrechung zu entscheiden. Typischerweise sind dies Personen mit Personal- und Führungsverantwortung.

Bisherige Studien zu diesem Themenkreis rekrutierten Respondent:innen meist über ausgewählte Unternehmen, zu denen bereits Kontakte zum Beispiel im Rahmen von Zertifizierungsprozessen bestanden. Im vorliegenden Fall richteten wir uns mit Hilfe eines Online-Panels an die Gesamtbevölkerung und wählten über entsprechende Screeningfragen Personen mit Personalverantwortung aus. Ausgehend von der Mikrozensushebung der Statistik Austria, die zu diesem Thema folgende, verwandte Frage beinhaltet: „Haben Sie in der Arbeit eine Leitungsfunktion?“, beträgt die Zielgruppe ca. 25 % aller erwerbstätigen Personen.

Konkret wurde die Zielgruppe anhand folgender Kriterien festgemacht:

- Wohnsitz in Österreich
- 25 Jahre oder älter
- aktiv erwerbstätig
- mindestens ein:e Mitarbeiter:in unterstellt

### 5.2 Stichprobengröße und Durchführung der Befragung

Um die gewählte Zielgruppe bestmöglich zu erreichen, wurde das Instrument der Online-Erhebung gewählt. Erhebungsinstitute verfolgen hier den Zugang über vorab rekrutierte Online-Panels, deren Teilnehmer:innen in regelmäßigen Abständen zu Umfragen eingeladen werden. Im Vergleich zu offenen Online-Umfragen, die von allen Personen beantwortet werden können, die über einen Link zur Umfrage verfügen, ermöglichen Online-Panels ein effizienteres Screening hinsichtlich Einschlusskriterien (z. B. nach Alter) und eine bessere Beurteilung hinsichtlich Repräsentativität der Stichprobe.

Im vorliegenden Fall wurden Erhebungsinstitute gezielt mit der Anforderung der oben definierten Zielgruppen kontaktiert und es konnte bereits im Vorfeld eine Einschätzung erfolgen, ob die geforderte Anzahl an Personen erreicht werden kann. Die Umfrage wurde schließlich vom Institut marketagent durchgeführt, das über ein Online-Panel mit mehr als 150.000 Personen

in Österreich verfügt<sup>1</sup>. Die Feldphase erstreckte sich von Anfang bis Mitte Mai 2023 und umfasste 412 vollständig ausgefüllte Fragebögen von Personen mit Personalverantwortung.

### 5.3 Ergänzende Daten

Insbesondere zur Beurteilung der Stichprobenqualität der Online-Erhebung wurde aus der Mikrozensus-Erhebung der Statistik Austria des Jahres 2022 eine Referenzpopulation ermittelt. D. h., es wurden dieselben Einschlusskriterien (Alter, Erwerbstätigkeit, Leitungsfunktion) wie in der Online-Erhebung auf den Mikrozensus Datensatz angewendet. Darüber hinaus wurde die Gewichtung des Mikrozensus berücksichtigt.

### 5.4 Inhalt der Befragung

Der Fragebogen wurde vom ÖIF erstellt und vom durchführenden Institut auf Umsetzbarkeit überprüft und implementiert. Die Rohdaten wurden nach Abschluss der Feldphase an das ÖIF übermittelt.

Zum einen umfasste der Fragebogen folgende Merkmale:

- Persönlicher Hintergrund der Befragten (Alter, Geschlecht, Wohnort, Bildung, etc.)
- Eigene Erwerbstätigkeit (Arbeitszeit, Hierarchieebene, etc.)
- Eigenschaften des Unternehmens (Branche, Anteil Mitarbeiterinnen, Verbreitung von Teilzeit, etc.)
- Merkmale der Skala „Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)“ (Hammer et al. 2013), die das familienunterstützende Verhalten der Befragten erfasst.
- Merkmale der Skala „Family Supportive Organizational Behavior (FSOP)“ (Allen 2001), die familienunterstützende Maßnahmen des Unternehmens der Befragten erhebt.
- Merkmale der „Gender Role Attitudes (GRA)“ Skala (Lomazzi und Seddig 2020), die die Einstellungen der Befragten zum Geschlechterrollenverständnis erfasst und im Rahmen des European Value Surveys (EVS) entwickelt wurde.

Zusätzlich wurde in einem speziellen Modul der Erhebung ein sogenanntes Vignettenexperiment eingesetzt. Den Befragten wurden dabei jeweils vier hypothetische Szenarien (Vignetten) vorgelegt. Bei den Szenarien handelte es sich um fiktive, aber realitätsnahe Situationen, in denen ein etwa 40-jähriger, männlicher Mitarbeiter, der vor kurzem Vater geworden ist und in Vollzeit im Unternehmen der Befragten beschäftigt ist, den Wunsch nach einer Arbeitsmodifikation äußert. Die vier Szenarien wurden systematisch anhand von fünf Eigenschaften variiert. So äußert der Mitarbeiter entweder einen Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung oder Elternkarenz, gibt unterschiedliche Gründe für die Arbeitszeitmodifikation – mehr Zeit mit dem Kind oder Unterstützung des anderen Elternteils – an und dies zu unterschiedlichen Zeitpunkten: drei oder neun Monate vor Beginn der Modifikation. Darüber hinaus wird der Mitarbeiter anhand seiner Leistung (überdurchschnittlich oder durchschnittlich) und seiner Ersetzbarkeit (sein Fachwissen ist im Unternehmen vorhanden oder nicht) charakterisiert.

<sup>1</sup> <https://b2b.marketagent.com/media/ojih32pk/marketagent-panel-book-2023.pdf>

In Abbildung 1 ist der Originaltext der Vignetten wiedergegeben.

#### Abbildung 1: Vignettentext inklusive Einleitungsstatement

Im folgenden Abschnitt bitten wir Sie, sich **vier Situationen** vorzustellen: Es handelt sich um jährliche **Mitarbeitergespräche mit etwa 40-jährigen, männlichen Mitarbeitern**, die alle **in Vollzeit** in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind. Alle vier Mitarbeiter sind **vor kurzem Vater geworden**.

Variabler Vignettentext:

[4 Namen: Thomas, Karl, Simon, Michael], erbringt in seinem Job [*überdurchschnittliche/durchschnittliche*] Leistungen und verfügt über Fachwissen, das im Unternehmen/Team [*größtenteils/nur begrenzt*] vorhanden ist. Er gibt im Mitarbeitergespräch bekannt, dass er in [*drei/neun Monaten*] [*seine Vollzeitbeschäftigung für 1 Jahr Elternkarenz unterbrechen/seine Arbeitszeit für unbestimmte Zeit auf 25 h reduzieren*] möchte. Sein Kind wird zu diesem Zeitpunkt 1 Jahr alt sein. Damit möchte er [*seine Partnerin in ihrer Karriere unterstützen/mehr Zeit mit dem Kind verbringen*].

Jedes Szenario wurde anschließend anhand von sieben Kriterien bewertet. Diese umfassen unter anderem, ob das Anliegen des Mitarbeiters von den Befragten und vom Unternehmen unterstützt wird und wie ambitioniert der Mitarbeiter eingeschätzt wird.

Das systematische Variieren der Vignettenmerkmale ermöglicht es, den Einfluss der Vignettenmerkmale auf die Bewertung voneinander unabhängig und in ihrer Wechselwirkung zueinander zu ermitteln.

## 5.5 Datenanalyse

Die statistische Auswertung erfolgte nach einzelnen Fragebogenmerkmalen und Vignettenbewertungen, wobei männliche und weibliche Befragte getrennt und gemeinsam ausgewertet wurden. Die Items der angeführten Skalen wurden sowohl getrennt als auch als Summenscore entsprechend der etablierten Skalen ausgewertet.

Die Vignettenbewertungen wurden nach den Vignettenmerkmalen ausgewertet und im folgenden Schritt in Form von Modellen mit allen potenziellen Einflussfaktoren untersucht. Dazu gehören zum einen die fünf Vignettenmerkmale (Wunsch und Grund der Arbeitsmodifikation, Zeitpunkt, Leistung und Ersetzbarkeit) und zum anderen alle sonstigen Merkmale des Fragebogens. Für die Berechnung des Modells wurde ein Mehrebenenmodell, nämlich ein multivariablen lineares Regressionsmodell mit gemischten Effekten, geschätzt. Die mehreren Ebenen ergeben sich durch die Struktur der Befragung, wo für jede:n Respondent:in vier Beobachtungen (=Bewertungen) vorliegen. Dieser Situation der wiederholten Beobachtung pro Person muss im statistischen Modell Rechnung getragen werden.

## 6 Empirische Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse beginnt in Kapitel 6.1 mit der **Beschreibung der befragten Führungskräfte**. Diese umfasst persönliche Merkmale wie Geschlecht, Alter, Familiensituation, Ausbildung und Merkmale zur Erwerbstätigkeit wie Arbeitszeit, Branche, Anzahl Mitarbeiter:innen und Hierarchieebene. Zusätzlich dazu werden Fragen zum eigenen familienunterstützenden Verhalten der Befragten in ihren Jobs als Führungskräfte, zur Wahrnehmung des eigenen Unternehmens hinsichtlich Familienunterstützung und zum Geschlechterrollenverständnis der Befragten analysiert.

Im nächsten Schritt wird die zentrale Fragestellung der Studie beantwortet, nämlich **wie Führungskräfte in Österreich männliche Arbeitskräfte bewerten, die in einem fiktiven Setting (Vignette) mehr Kinderbetreuungsverantwortung übernehmen und ihre Arbeitszeit modifizieren wollen**. Diese Bewertung erfolgt anhand von sieben Dimensionen, die im Kapitel 6.2 ausgewertet werden.

Es folgt eine Untersuchung, **wovon die Bewertung der Führungskräfte abhängt**. Als Erklärungsfaktoren werden zwei Gruppen von Merkmalen in Kapitel 6.3 untersucht:

1. Die fünf Merkmale der Mitarbeiter in den zur Bewertung vorgelegten, fiktiven Szenarien (siehe Vignetten-Beschreibung in Kapitel 5.4)
2. Merkmale der befragten Personen, Fragen zu deren Erwerbstätigkeit und zum Unternehmen sowie Aggregate, im speziellen Skalenwerte, aus Merkmalen zum eigenen familienunterstützenden Verhalten als Führungskraft, zur Wahrnehmung des Unternehmens diesbezüglich und zu den eigenen Geschlechterrolleneinstellungen.

### 6.1 Charakterisierung der befragten Führungskräfte

#### 6.1.1 Merkmale zum persönlichen Hintergrund der Befragten

Die Stichprobe umfasst 412 Personen, die in Unternehmen angestellt sind, denen Mitarbeiter:innen unterstellt sind und die in Österreich wohnen. Insgesamt wurden 264 Männer und 148 Frauen befragt, das ergibt einen Frauenanteil von 36 %. Zur Einordnung der Stichprobenszusammensetzung kann als Referenz die Mikrozensuserhebung der Statistik Austria herangezogen werden. In dieser wird abgefragt, ob die Befragten eine Leitungsfunktion einnehmen. In dieser Gruppe beträgt der Frauenanteil im Erhebungsjahr 2022 ebenfalls 36 %.

Die Altersverteilung der Stichprobe stimmt fast exakt mit jener des Mikrozensus überein: 10 % der Befragten sind bis 30 Jahre alt, ein Viertel zwischen 31 und 40 Jahre, jeweils ca. 30 % in den 40er und 50er Jahren und 5 % über 60 Jahre. Frauen sind mit einem Mittelwert von 42 Jahren um durchschnittlich 4 Jahre jünger als Männer.

Die Verteilung des Ausbildungsniveaus der befragten Personen deckt sich ebenfalls mit jener aus der Mikrozensusbefragung 2022: 6 % der Befragten haben einen Pflichtschulabschluss, die Hälfte verfügt über einen Lehrabschluss oder einen Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS). Ca. 20 % haben als höchste abgeschlossene Ausbildung eine AHS oder BHS bzw. einen Hochschulabschluss. Der größte Unterschied zwischen Frauen und Männern

besteht im Hochschulabschluss: Frauen weisen mit 29 % deutlich häufiger einen Hochschulabschluss auf als Männer mit 18 %. In der Mikrozensusstichprobe sind die entsprechenden Anteile 31 % für Frauen und 24 % für Männer.

**Tabelle 1: Soziodemographische Merkmale**

|  |  | <b>Gesamt</b> | <b>männlich</b> | <b>weiblich</b> |
|--|--|---------------|-----------------|-----------------|
|  | Anzahl   | 412           | 264             | 148             |
| <b>Alter</b>                             | Mittelwert   | 45            | 46,5            | 42,4            |
|  | bis 30 J.  | 10%           | 9%              | 12%             |
|  | 31–40 J.   | 26%           | 20%             | 36%             |
|  | 41–50 J.   | 28%           | 30%             | 26%             |
|  | 51–60 J.   | 30%           | 35%             | 22%             |
|  | Ab 61 J.   | 5%            | 5%              | 4%              |
| <b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b> | Pflichtschule                                      | 6%            | 6%              | 6%              |
|  | Lehre/BMS  | 52%           | 56%             | 46%             |
|  | Matura   | 20%           | 20%             | 19%             |
|  | Hochschule   | 22%           | 18%             | 29%             |
| <b>Migrationshintergrund</b>             | beide Eltern in Ö geb.                             | 82%           | 84%             | 77%             |
|  | Elternteil nicht in Ö geb.                         | 18%           | 16%             | 22%             |
|  | weiß nicht   | 0%            | 0%              | 1%              |
| <b>Wohnort</b>                           | In einer ländlichen Gegend                         | 42%           | 42%             | 43%             |
|  | In der Nähe einer Stadt                            | 20%           | 24%             | 13%             |
|  | In einer Stadt                                     | 38%           | 34%             | 45%             |
| <b>Im Haushalt ...</b>                   | Alleinlebend                                       | 18%           | 16%             | 21%             |
|  | mit Partner:in ohne Kinder                         | 36%           | 38%             | 32%             |
|  | mit Partner:in mit Kindern                         | 36%           | 38%             | 34%             |
|  | ohne Partner:in mit Kindern                        | 6%            | 3%              | 11%             |
|  | ohne Partner:in, ohne Kinder, mit anderen Personen | 4%            | 5%              | 2%              |
| <b>Kinder</b>                            | jemals mit Kindern im HH gelebt                    | 66%           | 62%             | 64%             |
|  | nie mit Kind im HH gelebt                          | 34%           | 38%             | 36%             |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Der Anteil der befragten Personen mit Migrationshintergrund liegt bei 18 % und ist mit 22 % unter den Frauen höher als unter den Männern. Sowohl die Größenordnung als auch der Geschlechterunterschied decken sich mit den Daten aus dem Mikrozensus, wobei sich die Definition des Migrationshintergrundes im Mikrozensus etwas unterscheidet (es wird zwischen erster und zweiter Generation unterschieden).

Hinsichtlich des Wohnortes geben mit ca. 40 % ähnlich viele Befragte an, in einer ländlichen Gegend bzw. in einer Stadt zu leben. Weitere 20 % geben an, in der Nähe einer Stadt zu leben, wobei Frauen häufiger in einer Stadt als in der Nähe einer Stadt leben.

**Tabelle 2: Unterbrechung und Reduktion der Erwerbstätigkeit für ein Kind**

|   |  | Gesamt | männlich | weiblich |
|---|--|--------|----------|----------|
|   | Anzahl   | 412    | 264      | 148      |
| <b>Unterbrechung der eigenen Erwerbstätigkeit für ein Kind</b>          | nie mit Kind im HH gelebt                                | 36%    | 34%      | 38%      |
|   | Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen für maximal 6 Monate | 36%    | 48%      | 14%      |
|   | für mehr als 6 Monate bis maximal 12 Monate              | 10%    | 11%      | 7%       |
|   | für mehr als 12 Monate bis maximal 2 Jahre               | 6%     | 3%       | 9%       |
|   | für mehr als 2 Jahre                                     | 7%     | 1%       | 18%      |
|   | für mehr als 2 Jahre                                     | 6%     | 2%       | 15%      |
| <b>Reduktion der eigenen Erwerbstätigkeit für ein Kind</b>              | nie mit Kind im HH gelebt                                | 36%    | 34%      | 38%      |
|   | Erwerbstätigkeit nicht reduziert                         | 40%    | 52%      | 19%      |
|   | Ja, auf maximal 35 Stunden pro Woche                     | 2%     | 3%       | 2%       |
|   | Ja, auf maximal 30 Stunden pro Woche                     | 6%     | 5%       | 8%       |
|   | Ja, auf maximal 25 Stunden pro Woche                     | 4%     | 1%       | 9%       |
|   | Ja, auf maximal 20 Stunden pro Woche                     | 7%     | 3%       | 16%      |
|   | Ja, auf maximal 15 Stunden pro Woche                     | 1%     | 0%       | 4%       |
|   | Ja, auf weniger als 15 Stunden pro Woche                 | 3%     | 2%       | 5%       |
| <b>Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für ein Kind (Partner:in)</b>     | nie mit Kind im HH gelebt                                | 36%    | 34%      | 38%      |
|   | lebt ohne Partner  | 4%     | 3%       | 7%       |
|   | Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen                      | 21%    | 10%      | 40%      |
|   | Ja, für maximal 6 Monate                                 | 7%     | 7%       | 6%       |
|   | Ja, für mehr als 6 Monate bis maximal 12 Monate          | 9%     | 13%      | 3%       |
|   | Ja, für mehr als 12 Monate bis maximal 2 Jahre           | 13%    | 19%      | 3%       |
|   | Ja, für mehr als 2 Jahre                                 | 10%    | 14%      | 3%       |
| <b>Reduktion der eigenen Erwerbstätigkeit für ein Kind (Partner:in)</b> | nie mit Kind im HH gelebt                                | 36%    | 34%      | 38%      |
|   | lebt ohne Partner  | 4%     | 3%       | 7%       |
|   | Erwerbstätigkeit nicht reduziert                         | 32%    | 24%      | 46%      |
|   | Ja, auf maximal 35 Stunden pro Woche                     | 1%     | 1%       | 1%       |
|   | Ja, auf maximal 30 Stunden pro Woche                     | 7%     | 9%       | 3%       |
|   | Ja, auf maximal 25 Stunden pro Woche                     | 8%     | 11%      | 3%       |
|   | Ja, auf maximal 20 Stunden pro Woche                     | 7%     | 10%      | 1%       |
|   | Ja, auf maximal 15 Stunden pro Woche                     | 1%     | 2%       | 0%       |
|   | Ja, auf weniger als 15 Stunden pro Woche                 | 5%     | 7%       | 1%       |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen. Anm.: Aussage über Partner:in. Geschlecht in der Tabelle bezieht sich auf Respondent:in

Die Haushaltssituation ist wie folgt: 18 % leben alleine, 72 % mit einem Partner bzw. einer Partnerin, davon die Hälfte mit Kindern. Alleinerziehend sind 6 % der Befragten. Die Anteile variieren erwartungsgemäß zwischen Männern und Frauen, insbesondere ist der Anteil der Alleinerziehenden mit 11 % um 8 %-Punkte höher als bei Männern. Auch der Anteil der Alleinlebenden ist unter Frauen höher als bei Männern.

Insgesamt haben knapp zwei Drittel der Befragten jemals mit eigenen oder Kindern des Partners bzw. der Partnerin zusammengelebt.

Bei der Frage, ob sie die Erwerbstätigkeit für ein Kind unterbrochen haben, antworten Frauen erwartungsgemäß deutlich häufiger mit „ja“. Bezogen auf alle Befragten, die jemals mit einem Kind im Haushalt zusammengelebt haben, antworten 22 % der Frauen und 73 % der Männer, dass sie die Erwerbstätigkeit nicht unterbrochen haben. Von jenen Personen, die die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, geben 67 % der Frauen und nur 15 % der Männer eine Dauer von mehr als 12 Monaten an.

Auch eine stundenmäßige Reduktion der Arbeitszeit passiert deutlich öfter unter weiblichen Personen mit Personalverantwortung: 21 % der Männer und 70 % der Frauen, die mit einem Kind zusammenlebten, berichten von einer Arbeitszeitreduktion. Auf maximal 20 Wochenstunden reduzierten 33 % dieser 21 % der Männer, während 56 % der relevanten 70 % der Frauen dies taten.

Neben der eigenen Unterbrechung bzw. Reduktion der Erwerbstätigkeit wurde auch jene des Partners bzw. der Partnerin abgefragt. Hier zeigen sich wenig Unterschiede. Z. B. geben Frauen mit Personalverantwortung ähnlich häufig an, dass ihre Partner:innen die Erwerbstätigkeit für ein Kind unterbrachen oder reduzierten wie dies Männer mit Personalverantwortung taten (28 % vs. 27 % bzw. 17 % vs. 21 %).

### **6.1.2 Merkmale zur Erwerbstätigkeit und zum Unternehmen**

Im Schnitt sind den Befragten 12 Mitarbeiter:innen unterstellt. 56 % üben eine solche Führungsposition bereits mehr als 5 Jahre aus, 13 % sogar mehr als 20 Jahre.

Hinsichtlich der Hierarchieebene ordnen sich 11 % der Befragten dem oberen Management zu (13 % der Männer und 9 % der Frauen) und 41 % der Befragten dem mittleren Management.

Die Dauer der Beschäftigung im Unternehmen liegt beim Großteil der Befragten (56 %) über 10 Jahre und bei 28 % sogar über 20 Jahre. Dies trifft in viel höherem Ausmaß auf Männer zu (33 % vs. 19 %).

Die Wochenarbeitszeit der Befragten spiegelt ebenfalls die Geschlechterunterschiede wider: 34 % der Frauen arbeiten maximal 30 Wochenstunden, während dies nur auf 7 % der Männer zutrifft. Insgesamt liegt die durchschnittliche Arbeitszeit mit 42,7 und 37,1 Stunden für Männer bzw. Frauen über jener der Gesamtbevölkerung mit 39,6 und 31,5 Stunden (Quelle: Mikrozensus 2022), insbesondere bei Frauen.

**Tabelle 3: Merkmale zur Erwerbstätigkeit**

|   |                          | <b>Gesamt</b> | <b>männlich</b> | <b>weiblich</b> |
|---|--------------------------|---------------|-----------------|-----------------|
|   | Anzahl                   | 412           | 264             | 148             |
| <b>Anzahl unterstellte Mitarbeiter:innen</b>        | Mittelwert (5 %-trimmed) | 12,1          | 12,8            | 11,2            |
|   | 1                        | 11%           | 9%              | 16%             |
|   | 2-4                      | 40%           | 42%             | 37%             |
|   | 6-10                     | 20%           | 20%             | 20%             |
|   | 11-50                    | 19%           | 19%             | 20%             |
|   | > 50                     | 9%            | 10%             | 7%              |
| <b>Dauer der Position mit Personalverantwortung</b> | Mittelwert               | 8,6           | 9,5             | 6,9             |
|   | Bis 1 Jahr               | 8%            | 8%              | 8%              |
|   | 1 bis 5 Jahre            | 36%           | 32%             | 43%             |
|   | 5 bis 10 Jahre           | 20%           | 19%             | 22%             |
|   | 10 bis 20 Jahre          | 23%           | 25%             | 19%             |
|   | > 20 Jahre               | 13%           | 16%             | 8%              |
| <b>Hierarchieebene</b>                              | Unteres Management       | 48%           | 48%             | 48%             |
|   | Mittleres Management     | 41%           | 40%             | 43%             |
|   | Oberes Management        | 11%           | 13%             | 9%              |
| <b>Dauer der Beschäftigung im Unternehmen</b>       | Mittelwert               | 13,9          | 15,4            | 11,3            |
|   | Bis 1 Jahr               | 5%            | 5%              | 6%              |
|   | 1 bis 5 Jahre            | 18%           | 14%             | 24%             |
|   | 5 bis 10 Jahre           | 20%           | 19%             | 22%             |
|   | 10 bis 20 Jahre          | 28%           | 28%             | 29%             |
|   | > 20 Jahre               | 28%           | 33%             | 19%             |
| <b>Wochenarbeitszeit</b>                            | Mittelwert (5 %-trimmed) | 40,7          | 42,7            | 37,1            |
|   | bis 20 h                 | 6%            | 4%              | 9%              |
|   | 21-25 h                  | 4%            | 1%              | 11%             |
|   | 26-30 h                  | 6%            | 2%              | 14%             |
|   | 31-35 h                  | 4%            | 3%              | 7%              |
|   | 36-40 h                  | 37%           | 42%             | 28%             |
|   | 41-50 h                  | 35%           | 41%             | 24%             |
|   | > 50 h                   | 8%            | 8%              | 7%              |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Bezüglich der Größe der Unternehmen, in denen die Befragten arbeiten, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Männer mit Personalverantwortung arbeiten deutlich häufiger in großen Unternehmen. So arbeiten 12 % der Männer und 21 % der Frauen in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. In Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten arbeiten 59 % der Männer und 41 % der Frauen. Aus der Mikrozensus-Erhebung zeigt sich eine sehr ähnliche Verteilung. Zusätzlich ermöglicht der Mikrozensus auch eine Auswertung für die Gesamtbevölkerung, also für Beschäftigte mit und ohne Leitungsfunktion: hier sind die Geschlechterunterschiede geringer und insgesamt arbeiten mehr Personen in kleineren

Unternehmen: 25 % der Männer und 29 % der Frauen arbeiten in Unternehmen mit maximal 10 Beschäftigten.

**Tabelle 4: Eigenschaften des Unternehmens**

|   |                    | <b>Gesamt</b> | <b>männlich</b> | <b>weiblich</b> |
|---|--------------------|---------------|-----------------|-----------------|
|   | Anzahl             | 412           | 264             | 148             |
| <b>Anzahl Beschäftigte im Unternehmen</b>                           | < 5                | 8%            | 6%              | 11%             |
|   | 5-9                | 8%            | 6%              | 10%             |
|   | 10-50              | 20%           | 17%             | 26%             |
|   | 51-100             | 12%           | 13%             | 11%             |
|   | 101-500            | 18%           | 21%             | 14%             |
|   | 501-1000           | 8%            | 8%              | 7%              |
|   | > 1000             | 26%           | 30%             | 20%             |
| <b>Branche</b>  | Produktion         | 11%           | 14%             | 6%              |
|   | Bau                | 5%            | 6%              | 3%              |
|   | IT                 | 6%            | 8%              | 3%              |
|   | Verkehr, Logistik  | 6%            | 9%              | 1%              |
|   | Handel, Vertrieb   | 13%           | 14%             | 13%             |
|   | Gastgewerbe        | 4%            | 3%              | 7%              |
|   | Gesundheit         | 9%            | 6%              | 16%             |
|   | Andere Branche     | 44%           | 41%             | 51%             |
| <b>Frauenanteil im Unternehmen</b>                                  | Mittelwert         | 45            | 37,5            | 58,4            |
|   | Bis 25 %           | 31%           | 40%             | 16%             |
|   | > 25-50 %          | 32%           | 31%             | 33%             |
|   | > 50-75 %          | 19%           | 19%             | 18%             |
|   | > 75 %             | 18%           | 10%             | 33%             |
| <b>Verbreitung von Teilzeitarbeit im Unternehmen</b>                | Nicht verbreitet   | 11%           | 13%             | 8%              |
|   | Wenig verbreitet   | 37%           | 44%             | 25%             |
|   | Verbreitet         | 32%           | 29%             | 36%             |
|   | Sehr verbreitet    | 20%           | 14%             | 30%             |
| <b>Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen im Unternehmen</b> | Nicht verbreitet   | 17%           | 14%             | 22%             |
|   | Wenig verbreitet   | 27%           | 26%             | 29%             |
|   | Verbreitet         | 28%           | 32%             | 22%             |
|   | Sehr verbreitet    | 28%           | 28%             | 27%             |
| <b>Zertifizierung des Unternehmens als familienfreundlich</b>       | zertifiziert       | 34%           | 36%             | 32%             |
|   | nicht zertifiziert | 37%           | 34%             | 42%             |
|   | weiß nicht         | 29%           | 30%             | 26%             |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Hinsichtlich der Branche werden die von Männern und Frauen dominierten Bereiche sichtbar: Insgesamt 37 % der Männer mit Personalverantwortung sind in den Branchen Produktion, Bau, IT und Verkehr/Logistik tätig, während die vier Branchen nur 14 % der Frauen mit Perso-

nalverantwortung abdecken. In Handel und Vertrieb ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen, in Gastgewerbe und Gesundheit dominieren Frauen (23 % vs. 9 %). 44 % der Befragten teilen sich auf die sonstigen 18 Branchen auf.

Der Frauenanteil in den Unternehmen wird mit durchschnittlich 45 % angegeben, was sich gut mit dem Frauenanteil unter allen Beschäftigten aus dem Mikrozensus deckt. Der Frauenanteil in den Unternehmen der weiblichen Befragten beträgt dabei 58,4 % und jener der männlichen 37,5 %.

In Zusammenhang mit dem Frauenanteil steht die Verbreitung von Teilzeit in Unternehmen: Insgesamt ist in gut der Hälfte der Unternehmen Teilzeit (sehr) verbreitet. In den Unternehmen der weiblichen Befragten beträgt der Anteil 66 %. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle zeigt einen anderen Trend. Diese sind in 56 % der Unternehmen verbreitet. In den Unternehmen der männlichen Befragten liegt der Anteil hier sogar höher mit 60 %.

Ca. ein Drittel der Befragten arbeitet in einem Unternehmen, das als familienfreundlich zertifiziert ist, wobei hier ein weiteres Drittel nicht darüber Bescheid weiß.

Bezüglich der gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz wissen, unabhängig vom Geschlecht, 60 % der Befragten Bescheid.

### 6.1.3 Verhalten, Wahrnehmung und Einstellung der befragten Führungskräfte

#### 6.1.3.1 Überblick

Den Befragten wurden insgesamt 28 Aussagen zu den drei Themen „eigenes familienunterstützendes Verhalten im Job als Führungskraft“, „Wahrnehmung des eigenen Unternehmens hinsichtlich Familienunterstützung“ und „persönliches Geschlechterrollenverständnis“ vorgelegt. Die 28 Aussagen stammen zum Großteil von drei etablierten Skalen, der „Family Supportive Supervisor“ Skala (FSSB, Hammer 2013), der „Family Supportive Organizational Behavior“ Skala (FSOP, Allen 2001) und der „Gender Role Attitude“ Skala (GRA) (Lomazzi und Seddig 2020).

Das Prinzip einer Skala ist es, eine bestimmte Dimension (z. B. das Geschlechterrollenverständnis) mit Hilfe einer Anzahl von sogenannten Items zu erheben und anschließend die Ergebnisse der Einzelaussagen zu einem Wert zu verrechnen. Gerade bei komplexen Dimensionen kann auf diese Weise ein breiteres Spektrum an Aspekten abgedeckt werden und die Messung der Dimension insgesamt verbessert werden, als dies bei Einzelitems der Fall wäre. Für die vorliegende Studie werden sowohl die Ergebnisse der (aggregierten) Skalen als auch der einzelnen Items dargestellt, da so die Zusammensetzung der Skalen transparent gemacht werden kann und einzelne Items Antworten auf bestimmte Aspekte des Verhaltens, der Wahrnehmung und der Einstellung von Führungskräften liefern können.

Die **FSSB-Skala** setzt sich aus vier Aussagen zusammen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Nicht-Beruflichem aus unterschiedlichen Blickwinkeln behandeln: Die Unterstützung von Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarkeit, die Organisation der Abteilung im Sinne besserer Vereinbarkeit, das Aufzeigen effektiver Verhaltensweisen zur besseren Vereinbarkeit und das eigene Empfinden beim Ansprechen von Vereinbarkeitsthemen. Die Skala wurde um drei thematisch

verwandte Aussagen ergänzt, nämlich, ob Mitarbeiter:innen in Elternteilzeit oder nach einer Elternkarenz weniger produktiv bzw. ambitioniert wahrgenommen werden und ob werdende Eltern proaktiv bezüglich einer Arbeitsmodifikation angesprochen werden. Alle sieben Aussagen wurden auf einer fünfstufigen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ bewertet.

Die **FSOP-Skala** setzt sich aus fünf Aussagen zum Leitbild des Unternehmens zusammen, die thematisieren, inwieweit das Unternehmen von ihren Mitarbeiter:innen annimmt, Berufliches über Privates zu stellen bzw. private Anliegen vom Beruf fernzuhalten. Ergänzend wurde eine Aussage zur unternehmensinternen Vorgehensweise bei Karenz und Stundenreduktion vorgelegt. Alle sechs Aussagen wurden ebenfalls anhand einer fünfstufigen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ beantwortet.

Das **Geschlechterrollenverständnis** wird mit Hilfe der GRA (Gender Rolle Attitudes)-Skala gemessen, die sieben Aussagen zur Berufstätigkeit von Müttern und zur Eignung von Männern und Frauen für berufliche und politische Verantwortungen umfasst. Zwei weitere relevante Items zu Haushalt und Kinderbetreuung aus einer früheren Version der Skala wurden ergänzt. Alle neun Items wurden auf einer vierstufigen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ bewertet.

### 6.1.3.2 Familienunterstützendes Verhalten

Anhand von sieben Items wurde das Verhalten der Befragten hinsichtlich ihres familienunterstützenden Verhaltens im Rahmen ihres Jobs als Führungskraft erhoben. Für jede Frage gab es fünf Antwortmöglichkeiten von 1 für „stimme gar nicht zu“ bis 5 für „stimme voll zu“. Die Antworten sind in Abbildung 2 nach Frage und Antwortmöglichkeit ausgewertet. Abbildung 3 zeigt die Geschlechterunterschiede im Antwortverhalten, nämlich jeweils den Anteil der Männer und Frauen, die mit der höchsten Kategorie im Sinne des familienunterstützenden Verhaltens geantwortet haben. Für die Fragen 1 bis 5 ist dies die Kategorie „stimme voll zu“, für die negativ formulierten Fragen 6 und 7 ist es die Kategorie „stimme gar nicht zu“.

Das erste Item behandelt das persönliche Empfinden beim Ansprechen von Vereinbarkeitsthemen. Gut drei Viertel der Befragten stimmen der Aussage (sehr) zu, dass sie sich wohlfühlen, mit ihren Mitarbeiter:innen über Vereinbarkeitsthemen zu reden. Der Anteil derer, die der Aussage sehr zustimmen, ist bei Frauen mit 37 % um 8 Prozentpunkte höher als bei Männern.

Auch das Aufzeigen effektiver Verhaltensweisen zur besseren Vereinbarkeit wird von drei Viertel der Befragten zustimmend beantwortet; der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist mit 31 bzw. 26 % geringer als bei der Aussage zum persönlichen Empfinden.

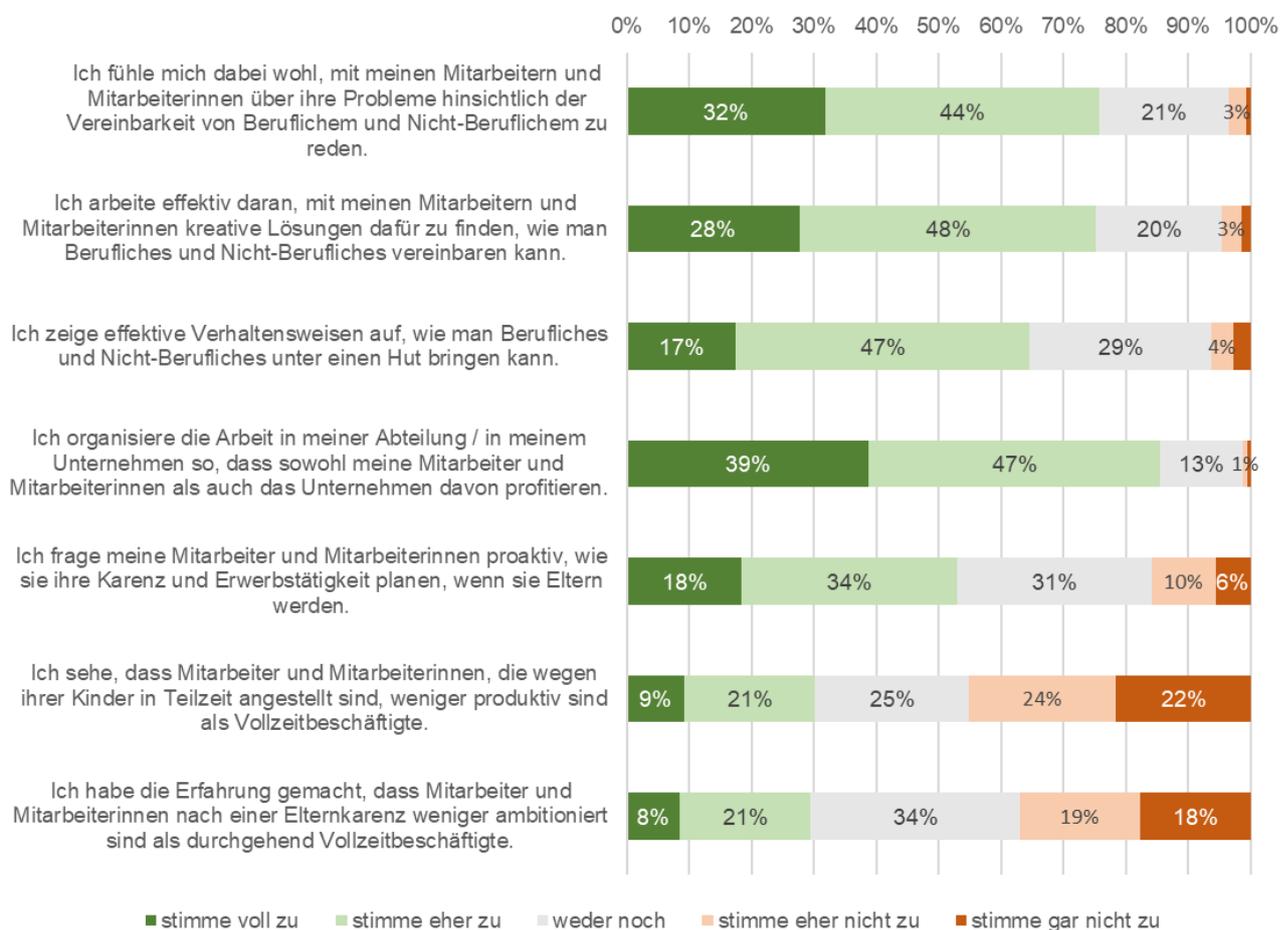
Geringer ist die Zustimmung mit 64 % zur Aussage, inwieweit den Mitarbeiter:innen effektive Verhaltensweisen zur besseren Vereinbarkeit aufgezeigt werden. 24 % der Frauen und nur 14 % der Männer stimmen der Aussage sehr zu.

Das vierte Item behandelt die Organisation der Abteilung im Sinne besserer Vereinbarkeit. Hier liegt die Zustimmung mit 86 % am höchsten, und der Geschlechterunterschied im Antwortverhalten ist am geringsten.

56 % stimmen der Aussage zu, dass sie Mitarbeiter:innen, die Eltern werden, proaktiv auf Arbeitsmodifikationen ansprechen. Der Geschlechterunterschied ist hier groß mit 26 % der Frauen und 14 % der Männer, die sehr zustimmen.

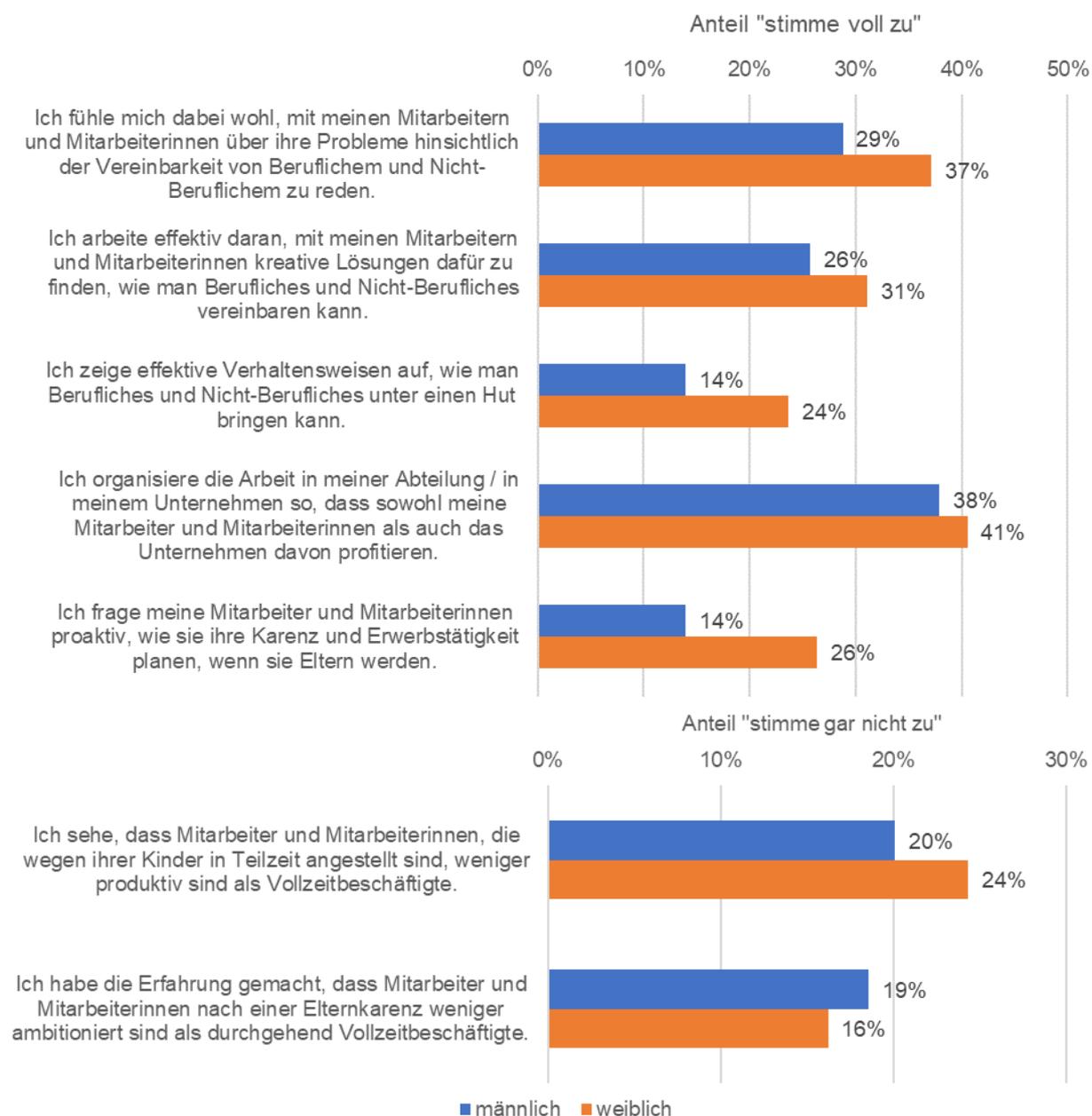
Die Aussagen, dass Mitarbeiter:innen in Elternteilzeit weniger produktiv bzw. nach einer Elternkarenz weniger ambitioniert sind, lehnen 46 bzw. 37 % der Befragten ab; weitere 25 bzw. 34 % antworten mit „weder noch“ auf die beiden Items. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist gering. Bei der Aussage bezüglich der Elternkarenz dreht sich der Geschlechtereffekt sogar um: mehr Männer stimmen der Aussage gar nicht zu als Frauen (19 vs. 16 %).

**Abbildung 2: Familienunterstützendes Verhalten (Häufigkeitsverteilung)**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

**Abbildung 3: Familienunterstützendes Verhalten (% volle Zustimmung nach Geschlecht)**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

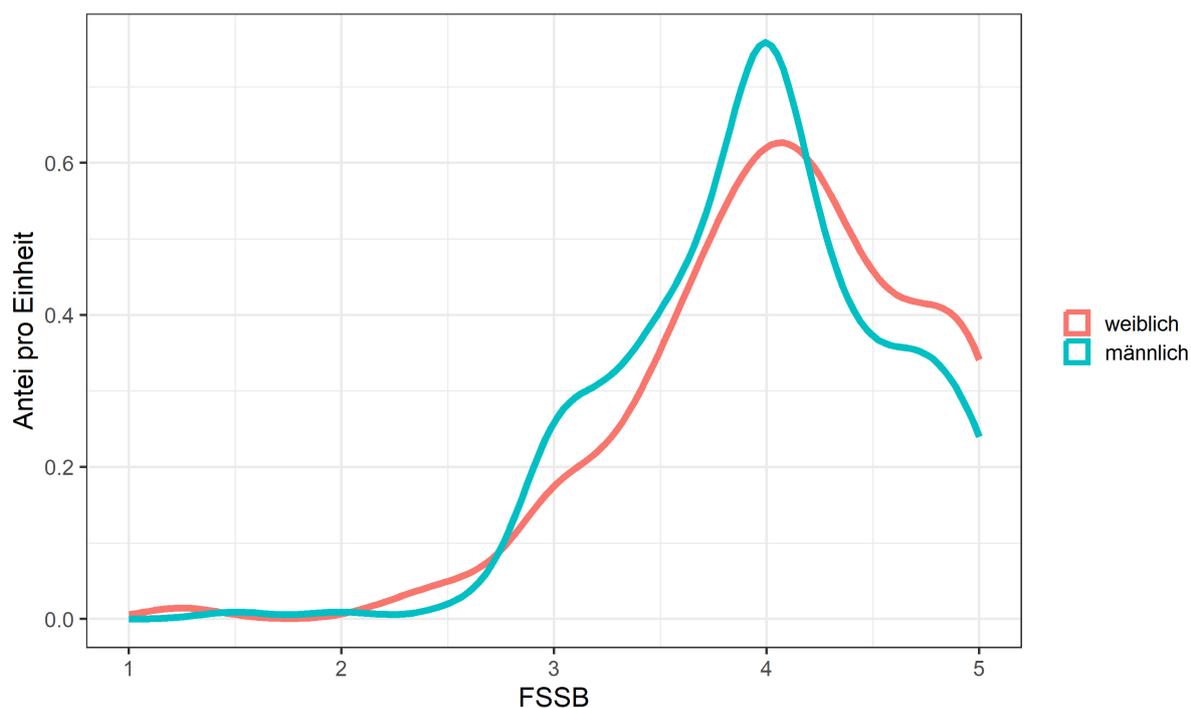
Die ersten vier, in Abbildung 2 angeführten Items, sind Teil der FSSB-Skala. Der Skalenwert<sup>2</sup> für jede befragte Person wird mit Hilfe des Mittelwerts der vier Items errechnet und kann analog zu den Einzelitems zwischen 1 und 5 variieren. Der Wert 1 steht für das geringstmögliche und der Wert 5 für das höchstmögliche familienunterstützende Verhalten.

<sup>2</sup> In Abschnitt 6.1.3.1 wird erläutert, warum die Bildung von Skalen die Aussagekraft von Einzelitems erhöhen können.

Wertet man die FSSB-Skalenwerte aus, ergibt sich ein Mittelwert über alle Befragten von 4,0, d. h. die Befragten geben durchschnittlich ein hohes Maß an familienunterstützendem Verhalten an. Für weibliche Befragte ist dieser Wert geringfügig höher mit 4,05 als für männliche Befragte (3,95).

Abbildung 4 geht in der Aussagekraft über den Mittelwert pro Geschlecht hinaus und liefert einen vollständigen Blick auf die Verteilung der FSSB-Werte für Männer und Frauen. Auf der horizontalen Achse sind die möglichen FSSB-Werte aufgetragen von 1 für das geringstmögliche und 5 für das höchstmögliche familienunterstützende Verhalten. Die Linien zeigen, wie häufig die jeweiligen FSSB-Werte von den weiblichen bzw. männlichen Befragten erreicht werden. Werte unter 2,5 treten insgesamt sehr selten auf. Am häufigsten erreichen sowohl männliche als auch weibliche Führungskräfte einen FSSB-Wert von ca. 4. Frauen unterscheiden sich dahingehend, dass sie häufiger Werte über 4 erreichen als Männer.

**Abbildung 4: FSSB-Verteilung nach Geschlecht**



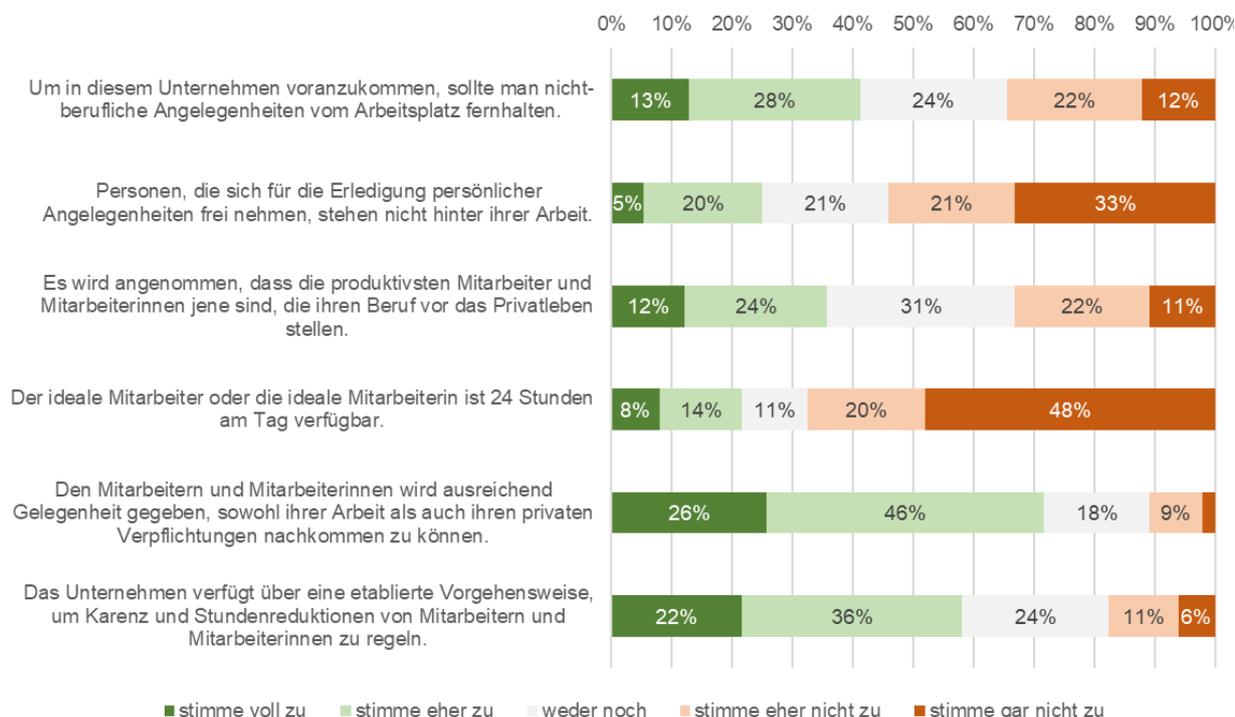
Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Potenzielle Vergleichswerte zur Einordnung der FSSB-Werte der vorliegenden Erhebung existieren aus rezenten Studien wie der International Study of Work and Family (ISWAF) (Beham et al. 2023). Dort lag der Mittelwert für österreichische Erwerbstätige bei 3,3, also um einiges niedriger. Hier muss aber berücksichtigt werden, dass im Rahmen der ISWAF die Fragen zum bzw. zur Vorgesetzten gestellt wurden, unabhängig von der Position der Person im Unternehmen, während im vorliegenden Fall die FSSB-Merkmale von Führungskräften zu ihren eigenen Einstellungen in ihrer Funktion als Vorgesetzte beantwortet wurden. Das heißt, der Blick auf das eigene familienunterstützende Verhalten scheint positiver auszufallen als die Einschätzung durch die gesamte Belegschaft eines Unternehmens.

### 6.1.3.3 Familienunterstützung durch das eigene Unternehmen

Anhand von sechs Items wurde die Wahrnehmung der Befragten zu ihrem eigenen Unternehmen hinsichtlich dessen Familienunterstützung erhoben. Die ersten fünf, in Abbildung 5 angeführten Items, sind Teil der FSOP-Skala, die in Abbildung 6 getrennt für Männer und Frauen dargestellt ist. Geschlechterunterschiede auf Itemebene werden in Abbildung 7 in Form des Anteils an Männern bzw. Frauen, die mit der höchsten Kategorie im Sinne der Familienunterstützung des Unternehmens geantwortet haben, gezeigt. Befragte mit Personalverantwortung waren überdurchschnittlich mit einem Mittelwert von 3,39, also ähnlich hoch wie in der vorliegenden Stichprobe.

**Abbildung 5: Wahrnehmung des Unternehmens (Häufigkeitsverteilung)**

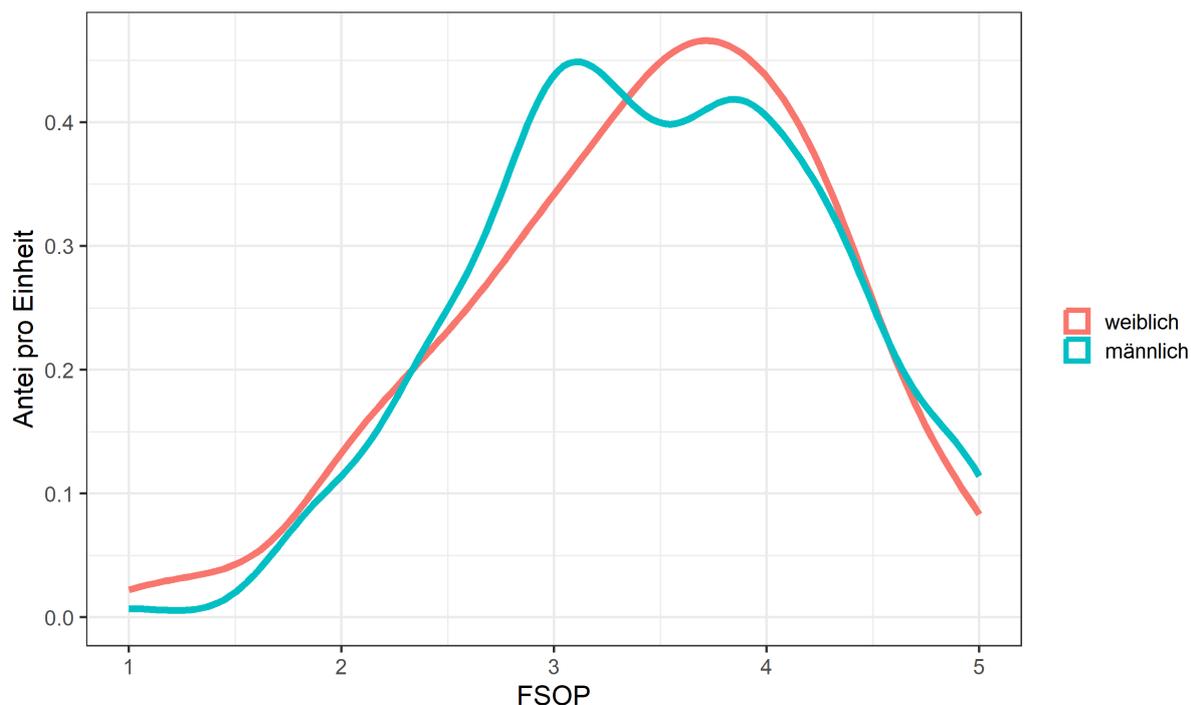


Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Insgesamt sind vier Items der FSOP-Skala negativ im Sinne der Familienunterstützung formuliert; ein weiteres Item und das Zusatzitem sind positiv formuliert. Analog zu den FSSB-Items kann jedes Item Werte von 1 für „stimme gar nicht zu“ bis 5 für „stimme voll zu“ annehmen.

Der FSOP-Skalenwert bildet sich aus dem Mittelwert der ersten fünf Items, wobei alle negativ formulierten Items im Vorhinein umkodiert wurden: ein Wert von 5 steht somit für eine volle Zustimmung zu positiv formulierten Items oder für „stimme gar nicht zu“ bei negativ formulierten Items. Analog gilt für die Interpretation des FSOP-Skalenwerts, dass 5 für eine höchstmögliche Familienunterstützung des Unternehmens steht und 1 für die geringstmögliche.

**Abbildung 6: FSOP nach Geschlecht**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Sowohl inhaltlich als auch statistisch signifikant korreliert sind v.a. die ersten vier Items, die abfragen, inwieweit folgende negativ formulierten Aussagen dem Leitbild des Unternehmens entsprechen. Die Zustimmung liegt bei 36 bzw. 41 % für die folgenden beiden Aussagen:

- Es wird angenommen, dass die produktivsten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jene sind, die ihren Beruf vor das Privatleben stellen.
- Um in diesem Unternehmen voranzukommen, sollte man nicht-berufliche Angelegenheiten vom Arbeitsplatz fernhalten.

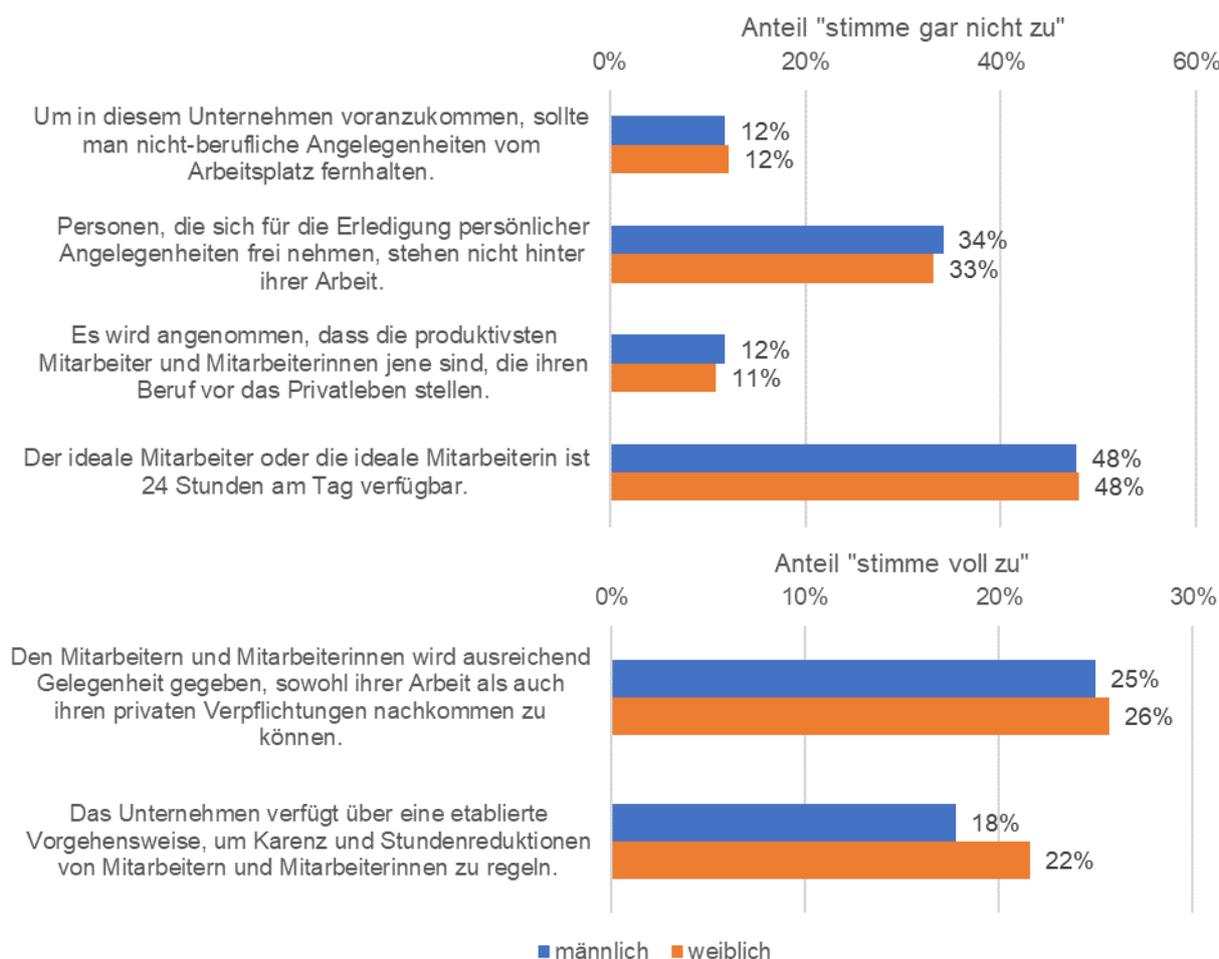
Mit der stärksten Ablehnung von 68 % antworten die Befragten auf die negativ formulierte Aussage, dass aus Sicht des Unternehmens der bzw. die ideale Mitarbeiter:in 24 Stunden am Tag verfügbar ist. Gut die Hälfte der Befragten stimmt nicht zu, dass folgende Aussage dem Leitbild des Unternehmens entspricht: „Personen, die sich für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten frei nehmen, stehen nicht hinter ihrer Arbeit.“ Immerhin ein Viertel der Befragten meint jedoch, dass dies dem Leitbild des Unternehmens entspricht.

Die Zustimmung zu den beiden, im Sinne der Familienunterstützung positiv formulierten Leitbildern des Unternehmens, liegt bei 72 bzw. 58 %. Diese thematisieren, dass den Mitarbeiter:innen ausreichend Gelegenheit geboten wird, ihren beruflichen und privaten Verpflichtungen nachzukommen und dass das Unternehmen über eine etablierte Vorgehensweise zur Regelung von Arbeitsmodifikationen (Karenz oder Stundenreduktion) verfügt.

Geschlechterunterschiede fallen bei den Antworten auf die Einzelitems gering aus. Nur beim Zusatzitem zur Aussage zu etablierten Vorgehensweisen bei Arbeitsmodifikationen stimmen mehr Frauen sehr zu als Männer (22 vs. 18 %). Ansonsten liegen die Differenzen bei maximal einem Prozentpunkt.

Wertet man die FSOP-Skala in ihrer aggregierten Form aus, ergibt sich ein Mittelwert über alle Befragten von 3,45. Auch hier sind die Geschlechterunterschiede gering mit einem Wert von 3,43 für Frauen und 3,46 für Männer. Zur Einordnung der Werte kann analog zur FSSB-Skala wiederum die ISWAF-Studie herangezogen werden (Beham et al. 2023). Dort lag der Mittelwert für österreichische Erwerbstätige, also Personen mit und ohne Personalverantwortung, bei durchschnittlich 3,25 mit nahezu identischen Werten für Männer und Frauen. Die Werte für Befragte mit Personalverantwortung waren überdurchschnittlich mit einem Mittelwert von 3,39, also ähnlich hoch wie in der vorliegenden Stichprobe.

**Abbildung 7: Wahrnehmung des Unternehmens (% keine Zustimmung nach Geschlecht)**



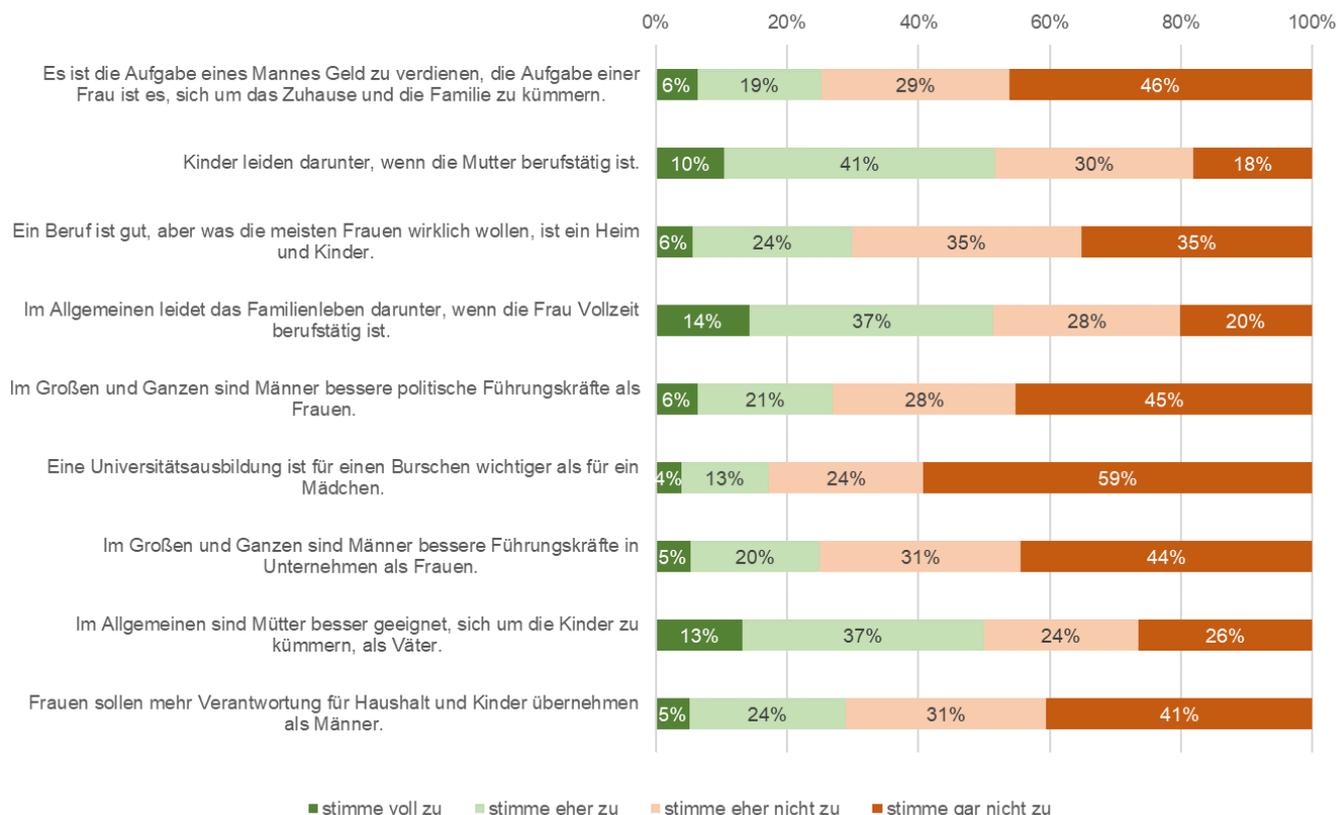
Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

#### 6.1.3.4 Geschlechterrollenverständnis

Anhand von neun Items wurde das Geschlechterrollenverständnis der Befragten erhoben. Die ersten sieben, in Abbildung 8 angeführten Items, sind Teil der GRA-Skala aus der aktuellen 5. Welle des European Value Survey (EVS). Diese umfassen Aussagen zur Berufstätigkeit von Müttern und zur (unterschiedlichen) Eignung von Männern und Frauen für berufliche und politische Verantwortungen. Zwei weitere Items thematisieren die Rollenverteilung in Haushalt und bei der Kinderbetreuung.

Alle neun abgefragten Items sind negativ im Sinne eines egalitären Geschlechterrollenverständnisses formuliert und können Werte von 1 für „stimme gar nicht zu“ bis 4 für „stimme voll zu“ annehmen. Sowohl inhaltlich als auch statistisch sind alle neun Items signifikant korreliert.

**Abbildung 8: Geschlechterrollenverständnis (Häufigkeitsverteilung)**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

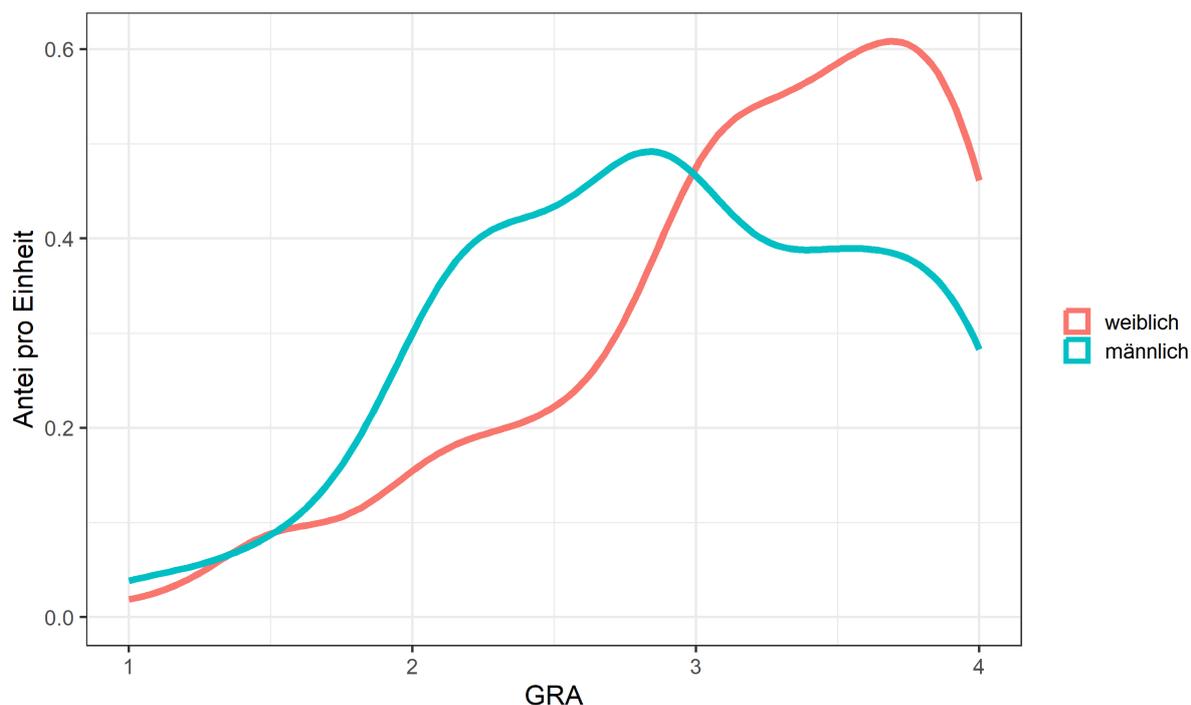
Der GRA-Skalenwert bildet sich aus dem Mittelwert der ersten sieben Items. Alle Items wurden im Vorhinein umkodiert, sodass ein Wert von 4 für „stimme gar nicht zu“ steht. Sowohl für die Interpretation der Einzelitems als auch des GRA-Skalenwerts gilt, dass 4 für ein möglichst egalitäres Rollenverständnis steht und 1 für ein nicht egalitäres.

Geschlechterunterschiede auf Itemebene werden in Abbildung 10 in Form des Anteils an Männern bzw. Frauen, die mit der höchsten Kategorie im Sinne eines egalitären Geschlechterrollenverständnisses geantwortet haben, gezeigt. Die GRA-Skala ist zusätzlich in Abbildung 9 getrennt für Männer und Frauen dargestellt.

Die höchste Zustimmung mit rund 50 %, und damit die geringste Ablehnung, besteht bei Aussagen, in denen die Rolle der Mutter in Bezug auf Kinder und Familie thematisiert wird: Der Aussage „Kinder leiden darunter, wenn die Mutter berufstätig ist“ stimmen 51 % der Befragten zu, 49 % lehnen die Aussage ab. Ähnliche Ergebnisse liefern die Aussagen „Im Allgemeinen leidet das Familienleben darunter, wenn die Frau Vollzeit berufstätig ist“ und „Im Allgemeinen sind Mütter besser geeignet, sich um die Kinder zu kümmern, als Väter“ mit 51 bzw. 50 % Zustimmung. Die Geschlechterunterschiede beim Antwortverhalten für die drei Aussagen sind variabel: während ein ca. doppelt so hoher Anteil von Frauen die Aussagen, dass Kinder leiden

und Mütter besser für die Kinderbetreuung geeignet sind, stark ablehnen (siehe Abbildung 10), gibt es zur Aussage zum Familienleben kaum Unterschiede im Antwortverhalten.

**Abbildung 9: GRA nach Geschlecht**



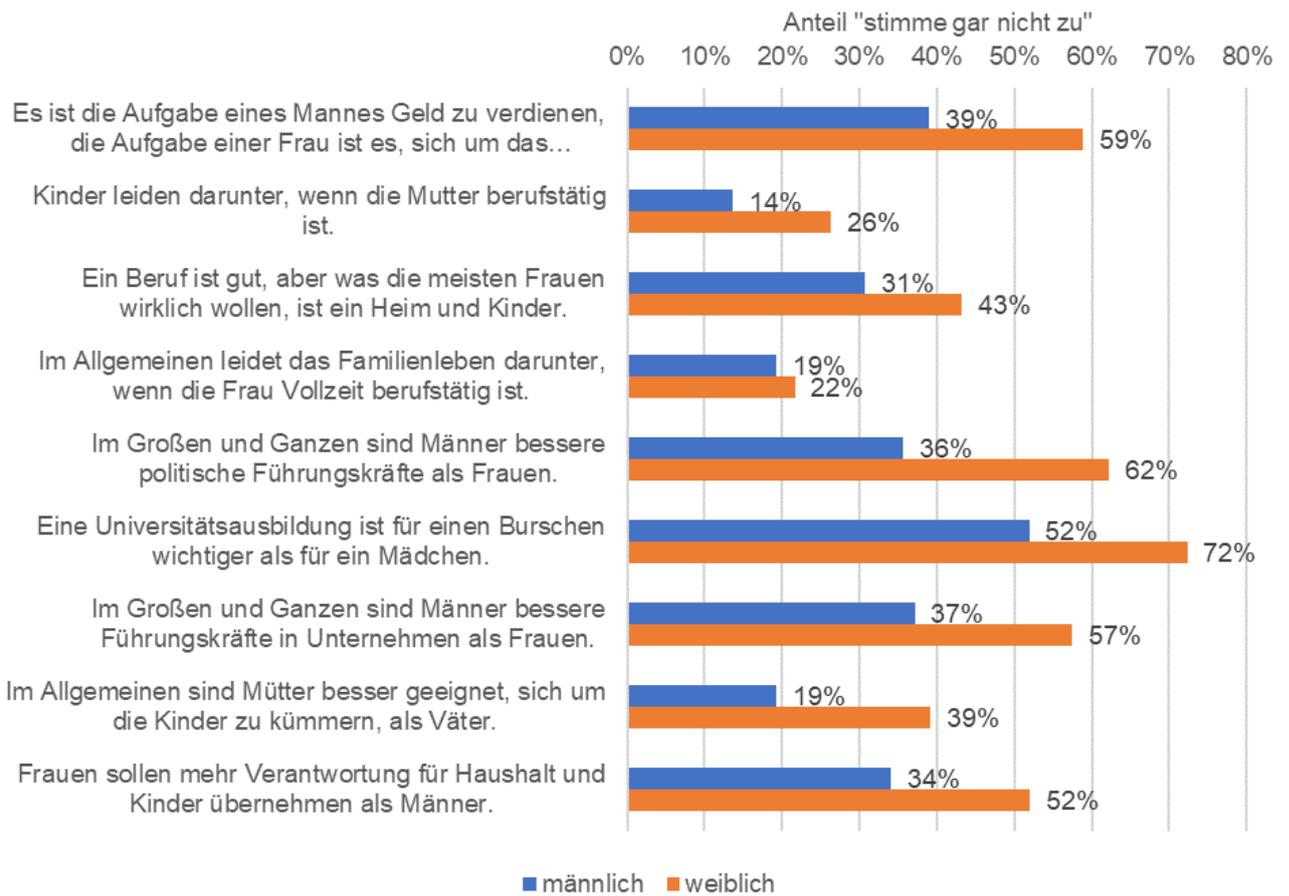
Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Für alle anderen sechs Aussagen zum Geschlechterrollenverständnis gilt, dass sie von mindestens 70 % der Befragten abgelehnt werden. Mit 83 % besonders hoch ist die Ablehnung zur Aussage „Eine Universitätsausbildung ist für einen Burschen wichtiger als für ein Mädchen“. Insgesamt gibt es bei allen sechs Aussagen wieder große Geschlechterunterschiede. So stimmten 62 % der Frauen und 36 % der Männer der Aussage „Im Großen und Ganzen sind Männer bessere politische Führungskräfte als Frauen“ gar nicht zu.

Neben den Einzelaussagen wird in Abbildung 9 die Verteilung des GRA-Scores dargestellt. Analog zu den Auswertungen der Einzelitems zeigt sich auch hier ein deutlicher Geschlechterunterschied mit höheren GRA-Scores für Frauen als für Männer. Der durchschnittliche GRA-Wert beträgt 2,98, für Frauen 3,17 und für Männer 2,88 auf der Skala von 1 bis 4.

Zur Einordnung der Werte dienen entsprechende Auswertungen der österreichischen Daten der aktuellen Welle 5 des European Value Survey (EVS). Der Gesamtmittelwert über alle Befragten beträgt 2,95 (Männer: 2,87 und Frauen 3,03). Schränkt man auf die Vergleichspopulation der Beschäftigten mit Personalverantwortung ein, ergibt sich ein Mittelwert von 3,04. Der Wert für Frauen mit Personalverantwortung ist mit 3,18 nahezu identisch zur vorliegenden Befragung. Der Wert für Männer mit 2,95 liegt etwas höher.

**Abbildung 10 Geschlechterrollenverständnis (% keine Zustimmung nach Geschlecht)**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

## 6.2 Wie bewerten Führungskräfte die Anliegen der Väter

Alle Teilnehmer:innen der Studie sind Führungskräfte mit Personalverantwortung. Ihnen wurden jeweils vier Szenarien, sogenannte Vignetten, mit kurzen Beschreibungen vorgelegt. Eine genaue Beschreibung der Vignetten ist im Methodenteil (Kapitel 5.4) enthalten.

Entsprechend der in Kapitel 4.2 vorgenommenen theoretischen Einordnung wurden zu jeder Vignette sieben Fragen bzw. Einschätzungen vorgelegt, um die folgenden unterschiedlichen Dimensionen, auch Outcomes genannt, erfassen zu können:

1. „**persönlich unterstützen**“: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie persönlich das Vorhaben des Mitarbeiters unterstützen?
2. „**befördern**“: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie persönlich diesen Mitarbeiter nach seiner Arbeitsmodifikation bei entsprechender Leistung für eine Beförderung vorsehen?
3. „**Unternehmen unterstützend**“: Wie wahrscheinlich ist es, dass Ihr Unternehmen ein derartiges Anliegen unterstützt?
4. „**gut bewältigbar**“: Wie wahrscheinlich ist es, dass Ihr Unternehmen die Herausforderungen in Zusammenhang mit der geplanten Arbeitsmodifikation des Mitarbeiters gut bewältigen kann?
5. „**ambitioniert**“: Der Mitarbeiter ist im Job ambitioniert (Zustimmung).
6. „**oberste Priorität**“: Für diesen Mitarbeiter hat der Job oberste Priorität (Zustimmung).
7. „**weitere Forderungen**“: Der Mitarbeiter wird in Zukunft weitere Forderungen stellen (Elternteilzeit, Führung in Teilzeit) – Zustimmung.

Die Bewertung erfolgte jeweils anhand einer sechsstufigen Skala beginnend mit 0 für „gar nicht wahrscheinlich“ bzw. „stimme gar nicht zu“ bis 5 für „sehr wahrscheinlich“ bzw. „stimme sehr zu“. Eine neutrale Mittelkategorie ist somit nicht gegeben, sondern drei Kategorien in die zustimmende Richtung und drei in die ablehnende Richtung. Bei der Mittelung von mehreren Bewertungen können sich beliebige Werte zwischen 0 und 5 ergeben, ein Wert von 2,5 entspricht dann der neutralen Position.

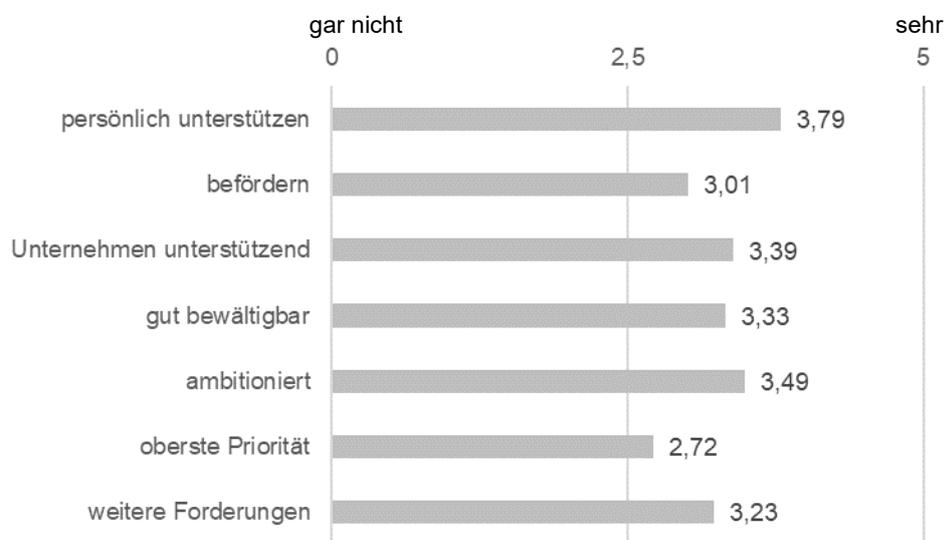
Die Outcomes 3 und 4 betreffen die Einschätzung des eigenen Unternehmens im Umgang mit dem fiktiven Mitarbeiter aus Sicht der befragten Führungskraft, während die restlichen fünf Outcomes die Einstellungen der Führungskraft selbst betreffen. Die ersten sechs Dimensionen sind positiv formulierte Bewertungsmerkmale, während die Dimension „weitere Forderungen“ hinsichtlich der Richtung nicht eindeutig festgelegt ist.

Im ersten Schritt werden die Outcomes unabhängig von den gezeigten Vignetten ausgewertet. Dies ist deswegen möglich, da alle Szenarien eine Arbeitszeitmodifikation von männlichen Arbeitskräften beschreiben und alle Befragten gleich häufig Vignetten vorgelegt bekommen, wo fiktive Mitarbeiter einen Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bzw. nach Karenz äußern. Somit lässt sich mit dieser Gesamtauswertung die erste Fragestellung beantworten, wie Führungskräfte männliche Arbeitskräfte bewerten, die mehr Kinderbetreuungsverantwortung übernehmen und ihre Arbeitszeit modifizieren wollen.

Abbildung 11 zeigt die mittleren Bewertungen über alle Befragten und Abbildung 12 die Häufigkeitsverteilung auf die sechs Antwortkategorien. Für die ersten sechs Dimensionen, die alle

positiv formuliert sind, zeigt sich ein durchschnittlich zustimmendes Antwortverhalten: Alle Mittelwerte liegen über dem neutralen Wert von 2,5. Am positivsten wird die Wahrscheinlichkeit eingestuft, dass man den Mitarbeiter "persönlich unterstützen" würde (Mittelwert 3,79), am geringsten – aber dennoch positiv – ist die Zustimmung zur Aussage, dass der Job für den Mitarbeiter "oberste Priorität" hat (Mittelwert 2,72).

**Abbildung 11: Mittelwerte der Bewertungen der Anliegen der Mitarbeiter**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Die Dimension „weitere Forderungen“ ist hinsichtlich der Richtung nicht eindeutig festgelegt: werden weitere Forderungen des Mitarbeiters antizipiert, kann dies als negative Bewertung ausgelegt werden oder als neutrale Information. Die Korrelationsmatrix (Tabelle 5) gibt u. a. Hinweise darauf, dass diese Dimension weitgehend unabhängig von den anderen sechs Dimensionen beantwortet wird (alle Korrelationskoeffizienten in der letzten Zeile der Tabelle sind nahe dem Wert 0).

**Tabelle 5: Korrelationen zwischen Vignettenoutcomes**

|                           | persönlich unterstützen | befördern | Unternehmen unterstützend | gut Bewältigbar | ambitioniert | oberste Priorität |
|---------------------------|-------------------------|-----------|---------------------------|-----------------|--------------|-------------------|
| befördern                 | 0,48                    |           |                           |                 |              |                   |
| Unternehmen unterstützend | 0,61                    | 0,44      |                           |                 |              |                   |
| gut bewältigbar           | 0,53                    | 0,41      | 0,62                      |                 |              |                   |
| ambitioniert              | 0,51                    | 0,53      | 0,44                      | 0,34            |              |                   |
| oberste Priorität         | 0,30                    | 0,51      | 0,33                      | 0,30            | 0,58         |                   |
| weitere Forderungen       | 0,03                    | 0,10      | 0,09                      | 0,15            | 0,07         | 0,11              |

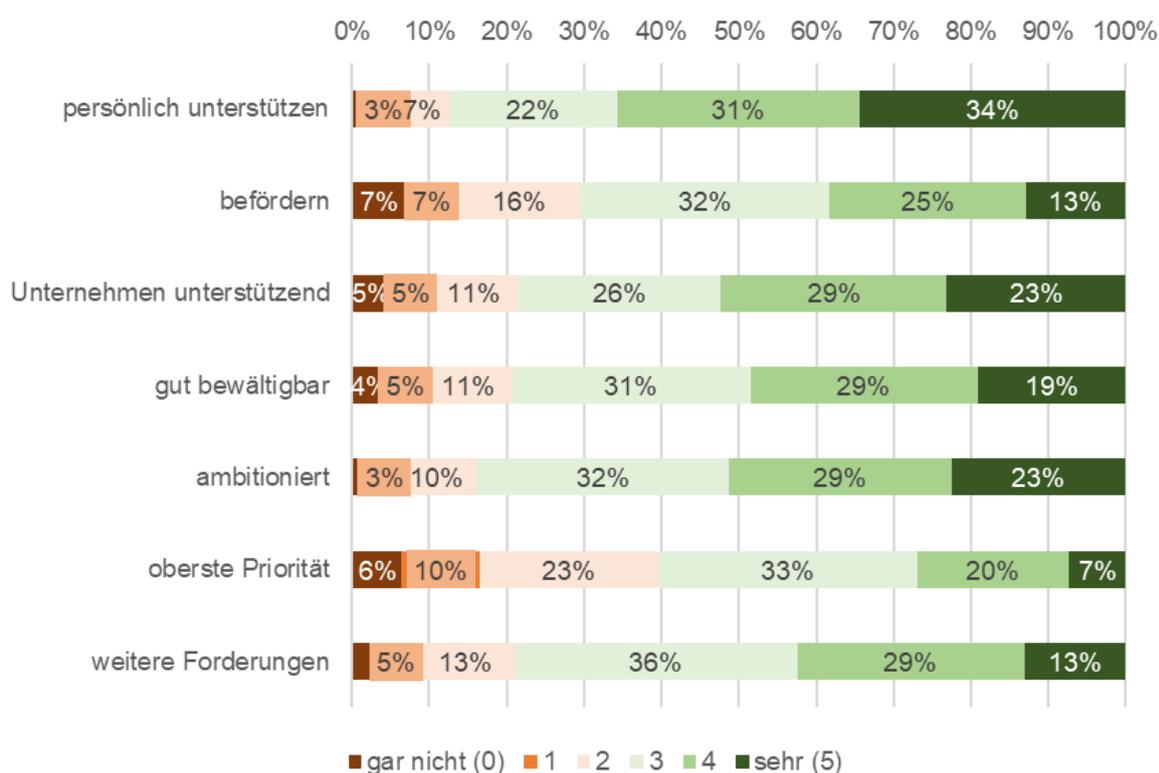
Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen. Anm.: Spearman Rang-Korrelationskoeffizienten. 0 bedeutet kein, 1 maximal positiver, -1 maximal negativer Zusammenhang.

Für die sechs positiv formulierten Dimensionen ist der Anteil an stark negativen Antworten gering und liegt zwischen 2 % für die Dimensionen „ambitioniert“ und 7 % für die Dimensionen „befördern“. Bezüglich der Wahl der positivsten Kategorie unterscheiden sich die Dimensionen

stark: 7 % wählen die positivste Antwortmöglichkeit bei „oberste Priorität“ und 34 % bei der Dimension „persönlich unterstützen“.

Die zentrale Frage, wie wahrscheinlich es ist, dass die Befragten das Vorhaben des Mitarbeiters persönlich unterstützen, wird – wie beschrieben – mit einer Durchschnittsbewertung von 3,79 auf der Skala von 0 für „gar nicht wahrscheinlich“ bis 5 für „sehr wahrscheinlich“ am positivsten bewertet. Laut der Auswertung nach den sechs Antwortkategorien in Abbildung 12 wird die Dimension in einem Drittel der Fälle mit „sehr wahrscheinlich“ bewertet und in 31 % der Fälle mit der zweithöchsten Kategorie. 88 % der Bewertungen zeigen in die positive Richtung. Dies bedeutet umgekehrt, dass nur ein sehr geringer Teil der Führungskräfte das Anliegen eines Vaters, seine Arbeitszeit substantziell zu reduzieren – entweder in Form einer Reduktion der Wochenarbeitszeit von Vollzeit auf 25 Stunden pro Woche oder in Form einer einjährigen Karenz – nicht unterstützt.

**Abbildung 12: Häufigkeiten der Bewertungskategorien für die Anliegen der Mitarbeiter**



Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Die persönliche Bewertung der Führungskraft wurde noch anhand von drei weiteren Dimensionen erfasst, nämlich „befördern“, „ambitioniert“ und „oberste Priorität“. Die Ambitioniertheit des Mitarbeiters wird mit einem Mittelwert von 3,49 am positivsten eingeschätzt. Nur eine Minderheit von 16 % der befragten Führungskräfte stuft Mitarbeiter, die eine Elternkarenz oder eine Reduktion der Arbeitszeit nach Geburt eines Kindes beantragen, als wenig oder nicht ambitioniert ein.

Bei der Frage, ob für diesen Mitarbeiter der Job oberste Priorität hat, ist die Zustimmung im Vergleich zu den anderen Dimensionen mit einem Mittelwert von 2,72 am geringsten. Für die

Interpretation muss beachtet werden, dass eine völlige Zustimmung zu dieser Frage auch unabhängig von den Anliegen eines Mitarbeiters unwahrscheinlicher ist als für andere Dimensionen. Somit sind die Absolutwerte für diese Frage nur bedingt mit anderen Dimensionen vergleichbar. Für relative Unterschiede zwischen Vignetten bzw. Befragten mit unterschiedlichen Merkmalsausprägungen, wie sie in den folgenden Kapiteln dargestellt werden, ist die Vergleichbarkeit gegeben. Aus der Korrelationsmatrix (Tabelle 5) ist erkennbar, dass Ambitioniertheit und „oberste Priorität“ relativ stark zusammenhängen (Korrelationskoeffizient = 0,58).

Schließlich wurde die Frage gestellt, ob die Führungskräfte den Mitarbeiter bei entsprechender Leistung für eine Beförderung vorsehen würden. Hier fällt die Bewertung ähnlich wie bei „oberster Priorität“ weniger positiv aus. 30 % geben eine (eher) negative Bewertung ab und die mittlere Bewertung liegt bei 3,01.

Zwei Merkmale untersuchen die Einschätzungen der Führungskräfte hinsichtlich des eigenen Unternehmens. Zum einen wurde die Frage gestellt, inwieweit das Unternehmen das Anliegen des Mitarbeiters unterstützen wird, zum anderen, ob das Unternehmen die Herausforderungen in Zusammenhang mit der geplanten Arbeitszeitmodifikation gut bewältigen kann. Die beiden Dimensionen werden sehr ähnlich bewertet. Die Durchschnittswerte fallen mit 3,39 bzw. 3,33 hoch aus und nur rund 20 % geben eine (eher) negative Bewertung ab. D. h. eine große Mehrheit der Führungskräfte schätzt auch die Reaktion des Unternehmens auf das Anliegen des Mitarbeiters positiv ein und hält die damit verbundenen Herausforderungen für das Unternehmen für bewältigbar.

Abgesehen vom derzeitigen Anliegen des Mitarbeiters antizipiert ein Großteil der Führungskräfte (78 %) in Zukunft weitere Forderungen des Mitarbeiters wie Elternteilzeit oder Führung in Teilzeit.

## 6.3 Einflussfaktoren auf die Bewertung der Väter

Das vorige Kapitel untersuchte die Absolutwerte der sieben Vignettenbewertungen über alle Vignetten und Befragten hinweg mit Hilfe von Mittelwerten und Häufigkeiten. In den folgenden beiden Kapiteln werden relative Unterschiede zwischen Merkmalsausprägungen der Vignetten bzw. Befragten analysiert. Untersucht werden die zwei Fragestellungen, nämlich, was die Bewertung des fiktiven Mitarbeiters durch die befragten Führungskräfte beeinflusst und wovon eine höhere Bewertung abhängt.

Die Einflüsse der Vignettenmerkmale auf die Bewertungen werden im ersten Schritt getrennt voneinander untersucht. Anschließend folgt eine multidimensionale Betrachtung mit Hilfe eines multivariablen Regressionsmodells, wo sowohl die Einflüsse aller Vignettenmerkmale als auch die Einflüsse aller relevanten personenbezogenen Merkmale simultan analysiert werden.

Der Grund für die Vorgehensweise liegt darin, dass nur die Einflüsse der Vignettenmerkmale sinnvoll getrennt voneinander betrachtet werden können. Dies liegt daran, dass die Ausprägungen der Vignettenmerkmale völlig gleichmäßig auf die Befragten verteilt wurden: Jede:r Befragte bekam zwei Vignetten mit dem Wunsch nach Elternkarenz und zwei Vignetten mit dem Wunsch nach Teilzeit, usw. Darüber hinaus wurden nach Möglichkeit alle Kombinationen von Merkmalsausprägungen gleich oft vorgelegt. Man spricht von einem balancierten Design, das sogenannte orthogonale Effekte zur Folge hat. Diese gewährleisten, dass die beobachteten Unterschiede zwischen Merkmalsausprägungen in der Einzelbetrachtung und in der simultanen Betrachtung unverändert bleiben. Alle Merkmale der Befragten hingegen sind (unterschiedlich stark) untereinander korreliert und damit nur in einer simultanen Betrachtungsweise sinnvoll interpretierbar.

### 6.3.1 Vignettenmerkmale

Die Einflüsse der fünf Vignettenmerkmale werden anhand der durchschnittlichen Bewertung pro Kategorie gemessen. Tabelle 6 stellt unter anderem dar, wie hoch die mittlere Zustimmung auf die Frage nach der persönlichen Unterstützung des Anliegens des Mitarbeiters ausfällt, und zwar getrennt nach Ausprägungen der Vignette.

Die fünf Vignettenmerkmale decken Inhalt, Hintergrund und Ausgestaltung des Anliegens des Mitarbeiters sowie die Charakterisierung des Mitarbeiters selbst ab. Zu Beginn betrachten wir Unterschiede in den Bewertungen der Befragten nach dem Inhalt des Anliegens, nämlich ob der Mitarbeiter seine Vollzeitbeschäftigung für 1 Jahr Elternkarenz unterbrechen oder für unbestimmte Zeit auf 25 Stunden reduzieren möchte. Generell wird der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion positiver bewertet als der Wunsch nach Elternkarenz. Insbesondere antworten die Befragten, dass es wahrscheinlicher ist, dass ihr Unternehmen die Herausforderungen in Zusammenhang mit einer geplanten Arbeitszeitreduktion gut bewältigen kann (Mittelwert: 3,37) als in Zusammenhang mit einer einjährigen Elternkarenz (Mittelwert: 3,29). Auch stimmen die Befragten im Fall einer Arbeitszeitreduktion der Aussage eher zu, dass der Job für den Mitarbeiter oberste Priorität hat (Mittelwert: 2,76 vs. 2,68 für Elternkarenz).

Bezüglich des Grundes der Arbeitsmodifikation geben die Befragten im Durchschnitt positivere Bewertungen ab, wenn der Mitarbeiter angibt, mehr Zeit mit dem Kind verbringen zu wollen,

als wenn er seine Partnerin in ihrer Karriere unterstützen möchte. Relevante Unterschiede im Antwortverhalten zeigen sich für die Einschätzung der persönlichen Unterstützung mit einem Mittelwert von 3,83 im Fall des Kindes und 3,76 im Fall der Partnerin sowie für die Zustimmung zur Aussage, dass der Mitarbeiter im Job ambitioniert ist (Mittelwerte von 3,54 für Kind und 3,45 für Partnerin).

**Tabelle 6: Durchschnittliche Vignettenoutcomes nach Vignettenmerkmalen**

|                 |                           | persönlich<br>unterstützen | beför-<br>dern | Unternehmen<br>unterstützend | gut be-<br>wältigbar | ambiti-<br>oniert | oberste<br>Priorität | weitere For-<br>derungen |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------|------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|--------------------------|
| Gesamt          |                           | 3,79                       | 3,01           | 3,39                         | 3,33                 | 3,49              | 2,72                 | 3,23                     |
| Wunsch          | Karenz                    | 3,78                       | 3,00           | 3,37                         | 3,29                 | 3,48              | 2,68                 | 3,22                     |
|                 | TZ                        | 3,81                       | 3,03           | 3,41                         | 3,37                 | 3,51              | 2,76                 | 3,24                     |
| Grund           | Kind                      | 3,83                       | 3,02           | 3,40                         | 3,34                 | 3,54              | 2,73                 | 3,24                     |
|                 | Partnerin                 | 3,76                       | 3,00           | 3,38                         | 3,33                 | 3,45              | 2,71                 | 3,22                     |
| Fach-<br>wissen | nicht<br>vorhanden        | 3,69                       | 3,04           | 3,29                         | 3,21                 | 3,43              | 2,76                 | 3,24                     |
|                 | vorhanden                 | 3,90                       | 2,99           | 3,49                         | 3,46                 | 3,56              | 2,67                 | 3,22                     |
| Leistung        | durch-<br>schnittlich     | 3,76                       | 2,82           | 3,34                         | 3,35                 | 3,21              | 2,53                 | 3,25                     |
|                 | überdurch-<br>schnittlich | 3,83                       | 3,20           | 3,44                         | 3,31                 | 3,78              | 2,90                 | 3,21                     |
| Zeit-<br>punkt  | 3 Monate                  | 3,79                       | 2,99           | 3,36                         | 3,30                 | 3,51              | 2,72                 | 3,22                     |
|                 | 9 Monate                  | 3,80                       | 3,03           | 3,42                         | 3,37                 | 3,48              | 2,71                 | 3,24                     |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen

Ob das Fachwissen des Mitarbeiters im Unternehmen großteils oder nur begrenzt vorhanden ist, wirkt sich gravierend auf die Bewertungen der Befragten aus: Die Wahrscheinlichkeit für eine persönliche Unterstützung sowie für die Unterstützung des Unternehmens ist bedeutend höher, wenn das Fachwissen des Mitarbeiters im Unternehmen vorhanden ist. Der Mittelwert für die Wahrscheinlichkeit einer persönlichen Unterstützung erhöht sich von 3,69 auf der Skala von 0 für „gar nicht wahrscheinlich“ bis 5 für „sehr wahrscheinlich“, wenn das Fachwissen nicht vorhanden ist, auf 3,90 wenn es großteils vorhanden ist. Die Einschätzung der Unterstützung des Unternehmens erhöht sich ebenfalls um 0,2 Einheiten von 3,29 auf 3,49. Dasselbe gilt für die Wahrscheinlichkeit, dass das Unternehmen die Arbeitsmodifikation gut bewältigen kann: auch dieser Wert ist für Mitarbeiter, deren Fachwissen vorhanden ist, bedeutend höher als für vergleichbare Mitarbeiter, deren Fachwissen nur begrenzt vorhanden ist (Mittelwert 3,46 vs. 3,21).

Die Zustimmung zur Aussage, ob der Mitarbeiter in seinem Job ambitioniert ist, ist stärker, wenn das Fachwissen vorhanden ist: die mittlere Zustimmung beträgt 3,56 vs. 3,43, wenn sein Fachwissen begrenzt vorhanden ist. Gleichzeitig gilt für die Aussage, ob der Job für diese Mitarbeiter oberste Priorität hat, dass die Zustimmung niedriger ist, wenn das Fachwissen großteils im Unternehmen vorhanden ist. Die Bewertung der beiden Dimensionen „ambitioniert“ und „oberste Priorität“ scheint im Fall des Fachwissens differenziert auszufallen. Eine Zusatzanalyse ergibt, dass für Befragte, die eine geringe Zustimmung zur Aussage „Der Job

hat für diesen Mitarbeiter oberste Priorität“ aufweisen, ein besonders großer Effekt des Fachwissens zu beobachten ist: Mitarbeiter mit vorhandenem Fachwissen werden als bedeutend ambitionierter wahrgenommen (+0,25 Einheiten).

Neben dem Fachwissen wurde zur Charakterisierung des Mitarbeiters auch seine Leistung im Job festgesetzt, nämlich entweder mit überdurchschnittlich oder mit durchschnittlich. Besonders groß fällt der Unterschied in der Zustimmung der Befragten für die Aussagen „ist im Job ambitioniert“ und „der Job hat oberste Priorität“ aus, mit Mittelwerten von 3,78 bzw. 2,90 für Mitarbeiter mit überdurchschnittlicher Leistung und 3,21 vs. 2,53 mit durchschnittlicher Leistung. Diese Bewertung spiegelt sich auch in der Wahrscheinlichkeit für eine Beförderung wider. Auch diese wird bei Mitarbeitern mit überdurchschnittlicher Leistung mit einem Mittelwert von 3,20 deutlich höher eingeschätzt als bei Mitarbeitern mit durchschnittlicher Leistung (Mittelwert: 2,82). Geringer, aber in dieselbe Richtungweisend, sind die Unterschiede für die eigene Unterstützung des Anliegens und die Unterstützung des Unternehmens. Die Antworten auf die Fragen, ob das Unternehmen die Herausforderung in Zusammenhang mit der Arbeitsmodifikation gut bewältigen kann und ob der Mitarbeiter in Zukunft weitere Forderungen stellen wird, unterscheiden sich kaum hinsichtlich der Leistung des Mitarbeiters.

Als fünftes Vignettenmerkmal wurde der Zeitpunkt der Bekanntgabe des Anliegens variiert, nämlich entweder drei oder neun Monate vor Antritt der Elternkarenz bzw. vor Beginn der Arbeitszeitreduktion (siehe Kapitel 4.1.3). Insgesamt zeigen sich für dieses Merkmal nur geringe Effekte. Die Bewertungen für die beiden Dimensionen aus Unternehmenssicht (Unterstützung und Bewältigbarkeit der Herausforderungen) fallen für den längeren Zeitraum der Bekanntgabe höher aus. Die Mittelwerte betragen für die Unterstützung des Unternehmens 3,42 für neun Monate und 3,36 für drei Monate und für die Bewältigbarkeit der Herausforderungen 3,37 für neun Monate und 3,30 für drei Monate.

### 6.3.2 Modelle

Wie in der Einleitung erläutert, werden in den vorliegenden Modellergebnissen die Einflüsse aller relevanten Merkmale – sowohl Vignettenmerkmale als auch Merkmale der Befragten – simultan untersucht.

Die Unterschiede zwischen Ausprägungen der Vignettenmerkmale wurden bereits im vorigen Kapitel besprochen. In Tabelle 7 und Tabelle 8 sind anstatt der Mittelwerte nunmehr Effekte dargestellt, die durch inferenzstatistische Maßzahlen (95 %-Konfidenzintervalle und p-Werte) ergänzt wurden. Der dargestellte Schätzwert des Effekts gibt an, wie stark sich die entsprechende Bewertung in Abhängigkeit der Merkmalsausprägung im Durchschnitt unterscheidet. Hier muss zwischen kategorialen und quantitativen Merkmalen unterschieden werden: Für kategoriale Merkmale (z. B. Geschlecht) ist in den Modelltabellen vermerkt, auf welche beiden Merkmalsausprägungen sich der Effekt bezieht, zum Beispiel im Fall des Geschlechts der Befragten weiblich vs. männlich. Für quantitativ behandelte Merkmale, wie z. B. dem Anteil der Frauen im Unternehmen (gemessen in 10-Prozentschritten) oder der Verbreitung von Teilzeit im Unternehmen (gemessen anhand einer vierstufigen Skala von 1 = nicht verbreitet bis 4 = sehr verbreitet) gibt der Schätzwert an, wie stark sich die Bewertung zwischen zwei aufeinanderfolgenden Einheiten der Skala unterscheidet. Der Grundannahme der linearen Modellierung folgend wird davon ausgegangen, dass der Effekt unabhängig vom Niveau des Merkmals

ist, d. h. der Effekt für den Vergleich zwischen Ausprägung 1 und 2 wird dem Vergleich zwischen Ausprägung 3 und 4 gleichgesetzt.

**Tabelle 7: Modellergebnisse für Vignettenoutcomes 1 bis 4**

| Prädiktoren                                       | persönlich unterstützen        | befördern                   | Unternehmen unterstützend    | gut bewältigbar               |
|---|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| SOZIODEMOGRAPHISCH                                |                                |                             |                              |                               |
| Geschlecht (w. vs. m.)                            | <b>-0,19 [-0,38; 0,00]+</b>    | -0,13 [-0,37; 0,11]         | -0,09 [-0,33; 0,15]          | -0,14 [-0,36; 0,09]           |
| Wohnort (Stadt vs. Stadtnähe, Land)               | -0,05 [-0,23; 0,13]            | 0,01 [-0,21; 0,24]          | -0,02 [-0,25; 0,21]          | 0,07 [-0,14; 0,28]            |
| Kinder (ja vs. nein)                              | 0,01 [-0,18; 0,19]             | -0,1 [-0,33; 0,12]          | -0,12 [-0,35; 0,11]          | -0,07 [-0,28; 0,14]           |
| ERWERB UND UNTERNEHMEN                            |                                |                             |                              |                               |
| Hierarchieebene niedrig (1) – hoch (3)            | <b>-0,31 [-0,43; -0,18]***</b> | <b>-0,2 [-0,36; -0,05]*</b> | <b>-0,2 [-0,36; -0,04]*</b>  | <b>-0,22 [-0,37; -0,07]**</b> |
| Anteil Frauen im Unternehmen (in 10 %)            | 0,02 [-0,02; 0,05]             | <b>0,04 [-0,01; 0,08]+</b>  | 0,03 [-0,01; 0,08]           | 0,02 [-0,02; 0,06]            |
| Teilzeit im Unternehmen (1-4)                     | <b>0,15 [0,04; 0,26]**</b>     | 0,06 [-0,07; 0,20]          | 0,07 [-0,06; 0,21]           | 0,06 [-0,06; 0,19]            |
| flexible Arbeitszeit im Unternehmen (1-4)         | 0,00 [-0,09; 0,09]             | -0,03 [-0,13; 0,08]         | <b>0,16 [0,05; 0,27]**</b>   | <b>0,15 [0,05; 0,25]**</b>    |
| Kündigungsschutz (bekannt vs. unbekannt)          | 0,02 [-0,17; 0,20]             | 0,10 [-0,13; 0,32]          | -0,04 [-0,27; 0,19]          | 0,01 [-0,21; 0,22]            |
| EINSTELLUNGEN                                     |                                |                             |                              |                               |
| Familienunterstützung des Unternehmens (1-5)      | 0,09 [-0,04; 0,21]             | -0,04 [-0,19; 0,12]         | <b>0,26 [0,10; 0,42]**</b>   | 0,12 [-0,03; 0,26]            |
| familienunterstützendes Verhalten (1-5)           | <b>0,59 [0,44; 0,73]***</b>    | <b>0,42 [0,24; 0,60]***</b> | <b>0,45 [0,26; 0,63]***</b>  | <b>0,51 [0,34; 0,67]***</b>   |
| Geschlechterrollen-Verständnis (1-4)              | <b>0,27 [0,13; 0,41]***</b>    | 0,08 [-0,09; 0,26]          | -0,04 [-0,22; 0,14]          | -0,10 [-0,27; 0,06]           |
| VIGNETTENMERKMALE                                 |                                |                             |                              |                               |
| Wunsch (TZ vs. Karenz) Grund (Kind vs. Partnerin) | 0,03 [-0,04; 0,10]             | 0,03 [-0,06; 0,11]          | 0,04 [-0,04; 0,11]           | <b>0,08 [0,01; 0,16]*</b>     |
| Fachwissen (vorhanden vs. n. vorh.)               | <b>0,21 [0,14; 0,28]***</b>    | -0,05 [-0,13; 0,03]         | <b>0,20 [0,13; 0,27]***</b>  | <b>0,25 [0,18; 0,32]***</b>   |
| Leistung (überdurchschn. vs. durchschn.)          | <b>0,08 [0,01; 0,15]*</b>      | <b>0,38 [0,30; 0,46]***</b> | <b>0,10 [0,02; 0,17]**</b>   | -0,04 [-0,11; 0,04]           |
| Zeitpunkt (9 vs. 3 M.)                            | 0,01 [-0,06; 0,08]             | 0,05 [-0,04; 0,13]          | <b>0,07 [-0,00; 0,14]+</b>   | <b>0,07 [-0,01; 0,14]+</b>    |
| WECHSELWIRKUNGEN                                  |                                |                             |                              |                               |
| Wunsch x Grund                                    | -0,05 [-0,19; 0,09]            | -0,12 [-0,29; 0,05]         | 0,00 [-0,14; 0,15]           | -0,01 [-0,16; 0,13]           |
| Wunsch x Fachwissen                               | -0,08 [-0,22; 0,06]            | -0,02 [-0,19; 0,14]         | <b>-0,17 [-0,31; -0,03]*</b> | -0,03 [-0,18; 0,11]           |
| Wunsch x Leistung                                 | 0,02 [-0,13; 0,16]             | -0,09 [-0,25; 0,08]         | 0,03 [-0,12; 0,17]           | -0,02 [-0,16; 0,13]           |
| Wunsch x Zeitpunkt                                | 0,03 [-0,12; 0,17]             | 0,02 [-0,15; 0,18]          | 0,00 [-0,14; 0,14]           | 0,07 [-0,08; 0,22]            |
| Grund x Leistung                                  | 0,05 [-0,10; 0,19]             | 0,09 [-0,07; 0,26]          | <b>0,14 [0,00; 0,29]+</b>    | 0,11 [-0,03; 0,26]            |
| Grund x Zeitpunkt                                 | 0,1 [-0,04; 0,24]              | <b>0,16 [-0,01; 0,32]+</b>  | <b>0,16 [0,01; 0,30]*</b>    | 0,09 [-0,06; 0,24]            |
| Fachwissen x Leistung                             | 0,09 [-0,05; 0,23]             | 0,07 [-0,09; 0,24]          | -0,05 [-0,20; 0,09]          | 0,00 [-0,15; 0,15]            |
| Fachwissen x Zeitpunkt                            | 0,00 [-0,14; 0,15]             | -0,09 [-0,26; 0,08]         | 0,02 [-0,13; 0,16]           | -0,02 [-0,17; 0,13]           |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen. Anm.: Parameterschätzer, 95% -Konfidenzintervalle und p-Werte (\*\*\*: <0.001, \*\*: <0.01, \*: <0.05; +: <0.1, n.s.: >0.05) für den Einfluss der Prädiktoren auf die Vignettenoutcomes.

**Tabelle 8: Modellergebnisse für Vignettenoutcomes 5 bis 7**

| Prädiktoren                                  | ambitioniert                   | oberste Priorität            | weitere Forderungen            |
|--|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| SOZIODEMOGRAPHISCH                           |                                |                              |                                |
| Geschlecht (w. vs. m.)                       | -0,08 [-0,26; 0,10]            | -0,1 [-0,34; 0,13]           | 0,06 [-0,15; 0,26]             |
| Wohnort (Stadt vs. Stadtnähe, Land)          | 0 [-0,17; 0,17]                | 0,07 [-0,15; 0,29]           | <b>0,24 [0,04; 0,43]*</b>      |
| Kinder (ja vs. nein)                         | 0,02 [-0,15; 0,19]             | -0,04 [-0,26; 0,18]          | -0,01 [-0,21; 0,18]            |
| ERWERB UND UNTERNEHMEN                       |                                |                              |                                |
| Hierarchieebene niedrig (1) – hoch (3)       | <b>-0,29 [-0,41; -0,17]***</b> | <b>-0,13 [-0,29; 0,02]+</b>  | 0,1 [-0,04; 0,23]              |
| Anteil Frauen im Unternehmen (in 10 %)       | 0,01 [-0,02; 0,04]             | 0,02 [-0,02; 0,07]           | <b>0,03 [-0,00; 0,07]+</b>     |
| Teilzeit im Unternehmen (1-4)                | 0,01 [-0,09; 0,11]             | 0,03 [-0,10; 0,16]           | <b>-0,1 [-0,21; 0,02]+</b>     |
| flexible Arbeitszeit im Unternehmen (1-4)    | 0,04 [-0,04; 0,12]             | 0,04 [-0,06; 0,15]           | 0,01 [-0,08; 0,10]             |
| Kündigungsschutz (bekannt vs. unbekannt)     | 0,07 [-0,10; 0,24]             | 0,02 [-0,20; 0,24]           | 0,02 [-0,17; 0,21]             |
| EINSTELLUNGEN                                |                                |                              |                                |
| Familienunterstützung des Unternehmens (1-5) | <b>0,13 [0,01; 0,24]*</b>      | -0,07 [-0,22; 0,08]          | <b>-0,24 [-0,37; -0,11]***</b> |
| familienunterstützendes Verhalten (1-5)      | <b>0,58 [0,45; 0,72]***</b>    | <b>0,46 [0,29; 0,64]***</b>  | <b>0,25 [0,09; 0,40]**</b>     |
| Geschlechterrollen-Verständnis (1-4)         | 0,06 [-0,07; 0,19]             | <b>-0,18 [-0,35; -0,01]*</b> | <b>-0,26 [-0,41; -0,11]**</b>  |
| VIGNETTENMERKMALE                            |                                |                              |                                |
| Wunsch (TZ vs. Karenz)                       | 0,03 [-0,05; 0,10]             | <b>0,08 [0,01; 0,15]*</b>    | 0,01 [-0,06; 0,09]             |
| Grund (Kind vs. Partnerin)                   | <b>0,08 [0,01; 0,16]*</b>      | 0,02 [-0,05; 0,09]           | 0,03 [-0,05; 0,10]             |
| Fachwissen (vorhanden vs. n. vorh.)          | <b>0,13 [0,05; 0,20]**</b>     | <b>-0,09 [-0,16; -0,02]*</b> | -0,03 [-0,10; 0,05]            |
| Leistung (überdurchschn. vs. durchschn.)     | <b>0,57 [0,50; 0,65]***</b>    | <b>0,37 [0,30; 0,44]***</b>  | -0,03 [-0,11; 0,04]            |
| Zeitpunkt (9 vs. 3 M.)                       | -0,01 [-0,09; 0,06]            | 0 [-0,07; 0,07]              | 0,02 [-0,06; 0,09]             |
| WECHSELWIRKUNGEN                             |                                |                              |                                |
| Wunsch x Grund                               | -0,06 [-0,21; 0,09]            | -0,07 [-0,21; 0,08]          | 0,07 [-0,07; 0,22]             |
| Wunsch x Fachwissen                          | -0,04 [-0,19; 0,11]            | -0,07 [-0,21; 0,08]          | 0,09 [-0,06; 0,24]             |
| Wunsch x Leistung                            | -0,09 [-0,24; 0,06]            | -0,08 [-0,22; 0,06]          | -0,01 [-0,16; 0,14]            |
| Wunsch x Zeitpunkt                           | 0,06 [-0,09; 0,21]             | -0,01 [-0,16; 0,13]          | -0,04 [-0,19; 0,11]            |
| Grund x Leistung                             | -0,05 [-0,20; 0,11]            | 0,1 [-0,05; 0,24]            | 0,02 [-0,13; 0,17]             |
| Grund x Zeitpunkt                            | 0,07 [-0,08; 0,22]             | -0,12 [-0,26; 0,03]          | 0,08 [-0,06; 0,23]             |
| Fachwissen x Leistung                        | <b>0,19 [0,04; 0,34]*</b>      | <b>0,18 [0,03; 0,32]*</b>    | <b>-0,15 [-0,30; -0,01]*</b>   |
| Fachwissen x Zeitpunkt                       | 0,07 [-0,08; 0,22]             | 0,04 [-0,10; 0,19]           | -0,08 [-0,23; 0,07]            |

Quelle: ÖIF-Erhebung – Väter in Unternehmen. Anm.: Parameterschätzer, 95% -Konfidenzintervalle und p-Werte (\*\*\*: <0.001, \*\*: <0.01, \*: <0.05; +: <0.1, n.s.: >0.05) für den Einfluss der Prädiktoren auf die Vignettenoutcomes.

Neben den Effekten einzelner Merkmale werden insbesondere für die Vignettenmerkmale auch die Effekte von Merkmalskombinationen betrachtet. Diese sogenannten Wechselwirkungen messen zum Beispiel, ob Mitarbeiter mit einem Wunsch nach Karenz und gleichzeitig überdurchschnittlicher Leistung anders bewertet werden als bei durchschnittlicher Leistung.

Die Merkmale der Befragten im Modell wurden thematisch in drei Gruppen eingeteilt: soziodemographische Merkmale (Geschlecht, Wohnort, Kinder), Erwerbs- und Unternehmensmerkmale (eigene Hierarchieebene, Anteil Frauen im Unternehmen, Verbreitung von Teilzeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen, Bekanntheit des Kündigungsschutzes) und Einstellungsmerkmale (familienunterstützendes Unternehmen und Verhalten, Geschlechterrollenverständnis).

Die **soziodemographischen Merkmale** zeigen über alle sieben Bewertungsdimensionen hinweg nur geringe Effekte. Frauen bewerten alle sechs positiv formulierten Kriterien etwas niedriger als Männer, am größten ist die Differenz mit 0,19 Einheiten für die persönliche Unterstützung. Ob die Befragten jemals mit eigenen Kindern und Kindern der Partnerin bzw. des Partners im Haushalt lebten, hat keinerlei statistisch relevante Effekte auf die Bewertungen der Vignetten. Der Wohnort der Befragten wirkt sich ebenfalls nicht auf die Antworten auf die sechs positiv formulierten Dimensionen aus. Nur die Wahrscheinlichkeit, dass der Mitarbeiter weitere Forderungen stellen wird, ist bei in Städten lebenden Befragten um 0,24 Einheiten höher als bei allen anderen Befragten.

Die **Erwerbs- und Unternehmensmerkmale** wirken sich vielfältig auf das Antwortverhalten aus. Die stärksten Effekte zeigt die Hierarchieebene der Befragten. Je höher die Hierarchieebene, umso negativer fallen die Antworten für alle sechs positiv formulierten Dimensionen aus. Der Effekt für die persönliche Unterstützung ist dabei am stärksten mit -0,31 Einheiten, wenn sich die Hierarchieebene um eine Stufe – entweder von niedrig auf mittel oder von mittel auf hoch – verändert. Eine Detailanalyse zeigt überdies, dass der Hierarchieeffekt für die persönliche Unterstützung und für jene des Unternehmens abhängig vom Wunsch des Mitarbeiters ist: Elternkarenz wird von Befragten der höchsten Hierarchieebene bedeutend schlechter bewertet als eine Arbeitszeitreduktion.

Der Anteil an Frauen im Unternehmen zeigt leicht positive Effekte, insbesondere auf die Wahrscheinlichkeit, dass der Mitarbeiter befördert wird. Auch der Aussage, dass der Mitarbeiter weitere Forderungen stellen wird, wird in Unternehmen mit höherem Frauenanteil stärker zugestimmt.

Das Ausmaß der Verbreitung von Teilzeit und die Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen im Unternehmen der befragten Personen beeinflusst die Bewertung der Vignetten auf unterschiedliche Art und Weise. Die Verbreitung von Teilzeit wirkt sich positiv auf die persönliche Unterstützung des Anliegens aus und nur schwach positiv auf die anderen fünf positiv formulierten Bewertungsdimensionen. Die Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle steht in positivem Zusammenhang mit der unternehmensseitigen Unterstützung und Bewältigbarkeit der Herausforderungen. Dies ist inhaltlich schlüssig, da diese Unternehmen somit mehr Erfahrung im Umgang mit flexiblen Arbeitszeitmodellen aufweisen.

Schließlich wurde untersucht, ob Befragte, die über den gesetzlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Monate vor Antritt einer Elternkarenz oder Elternteilzeit Bescheid wissen,

ein anderes Antwortverhalten aufweisen als jene Befragten, die darüber nicht Bescheid wissen. Dies ist nicht der Fall.

Im Rahmen der Erhebung wurde die Zustimmung zu Aussagen, die das **eigene familienunterstützende Verhalten der befragten Führungskräfte, deren Wahrnehmung des Unternehmens hinsichtlich Familienunterstützung und deren Geschlechterrollenverständnis** betreffen, erhoben. Die insgesamt 28 Aussagen stammen größtenteils von drei etablierten Skalen, nämlich der Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) Skala, der Family Supportive Organizational Perception (FSOP) Skala und der Gender Role Attitudes (GRA) Skala aus der European Value Study (EVS). Sowohl die abgefragten Aussagen als auch die drei Skalen werden im Detail in Kapitel 6.1.3 erläutert, besprochen und ausgewertet. In den Modellen in Tabelle 7 und Tabelle 8 wurde der Einfluss der drei Skalen auf die Bewertung der Vignetten untersucht. Dies ermöglicht Aussagen, inwiefern das eigene familienunterstützende Verhalten (FSSB-Skala), die Wahrnehmung des Unternehmens hinsichtlich Familienunterstützung (FSOP-Skala) und das Geschlechterrollenverständnis (GRA-Skala) sich auf die Bewertungen der Befragten auswirken.

Die **FSSB-Skala** setzt sich aus vier Aussagen zusammen, die das unterstützende Verhalten der Führungskräfte in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Nicht-Beruflichem aus unterschiedlichen Blickwinkeln behandeln: die Unterstützung von Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarkeit, die Organisation der Abteilung im Sinne besserer Vereinbarkeit, das Aufzeigen effektiver Verhaltensweisen zur besseren Vereinbarkeit und das eigene Empfinden beim Ansprechen von Vereinbarkeitsthemen.

Das eigene familienunterstützende Verhalten gemessen anhand der FSSB-Skala zeigt für alle sechs positiv formulierten Bewertungen stark positive Effekte und ist somit auch insgesamt das einflussreichste Merkmal. Am stärksten beeinflusst das eigene familienunterstützende Verhalten die persönliche Unterstützung des Anliegens und die Wahrnehmung des Mitarbeiters als ambitioniert. Pro Einheit auf der FSSB-Skala, die von 1 bis 5 reicht, erhöht sich die Bewertung um jeweils durchschnittlich 0,6 Einheiten. Die Wahrscheinlichkeit einer Beförderung und die Zustimmung, dass der Job oberste Priorität für den Mitarbeiter hat, haben Effektgrößen von 0,42 bzw. 0,46.

Auch die Einschätzung des Unternehmens wird stark vom Wert auf der FSSB-Skala beeinflusst. Sowohl die Wahrscheinlichkeit, dass das Unternehmen das Anliegen unterstützt als auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Herausforderungen in Zusammenhang mit dem Anliegen gut bewältigbar sind, erhöhen sich stark mit dem FSSB-Wert (Effektgröße 0,45 bzw. 0,51).

Die **FSOP-Skala** setzt sich aus fünf Aussagen zum Leitbild des Unternehmens zusammen, die thematisieren, inwieweit das Unternehmen von ihren Mitarbeiter:innen annimmt, Berufliches über Privates zu stellen bzw. private Anliegen vom Beruf fernzuhalten. FSSB-Skala und FSOP-Skala messen somit unterschiedliche Aspekte der Familienunterstützung und sind gemessen am vorliegenden Datensatz nur geringfügig miteinander korreliert (Korrelationskoeffizient = 0,25).

Es zeigt sich, dass je höher die Befragten das eigene Unternehmen als familienunterstützend wahrnehmen, desto positiver auch die Bewertung zur Unterstützung des Unternehmens hinsichtlich des Anliegens des Mitarbeiters ausfällt. Pro Einheit auf der FSOP-Skala, die von 1 bis 5 reicht, erhöht sich die Bewertung um durchschnittlich 0,26 Einheiten. Auch die Wahrnehmung, inwieweit der Mitarbeiter ambitioniert in seinem Job ist, verstärkt sich mit höheren Werten auf der FSOP-Skala. Für die Zustimmung, ob der Mitarbeiter weitere Forderungen stellen wird, ist die Wirkrichtung entgegengesetzt: ein höherer Wert auf der FSOP-Skala verringert die Zustimmung.

Die **GRA-Skala** misst das Geschlechterrollenverständnis und umfasst sieben Aussagen zur Berufstätigkeit von Müttern und zur Eignung von Männern und Frauen für berufliche und politische Verantwortungen. Empirisch ist die GRA-Skala gering mit der FSSB-Skala korreliert (Korrelationskoeffizient = 0,26) und stärker mit der FSOP-Skala (Korrelationskoeffizient = 0,44).

Im multivariaten Regressionsmodell zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen einem egalitären Geschlechterrollenverständnis und der persönlichen Unterstützung des Anliegens des Mitarbeiters (Effektgröße 0,27). Der Zusammenhang mit der Aussage, dass der Job für den Mitarbeiter oberste Priorität hat, fällt negativ aus: Ein egalitäres Geschlechterrollenverständnis führt zu einer etwas geringeren Zustimmung zur Aussage, dass der Job für den Mitarbeiter oberste Priorität hat.

Wie einleitend erwähnt, wurden im Modell auch Effekte von Merkmalskombinationen, sogenannten Wechselwirkungen, untersucht, und zwar insbesondere für Kombinationen von Vignettenmerkmalen. Hier zeigen sich nur vereinzelt relevante Effekte. Die Wechselwirkung von Wunsch und Fachwissen ist generell negativ und insbesondere für die Unterstützung des Unternehmens relevant. Eine Interpretation wäre folgende: In der Einzelbetrachtung begünstigte ein vorhandenes Fachwissen die Unterstützung des Unternehmens. Bei der Einzelbetrachtung – auch Haupteffekt genannt – werden für alle anderen Effekte durchschnittliche Ausprägungen angenommen. Untersucht man nun den Effekt des Fachwissens in Abhängigkeit von den Einzelkategorien für den Wunsch (Teilzeit vs. Karenz) bedeutet ein Koeffizient von -0,17, dass der Effekt des Fachwissens für den Teilzeitwunsch um 0,17 Einheiten kleiner ist als für den Wunsch nach Karenz. Der Haupteffekt des Fachwissens betrug 0,2. Somit ist der Effekt des Fachwissens für den Wunsch nach Teilzeit  $0,2 - 0,17/2 = 0,115$  und für den Wunsch nach Karenz  $0,2 + 0,17/2 = 0,285$ . Auch die umgekehrte Interpretation ist zulässig: der Effekt des Wunsches (Teilzeit vs. Karenz) von 0,04 dreht sich für Mitarbeiter deren Fachwissen vorhanden ist ins Negative ( $0,04 - 0,17/2 = -0,045$ ) und verstärkt sich für Mitarbeiter, deren Fachwissen nicht vorhanden ist ( $0,04 + 0,17/2 = 0,125$ ). Inhaltlich erscheint die Wirkrichtung nachvollziehbar: für Unternehmen ist eine einjährige Karenz eines Mitarbeiters, dessen Wissen nicht ersetzt werden kann, schwerwiegender als eine Teilzeitanstellung.

Eine weitere relevante positive Wechselwirkung besteht für Grund und Zeitpunkt, ebenfalls hinsichtlich der Unterstützung durch das Unternehmen: Bei den Haupteffekten zeigte sich bereits, dass ein früherer Zeitpunkt der Bekanntgabe der Arbeitsmodifikation die Unterstützung des Unternehmens erhöht. Wird als Grund für die Arbeitsmodifikation die Zeit mit dem Kind angegeben, verstärkt sich der Effekt des Zeitpunkts.

Schließlich hängt der Effekt des Fachwissens in Bezug auf die Dimensionen „ambitioniert“ und „oberste Priorität“ von der Leistung des Mitarbeiters ab. Weist der Mitarbeiter eine überdurchschnittliche Leistung auf und verfügt gleichzeitig über ein vorhandenes Fachwissen, erhöht dies die Einschätzung durch die Führungskräfte in den beiden Dimensionen zusätzlich. Umgekehrt führt die gegenteilige Kombination – unterdurchschnittliche Leistung mit nicht vorhandenem Fachwissen – zu einer geringeren Einschätzung durch die Führungskräfte, die über die Einzeleffekte hinaus geht.

## 7 Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Dieser Bericht beruht auf einem Forschungsprojekt, das sich mit den Einstellungen von Führungskräften gegenüber männlichen Mitarbeitern beschäftigt, die als Väter ihre Arbeitszeiten modifizieren und an ihre Kinderbetreuungsverantwortung anpassen wollen. Im Fokus standen jene sozialen Normen und „versteckten Regeln“ am Arbeitsplatz von Vätern, die – so belegen zahlreiche Forschungen (z. B. Atkinson 2022; Alemann et al. 2017a; Ewald et al. 2023; Koslowski und Kadar-Satat 2018; Reimer 2019; Bernhardt und Buening 2020) – diese oftmals daran hindern, diese Pläne vorzubringen und umzusetzen. Dazu wurden über 400 weibliche und männliche Personen mit Personalverantwortung in einer österreichweiten Online-Erhebung befragt. Drei zentrale Forschungsfragen konnten beantwortet werden: 1) Welche Einstellungen und Merkmale weisen Führungskräfte in Bezug auf ihr eigenes familienunterstützendes Verhalten als Führungskraft, das ihres Unternehmens sowie gegenüber Geschlechterrollen auf (siehe Kapitel 6.1)? Wie bewerten Führungskräfte im Speziellen männliche Mitarbeiter, wenn diese aufgrund ihrer Kinderbetreuungsverantwortung ihre Erwerbsarbeit modifizieren möchten (siehe Kapitel 6.2)? Von welchen Faktoren hängt diese Bewertung der Führungskräfte ab und welche begünstigen eine positive Bewertung (siehe Kapitel 6.3)?

Der Fragebogen enthielt mehrere Module (siehe Kapitel 5.4), die sowohl den soziodemographischen Hintergrund, die Wertvorstellungen und das Führungsverhalten der befragten Personen erfassten, also auch Eckdaten und Merkmale der jeweiligen Unternehmen der befragten Personen. Die empirische Herangehensweise an die Problemstellung unterschied sich von einer klassischen Fragebogenerhebung dahingehend, dass zusätzlich ein sogenanntes Vignettenmodul eingesetzt wurde. Den Respondent:innen wurden dabei jeweils vier hypothetische Szenarien (Vignetten) von fiktiven Mitarbeitern vorgelegt. Die Situationen unterschieden sich systematisch hinsichtlich ausgewählter Einflussfaktoren auf die Bewertung der Führungskräfte, handelten aber alle von männlichen Mitarbeitern, die vor kurzem Vater geworden sind und einen Wunsch nach Arbeitsmodifikation (Arbeitszeitreduktion oder Elternkarenz) äußern. Jedes Szenario wurde anhand von sieben Kriterien bewertet. Diese umfassten unter anderem, ob das Anliegen des Mitarbeiters von den Befragten und vom Unternehmen unterstützt wird und wie ambitioniert der Mitarbeiter eingeschätzt wird.

Zu berücksichtigen ist, dass im Rahmen der Studie fiktive Szenarien bewertet wurden. Generell sind Werthaltungen mittels Vignettenstudien nur im Status der Handlungsbereitschaft erforschbar, und es kann nicht prospektiv auf Verhalten geschlossen werden, da die möglichen Verzerrungen durch soziale Wünschbarkeit oder Lerneffekte und durch die Differenz von Absicht und tatsächlicher Handlung zu groß sind (Schnell 2017). Die Bewertung der fiktiven Situation führt für die Führungskräfte und das Unternehmen zu keinen realen Konsequenzen und fällt deshalb möglicherweise positiver aus. Dennoch profitiert dieses empirische Vorgehen von hoher Validität und hat großes Potenzial, jene Faktoren festzumachen, die Beurteilungen und Entscheidungen von Führungskräften zugrunde liegen (Atzmüller und Steiner 2010; 2017).

Im Folgenden sollen entlang der zentralen Ergebnisse und durch Anbindung an bestehende Literatur Schlussfolgerungen gezogen und diskutiert werden.

## 7.1 Wie bewerten Führungskräfte männliche Arbeitskräfte, die mehr Kinderbetreuungsverantwortung übernehmen und ihre Arbeitszeit modifizieren wollen?

Insgesamt lässt die Analyse der Ergebnisse den Schluss zu, dass es unter den Führungskräften ein Potenzial für väterunterstützende Maßnahmen und eine Offenheit gegenüber männlichen Mitarbeitern gibt, die ihrer Kinderbetreuungsverantwortung nachkommen und ihre Erwerbsarbeit modifizieren möchten. Führungskräfte würden auch – entgegen dem vorherrschenden Erwerbsarbeitsverhalten der Väter in Österreich – längere Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit aufgrund von Betreuungspflichten unterstützen. Die befragten Führungskräfte unterstützen nämlich zum Großteil die in den Vignetten vorgebrachten Anliegen der Väter, ihre Arbeitszeit substanziell zu modifizieren, entweder in Form einer Reduktion der Wochenarbeitszeit von Vollzeit auf 25 Stunden pro Woche oder in Form einer einjährigen Karenz. Auf der sechsstufigen Skala von 0 (gar nicht wahrscheinlich) bis 5 (sehr wahrscheinlich) geben 88 % der Führungskräfte einen Wert zwischen 3 und 5 an, wobei 34 % den Wert von 5 angeben, ihre Unterstützung damit als sehr wahrscheinlich einschätzen. Dieses Ausmaß an persönlicher Unterstützung über alle untersuchten Dimensionen und über alle Vignetten hinweg belegt die grundsätzlich sehr positive und unterstützende Haltung der befragten Führungskräfte und entspricht nicht den starren normativen Ansprüchen entlang des:r idealen Arbeitnehmer:in bzw. der idealen Arbeitskraft (Lott und Klenner 2018).

Viele Forschungen haben nämlich belegt, wie am Arbeitsmarkt einerseits erwartet wird, dass Mitarbeiter loyal, ambitioniert, verfügbar und karriereorientiert sein sollen (Kelly et al. 2010; Acker 2006) und Väter diesem Ideal mit ihrer möglichst ununterbrochenen Vollzeiterwerbstätigkeit entsprechen (Alemann et al. 2017a; Koslowski und Kadar-Satat 2018; Lewis und Smithson 2016; Gatrell und Cooper 2016). Andererseits wurde gezeigt, wie erwartet wird, dass die Arbeitsleistung von Müttern nach der Geburt eines Kindes abnimmt und sich verändert (Schmidt et al. 2020) und diese daher als nicht ambitioniert, flexibel und verfügbar genug erscheinen. Forschungen belegen auch, wie sich diese Erwartungen auch bestätigen; dies belegen nicht zuletzt zahlreiche Gender Gaps (Kleven et al. 2019; Geisberger und Glaser 2021; Schmidt 2022b). Dennoch wurde ebenfalls belegt, dass eine Teilzeitbeschäftigung vor allem für Männer den Aufstieg in eine Leitungsposition behindert (Althaber 2022), ebenso ist für männliche Manager – im Gegensatz zu weiblichen – eine Teilzeitbeschäftigung auch eher unwahrscheinlich (Hipp und Stuth 2013; Hipp et al. 2017; Schmidt 2022b). Väter, deren Arbeitsleistung sich merkbar verändert, wären also mit ähnlichen Konsequenzen und Nachteilen konfrontiert wie Mütter, bzw. würden sich diese eher auf beide Elternteile aufteilen. Diese Väter könnten jedoch mit ihren Verhaltensweisen und Einstellungen auch an den bestehenden Hierarchien innerhalb der Genus-Gruppe der Männer (Lengersdorf und Meuser 2022) rütteln und Vorbildwirkung entfalten, weil sie wahrnehmbar von „ihrem Platz“ (Ewald et al. 2023), der Erwerbs- und Machtorientierung, abheben und sich entfernen und ihrer Fürsorgeverantwortung Raum geben würden.

Neben der Unterstützung des Anliegens wurden in der Studie daher auch persönliche Einschätzungen der Führungskräfte zu den Prioritäten, Loyalität, Produktivität und Ambitioniertheit der fiktiven Mitarbeiter abgefragt. Am unwahrscheinlichsten gilt unter den befragten Führungskräften, dass der Job für diesen Mitarbeiter oberste Priorität hat und dass sie ihn für eine

Beförderung vorsehen würden. Auch eine explizit negative Bewertung seitens der befragten Führungskräfte hält sich in Grenzen. Nur eine Minderheit von 16 % stuft den Mitarbeiter, der im fiktiven Szenario eine Elternkarenz oder eine Reduktion der Arbeitszeit nach Geburt eines Kindes beantragt, als wenig oder nicht ambitioniert ein. Bei der Interpretation dieser Resultate muss berücksichtigt werden, dass unabhängig von einer gewünschten Arbeitszeitmodifikation, eine Zustimmung zu den beiden ersten Dimensionen grundsätzlich geringer ausfallen würde, da sowohl „Job als oberste Priorität“ als auch „Beförderung“ insgesamt auf reale Mitarbeiter:innen seltener zutrifft, als im Job ambitioniert zu sein.

Eine große Mehrheit der Führungskräfte schätzt auch die Reaktion des Unternehmens auf das Anliegen des Mitarbeiters positiv ein und hält die damit verbundenen Herausforderungen für das Unternehmen für bewältigbar. Diese Bewertungen seitens der befragten Akteur:innen in Führungspositionen zeigen, dass diese bereit wären, durch familienfreundliche Maßnahmen Ungleichheiten zu überwinden (Hippel et al. 2016; Sallee 2013; Schmidt 2022b). Diese grundsätzliche Offenheit seitens der Führungskräfte zeigt den Bedarf nach und auch das Veränderungspotenzial von explizit väterunterstützenden Maßnahmen seitens der Unternehmen auf. Diese würden die Führungskräfte in ihrer Haltung unterstützen und Väter darin, ihre Wünsche nach mehr Kinderbetreuungsverantwortung und modifizierter Arbeitszeit umzusetzen. Beteiligte Akteur:innen würden möglicherweise die Erfahrung machen, dass negative Konsequenzen, die oftmals antizipiert werden, gar nicht eintreten (Jann et al. 2021; Bünning 2016; Petts et al. 2023). Vor allem jene markanten Arbeitsmodifikationen, wie sie in den Vignetten abgebildet sind, würden Väter aus ihrer Rolle als „Geist“ (Burnett et al. 2013) holen, auch in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung wahrnehmbar machen (Wanger und Zapf 2022; Reimer 2019) und Vaterschaftspraktiken nach sich ziehen, die geschlechtsspezifische Verantwortlichkeiten grundlegend verändern; grundlegender, als die mittlerweile typischen zwei-monatigen Elternkarenzen (Rechnungshof Österreich 2020; Aunkofer et al. 2018) oder die flexiblen Erwerbsarbeitszeiten von Vätern im Rahmen ihrer Vollzeitberufstätigkeit. Allerdings sind dafür auch gleichstellungsorientierte Einstellungen und die Betriebskulturen bedeutend. Daher untersucht diese Studie auch, wovon eine positive Bewertung durch die Führungskräfte abhängt.

## **7.2 Welche Faktoren beeinflussen deren Bewertung und wovon hängt eine positive Bewertung ab?**

### **7.2.1 Wunsch**

Die befragten Führungskräfte bewerteten einen männlichen Mitarbeiter, der plant, ein Jahr lang in Elternkarenz zu sein, nur geringfügig anders als jenen, der plant, seine Erwerbstätigkeit für unbestimmte Zeit auf 25 Stunden zu reduzieren. Nämlich wird der Wunsch nach einer langfristigen Arbeitszeitreduktion in Hinblick auf die Bewältigbarkeit durch das Unternehmen anders, nämlich positiver, eingeschätzt als der Wunsch nach einjähriger Elternkarenz. In noch höherem Ausmaß gilt dieser Zusammenhang für Mitarbeiter, deren Fachwissen im Unternehmen nicht vorhanden ist. Auch stimmten die Respondent:innen im Fall einer Arbeitszeitreduktion eher der Aussage zu, dass der Job für den Mitarbeiter oberste Priorität hat.

Insgesamt sind die Befunde durch die Stichprobengröße von über 400 Respondent:innen, die jeweils vier Vignetten beantwortet haben, sehr gut abgesichert. Für Merkmale, für die keine

Unterschiede im Antwortverhalten der Führungskräfte gefunden wurden, gilt: Selbst kleine Unterschiede zwischen den Bewertungen für den Wunsch nach Teilzeit im Vergleich zum Wunsch nach Elternkarenz wären mit dem gewählten Studiendesign sichtbar geworden, d. h. als statistisch signifikant ausgewiesen worden.

Grundsätzlich dürften Führungskräfte und Unternehmen mit derartigen Wünschen von männlichen Mitarbeitern bislang nur wenig Erfahrung gemacht haben. Beide Wünsche sind in Österreich eher ungewöhnlich und kommen selten vor. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die länger als 6 Monate dauert, wie in der Vignette abgebildet, betrifft von jenen 17 % an Vätern (Rille-Pfeiffer und Kapella 2022), die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, nur maximal 10 % (Riesenfelder und Danzer 2023). Reduzieren Väter ihre Erwerbsarbeitszeit und arbeiten in Teilzeit, tun sie dies in Österreich auch eher selten (Teilzeitquote von max. 10 %) und vor allem selten aufgrund der Betreuung und Versorgung ihrer Kinder (Baierl und Kapella 2014; Stadler 2019; Dörfler et al. 2009; Baierl 2023; Kaindl und Schipfer 2023). Dementsprechend ist Teilzeit-Erwerbstätigkeit eher ein Phänomen unter Männern ohne Kinder (Behrens et al. 2018), während Väter ihre Arbeitsstunden eher flexibler gestalten oder um Überstunden reduzieren (Sardadvar et al. 2020), oder dies zumindest ihr Wunsch ist (Schmidt et al. 2020).

### **7.2.2 Hierarchieebene der Führungskraft**

Die Bewertung des fiktiven Mitarbeiters in der vorliegenden Studie fällt umso negativer aus, je höher die Position der befragten Führungskraft in der Hierarchie ist, insbesondere bei der Dimension „persönlich unterstützen“. Eine geplante Elternkarenz wird von Befragten der höchsten Hierarchieebene bedeutend schlechter bewertet als eine Arbeitszeitreduktion des Mitarbeiters. Forschungen haben bereits belegt, dass männliche Mitarbeiter in ihrer Kompetenz und Erwerbsorientierung schlechter bewertet werden, wenn sie ihre Familie gegenüber ihrer Erwerbsarbeit zu priorisieren scheinen (Neuenswander et al. 2023). Sowohl Männer selbst, aber auch viele andere Akteur:innen in ihrem Umfeld reproduzieren durch eine Vielzahl alltäglicher Handlungen, Überlegungen und Gespräche dieses Work-Devotion-Schema (Ewald et al. 2020; Williams et al. 2013), das die Bedeutung von Erwerbsarbeit für das eigene Leben betont, das die Vorstellung langer Arbeitstage und das Bekenntnis beinhaltet, eine Karriere zu verfolgen. Obwohl Entscheidungs- und Handlungsspielräume aller Akteur:innen dementsprechend zwar eingeschränkt sind, weisen die Ergebnisse dieser Studie auch auf eine Flexibilität und Anpassungsbereitschaft seitens der Akteur:innen in Führungspositionen hin.

### **7.2.3 Motiv für die Arbeitsmodifikation**

Ein Unterschied in der Bewertung wird auch durch die unterschiedlichen Motive des fiktiven männlichen Mitarbeiters für seine Arbeitszeitmodifikation hervorgerufen. Hier zeigen sich geringe Effekte zugunsten des Wunsches nach mehr Zeit mit dem Kind im Vergleich zur Unterstützung der Partnerin in ihrer Karriere. Sowohl die Unterstützung durch die Führungskraft als auch die Wahrnehmung des Mitarbeiters als ambitioniert sind hier wahrscheinlicher. Studien zeigen, dass ein starker Wunsch des Vaters nach einer Beziehung zum Kind und nach mehr Zeit für das Kind sozial bereits akzeptiert ist und sich auch in Elternrollenvorstellungen bereits eingeschrieben hat (Kapella und Rille-Pfeiffer 2011a; Dermott und Miller 2015; Dermott 2018; Dermott 2003; Kapella und Rille-Pfeiffer 2011b; Aunkofer et al. 2019; Holzinger et al. 2014; Joshi 2021).

### 7.2.4 Unternehmensmerkmale

Die Merkmale der Unternehmen, in denen die befragten Führungskräfte arbeiten, beeinflussen ebenfalls deren Bewertung des männlichen Mitarbeiters und seines Wunsches nach Arbeitszeitmodifikation. Sind flexible Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen der befragten Führungskräfte verbreitet, gehen diese eher davon aus, dass die Unternehmen die Herausforderungen im Zuge der gewünschten Arbeitszeitmodifikation besser bewältigen und das Anliegen unterstützenswerter finden. Sind Teilzeitstellen verbreitet, so fällt die persönliche Unterstützung des männlichen Mitarbeiters seitens der befragten Führungskräfte positiver aus und auch die anderen Bewertungsdimensionen werden etwas positiver gesehen.

### 7.2.5 Zeitpunkt der Bekanntgabe

Ein früherer Zeitpunkt der Bekanntgabe der Arbeitsmodifikation erhöht die eingeschätzte Unterstützung des Unternehmens vor allem dann, wenn als Grund für die Arbeitsmodifikation die Zeit mit dem Kind angegeben wird. Ob die Befragten jedoch über die Fristen des Kündigungsschutzes Bescheid wissen, die auch abgefragt wurden, ist irrelevant. Um also Väter in ihren Wünschen nach Arbeitszeitmodifikation mehr Unterstützung durch die Unternehmen zu ermöglichen, könnte eine Ausweitung der Kündigungsfristen angedacht werden. So könnten Unternehmen frühzeitiger auf geplante Arbeitszeitmodifikationen reagieren und Väter deren Wünsche bekanntgeben, ohne auf einen Kündigungsschutz verzichten zu müssen.

### 7.2.6 Leistung

Die Leistung des Mitarbeiters hat markanten Einfluss auf die Bewertung durch die befragten Führungskräfte: Ist die Leistung des Mitarbeiters überdurchschnittlich, ist trotz seines Wunsches nach Arbeitszeitmodifikation sowohl die Wahrscheinlichkeit für eine Beförderung höher als auch die Wahrnehmung seiner Ambitioniertheit im Job und Priorisierung des Jobs. Von Unternehmensseite wurde in den letzten Jahrzehnten zusehends versucht, stärker die jeweilige Leistung und das Know-How von Beschäftigten als maßgebliches Prinzip für eine Karriere in den Vordergrund zu rücken und vom lange gültigen Prinzip karrierefördernder Anwesenheit am Arbeitsplatz – auch als „competitive presentism“ (Schönauer 2018) beschrieben – abzurücken. Zu berücksichtigen ist, dass das Leistungsprinzip Ungleichheit und Belastungen auf eine individuelle Ebene verlagern kann (Neckel et al. 2008; Eberherr und Bendl 2017). Belastungen für Beschäftigte entstehen dann, wenn die eigenverantwortliche Organisation und Sichtbarmachung dieser Leistung den Beschäftigten selbst obliegt und die Leistung von Beschäftigten in Teilzeit oder mit Erwerbsunterbrechungen jedoch schwieriger zu erbringen ist (Sardadvar et al. 2018). Dennoch führt die Priorisierung der Leistung von Beschäftigten bei seiner Beurteilung zu mehr Chancengleichheit und wird von Führungskräften – wie auch die Ergebnisse zeigen – anerkannt und belohnt. Die Handlungsspielräume von Mitarbeiter:innen überdurchschnittlicher Leistung (Kelly et al. 2010) sind also möglicherweise größer.

### 7.2.7 Fachwissen

In Hinblick auf das Fachwissen des Mitarbeiters und seines Wunsches nach Arbeitszeitmodifikation ist vor allem relevant, ob das Fachwissen im Unternehmen auch anderweitig vorhanden ist. Ist dies der Fall, ist die Wahrscheinlichkeit sowohl für eine persönliche Unterstützung

des Anliegens des Mitarbeiters als auch für die Unterstützung des Unternehmens diesbezüglich gravierend höher; ebenso ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass das Unternehmen die Arbeitsmodifikation gut bewältigen kann. Die Wirkrichtung für die Unterstützung des Anliegens deutet an, dass Mitarbeiter, die schwerer ersetzbar und damit für das Unternehmen wertvoller sind, keine Vergrößerung ihres Handlungsspielraums genießen. Zumindest betrifft das die unmittelbare Reaktion der Führungskraft. Kommt es zu einem Verhandlungsprozess um eine Arbeitszeitmodifikation, kann das Alleinstellungsmerkmal des Mitarbeiters seine Verhandlungsposition stärken.

Abgesehen von den Haupteffekten, zeigt sich in Zusammenhang mit der Art der Arbeitsmodifikation des Mitarbeiters, dass für Unternehmen eine einjährige Karenz eines Mitarbeiters, dessen Fachwissen nicht anderweitig vorhanden ist und ersetzt werden kann, schwerer zu bewältigen und weniger unterstützenswert ist als eine Teilzeitanstellung.

### **7.2.8 Familienunterstützendes Verhalten der Führungskraft**

Das eigene familienunterstützende Verhalten der befragten Führungskräfte ist insgesamt das einflussreichste Merkmal: Je ausgeprägter dieses ist, desto positiver beantworten die Respondent:innen entlang der Bewertungsdimensionen den fiktiven Mitarbeiter. Am stärksten beeinflusst das eigene familienunterstützende Verhalten die persönliche Unterstützung des Anliegens und die Wahrnehmung des Mitarbeiters als ambitioniert. Wird das eigene familienunterstützende Verhalten als ausgeprägt eingeschätzt, so fallen auch die Einschätzungen und Wahrnehmungen des eigenen Unternehmens höher und positiver aus.

Das untersuchte Merkmal „Familienunterstützendes Verhalten“ bezieht sich auf das eigene Verhalten in der Rolle als Führungskraft. Es ist ein übergeordnetes Konstrukt, das mit Hilfe von vier Fragen erhoben wird, die sich auf folgende Subdimensionen beziehen: "Emotionale Unterstützung", "Vorbildfunktion", "unterstützende Maßnahmen" und "Vereinbarkeitsmanagement" (vgl. Hammer et al. 2009). Eine derartige Unterstützung geht über das Angebot von standardisierten Maßnahmen und Praktiken hinaus. Sie erfordert eine Auseinandersetzung mit der individuellen Situation des Mitarbeiters, was nur funktionieren kann, wenn die Führungskraft mit den privaten Gegebenheiten des Mitarbeiters vertraut ist und ein offener Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter stattfindet.

Unabhängig vom Einfluss auf die Bewertung des Anliegens des Mitarbeiters, schätzten die Befragten ihr eigenes Verhalten als Führungskräfte als sehr familienunterstützend ein. Dies zeigt sich vor allem darin, dass die befragten Führungskräfte überwiegend (zu 86 %) davon ausgehen, ihre Abteilung im Sinne besserer Vereinbarkeit zu führen und zu organisieren. Gut drei Viertel der Befragten geben außerdem an, sich bei Gesprächen mit ihren Mitarbeiter:innen über Vereinbarkeitsthemen wohlfühlen zu können. Dies gilt sowohl für weibliche als auch männliche Führungskräfte.

Bei manchen Aussagen stimmen Frauen deutlicher und in höherem Ausmaß zu als die befragten Männer. Mitarbeiter:innen, die Eltern werden, proaktiv auf Arbeitsmodifikationen anzusprechen, ist nur bei etwas mehr als der Hälfte aller Befragten (56 %) ein gängiges Führungsverhalten. Frauen stimmen der entsprechenden Aussage in deutlicherem Ausmaß sehr zu (mit 26 %) als die befragten Männer (mit 14 %). Auch bei der Frage, inwieweit den Mitarbeiter:innen

effektive Verhaltensweisen zur besseren Vereinbarkeit aufgezeigt werden, ist der Unterschied nach Geschlecht der Befragten groß: 24 % der Frauen und nur 14 % der Männer stimmten der Aussage sehr zu.

Die insgesamt markanten Unterschiede nach Geschlecht der Respondent:innen bei der Zustimmung zu diesen Aussagen könnten damit erklärt werden, dass Frauen Vereinbarkeitskonflikte und Zeitdruck anders erleben als männliche Erwerbstätige (Wernhart et al. 2018a; Laß und Wooden 2023; Li und Zerle-Elsässer 2023; Cooklin et al. 2016). Dadurch scheinen sie einen bewussteren und proaktiveren Zugang zur Vereinbarkeitsthematik zu haben und sich selbst diesbezüglich möglicherweise auch stärker reflektieren und einschätzen können. Außerdem könnten die geschlechterneutral formulierten Aussagen zum eigenen familienunterstützenden Verhalten im Allgemeinen dazu geführt haben, dass Respondent:innen diese eher mit weiblichen als mit männlichen Mitarbeiter:innen assoziiert haben. Mütter werden in Unternehmen nämlich oftmals als primäre Zielgruppe für familienfreundliche Maßnahmen angesehen (Schmidt et al. 2020), auch dann, wenn diese Maßnahmen geschlechtsneutral formuliert sind und beiden Eltern angeboten werden. Geschlechtsneutrale, auch „gender-blind“ (Connell 2006; den Dulk et al. 2011; Kelland et al. 2022; Hennekam et al. 2023) genannte Formulierungen tendieren dann dazu, Geschlechtsrollenstereotype zu reproduzieren, weil Führungskräfte oftmals „blind“ gegenüber Vätern am Arbeitsplatz sind und bleiben, und deren Betreuungsverantwortung ausgeblendet wird (Humberd et al. 2015; Burnett et al. 2013).

Die Aussagen, dass Mitarbeiter:innen in Elternzeit weniger produktiv bzw. nach einer Elternkarenz weniger ambitioniert sind, lehnen 46 bzw. 37 % der Befragten ab; weitere 25 bzw. 34 % antworten mit „weder noch“. Hier sind die Unterschiede nach Geschlecht der Befragten gering. Dies zeigt jedenfalls, dass der Großteil der Befragten der Aussage nicht zustimmen wollten. Einerseits könnte die neutrale Position also auch als eine ablehnende Haltung interpretiert werden, die dann insgesamt sehr verbreitet wäre (jeweils 71 %). Andererseits bedeutet dieser hohe Anteil an Personen mit indifferenter Haltung möglicherweise, dass pauschale Urteile aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen mit Personen in Elternkarenz nicht gemacht werden können und eine Elternkarenz nicht unbedingt mit der Ambitioniertheit der:des Mitarbeiter:in in Verbindung gebracht wird. Dies könnten zum Beispiel Erfahrungen mit Vätern sein, die nach ihrer (im Allgemeinen deutlich kürzeren) Elternkarenz wieder in Vollzeitberufstätigkeit zurückkehren, oder Erfahrungen mit Frauen, die sich nach ihrer Elternkarenz nicht für langfristige und sehr geringe Teilzeiterwerbstätigkeit entscheiden und weiterhin als ambitioniert für das Unternehmen wahrnehmbar bleiben (vgl. dazu auch Rille-Pfeiffer und Kapella 2022).

### **7.2.9 Familienunterstützende Haltung des Unternehmens**

Die Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens ist ausschlaggebend für die Bewertung des fiktiven männlichen Mitarbeiters und seines Anliegens. Je höher die Befragten das eigene Unternehmen als familienunterstützend wahrnehmen, desto positiver fällt auch die Einschätzung der Unterstützung des Unternehmens hinsichtlich des Anliegens des Mitarbeiters aus.

Die familienunterstützende Haltung des Unternehmens ist ein Konstrukt, das mit Hilfe von fünf Einzelmerkmalen erhoben wurde. Inhaltlich beschreibt die Dimension die Wahrnehmung der Führungskraft, inwieweit es dem Leitbild des Unternehmens entspricht, dass Mitarbeiter:innen

Berufliches über Privates stellen bzw. private Anliegen vom Beruf fernhalten. In Relation zur Dimension des eigenen familienunterstützenden Verhaltens als Führungskraft ergibt sich nur ein schwach positiver Zusammenhang.

Unabhängig vom Einfluss auf die Bewertung des Anliegens des Mitarbeiters zeigt sich in Bezug auf die familienunterstützende Haltung des eigenen Unternehmens eine grundsätzlich positive Wahrnehmung der Befragten. So stimmt nur ein gutes Drittel (36 %) der Respondent:innen der Aussage zu, dass das eigene Unternehmen von ihren Mitarbeiter:innen annimmt, am produktivsten zu sein, wenn sie Berufliches über Privates stellen. Die Zustimmung zur Aussage, am ehesten vorankommen zu können, wenn sie private Anliegen vom Beruf fernhalten, liegt etwas höher bei 41 %. Deutlich ablehnend positionieren sich die Respondent:innen in Bezug auf die Aussagen, dass das eigene Unternehmen 24-Stunden Verfügbarkeit von Mitarbeiter:innen erwarten würde (68 % stimmen nicht zu), und dass das Unternehmen annähme, dass Mitarbeiter:innen, die sich für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten frei nehmen, nicht hinter ihrer Arbeit stehen würden (54 % stimmen nicht zu).

Diese Ergebnisse belegen, dass Merkmale „gieriger“ Unternehmen (Coser 1974; Hook et al. 2021; Blair-Loy 2003) und Normen der idealen Mitarbeiter:innen, die dem Unternehmen möglichst uneingeschränkt und in langen Arbeitszeiten zur Verfügung stehen sollten (Kelly et al. 2010; Acker 2006), von den befragten Führungskräften nicht unbedingt gutgeheißen und in den eigenen Unternehmen auch nicht so erlebt werden, vor allem, wenn explizit danach gefragt wird, wie in dieser Skala. Die Reproduktion dieser Normen passiert jedoch sehr implizit und durch eine Vielzahl an subtilen, unhinterfragten und den verschiedenen Akteur:innen zum Teil unbewussten Handlungen, Prozessen und Diskursen. Selbst dann, wenn Unternehmen explizit anstreben, jene Ungleichheiten zu überwinden, beispielsweise durch ihre familienfreundlichen Maßnahmen (Hippel et al. 2016; Sallee 2013; Schmidt 2022b), sind diese normativen Erwartungen selbstverständlicher Referenzrahmen und können verfestigt werden.

Die hohe Zustimmung (72 %) zur Aussage, dass das Unternehmen den Mitarbeiter:innen ausreichend Gelegenheit gibt, beruflichen und privaten Verpflichtungen nachzukommen, zeigt, wie positiv das eigene Unternehmen in Bezug auf die familienunterstützende Haltung unter den Respondent:innen wahrgenommen wird und wie etabliert „Familienfreundlichkeit“ in Unternehmen mittlerweile ist (Sardadvar et al. 2018; Frodermann et al. 2018; Wernhart et al. 2018b; Schmidt et al. 2020; Wiß 2017; Joecks et al. 2021; Nabergoj und Pahor 2016). Ein positives und attraktives Image als Arbeitgeber:in, motiviertere Beschäftigte, erhöhte Produktivität und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und stärkere Bindung an das Unternehmen, auch nach einer Elternkarenz, sind einige Beispiele, durch die auch das Unternehmen selbst von seiner Familienfreundlichkeit profitiert (Schneider und Quednau 2019; Frodermann et al. 2018; Wernhart et al. 2018b; Laat 2023).

Dass das eigene Unternehmen über eine etablierte Vorgehensweise zur Regelung von Arbeitsmodifikationen (Karenz oder Stundenreduktion) verfügt, gaben die Mehrheit (58 %) der Befragten an. Transparente Regelungen in Bezug auf Erwerbsmodifikationen und ein etabliertes Karenzmanagement (Hennekam et al. 2023) sprechen grundsätzlich für eine familienunterstützende oder vereinbarkeitsfördernde Organisationskultur.

### 7.2.10 Geschlechterrollenverständnis und Geschlechtereffekt

Das **Geschlechterrollenverständnis** wurde anhand von sieben Merkmalen gebildet, die die Berufstätigkeit von Müttern und die (unterschiedliche) Eignung von Männern und Frauen für berufliche und politische Verantwortungen thematisieren. In Bezug auf die Bewertung der Anliegen der fiktiven Mitarbeiter erweist sich das Geschlechterrollenverständnis als einflussreich. Die befragten Führungskräfte würden das Anliegen des Mitarbeiters eher persönlich unterstützen, je egalitärer deren Geschlechterrollenverständnis ausgeprägt ist. Gleichzeitig führt ein egalitäres Geschlechterrollenverständnis aber auch zu einer etwas geringeren Zustimmung zur Aussage, dass der Job für den Mitarbeiter oberste Priorität hat. Ist das Geschlechterrollenverständnis egalitärer ausgeprägt, beinhaltet dies, dass die befragten Führungskräfte zum Beispiel eher nicht davon ausgehen, dass Mütter besser geeignet sind als Väter, sich um die Kinder zu kümmern, und auch nicht zustimmen, dass Kinder leiden, wenn sie nicht bei der Mutter sind, was ansonsten in Österreich sehr weit verbreitet ist (Berghammer und Schmidt 2019; Buber-Ennser et al. 2013; Wernhart und Neuwirth 2007; Kapella und Rille-Pfeiffer 2007; Schmidt und Berghammer 2020). Wenn entsprechend einem egalitären Verständnis aber auch Vätern die Kompetenzen und die Verantwortung für die Kinderbetreuung zugeschrieben und zugestanden werden, schließen Führungskräfte analog zu Müttern daraus, dass für diese Väter nicht mehr die Erwerbstätigkeit oberste Priorität hat.

Unabhängig vom Zusammenhang mit der Bewertung der fiktiven Mitarbeiter zeigen die Ergebnisse zur Skala des Geschlechterrollenverständnisses die Persistenz vergeschlechtlicher Normen guter Elternschaft. Der Aussage, dass „Kinder darunter leiden, wenn die Mutter berufstätig ist“ stimmten 51 % der Befragten zu. Ähnliche Ergebnisse liefern die Aussagen „Im Allgemeinen leidet das Familienleben darunter, wenn die Frau Vollzeit berufstätig ist“ mit 51 % Zustimmung, und „Im Allgemeinen sind Mütter besser geeignet, sich um die Kinder zu kümmern, als Väter“ mit 50 % Zustimmung. Befragte Frauen lehnen vor allem die Aussage, dass Kinder leiden würden, sehr viel deutlicher ab als die befragten Männer (26 % versus 14 % stimmen gar nicht zu); ähnliche Differenzen zeigen sich in der Ablehnung zur Aussage, dass Mütter besser geeignet wären, sich um Kinder zu kümmern (39 % der Frauen versus 19 % der Männer stimmen gar nicht zu). Auch bei anderen Aussagen zum Geschlechterrollenverständnis ist die Ablehnung („stimme gar nicht zu“) unter Frauen sehr viel höher als unter Männern, bspw. mit 62 % versus 36 % bei der Aussage „Im Großen und Ganzen sind Männer bessere politische Führungskräfte als Frauen“. Auch der ähnlichen Aussage in Bezug auf Führungskräfte in Unternehmen wird von 57 % der Frauen und nur von 37 % der Männer gar nicht zu gestimmt.

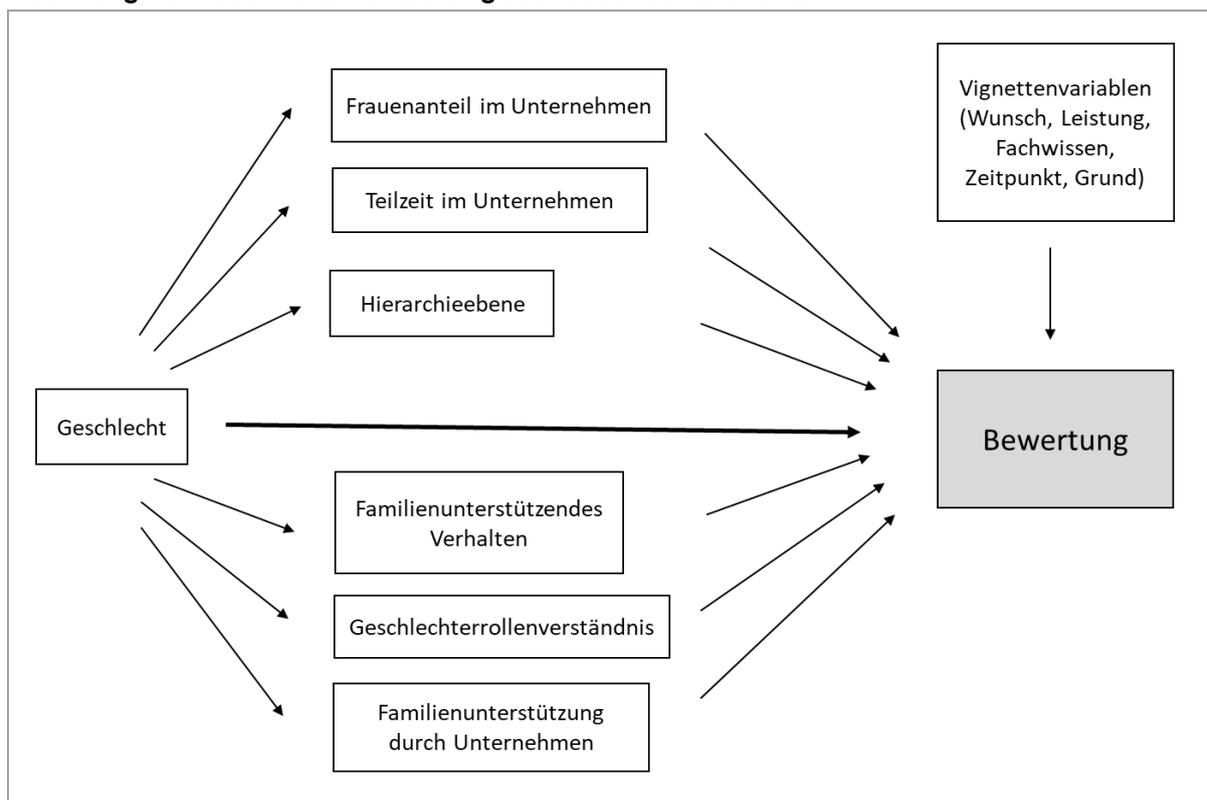
Somit zeigt die Dimension des Geschlechterrollenverständnisses im Vergleich zu den anderen beiden abgefragten Dimension zu Verhalten und Wahrnehmung (familienunterstützendes Verhalten als Führungskraft und familienunterstützende Haltung des Unternehmens) die größten Geschlechterdifferenzen. Für das eigene familienunterstützende Verhalten als Führungskraft ergaben sich für einzelne Merkmale und Kategorien Geschlechterdifferenzen, das aggregierte Merkmal in Form der Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) Skala zeigt aber nur geringe Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten. Für die Einschätzung des Unternehmens hinsichtlich Familienunterstützung konnten keine nennenswerten Geschlechterdifferenzen festgestellt werden.

**Das Geschlecht** der befragten Führungskräfte zeigt in Bezug auf die Bewertung der Anliegen der fiktiven Mitarbeiter nur für die Einschätzung der persönlichen Unterstützung einen Effekt. Die Wahrscheinlichkeit das Anliegen zu unterstützen ist für männliche Führungskräfte höher als für weibliche.

Wie bereits ausgeführt wurde, wirkt sich das Geschlecht der Befragten aber zum Teil stark auf andere erhobene Merkmale aus, die für sich wieder mit der Bewertung des Anliegens in Zusammenhang stehen. In Abbildung 13 ist diese Zusammenhangsstruktur schematisch dargestellt. Die Pfeile stehen für inhaltlich sinnvolle Wirkmechanismen, nicht für empirisch nachgewiesene. Man sieht, dass das Geschlecht nicht nur eine direkte Verbindung mit der Bewertung aufweist, sondern indirekt über sogenannte Mediatoren auf die Bewertung wirkt.

Im Modell der Einflussfaktoren (Kapitel 6.3.2) werden sowohl das Geschlecht als auch die Mediatoren berücksichtigt. Auf diese Weise werden die indirekten Wege, über die der Einfluss des Geschlechts wirken kann, blockiert, d. h., dass im dargestellten Modell nur der direkte Geschlechtereffekt berücksichtigt wird. Indirekt könnte das Geschlecht aber z. B. folgendermaßen die Bewertung beeinflussen: das Geschlecht wirkt sich auf das Rollenverständnis aus, das wiederum die Bewertung beeinflusst. Um den Gesamteffekt des Geschlechts, bestehend aus direkten und indirekten Wegen, zu ermitteln, wurde ergänzend ein Modell berechnet, das nur das Geschlecht und die Vignettenvariablen<sup>3</sup> beinhaltet. Hier ergibt sich für keine der sieben Bewertungsdimensionen ein Geschlechtereffekt.

**Abbildung 13: Modellhafte Darstellung des Geschlechtereffekts**



<sup>3</sup> Die Vignettenvariablen werden aufgrund des Designs, das jeder befragten Person gleich oft Vignetten mit Mitarbeitern mit durchschnittlicher und überdurchschnittlicher Leistung, etc. zuordnet, nicht vom Geschlecht der Führungskraft beeinflusst.

Der oben erwähnte (direkte) Geschlechtereffekt, der besagt, dass Männer eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Unterstützung des Anliegens aufweisen als Frauen, ergibt sich durch die Kontrolle für Mediatoren wie u. a. dem Geschlechterrollenverständnis. Die Interpretation ist wie folgt: eine männliche Führungskraft mit dem gleichen Geschlechterrollenverständnis wie eine weibliche Führungskraft hat eine höhere Wahrscheinlichkeit das Anliegen zu unterstützen.

Eine Erklärung für die Diskrepanz, dass eher männliche als weibliche Befragte das Anliegen des Mitarbeiters unterstützen, könnten Forschungsergebnisse liefern, die belegen, dass gleiches Geschlecht (Bakar und McCann 2014) zwischen Beschäftigten und Führungskräften positiv assoziiert ist mit der Wahrscheinlichkeit ihrer Beförderung und ihres Karrierefortschritts. Weibliche Führungskräfte sind daher möglicherweise zögerlicher in der persönlichen Unterstützung des männlichen Mitarbeiters. Zahlreiche Erkenntnisse zeigen außerdem, dass Geschlechterrollenstereotype am Arbeitsplatz, auch von Akteur:innen in höheren Positionen, Erwerbsarbeitsmodifikationen verhindern, vor allem von männlichen Mitarbeitern. Deren statistisch gesehen unerwarteter Wunsch nach Arbeitsmodifikation lässt sie jedoch ebenso weniger leistungsstark und beförderungswürdig erscheinen, wie das ansonsten von weiblichen Mitarbeiterinnen erwartet wird (Traavik 2018; Haas und Köszegi 2017; Mitsakis 2019; Fitzenberger und Muehler 2015; Althaber 2022). Diese diskriminierenden Prozesse laufen oft verdeckt ab und könnten – wie die Ergebnisse belegen – auch im Fall von Männern in Elternkarenz oder Elternteilzeit zutreffen.

### 7.3 Ansatzpunkte

Aus den Ergebnissen dieser Studie lassen sich Ansatzpunkte ableiten, wie Vätern die Umsetzung von Erwerbsarbeitsmodifikationen zur Übernahme von Betreuungstätigkeiten und Familienarbeiten öfter und besser gelingen könnte.

Die Befragung der repräsentativen Stichprobe von mehr als 400 Führungskräften in Österreich belegt ein sehr hohes Ausmaß an familienunterstützendem Verhalten und eine explizite Väterfreundlichkeit. Dies zeigen sowohl die deskriptiven Auswertungen zu den Einstellungen und Einschätzungen der befragten Führungskräfte als auch die Analyse der bewerteten Vignetten. Es scheint somit ein großes Potenzial für gleichstellungsfördernde Maßnahmen brachzuliegen.

Vor allem in konservativen Ländern wie Österreich konzipieren betriebskulturelle Rahmenbedingungen und implizite Regelungen innerhalb der Unternehmen sowie familienfreundliche Erwerbsarbeitsmodelle häufig Mütter als primäre Zielgruppe oder sind möglichst geschlechtsneutral formuliert (Lott und Klenner 2018; Klenner und Lott 2016; Schmidt et al. 2020). Ist jedoch die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens explizit väterfreundlich und gleichstellungsorientiert gerahmt, können sich auch in Kontexten wie Österreich geschlechtsspezifische soziale Normen idealer Arbeitskraft und idealer Elternschaft verändern (Haas und Hwang 2019; Alemann et al. 2017a; Bernhardt und Bünning 2017) und können Einstellungen und Verhaltensweisen von Männern und Frauen gleichstellungsorientierter werden. Würde sich

auch eine Arbeitszeitreduktion und eine Erwerbsunterbrechung für Männer etablieren und immer wieder von Unternehmen unter dem Label „Familienfreundlichkeit“ gefördert und unterstützt werden, würde die sich entfaltende Vorbildwirkung den Wandel in den Normvorstellungen noch zusätzlich befördern. Auch Unternehmen und der Arbeitsmarkt selbst würden profitieren (Laat 2023): Für Unternehmen in Deutschland hat die Unterstützung von Vätern als Mittel der Fachkräftesicherung jedenfalls bereits an Bedeutung gewonnen (Hammermann und Stettes 2023).

Für langfristige Förderung von Geschlechtergleichstellung müsste das Ziel sein, sowohl traditionelle Geschlechtsrollenvorstellungen als auch Normen idealer Arbeitskraft aufzubrechen. Geschieht nicht beides parallel, kann Unterstützung durch Führungskräfte sogar paradoxe Auswirkungen haben: Väter weisen nämlich sogar längere Arbeitszeiten auf, wenn sie sich von ihren Führungskräften unterstützt fühlen (Bernhardt und Buenning 2020); möglicherweise, weil sie sich stärker den Loyalitäts- und Präsenznormen am Arbeitsplatz verpflichtet fühlen (Allard und Whitfield 2023). Selbst wenn Unterstützung durch die Führungskraft hoch ist, kann dies bei männlichen Mitarbeitern entsprechend der Norm der idealen Arbeitskraft (Williams et al. 2013; Kelly et al. 2010; Acker 2006; Coser 1974) zu noch mehr Loyalität, Pflichtbewusstsein und entsprechend höherer Arbeitsleistung und Arbeitszeit führen (Bernhardt und Buenning 2020). Eine Organisationskultur, die transparente und explizit Väter unterstützende Regelungen in Bezug auf Erwerbsmodifikationen und ein etabliertes Karenzmanagement (Hennekam et al. 2023) aufweist, kann unterstützendes Verhalten seitens der Führungskräfte verstärken, für mehr Zufriedenheit unter Mitarbeiter:innen sorgen (Bernhardt und Bünning 2022; Beham et al. 2014) sowie die Konflikte, die Väter bei der Vereinbarung ihrer beruflichen und familiären Verpflichtungen erleben, mildern (Allard et al. 2011).

Insgesamt ist das familienunterstützende Verhalten der Führungskräfte der stärkste Einflussfaktor auf die Unterstützung der Anliegen der fiktiven Mitarbeiter. Eine derartige Unterstützung geht über das Angebot von standardisierten Maßnahmen und Praktiken hinaus. Sie erfordert eine Auseinandersetzung mit der individuellen Situation des Mitarbeiters, was nur funktionieren kann, wenn die Führungskraft mit den privaten Gegebenheiten des Mitarbeiters vertraut ist und ein offener Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter stattfindet.

Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten wären die Integration von Fragen nach der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Angelegenheiten in den Vorlagen zu Mitarbeitergesprächen sowie in Weiterbildungskursen für Führungskräfte.

Das Ausmaß der Unterstützung stellte sich zudem als weitgehend unabhängig vom Geschlecht der Führungskraft heraus, d. h. sowohl weibliche als auch männlichen Führungskräfte bekunden ein ähnliches Ausmaß. Führungskräfte aus niedrigeren Hierarchieebenen geben eine höhere Unterstützung der Väter bekannt.

Neben der persönlichen Unterstützung durch die Führungskräfte, auf die die Studienergebnisse hindeuten, birgt auch deren Einschätzung der familienunterstützenden Haltung durch das Unternehmen Potenzial für mehr gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Zum Beispiel könnten Unternehmen eine betriebliche Kultur aufbauen, die Führungskräfte dazu animiert, Mitarbeitern, die Väter werden, proaktiv und automatisch anzubieten, transparent und ohne

Kündigungsbefürchtungen ihre Erwerbsunterbrechung und Stundenreduktion zu planen. Dieses familienunterstützende Verhalten geben nur etwas mehr als die Hälfte aller befragten Führungskräfte an. Unternehmenskulturen, die auch Karrieremöglichkeiten nach Erwerbsunterbrechungen und in Teilzeitbeschäftigungen vorsehen, und etablierte Maßnahmen für das Management von Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen, würden zudem gleichstellungsfördernd wirken.

## 8 Literaturverzeichnis

- Abendroth, Anja-Kristin; Diewald, Martin (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 71 (1), S. 81–101. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00614-w>.
- Acker, Joan (2006): Inequality regimes - Gender, class, and race in organizations. In: *Gender & Society* 20 (4), S. 441–464. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Acker, Joan (2012): Gendered organizations and intersectionality. Problems and possibilities. In: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (3), S. 214–224. DOI: <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>.
- Acker, Joan (2013): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien (24), S. 86–102.
- Adams, Ayhan; Golsch, Katrin (2020): Gender-specific patterns and determinants of spillover between work and family: The role of partner support in dual-earner couples. In: *Journal of Family Research* 33 (1), S. 72–98. DOI: <https://doi.org/10.20377/jfr-373>.
- Adler, Marina; Lenz, Karl; Peltz, Kathrin; Schlinzig, Tino; Thiessen, Barbara; Zerle-Elsässer, Claudia (2023): Fathers in Europe: Policies, constructions and practices. Introduction to the Special Collection. In: *Journal of Family Research* 35, S. 393–399. DOI: <https://doi.org/10.20377/jfr-950>.
- Adler, Marina A. (2023): Active Fathers in the United States: Caught Between De-Gendering Care and Caring Masculinities. In: *Journal of Family Issues* 44 (5), S. 1177–1196. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192513X211055510>.
- Aichholzer, Julian; Friesl, Christian; Hajdinjak, Sanja (Hg.) (2019): *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*. 1. Auflage. Wien: Czernin Verlag.
- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, S.; Oechsle, M. (2017a): Involved fatherhood in work organizations. Sense of entitlement and hidden rules in organizational cultures. In: *Journal of Family Research* 29 (1), S. 72–89. DOI: <https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.04>.
- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra; Kortendiek, Beate (Hg.) (2017b): *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich (Sonderheft 4 der Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 4).
- Allard, Camille; Whitfield, Grace J. (2023): Guilt, care, and the ideal worker: Comparing guilt among working carers and care workers. In: *Gender, Work and Organization*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12956>.
- Allard, Karin; Haas, Linda; Hwang, C. Philip (2011): Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. In: *Gender, Work and Organization* 18 (2), S. 141–157. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x>.
- Allen, Karin; Haas, Linda; Hwang, C. Philip (2007): Exploring the paradox. Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. In:

*Community, Work and Family* 10 (4), S. 475–493. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668800701575135>.

Allen, Tammy D. (2001): Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. In: *Journal of Vocational Behavior* 58 (3), S. 414–435. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>.

Althaber, Agnieszka (2022): Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern: Budrich Academic Press. Online verfügbar unter <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2021/12/9783966659529.pdf>.

Arrighi, Barbara A.; Maume, David J. (2000): Workplace subordination and men's avoidance of housework. In: *Journal of Family Issues* 21 (4), S. 464–487. DOI: <https://doi.org/10.1177/019251300021004003>.

Atkinson, Jamie (2022): Involved fatherhood and the workplace context: A new theoretical approach. In: *Gender, Work and Organization* 29(3), S. 845–862. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12789>.

Atzmüller, Christiane; Steiner, Peter M. (2010): Experimental Vignette Studies in Survey Research. In: *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences* 6 (3), S. 128–138. DOI: <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000014>

Atzmüller, Christiane; Steiner, Peter M. (2017): Was ist ein faktorieller Survey? In: Martin W. Schnell, Christian Schulz und Christiane Atzmüller (Hg.): *Ärztliche Werthaltungen gegenüber nichteinwilligungsfähigen Patienten. Ein Faktorieller Survey*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Palliative Care und Forschung), S. 29–52.

Auer, Manfred; Welte, Heike (2009): Work–family reconciliation policies without equal opportunities? The case of Austria. In: *Community, Work & Family* 12 (4), S. 389–407. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668800802556455>.

Aunkofer, Stefanie; Meuser, Michael; Neumann, Benjamin (2018): Couples and Companies. Negotiating Fathers' Participation in Parental Leave in Germany. In: *Revista Española de Sociología* 27 (3 Suplemento), S. 65–81. DOI: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.34>.

Aunkofer, Stefanie; Wimbauer, Christine; Neumann, Benjamin; Meuser, Michael; Sabisch, Katja (2019): Väter in Elternzeit. Deutungen, Aushandlungen und Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit im Paar. In: *Berliner Journal für Soziologie* 61 (84), S. 199. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11609-019-00391-5>.

Baierl, Andreas (2023): Gründe von Eltern für keine oder geringe Erwerbsbeteiligung. Ein Beitrag zur Teilzeitdebatte. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien. Online verfügbar unter [https://www.oif.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_oif/andere\\_Publikationen/Factsheet\\_Gruende\\_keine\\_geringe\\_Erwerbsbeteiligung\\_2023\\_barrierefrei.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/andere_Publikationen/Factsheet_Gruende_keine_geringe_Erwerbsbeteiligung_2023_barrierefrei.pdf).

Baierl, Andreas; Kapella, Olaf (2014): Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien (ÖIF-Working paper, 81).

Bailey, J. (2015): Understanding contemporary fatherhood. masculine care and the patriarchal deficit. In: *Families, Relationships and Societies* 4 (1), S. 3–17. DOI: <https://doi.org/10.1332/204674314x14036152282447>.

- Bakar, Hassan Abu; McCann, Robert M. (2014): Matters of demographic similarity and dissimilarity in supervisor–subordinate relationships and workplace attitudes. In: *International Journal of Intercultural Relations* 41, S. 1–16. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2014.04.004>.
- Balan, Claudia; van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2023): New fathers, ideal workers? New players in the field of father-friendly work organizations. In: *Gender, Work and Organization* 30 (3), S. 957–981. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12930>.
- Beck, Ulrich (2012): Jenseits von Stand und Klasse? In: Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg.): *Riskante Freiheiten*. 8. Aufl. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 43–60.
- Beglaubter, Judith (2021): “I Feel Like It’s a Little Bit of a Badge of Honor”. Fathers’ Leave-Taking and the Development of Caring Masculinities. In: *Men and Masculinities* 24 (1), S. 3–22. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184X19874869>.
- Beham, Barbara; Baierl, Andreas; Poelmans, Steven (2014): Managerial telework allowance decisions - a vignette study among German managers. In: *The International Journal of Human Resource Management*, S. 1385. Online verfügbar unter [10.1080/09585192.2014.934894](https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934894).
- Beham, Barbara; Baierl, Andreas; Eckner, Janette (2020): When does part-time employment allow managers with family responsibilities to stay on the career track? A vignette study among German managers. In: *European Management Journal* 38, S.580–590. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.015>.
- Beham, Barbara; Ollier-Malaterre, Ariane; Allen, Tammy D.; Baierl, Andreas; Alexandrova, Matilda; Artiawati et al. (2023): Humane orientation, work-family conflict, and positive spillover across cultures. In: *The Journal of applied psychology* 108 (10), S. 1573–1597. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0001093>.
- Behrens, Doris A.; Kreimer, Margareta; Mucke, Maria (2018): Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung? In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 63–94.
- Berdahl, Jennifer L.; Moon, Sue H. (2013): Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 341–366. DOI: <https://doi.org/10.1111/josi.12018>.
- Berghammer, Caroline; Schmidt, Eva-Maria (2019): Familie, Partnerschaft und Geschlechterrollen - Alles im Wandel? In: Julian Aichholzer, Christian Friesl und Sanja Hajdinjak (Hg.): *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*. 1. Auflage. Wien: Czernin Verlag, S. 57–88.
- Bergmann, Nadja; Fink, Marcel; Graf, Nikolaus; Hermann, Christoph; Mairhuber, Ingrid; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara (2003): *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potenziale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung*. Wien.
- Bergmann, Nadja; Papouschek, Ulrike; Sorger, Claudia; Schönauer, Annika (2010): *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele. Forschungsbericht*. Hg. v. Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. L&R Sozialforschung. Wien. Online verfügbar unter [http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht\\_Qualitaet\\_von\\_Teilzeit.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_Qualitaet_von_Teilzeit.pdf).

- Bergmann, Nadja; Scambor, Christian; Scambor, Elli (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wien, Münster: LIT Verlag (Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft).
- Bergmann, Nadja; Schiffbänker, Helene (2016): Work-Life Balance and Fathers in Austria? Empirical Evidence at the Company Level. In: Elisabetta Ruspini und Isabella Crespi (Hg.): Balancing work and family in a changing society. The Fathers' Perspective. New York, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 113–127.
- Bernhardt, Janine; Buenning, Mareike (2020): Fathers' Working Times in Germany: The Role of the Ideal Worker Norm in the Context of Other Cultural and Structural Workplace Conditions. In: Mireia las Heras Maestro, Nuria Chinchilla Albiol und Marc Grau Grau (Hg.): The new ideal worker. Organizations between work-life balance, gender and leadership. Cham, Switzerland: Springer (Contributions to Management Science), S. 25–48.
- Bernhardt, Janine; Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? In: *Journal of Family Research* 29 (1), S. 49–71.
- Bernhardt, Janine; Bünning, Mareike (2022): The Long Arm of an Unsupportive Work-Family Culture in Work Organizations: Crossover to the Partner's Work-Family Balance Satisfaction in Dual-Earner Couples. In: *Applied Research Quality Life* 17 (2), S. 723–750. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09911-z>.
- Blair-Loy, Mary (2003): Competing devotions. Career and family among women executives. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Borgkvist, Ashlee; Moore, Vivienne; Elliott, Jaklin; Crabb, Shona (2018): 'I might be a bit of a front runner': An analysis of men's uptake of flexible work arrangements and masculine identity. In: *Gender, Work and Organization* 25 (6), S. 703–717. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12240>.
- Børve, Hege Eggen; Bungum, Brita (2015): Norwegian Working Fathers in Global Working Life. In: *Gender, Work and Organization* 22 (4), S. 309–323. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12086>.
- Brandth, Berit; Kvande, Elin (2012): Free Choice or Gentle Force? How Can Parental Leave Change Gender Practices? In: Anne-Trine Kjørholt und Jens Qvortrup (Hg.): The Modern Child and the Flexible Labour Market. Early Childhood Education and Care. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Mcmillan (Studies in Childhood and Youth), S. 56–70.
- Breaugh, J. A.; Frye, N. K. (2008): Work-family conflict. The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. In: *Journal of Business and Psychology* 22 (4), S. 345–353. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>.
- Buber-Ennser, Isabella; Neuwirth, Norbert; Testa, Maria Rita (Hg.) (2013): Familienentwicklung in Österreich 2009–2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Vienna Institute of Demography; Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien.
- Buchler, Sandra; Lutz, Katharina (2021): Fathers' Job Flexibility and Mothers' Return to Employment. In: *European Sociological Review* 37 (4), S. 659–672. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcab009>.

Bundeskanzleramt Österreich (2021): Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2020. Hg. v. Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) (978-3-903097-38-4).

Bünning, Mareike (2016): Die Vereinbarkeitsfrage für Männer. Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? Work-family reconciliation for men: Do parental leave and part-time work affect fathers' hourly wages? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68 (4), S. 597–618.

Bünning, Mareike (2019): Paternal Part-Time Employment and Fathers' Long-Term Involvement in Child Care and Housework. In: *Family Relations* 21 (4), S. 464. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12608>.

Burnett, Simon B.; Gatrell, C. J.; Cooper, C. L.; Sparrow, P. (2013): Fathers at Work. A Ghost in the Organizational Machine. In: *Gender, Work and Organization* 20 (6), S. 632–646. DOI: <https://doi.org/10.1111/Gwao.12000>.

Bygren, Magnus; Erlandsson, Anni; Gähler, Michael (2017): Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications. In: *European Sociological Review* 33 (3), S. 337–348. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcx051>.

Campbell, Lori D.; Carroll, Michael P. (2007): The Incomplete Revolution. Theorizing Gender When Studying Men Who Provide Care to Aging Parents. In: *Men and Masculinities* 9 (4), S. 491–508. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184X05284222>.

Chung, Heejung (2020): Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. In: *Social Indicators Research* 151 (2), S. 521–545. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>.

Chung, Heejung (2022): The flexibility paradox. Why flexible working leads to (self-)exploitation. Bristol, UK: Policy Press. Online verfügbar unter <https://www.cambridge.org/core/product/identifier/9781447354796/type/BOOK>.

Chung, Heejung; Booker, Cara (2023): Flexible Working and the Division of Housework and Childcare: Examining Divisions across Arrangement and Occupational Lines. In: *Work, Employment and Society* 37 (1), S. 236–256. DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170221096586>.

Cloïn, Marielle; Keuzenkamp, Saskia; Plantenga, Janneke (2011): A matter of culture and cost? a comparison of the employment decisions made by mothers with a lower, intermediate and higher level of education in the Netherlands. In: *Work, Employment and Society* 25 (3), S. 468–486. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017011407963>.

Connell, Raewyn W. (2006): The experience of gender change in public sector organizations. In: *Gender, Work and Organization* 13 (5), S. 435–452. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00316.x>.

Connell, Raewyn W. (2009): The neoliberal parent. Mothers and fathers in the new market society. In: Paula Villa und Barbara Thiessen (Hg.): *Mütter - Väter: Diskurse Medien Praxen*. Münster, Germany: Westfälisches Dampfboot, S. 26–40.

Connell, Raewyn W.; Messerschmidt, James W. (2005): Hegemonic masculinity - Rethinking the concept. In: *Gender & Society* 19 (6), S. 829–859. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>.

- Cook, Rose; O'Brien, Margaret; Connolly, Sara; Aldrich, Matthew; Speight, Svetlana (2021): Fathers' Perceptions of the Availability of Flexible Working Arrangements: Evidence from the UK. In: *Work, Employment and Society* 35 (6), S. 1014–1033. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017020946687>.
- Cooklin, Amanda R.; Westrupp, Elizabeth M.; Strazdins, Lyndall; Giallo, Rebecca; Martin, Angela; Nicholson, Jan M. (2016): Fathers at Work. Work–Family Conflict, Work–Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. In: *Journal of Family Issues* 37 (11), S. 1611–1635. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192513X14553054>.
- Coser, Lewis A. (1974): *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- Cullen, Zoë B.; Perez-Truglia, Ricardo (2023): The Old Boys' Club: Schmoozing and the Gender Gap. In: *NBER Working Paper Series* (26530). Online verfügbar unter <https://www.nber.org/papers/w26530>.
- Cunha, Vanessa; Atalaia, Susana (2019): The gender(ed) division of labour in Europe: patterns of practices in 18 EU countries. In: *Sociologia, Problemas e Práticas* 90, S. 113–137. Online verfügbar unter <http://journals.openedition.org/spp/6196>.
- Daly, Mary (2011): What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective. In: *Social Politics* 18 (1), S. 1–23. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxr002>.
- Daly, Mary (2021): The concept of care: Insights, challenges and research avenues in COVID-19 times. In: *Journal of European Social Policy* 31 (1), S. 108–118. DOI: <https://doi.org/10.1177/0958928720973923>.
- Daly, Mary (2023): Theorizing the Relationship between Family, Gender, and the Welfare State. In: Mary Daly, Birgit Pfau-Effinger, Neil Gilbert und Douglas J. Besharov (Hg.): *The Oxford Handbook of Family Policy*: Oxford University Press, S. 143–159.
- Damaske, Sarah (2013): Work, Family, and Accounts of Mothers' Lives Using Discourse to Navigate Intensive Mothering Ideals. In: *Sociology Compass* 7 (6), S. 436–444. DOI: <https://doi.org/10.1111/soc4.12043>.
- Davies, Andrea Rees; Frink, Brenda D. (2014): The Origins of the Ideal Worker: The Separation of Work and Home in the United States from the Market Revolution to 1950. In: *Work and Occupations* 41 (1), S. 18–39. DOI: <https://doi.org/10.1177/0730888413515893>.
- den Dulk, Laura; Peper, Bram; Sadar, Nevenka C.; Lewis, Suzan; Smithson, Janet; van Doorne-Huiskes, Anneke (2011): Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace. Comparing Dutch, British, and Slovenian Financial Sector Managers. In: *Social Politics* 18 (2), S. 300–329. DOI: <https://doi.org/10.1093/Sp/Jxr009>.
- Dermott, Esther (2003): The 'intimate father'. defining paternal involvement. In: *Sociological Research Online* 8 (4).
- Dermott, Esther; Miller, Tina (2015): More than the sum of its parts? Contemporary fatherhood policy, practice and discourse. In: *Families, Relationships and Societies* 4 (2), S. 183–195. DOI: <https://doi.org/10.1332/204674315x14212269138324>.

Dermott, Esther (2018): Potential versus Reality. The Importance of Resources in Challenging Gendered Family Practices. In: *Sociologica* 12 (3), S. 37-45. DOI: <https://doi.org/10.6092/ISSN.1971-8853/9084>.

Diabaté, Sabine; Beringer, Samira (2018): Simply the Best!? The impact of cultural factors on “intensive mothering” among mothers of toddlers in Germany. In: *Journal of Family Research* 30 (3), S. 293–315. DOI: <https://doi.org/10.3224/zff.v30i3.04>.

Diniz, Eva; Brandão, Tânia; Monteiro, Lígia; Veríssimo, Manuela (2021): Father Involvement During Early Childhood: A Systematic Review of the Literature. In: *Journal of Family Theory & Review* 13 (1), S. 77–99. DOI: <https://doi.org/10.1111/jftr.12410>.

Dörfler, Sonja; Greiner, Ben; Kittel, Bernhard; Sausgruber, Rupert; Schwaninger, Manuel; Spitzer, Florian; Mazal, Wolfgang (2020): Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Forschungsbericht.

Dörfler, Sonja; Rille-Pfeiffer, Christiane; Buchegger-Traxler, Anita; Kaindl, Markus; Klepp, Doris; Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Wien (ÖIF-Forschungsbericht, 1).

Eberherr, Helga; Bendl, Regine (2017): Organisationen unter Druck? Zum Chancengleichheitsversprechen des Leistungsprinzips. In: Brigitte Aulenbacher, Maria Dammayr, Klaus Dörre, Wolfgang Menz, Birgit Riegraf und Harald Wolf (Hg.): *Leistung und Gerechtigkeit: Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 265–281.

Elliott, Karla (2016): Caring Masculinities. Theorizing an Emerging Concept. In: *Men and Masculinities* 19 (3), S. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184x15576203>.

Elliott, Karla; Roberts, Steven (2022): Caring masculinities among working-class men in blue-collar occupations in the UK: Understanding biographies of care. In: *Gender, Work and Organization*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12936>.

Ennis, Linda Rose (Hg.) (2014): *Intensive Mothering. The Cultural Contradictions of Modern Motherhood*. Bradford, ON: Demeter Press. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1rrd8rb>.

Eurofound; International Labour Office (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Unter Mitarbeit von John Messenger. Hg. v. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

Ewald, Alina; Gilbert, Emilee; Huppatz, Kate (2020): Fathering and Flexible Working Arrangements: A Systematic Interdisciplinary Review. In: *Journal of Family Theory & Review* 12 (1), S. 27–40. DOI: <https://doi.org/10.1111/jftr.12363>.

Ewald, Alina; Gilbert, Emilee; Huppatz, Kate (2023): Knowing your place: the role of occupational status in fathers’ flexible working. In: *Community Work & Family*. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2207717>.

Fervers, Lukas; Kurowska, Anna (2022): Local cultural context as a moderator of the impact of childcare on maternal employment: Evidence from a natural experiment. In: *Journal of European Social Policy* 32 (3), S. 239-253. DOI: <https://doi.org/10.1177/09589287221080395>.

Finch, Naomi (2021): Inclusive citizenship and degenderization: A comparison of state support in 22 European countries. In: *Social Policy & Administration* 55 (7), S. 1224-1243. DOI: <https://doi.org/10.1111/spol.12716>.

- Fitzenberger, Bernd; Muehler, Grit (2015): Dips and Floors in Workplace Training: Gender Differences and Supervisors. In: *Scottish Journal of Political Economy* 62 (4), S. 400–429. DOI: <https://doi.org/10.1111/sjpe.12080>.
- Franz, Nele Elisa; Otter, Nils (2018): Partizipation, Erwerbsunterbrechung und Einkommensnachteile von Frauen am Arbeitsmarkt. In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 95–118.
- Frodermann, Corinna; Bächmann, Ann-Christin; Hagen, Marina; Grunow, Daniela; Müller, Dana (2018): Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. In: *IAB-Kurzbericht* (18), S. 1–7.
- Fuller, Sylvia; Cooke, Lynn Prince (2018): Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums. Do Formalization and Performance Pay Matter? In: *Work, Employment and Society* 32 (4), S. 768–788. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017018764534>.
- Gatrell, Caroline; Cooper, Cary L. (2016): A sense of entitlement? Fathers, mothers and organizational support for family and career. In: *Community, Work and Family* 19 (2), S. 134–147. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1134121>.
- Geisberger, Tamara; Glaser, Thomas (2021): Gender Pay Gap. Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In: *Statistische Nachrichten* (6), S. 434–447. Online verfügbar unter [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/VSE2018\\_GPG\\_06\\_2021\\_126258.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/VSE2018_GPG_06_2021_126258.pdf).
- Gesterkamp, Thomas (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: *Journal of Family Research* 17 (1), S. 66–75.
- Glass, Jennifer; Simon, Robin W.; Andersson, Matthew A. (2016): Parenthood and Happiness: Effects of Work-Family Reconciliation Policies in 22 OECD Countries. In: *American Journal of Sociology* 122 (3), S. 886–929. DOI: <https://doi.org/10.1086/688892>.
- Grau Grau, Marc (Hg.) (2022): *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality. Healthcare, Social Policy, and Work Perspectives*. Unter Mitarbeit von Mireia las Heras Maestro und Hannah Riley Bowles. Cham: Springer International Publishing AG (Contributions to Management Science Ser).
- Grunow, Daniela; Baur, Nina (2014): Die Korrespondenz von normativen Vorstellungen und Handeln. Das Beispiel männlicher Hausarbeit. In: *Comparative Population Studies* 39 (3), S. 479–520.
- Haas, Linda; Hwang, C. Philip (2019): Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare. In: *Community, Work & Family* 22 (1), S. 1–22. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1556204>.
- Haas, Marita; Köszegi, Sabine T. (2017): Spiel mit mir. Die Konstruktion von Geschlecht und Professionalität in Organisationen – eine Rahmenanalyse. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Vol 18, No 3 (2017). In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 16 (3), S. 5. DOI: <https://doi.org/10.17169/fqs-18.3.2587>.
- Halrynjo, Sigtona (2009): Men's work-life conflict. Career, care and self-realization: patterns of privileges and dilemmas. In: *Gender, Work and Organization* 16 (1), S. 98–125. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x>.

- Halrynjo, Sigtona; Lyng, Selma T. (2009): Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. In: *British Journal of Sociology* 60 (2), S. 321–343. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x>.
- Hamilton, Patricia (2016): The 'Good' Attached Mother: An Analysis of Postmaternal and Post-racial Thinking in Birth and Breastfeeding Policy in Neoliberal Britain. In: *Australian Feminist Studies* 31 (90), S. 410–431. DOI: <https://doi.org/10.1080/08164649.2016.1278152>.
- Hammer, Leslie B.; Ernst Kossek, Ellen; Bodner, Todd; Crain, Tori (2013): Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). In: *Journal of occupational health psychology* 18 (3), S. 285–296. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0032612>.
- Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2023): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Köln. Online verfügbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/56.html>.
- Hanlon, Niall (2012): Masculinities, Care and Equality. Identity and Nurture in Men's Lives. London: Palgrave Macmillan.
- Hays, Sharon (1996): The cultural contradictions of motherhood. New Haven: Yale University Press. Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10822/889737>.
- Hennekam, Sophie; Kelland, Jasmine; Dumazert, Jean-Pierre (2023): Paternal supervisor gatekeeping: How supervising fathers hinder other fathers at work in their uptake of flexible work arrangements. In: *Gender, Work and Organization* 30 (1), S. 94–111. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12904>.
- Hipp, Lena; Molitor, Friederike; Leschke, Janine; Bekker, Sonja (2017): Teilzeithäter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich. In: *Journal of Family Research* 29 (1), S. 32–48.
- Hipp, Lena; Stuth, Stefan (2013): Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65 (1), S. 101–128. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0193-x>.
- Hippel, Courtney von; Kalokerinos, Elise K.; Zacher, Hannes (2016): Stereotype Threat and Perceptions of Family-Friendly Policies among Female Employees. In: *Frontiers in psychology* 7, S. 2043. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02043>.
- Hodges, Melissa J.; Budig, Michelle J. (2010): Who gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. In: *Gender & Society* 24 (6), S. 717–745. DOI: <https://doi.org/10.2307/25789904>.
- Hofferth, Sandra L.; Goldscheider, Frances (2010): Does Change in Young Men's Employment Influence Fathering? In: *Family Relations* 59 (4), S. 479–493. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2010.00617.x>.
- Hoherz, Stefanie; Bryan, Mark (2020): Provider or Father? British Men's Work Hours and Work Hour Preferences after the Birth of a Child. In: *Work, Employment and Society* 34 (2), S. 193–210. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017019870752>.
- Holmes, Erin Kramer; Petts, Richard J.; Thomas, Clare R.; Robbins, Nathan L.; Henry, Tom (2020): Do workplace characteristics moderate the effects of attitudes on father warmth and

engagement? In: *Journal of family psychology: Journal of the Division of Family Psychology of the American Psychological Association (Division 43)* 34 (7), S. 867–878. DOI: <https://doi.org/10.1037/fam0000672>.

Holzinger, Florian; Reidl, Sybille; Schiffbänker, Helene (2014): Vater werden ist nicht schwer, Vater sein hingegen sehr...?: Unterschiedliche Motive, Erfahrungen und Vereinbarkeitspraktiken von Vätern in Karenz. Wien: Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH.

Hook, Jennifer L.; Ruppner, Leah; Casper, Lynne M. (2021): Occupational characteristics and parents' childcare time. In: *Journal of Marriage and Family*. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12768>.

Humberd, Beth; Ladge, Jamie J.; Harrington, Brad (2015): The "New" Dad: Navigating Fathering Identity Within Organizational Contexts. In: *Journal of Business and Psychology* 30 (2), S. 249–266. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9361-x>.

Jann, Ben; Zimmermann, Barbara; Diekmann, Andreas (2021): Lohngerechtigkeit und Geschlechternormen: Erhalten Männer eine Heiratsprämie? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 73 (2), S. 201–229. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-021-00757-9>.

Jentsch, Birgit (2016): Aspiring to be an active father and the effects on doing family in a German context. München: Deutsches Jugendinstitut.

Joecks, Jasmin; Kurowska, Anna; Pull, Kerstin (2021): Is the push by female employees for family-friendly practices context-dependent? Comparative evidence from Sweden, Poland and Germany. In: *Journal of Business Research* 126, S. 153–161. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.061>.

Johansson, Thomas (2023): Theorising fatherhood: challenges and suggestions. In: *Families, Relationships and Societies* 12 (1), S. 49–59. DOI: <https://doi.org/10.1332/204674321X16693961177375>.

Johansson, Thomas; Klinth, Roger (2008): Caring Fathers. The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. In: *Men and Masculinities* 11 (1), S. 42–62.

Johansson, Thomas; Ottemo, Andreas (2013): Ruptures in hegemonic masculinity. the dialectic between ideology and utopia. In: *Journal of Gender Studies* 24 (2), S. 192–206. DOI: <https://doi.org/10.1080/09589236.2013.812514>.

Joshi, Meghana (2021): "I Do Not Want to be a Weekend Papa": The Demographic "Crisis," Active Fatherhood, and Emergent Caring Masculinities in Berlin. In: *Journal of Family Issues*, 0192513X2199415. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192513X21994154>.

Kanji, Shireen (2013): Do fathers work fewer paid hours when their female partner is the main or an equal earner? In: *Work, Employment and Society* 27 (2), S. 326–342. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017012460321>.

Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (2007): Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien (Working Paper).

Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (Hg.) (2011a): Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus der Sicht von Vätern. Opladen, Farnington Hills: Budrich UniPress.

- Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane (2011b): Wie aktiv sind Österreichs „neue“ Väter? In: Olaf Kapella und Christiane Rille-Pfeiffer (Hg.): Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus der Sicht von Vätern. Opladen, Farnington Hills: Budrich UniPress, S. 191–199.
- Kaufman, Gayle; Taniguchi, Hiromi (2020): Gender equality and work–family conflict from a cross-national perspective. In: *International Journal of Comparative Sociology* 16, 002071521989375. DOI: <https://doi.org/10.1177/0020715219893750>.
- Kelland, Jasmine; Lewis, Duncan; Fisher, Virginia (2022): “Viewed with suspicion, considered idle and mocked-working caregiving fathers and fatherhood forfeits”. In: *Gender, Work and Organization* 29 (5), S. 1578–1593. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12850>.
- Kelly, Erin L.; Ammons, Samantha K.; Chermack, Kelly; Moen, Phyllis (2010): Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar Organization. In: *Gender and Society* 24 (3), S. 281–303. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243210372073>.
- Kim, Yeon-Jin (2021): Workplace matters: negotiating a sense of entitlement towards taking time off for childcare among Korean fathers working in Sweden. In: *Families, Relationships and Societies*. DOI: <https://doi.org/10.1332/204674321X16208062367136>.
- Kitterød, R. H.; Rønsen, M.; Seierstad, A. (2013): Mobilizing female labour market reserves. What promotes women’s transitions between part-time and full-time work? In: *Acta Sociologica* 56 (2), S. 155–171. DOI: <https://doi.org/10.1177/0001699313479954>.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Study, 4).
- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas; Zweimüller, Josef (2019): Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. In: *AEA Papers and Proceedings* 109, S. 122–126. DOI: <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>.
- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas; Zweimüller, Josef (2020): Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation. Online verfügbar unter [https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/austria\\_family\\_policy\\_nov2020.pdf](https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/austria_family_policy_nov2020.pdf).
- Koslowski, Alison; Kadar-Satat, Gitit (2018): Fathers at work: explaining the gaps between entitlement to leave policies and uptake. In: *Community, Work and Family* 22 (2), S. 129–145. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1428174>.
- Kurowska, Anna (2018): (De)familialization and (De)genderization - Competing or Complementary Perspectives in Comparative Policy Analysis? In: *Social Policy & Administration* 52 (1), S. 29–49. DOI: <https://doi.org/10.1111/spol.12272>.
- Kvande, Elin; Brandth, Berit (2020): Designing parental leave for fathers – promoting gender equality in working life. In: *International Journal of Sociology and Social Policy* 40 (5/6), S. 465–477. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2019-0098>.
- Laat, Kim de (2023): Living to Work (from Home): Overwork, Remote Work, and Gendered Dual Devotion to Work and Family. In: *Work and Occupations*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1177/07308884231207772>.
- Langner, Laura (2022): Desperate Housewives and Happy Working Mothers: Are Parent-Couples with Equal Income More Satisfied throughout Parenthood? A Dyadic Longitudinal Study.

In: *Work, Employment and Society* 36 (1), S. 80–100. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017020971548>.

Langner, Laura Antonia (2018): Flexible men and Successful Women. The Effects of Flexible Working Hours on German Couples' Wages. In: *Work, Employment and Society* 32 (4), S. 687–706. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017017708161>.

Laß, Inga; Wooden, Mark (2023): Working from Home and Work–Family Conflict. In: *Work, Employment and Society* 37 (1), S. 176–195. DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>.

Leitner, Sigrid (2003): Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. In: *European Societies* 5 (4), S. 353–375. DOI: <https://doi.org/10.1080/1461669032000127642>.

Leitner, Sigrid (2013): Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Teilw. zugl.: Göttingen, Univ., Habil.-Schr., 2009. Berlin: Duncker & Humblot (Sozialpolitische Schriften, 91).

Lengersdorf, Diana; Meuser, Michael (2016): Involved Fatherhood. Source of New Gender Conflicts? In: Elisabetta Ruspini und Isabella Crespi (Hg.): *Balancing work and family in a changing society. The Fathers' Perspective*. New York, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 149–161.

Lengersdorf, Diana; Meuser, Michael (2022): Männlichkeiten zwischen Neujustierung und Wandel? Persistenzen hegemonialer Männlichkeit. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 14 (1), S. 102–118. DOI: <https://doi.org/10.3224/gender.v14i1.08>.

Lewis, J. (2001): The decline of the male breadwinner model. Implications for work and care. In: *Social Politics* 8 (2), S. 152–169.

Lewis, Suzan; Smithson, Janet (2016): Sense of Entitlement to Support for the Reconciliation of Employment and Family Life. In: *Human Relations* 54 (11), S. 1455–1481. DOI: <https://doi.org/10.1177/00187267015411003>.

Li, Xuan; Zerle-Elsässer, Claudia (2023): Modern fathers' dilemma of work-family reconciliation. Findings from the German Youth Institute Survey AID:A II. In: *Journal of Family Research* 35, S. 103–123. DOI: <https://doi.org/10.20377/jfr-792>.

Liebig, Brigitte; Kron, Christian (2017): Ambivalent Benevolence: The Instrumental Rationality of Father-friendly Policies in Swiss Organizations. In: Brigitte Liebig und Mechthild Oechsle (Hg.): *Fathers in work organizations: inequalities and capabilities, rationalities and politics*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Publishers, S. 105–125.

Liebig, Brigitte; Oechsle, Mechthild (Hg.) (2017): *Fathers in work organizations: inequalities and capabilities, rationalities and politics*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Publishers.

Lister, Ruth (2003): Investing in the Citizen-workers of the Future: Transformations in Citizenship and the State under New Labour. In: *Social Policy & Administration* 37 (5), S. 427–443. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00350>.

- Lomazzi, Vera; Seddig, Daniel (2020): Gender Role Attitudes in the International Social Survey Programme: Cross-National Comparability and Relationships to Cultural Values. In: *Cross-Cultural Research* 54 (4), S. 398–431. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069397120915454>.
- Lott, Yvonne; Eulgem, Lorena (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft. Helfen flexible Arbeitszeiten? In: *WSI Report* 49. Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_49\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf).
- Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2018): Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. In: *Community, Work and Family* 21 (5), S. 564–580. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1526775>.
- Lovejoy, Meg; Stone, Pamela (2012): Opting Back In. The Influence of Time at Home on Professional Women's Career Redirection after Opting Out. In: *Gender, Work and Organization* 19 (6), S. 631–653. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00550.x>.
- Malatzky, Christina Amelia Rosa (2017): Australian women's complex engagement with the yummy mummy discourse and the bodily ideals of good motherhood. In: *Women's Studies International Forum* 62, S. 25–33. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.02.006>.
- Mari, Gabriele (2019): Is There a Fatherhood Wage Premium? A Reassessment in Societies With Strong Male-Breadwinner Legacies. In: *Family Relations* 41 (16), S. 89. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12600>.
- Marikova, Hana (2008): Caring fathers and gender (in)equality? In: *Polish Sociological Review* (162), S. 135–152.
- Martin, Patricia Yancey (2020): Gendered Organizations: Fifty Years and Counting. In: Sarah Fenstermaker und Abigail J. Stewart (Hg.): *Gender, Considered. Feminist Reflections Across the US Social Sciences*. 1<sup>st</sup> ed. 2020. Cham: Springer International Publishing; Imprint Palgrave Macmillan (Genders and Sexualities in the Social Sciences), S. 263–296.
- Martínez-Pastor, Juan-Ignacio; Jurado-Guerrero, Teresa; Fernández-Lozano, Irina; Castellanos-Serrano, Cristina (2022): Caring fathers in Europe: Toward universal caregiver families? In: *Gender, Work and Organization*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12948>.
- Mauerer, Gerlinde; Schmidt, Eva-Maria (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. In: *Social Sciences* 8 (9), S. 250. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci8090250>.
- Mavin, Sharon; Yusupova, Marina (2023): 'I'm competitive with myself': A study of women leaders navigating neoliberal patriarchal workplaces. In: *Gender, Work and Organization* 30 (3), S. 881–896. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12939>.
- Meeussen, Loes; van Laar, Colette (2018): Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions. In: *Frontiers in psychology* 9, S. 2113. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02113>.
- Menke, Katrin (2017): Eltern als „Wirtschaftssubjekte“. Folgen einer ökonomisierten Familienpolitik auf die Wahlfreiheit von Müttern und Vätern. In: Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs und Beate Kortendiek (Hg.): *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich (Sonderheft 4 der Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 4), S. 42–58.

- Miguel, Begoña Elizalde-San; Gandasegui, Vicente Díaz; Gorfinkiel, Magdalena Díaz (2019): Is Involved Fatherhood Possible? Structural Elements Influencing the Exercise of Paternity in Spain and Norway. In: *Journal of Family Issues* 40 (10), S. 1364–1395. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192513X19839753>.
- Mitsakis, Fotios (2019): Gender-Based Favouritism in Workplace Training. In: Stefanos Nachmias und Valerie Caven (Hg.): *Inequality and Organizational Practice. Volume I: Work and Welfare*. Cham: Palgrave Macmillan (Springer eBooks Business and Management), S. 115–139.
- Mucke, Maria; Hees, Madeleine; Bauer, Stefanie (2018): Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere? In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 229–258.
- Munsch, Christin L. (2016): Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias. In: *Social Forces* 94 (4), S. 1567–1591. DOI: <https://doi.org/10.1093/sf/sov122>.
- Nabergoj, Anja S.; Pahor, Marko (2016): Family-friendly workplace. An analysis of organizational effects in the transition economy. In: *Journal for East European Management Studies* 21 (3), S. 352–373. DOI: <https://doi.org/10.1688/JEEMS-2016-Nabergoj>.
- Nayak, Anoop (2023): Decolonizing Care: Hegemonic Masculinity, Caring Masculinities, and the Material Configurations of Care. In: *Men and Masculinities* 26 (2), S. 167–187. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184X231166900>.
- Neckel, Sighard; Dröge, Kai; Somm, Irene (2008): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: Kai Dröge, Kira Marrs und Wolfgang Menz (Hg.): *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 89), S. 41–58.
- Neuenswander, Kelsey L.; Haines, Elizabeth L.; Stroessner, Steven J. (2023): Caring or Competent? Apparent Prioritization of Childcare Over Work Affects Evaluations and Stereotyping of Fathers. In: *Sex Roles*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01401-w>.
- Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64 (3), S. 507–534. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11577-012-0178-1>.
- Österle, August; Heitzmann, Karin (2020): Austrification in welfare system change? An analysis of welfare system developments in Austria between 1998 and 2018. In: Sonja Blum, Johanna Kuhlmann und Klaus Schubert (Hg.): *Routledge handbook of European welfare systems*. Second edition. London: Routledge, S. 21–37.
- Pedersen, Sarah (2016): The good, the bad and the ‘good enough’ mother on the UK parenting forum Mumsnet. In: *Women’s Studies International Forum* 59, S. 32–38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.09.004>.
- Perez-Vaisvidovsky, Nadav (2023): Family practice with fathers, social care, and capabilities. In: *Journal of Family Theory & Review*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1111/jftr.12528>.

- Petts, Richard J. (2022): *Father Involvement and Gender Equality in the United States*. London: Routledge.
- Petts, Richard J.; Kaufman, Gayle; Mize, Trenton D. (2023): Parental leave-taking and perceptions of workers as good parents. In: *Journal of Marriage and Family* 85 (1), S. 261–279. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12875>.
- Peukert, Almut (2017): Involved fathers between work and family life. Re/production of masculinity in negotiations within couples. In: *Journal of Family Research* 29 (1), S. 90–113. DOI: <https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.05>.
- Philipp, Marie-Fleur; Büchau, Silke; Schober, Pia S.; Spiess, C. Katharina (2023): Parental Leave Policies, Usage Consequences, and Changing Normative Beliefs: Evidence From a Survey Experiment. In: *Gender & Society*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1177/08912432231176084>.
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2003): From employee to 'entreplooyee'. In: *Concepts and Transformation* 8 (3), S. 239–254. DOI: <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>.
- Rechnungshof Österreich (Hg.) (2020): Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz. Bericht des Rechnungshofes. Rechnungshof Österreich. Wien (BUND, 2020/24). Online verfügbar unter [https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/004.684\\_Kinderbetreuungsgeld\\_2.pdf](https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/004.684_Kinderbetreuungsgeld_2.pdf).
- Reimer, Thordis (2019): Why fathers don't take more parental leave in Germany. Comparing mechanisms in different work organizations. In: *Community, Work and Family* 36 (3), S. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1608157>.
- Reimer, Thordis; Pfau-Effinger, Birgit (2020): Different types of parental leave use by German fathers and their engagement in childcare in subsequent years. In: *Problemy Polityki Społecznej: studia i dyskusje* 48 (1). DOI: <https://doi.org/10.31971/16401808.48.1.2020.1>.
- Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2021): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der fünften Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2018 in Österreich und den Bundesländern. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.
- Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2023): Wiedereinstiegsmonitoring 2022. Auswirkungen der Covid-Krise und längerfristige Trends. Ein Überblick über die Ergebnisse der Sonderauswertung zu den Kohorten 2016 bis 2020 in Österreich. Unter Mitarbeit von Gerlinde Hauer. Hg. v. L&R Sozialforschung. Arbeiterkammer Wien. Wien.
- Rille-Pfeiffer, Christiane; Kapella, Olaf (2017): Familienpolitik in Österreich. Wirkungsanalyse familienpolitischer Maßnahmen des Bundes. 1st ed. Leverkusen-Opladen: Budrich UniPress Ltd (Familienforschung – Schriftenreihe des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF), v.27).
- Rille-Pfeiffer, Christiane; Kapella, Olaf (2022): Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit. Meta-Analyse. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien (ÖIF Forschungsbericht, 37). DOI: <https://doi.org/10.25365/phaidra.329>.
- Ruckdeschel, Kerstin (2015): Verantwortete Elternschaft: „Für die Kinder nur das Beste“. In: Norbert F. Schneider, Sabine Diabaté und Kerstin Ruckdeschel (Hg.): Familienleitbilder in

Deutschland: kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen: Budrich, S. 191–206.

Sallee, Margaret W. (2013): Gender Norms and Institutional Culture: The Family-Friendly Versus the Father-Friendly University. In: *Journal of Higher Education* 84 (3), S. 363–396. DOI: <https://doi.org/10.1353/jhe.2013.0017>.

Sardadvar, Karin; Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia (2020): Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 12 (2-2020), S. 28–44. DOI: <https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.03>.

Sardadvar, Karin; Mairhuber, Ingrid; Papouschek, Ulrike (2018): „Familienfreundliche“ Arbeitszeiten: mit welchem Ziel - um welchen Preis? In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Anika Schönauer (Hg.): *Arbeitszeitlandschaften in Österreich*: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 317–335.

Saxonberg, Steven; Szelewa, Dorota (2021): Reexamining Degenderisation: Changes in Family Policies in Europe. In: Anna-Maija Castrén, Vida Česnuitytė, Isabella Crespi, Jacques-Antoine Gauthier, Rita Gouveia, Claude Martin et al. (Hg.): *The Palgrave handbook of family sociology in Europe*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan, S. 179–204.

Scambor, Elli; Bergmann, Nadja; Wojnicka, Katarzyna; Belghiti-Mahut, Sophia; Hearn, Jeff; Holter, Øystein Gullvåg et al. (2014): Men and Gender Equality. European Insights. In: *Men and Masculinities* 17 (5), S. 552–577. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184x14558239>.

Scambor, Elli; Gärtner, Marc; Holter, Øystein Gullvåg; Snickare, Lotta; Warat, Marta (2023): Caring masculinities at work: Theoretical and empirical perspectives across Europe. In: *Gender, Work and Organization*. Online first. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.13034>.

Schmidt, Eva-Maria (2018): Breadwinning as care? The meaning of paid work in mothers' and fathers' constructions of parenting. In: *Community, Work and Family* 21 (4), S. 445–462. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1318112>.

Schmidt, Eva-Maria (2022a): Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit. Qualitativer Teilbericht. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF Forschungsbericht, 36). DOI: <https://doi.org/10.25365/phaidra.328>.

Schmidt, Eva-Maria (2022b): Flexible working for all? How collective constructions by Austrian employers and employees perpetuate gendered inequalities. In: *Journal of Family Research* 34 (2), S. 615–642. DOI: <https://doi.org/10.20377/jfr-668>.

Schmidt, Eva-Maria (2023): Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung. In: *WISO. Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 46 (1), S. 15–30. Online verfügbar unter [https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user\\_upload/LF\\_Schmidt\\_Eva-Maria.pdf](https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/LF_Schmidt_Eva-Maria.pdf).

Schmidt, Eva-Maria; Berghammer, Caroline (2020): Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern. Hg. v. Forschungsverbund Interdisziplinäre Werteforschung. Universität Wien. Wien (Werte-Zoom, 5). Online verfügbar unter <https://www.werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaetigkeit-von-muettern/>.

Schmidt, Eva-Maria; Décieux, Fabienne; Zartler, Ulrike; Schnor, Christine (2023): What makes a good mother? Two decades of research reflecting social norms of motherhood. In: *Journal of Family Theory & Review* 15 (1), S. 57–77. DOI: <https://doi.org/10.1111/jftr.12488>.

Schmidt, Eva-Maria; Kaindl, Markus; Mazal, Wolfgang (2020): Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF-Forschungsbericht, 32). DOI: <https://doi.org/10.25365/phaidra.160>.

Schmidt, Eva-Maria; Rieder, Irene; Zartler, Ulrike; Schadler, Cornelia; Richter, Rudolf (2015): Parental Constructions of Masculinity at the Transition to Parenthood. The Division of Parental Leave among Austrian Couples. In: *International Review of Sociology* 25 (3), S. 373–386. DOI: <https://doi.org/10.1080/03906701.2015.1078532>.

Schmidt, Eva-Maria; Zartler, Ulrike; Vogl, Susanne (2019): Swimming against the tide? Austrian couples' non-normative work-care arrangements in a traditional environment. In: Daniela Grunow und Marie Evertsson (Hg.): *New Parents in Europe: Work-Care Practices, Gender Norms and Family Policies*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, S. 108–127.

Schneider, Helmut; Quednau, Anja (2019): Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in österreichischen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie. Eine Studie im Auftrag des Bundeskanzleramtes und der Familie & Beruf Management GmbH. Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend. Wien.

Schnell, Martin W. (2017): Der faktorielle Survey im Licht der Wissenschaftstheorie. In: Martin W. Schnell, Christian Schulz und Christiane Atzmüller (Hg.): *Ärztliche Werthaltungen gegenüber nichteinwilligungsfähigen Patienten. Ein Faktorieller Survey*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Palliative Care und Forschung), 11-28.

Schober, Pia S.; Zoch, Gundula (2018): Change in the gender division of domestic work after mothers or fathers took leave. Exploring alternative explanations. In: *European Societies* 21 (1), S. 158–180. DOI: <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1465989>.

Schönauer, Annika (2018): Klein- und Mittelunternehmen ticken anders: Entstehung und Abgeltung langer Arbeitszeiten in KMUs. In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer (Hg.): *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*, S. 129–144.

Seward, Rudy Ray; Yeatts, Dale E.; Amin, Iftekhar; DeWitt, Amy (2006): Employment leave and fathers' involvement with children - According to mothers and fathers. In: *Men and Masculinities* 8 (4), S. 405–427. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184x05277689>.

Stadler, Bettina (2019): Elternteilzeit in Österreich. Entwicklungen und Beschäftigungseffekte. Hg. v. FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.

Stahl, Juliane Frederike; Schober, Pia S. (2017): Convergence or divergence? Educational discrepancies in work-care arrangements of mothers with young children in Germany. In: *Work, Employment and Society* 32 (4), S. 629–649. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017017692503>.

Statistik Austria (03.03.2023): Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt. Frauen verdienen brutto pro Stunde um 18,8 % weniger als Männer. Wien. Online verfügbar unter <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf>.

Stuth, Stefan; Hipp, Lena (2017): Führung in Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa. In: Anja Karlshaus und Boris Kaehler (Hg.): Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 31–43.

Tanquerel, Sabrina; Grau-Grau, Marc (2020): Unmasking work-family balance barriers and strategies among working fathers in the workplace. In: *Organization* 27 (5), 680-700. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508419838692>.

Teasdale, Nina (2013): Fragmented Sisters? The Implications of Flexible Working Policies for Professional Women's Workplace Relationships. In: *Gender, Work and Organization* 20 (4), S. 397–412. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00590.x>.

Thomas, Candice L.; Murphy, Lauren D.; Billeaud, Madeline L.; Strasburg, Alexius E.; Cobb, Haley R. (2022): Supported here and supported there: understanding family-supportive supervisor behaviors in a telework context. In: *Community, Work & Family*, S. 1–12. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2106188>.

Traavik, Laura E.M. (2018): Career equality. In: *Gender in Management: An International Journal* 33 (6), S. 451–465. DOI: <https://doi.org/10.1108/GM-07-2017-0092>.

Vandello, Joseph A.; Hettinger, Vanessa E.; Bosson, Jennifer K.; Siddiqi, Jasmine (2013): When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 303–321. DOI: <https://doi.org/10.1111/josi.12016>.

Vincent, Carol; Ball, Stephen J.; Braun, Annette (2010): Between the estate and the state: struggling to be a 'good' mother. In: *British Journal of Sociology of Education* 31 (2), S. 123–138. DOI: <https://doi.org/10.1080/01425690903538976>.

Voß, G. Günter; Weiß, Cornelia (2005): Subjektivierung von Arbeit - Subjektivierung von Arbeitskraft. In: Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll und Stefanie Janczyk (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot (Arbeit-Demokratie-Geschlecht, 4).

Wanger, Susanne; Zapf, Ines (2022): For better or worse: How more flexibility in working time arrangements and parental leave experiences affect fathers' working and childcare hours in Germany. In: *Journal of Family Research* 34 (2), S. 582-514. DOI: <https://doi.org/10.20377/jfr-644>.

Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert (2018a): Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien (ÖIF-Forschungsbericht, 25).

Wernhart, Georg; Halbauer, Stefan; Kaindl, Markus (2018b): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung in auditierten Unternehmen. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF-Working paper, 89).

Wernhart, Georg; Neuwirth, Norbert (2007): Geschlechterrollenwandel und Familienwerte (1988-2002) - Österreich im europäischen Vergleich. Ergebnisse auf Basis des ISSP 1988, 2002. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.

Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary; Berdahl, Jennifer L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234. DOI: <https://doi.org/10.1111/josi.12012>.

Wiß, Tobias (2017): Paths towards Family-friendly Working Time Arrangements. Comparing Workplaces in Different Countries and Industries. In: *Social Policy & Administration* 51 (7), S. 1406-1430. DOI: <https://doi.org/10.1111/spol.12270>.

Yerkes, Mara A.; Javornik, Jana (2019): Creating capabilities. Childcare policies in comparative perspective. In: *Journal of European Social Policy* 29 (4), 529-544. DOI: <https://doi.org/10.1177/0958928718808421>.

Zimmermann, Andrea (2022): Von hegemonialen Erfolgsgeschichten zu Männlichkeiten in Transformation. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 14 (2-2022), S. 57–72. DOI: <https://doi.org/10.3224/gender.v14i2.05>.

## Kurzbiografien der Autorin und des Autors

### **Dr. Andreas Baierl (Projektleiter)**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Planung und Analyse empirischer Studien, Kinderbetreuung und Beurteilung von familienpolitischen Maßnahmen. Lehrtätigkeit an der Universität Wien, Mitglied des wissenschaftlichen Beirats zur Evaluierung der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland.

Kontakt: [andreas.baierl@oif.ac.at](mailto:andreas.baierl@oif.ac.at)

### **Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva-Maria Schmidt**

Als Soziologin und Ethnologin forscht Eva-Maria Schmidt am ÖIF zu den Schwerpunkten Aufteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Eltern und Geschlechtern, Karenzorganisation, soziale Normen rund um Elternschaft sowie digitale Medien in Familien aus Kinderperspektive. Lehrtätigkeit an der Universität Wien, Sprecherin der Sektion Familienforschung in der Öst. Gesellschaft für Soziologie, Mitglied im International Network on Leave Policies & Research (LP&R).

Kontakt: [eva-maria.schmidt@oif.ac.at](mailto:eva-maria.schmidt@oif.ac.at)

## Zuletzt erschienene Forschungsberichte des ÖIF

Erhältlich als PDF über die ÖIF-Homepage [www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/](http://www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/)

Buchebner-Ferstl, Sabine; Geserick, Christine (2024): Neue Wege in der Elternbildung. Erfahrungen mit digitalen Formaten und Vermittlungswegen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 51. DOI: [10.25365/phaidra.482](https://doi.org/10.25365/phaidra.482)

Geserick, Christine; Hornung, Helena; Hübel, Teresa; Kaindl, Markus; Wernhart, Georg (2023): Arbeitsteilung in Partnerschaften. Wien: ÖIF Forschungsbericht 50. DOI: [10.25365/phaidra.457](https://doi.org/10.25365/phaidra.457)

Schmidt, Eva-Maria; Buchebner-Ferstl, Sabine (2023): Kinderwunsch und Lebenszufriedenheit. Zur Bedeutung eigener Kinder für ein erfülltes Leben Wien: ÖIF Forschungsbericht Nr. 49. DOI: [10.25365/phaidra.422](https://doi.org/10.25365/phaidra.422)

Baierl, Andreas; Buchebner-Ferstl, Sabine; Dörfler-Bolt, Sonja (2023): Vatersein in Österreich. Eine empirische Untersuchung im multi-methoden Design. Wien: ÖIF Forschungsbericht 48. DOI: [10.25365/phaidra.421](https://doi.org/10.25365/phaidra.421)

Kapella, Olaf; Wernhart, Georg; Hornung, Helena (2023): Evaluierung der Kinder- und Jugendhilfe in Vorarlberg. Wien: ÖIF Forschungsbericht 47. DOI: [10.25365/phaidra.383](https://doi.org/10.25365/phaidra.383)

Hornung, Helena; Kapella, Olaf (2022): Gefährdungsabklärung aus der Perspektive von Jugendlichen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 46. DOI: [10.25365/phaidra.347](https://doi.org/10.25365/phaidra.347)

Kapella, Olaf; Rille-Pfeifer, Christiane; Lorenz, Theresa; Geserick, Christine; Buchebner-Ferstl, Sabine (2022): Studie zur geförderten Familienberatung in Österreich. Klient\*innen-Berater\*innen-Beziehung und subjektiv wahrgenommene Wirkung aus der Perspektive von Klient\*innen und Berater\*innen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 45. DOI: [10.25365/phaidra.324](https://doi.org/10.25365/phaidra.324)

Geserick, Christine; Kaindl, Markus (2022): Corona und die Entwicklung von Partnerschaften. Wien: ÖIF Forschungsbericht 44. DOI: [10.25365/phaidra.309](https://doi.org/10.25365/phaidra.309)

Dörfler, Sonja; Buchebner-Ferstl, Sabine; Kaindl, Markus (2022): Grey Divorce in Österreich. Entwicklung, auslösende Mechanismen und Auswirkungen bei Personen mit höherem Scheidungsalter. Wien: ÖIF Forschungsbericht 43. DOI: [10.25365/phaidra.319](https://doi.org/10.25365/phaidra.319)

Neuwirth, Norbert (2021): Kostenschätzung zum Ausbau im Elementarbildungsbereich. Wien: ÖIF Forschungsbericht 42. DOI: [10.25365/phaidra.295](https://doi.org/10.25365/phaidra.295)

Geserick, Christine (2021): Die Personenbetreuung aus Sicht der Betreuten und Angehörigen. Wien: ÖIF Forschungsbericht 41. DOI: [10.25365/phaidra.291](https://doi.org/10.25365/phaidra.291)

Kapella, Olaf; Mazal, Wolfgang (Hrsg.) (2022): Aspekte der Qualitätssicherung in der schulischen Sexualpädagogik in Österreich. Wien: ÖIF Forschungsbericht 40. DOI: [10.25365/phaidra.282](https://doi.org/10.25365/phaidra.282)

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) wird vom Bundeskanzleramt/Frauen, Familie, Integration und Medien (BKA/FFIM) über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG) und von den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien unterstützt.

