



Österreichisches Institut für Familienforschung  
Austrian Institute for Family Studies



universität  
wien

Sonja Dörfler-Bolt

# Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt

Mit Fokus auf Vaterschaft und Homeoffice

# Inhalt

---

- **Väter in der Arbeitswelt**

1. Status quo
2. Was sich Väter wünschen
3. Die Sicht von Führungskräften
4. Verhaltensökonomische Ansätze

- **Homeoffice und Familienfreundlichkeit**

- a. Nutzung von Homeoffice und Elternschaft
- b. Homeoffice und Stressbelastung
- c. Vorteile von Homeoffice für Eltern
- d. Nachteile von Homeoffice für Eltern

- **Fazit & Ausblick**

# Väter in der Arbeitswelt

---

# 1. Status quo

---

## Kinderbetreuungsgeldbezug

- + April 2024: 3,4 % der KBG-Bezieher:innen Väter (HVS)
- + Insgesamt beteiligen sich 16,3 % der Väter (Geburt 2019) am KBG-Bezug (BKA)

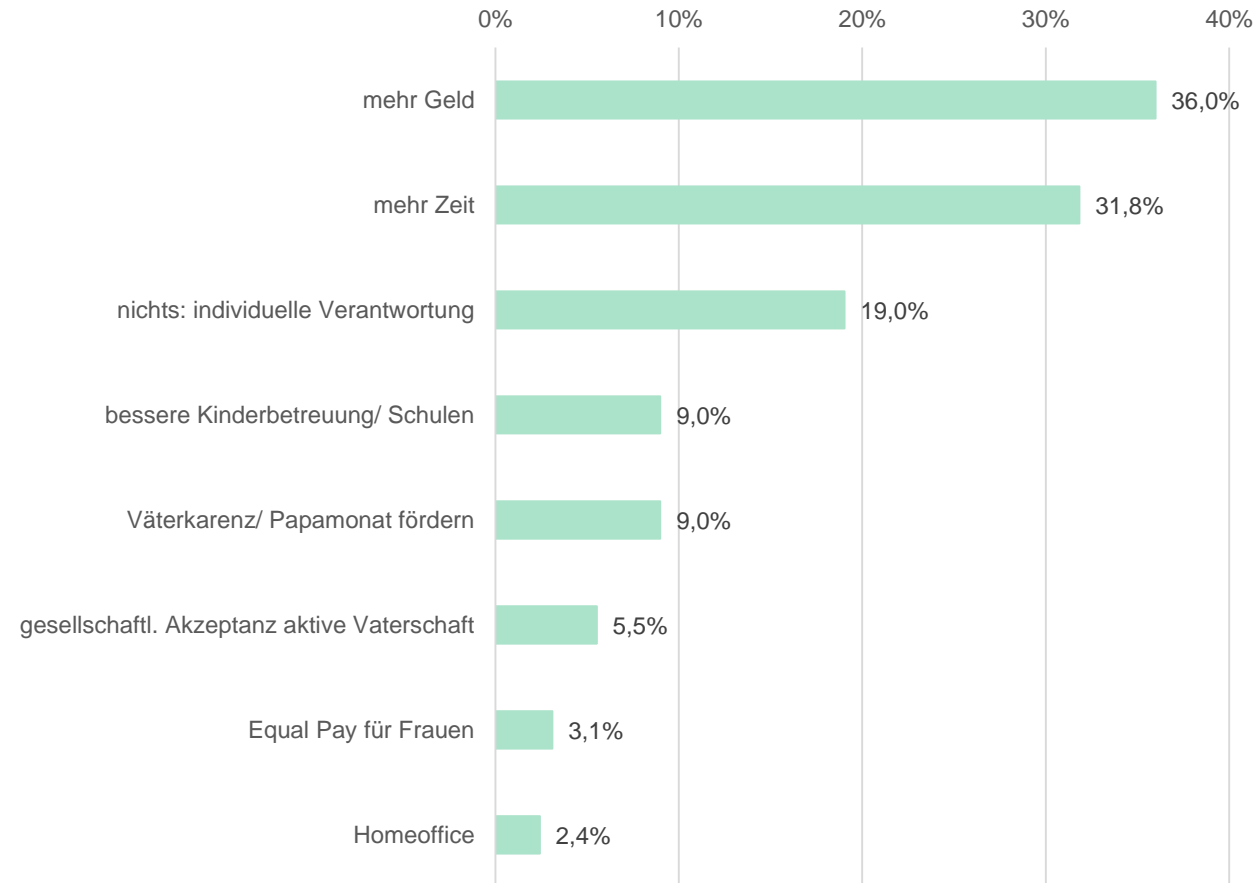
## Erwerbsausmaß

- + bei Paaren mit Kindern bis 14 Jahren: 55 % der Mütter und 4,4 % der Väter weniger als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig (EU-LFS)

## Gender Care Gap

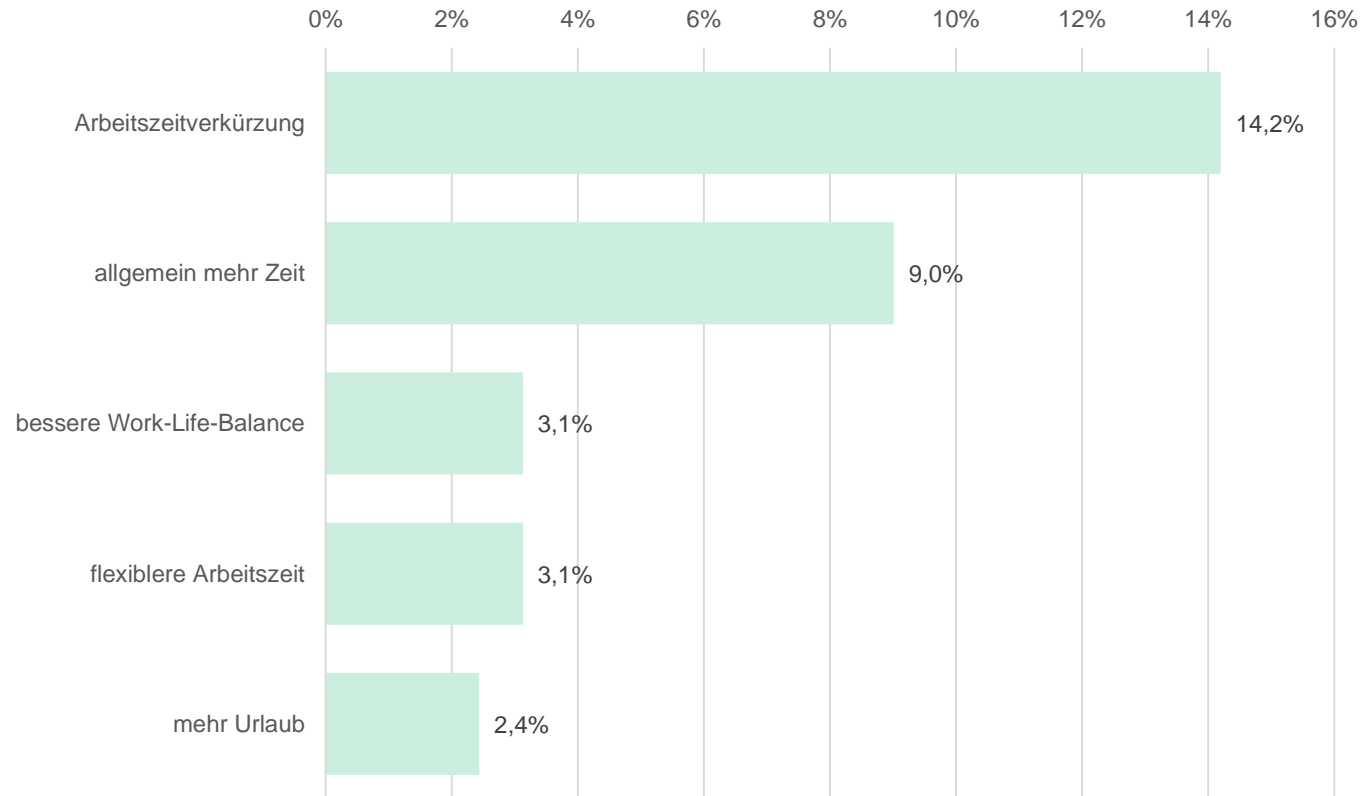
- + bezeichnet den Unterschied des täglichen Zeitaufwandes für unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern (u. a. BMFSFJ 2018)
- + beträgt mit Kind unter 6 Jahren: 103 % und Kind 6 bis 14 Jahre: 86 % (Berechnungen ÖIF, Zeitbudgeterhebung 2022)

# ▪ Was wünschen sich Väter, um ihre Vorstellung von einem guten Vater besser verwirklichen zu können?



Quelle: Baierl et al. 2023

## ■ Was wünschen sich Väter: Subkategorien „mehr Zeit“



Quelle: *Baierl et al. 2023*

# 3. Die Sicht von Führungskräften

Insgesamt **positive und unterstützende Haltung der Führungskräfte** in Österreich zu **Arbeitszeitreduktion** von Vätern und (längerer) **Väterkarenz**. Dennoch behindert beides den Aufstieg in eine Leitungsposition → Väter mit **ähnlichen Konsequenzen und Nachteilen** konfrontiert **wie Mütter** – Risiko geteilt.

Bewertung von langer Väterkarenz **umso negativer, je höher die Position** einer Führungskraft in der Hierarchie. **Männliche Führungskräfte unterstützen Väter eher** bei gewünschter Arbeitszeitmodifikation als weibliche.

Große **Mehrheit der Führungskräfte** schätzt die **Reaktion des Unternehmens** auf Anliegen von Vätern **positiv** ein und hält die damit verbundenen **Herausforderungen für bewältigbar**.

Wunsch nach **langfristiger Arbeitszeitreduktion** wird **positiver eingeschätzt** als der Wunsch nach **langer Väterkarenz**.

# 3. Die Sicht von Führungskräften

---

Sind **flexible Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen verbreitet**, gehen Führungskräfte eher davon aus, dass die Herausforderungen im Zuge der gewünschten Arbeitszeitmodifikation besser bewältigt werden können und **unterstützen Anliegen von Vätern nach Teilzeit und Karenz** eher.

Auch wenn Unternehmen familienfreundliche Rahmenbedingungen bieten, wird von Führungskräften **Reziprozität bei der entgegengebrachten Flexibilität erwartet**.

Führungskräfte sehen die Notwendigkeit, einen **Ausgleich gegenüber Kolleg:innen ohne Betreuungspflichten** zu schaffen.

**Früherer Zeitpunkt der Bekanntgabe** der Arbeitsmodifikation **erhöht die Unterstützung des Unternehmens** → Ausweitung der Kündigungsfristen andenken.



# 3. Verhaltensökonomische Ansätze

---

## Väterkarenz und Väterteilzeit von einer Hol- in eine Bringschuld umwandeln

Unternehmen verpflichten, werdende Väter über die Karenz- und Teilzeitmöglichkeiten zu informieren, verbunden mit der Frage, wie lange der Mitarbeiter in Karenz geht.

Da nach geltendem Recht keine Meldepflicht bei beginnender Vaterschaft besteht, müsste diese bei einer langfristigen, flächendeckenden Implementierung politisch umgesetzt werden.

## Fokus in der komplementären Betreuung auf Väter lenken

Betreuungseinrichtungen sollen im Falle einer spontanen Erkrankung des Kindes Väter *vorrangig* kontaktieren → erhöht Bewusstsein bei Vätern und Arbeitgeber:innen hinsichtlich der Anforderungen komplementärer Betreuung.

Herausforderungen bei der praktischen Implementierung in den Betreuungseinrichtungen (Kooperation mit betroffenen Pädagogen:innen).

# Homeoffice und Familienfreundlichkeit

# ▪ Nutzung von Homeoffice und Elternschaft

Abbildung 1: Erwerbstätige Frauen in Österreich, nach Vorhandensein von Kindern und Ausmaß des Homeoffice

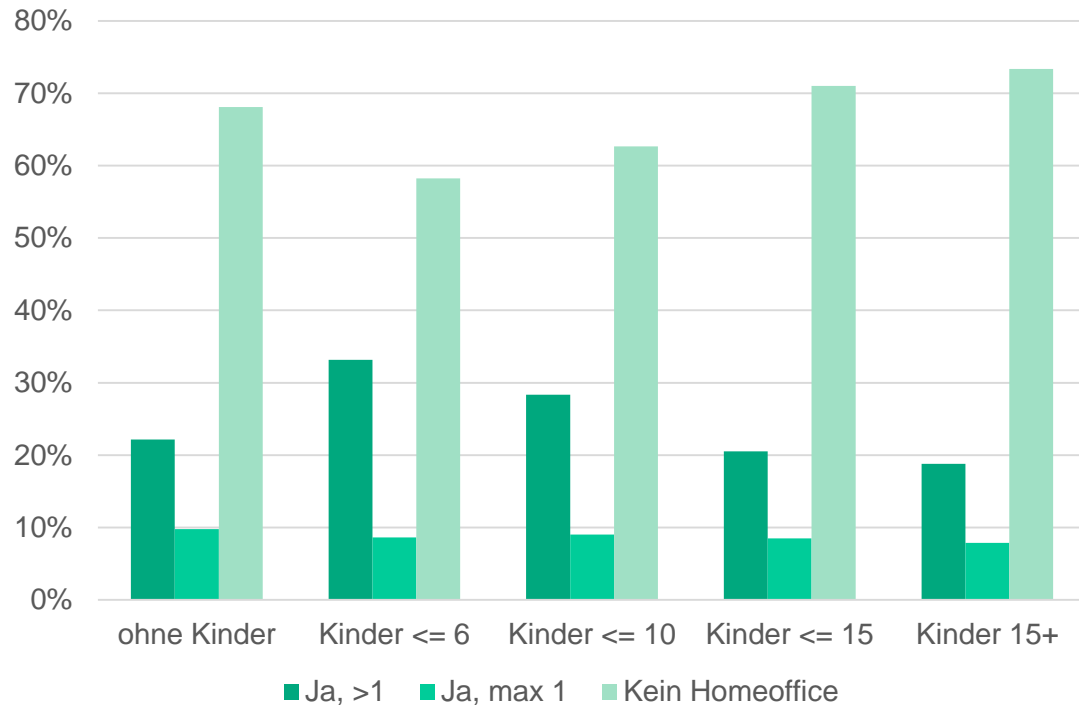
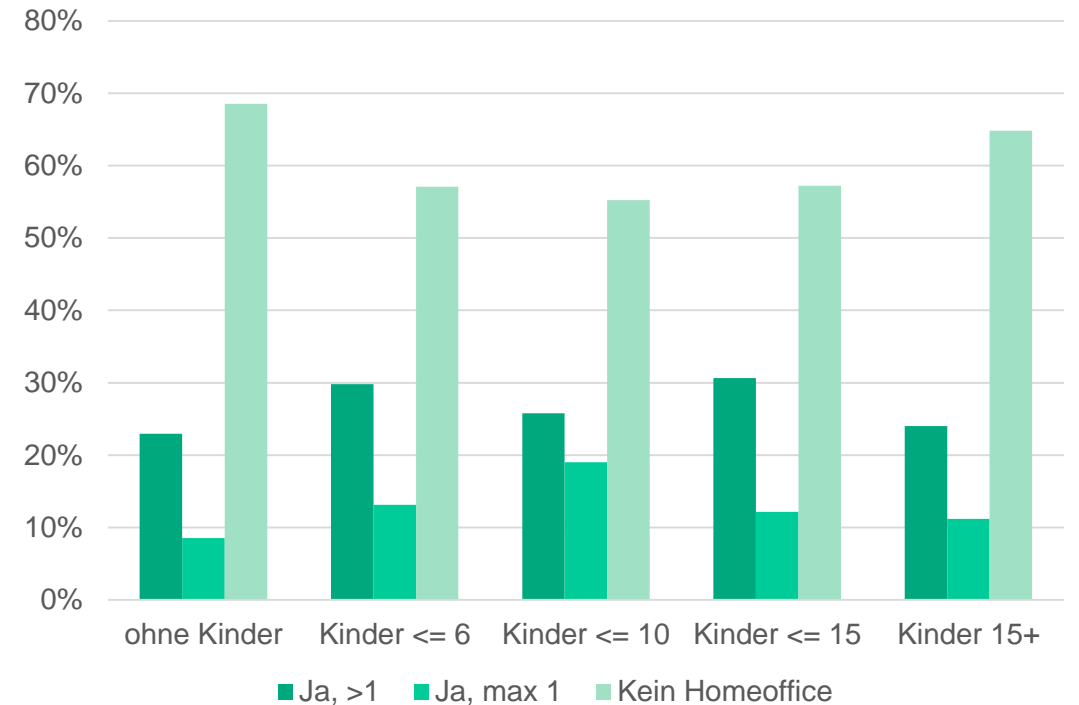


Abbildung 1: Erwerbstätige Männer in Österreich, nach Vorhandensein von Kindern und Ausmaß des Homeoffice



Quelle: GGP, eigene Berechnungen ÖIF

# ■ Homeoffice und Stressbelastung

Abbildung 1: Eltern mit Kindern bis 6 Jahren mit hoch empfundenem Arbeitsstress, nach Geschlecht und Ausmaß des Homeoffice

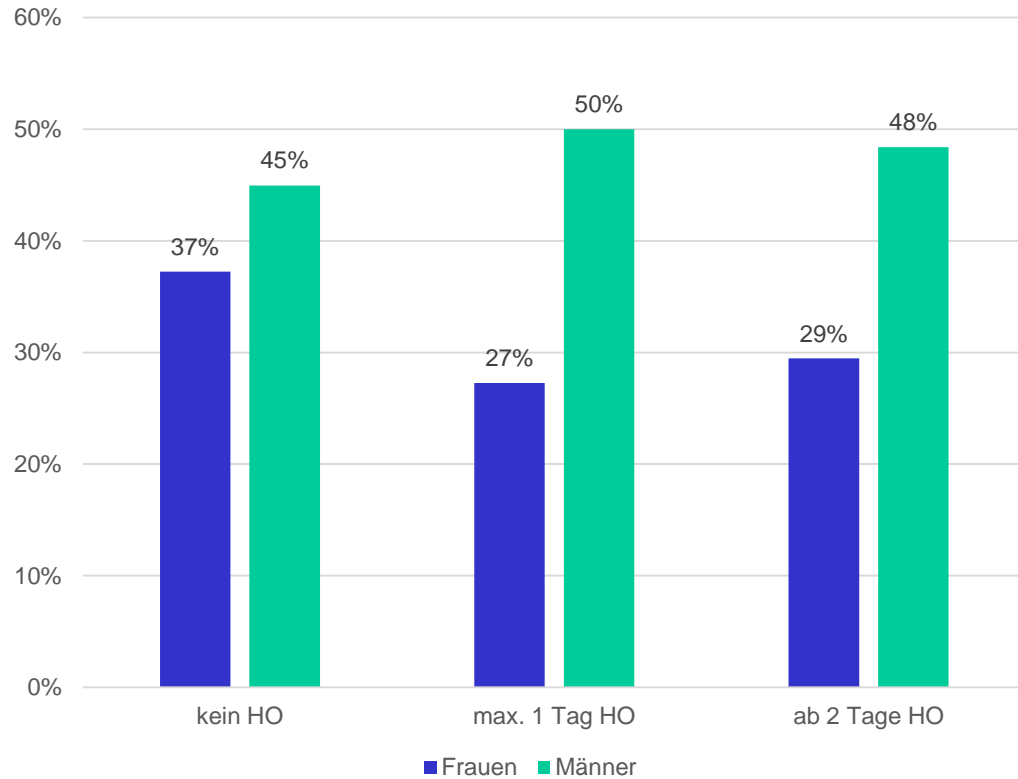
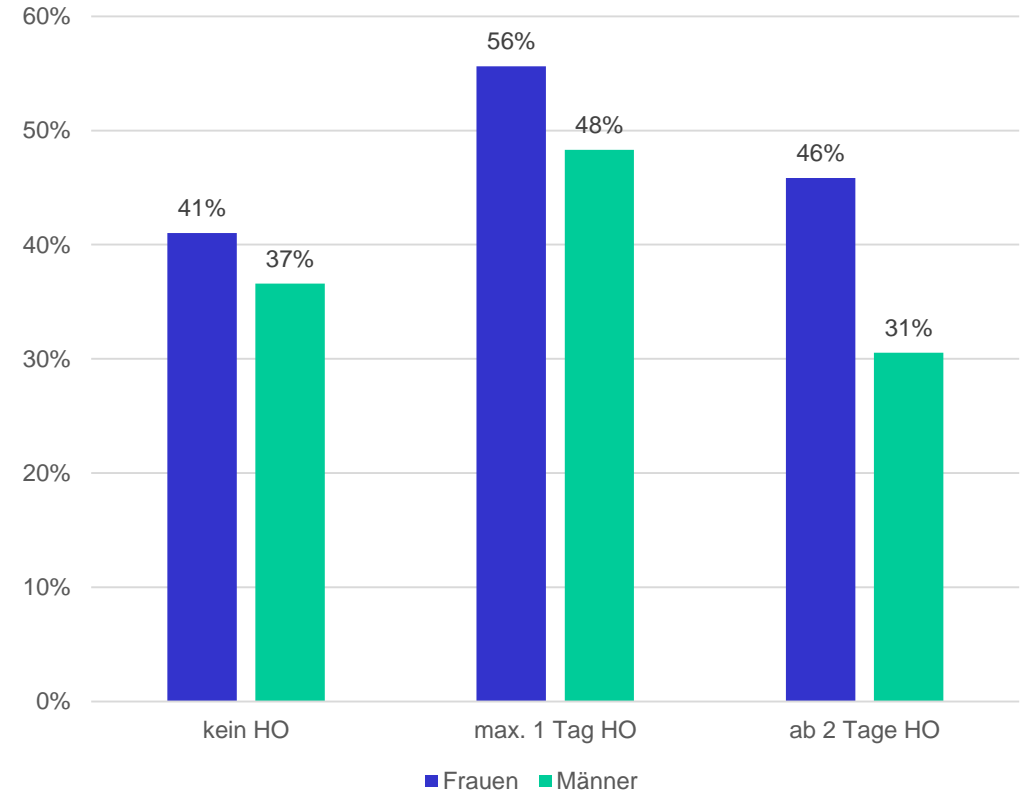


Abbildung 1: Personen ohne Kinder im Haushalt mit hoch empfundenem Arbeitsstress, nach Geschlecht und Ausmaß des Homeoffice



Quelle: Dörfler-Bolt & Wurm 2023

# 3. Vorteile von Homeoffice für Eltern

---

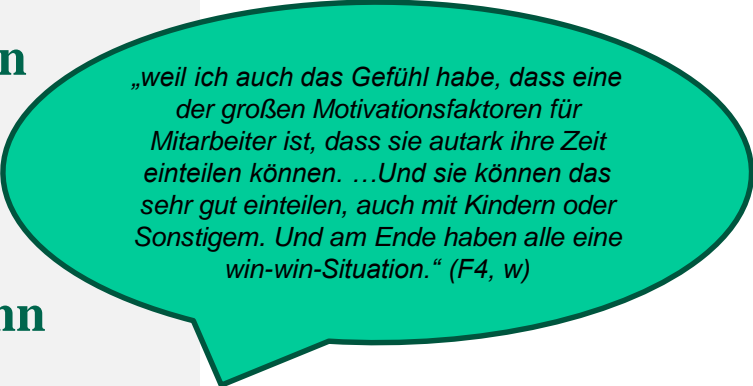
**Ersparnisse von Mobilitätskosten und Wegzeiten**

**Möglichkeit die Arbeitszeit bei Betreuungspflichten auszuweiten**

**Geringerer Arbeitsstress durch konzentriertes Arbeiten Zuhause, sofern räumliche und technische Möglichkeiten gegeben sind**

**Höhere Produktivität durch Autonomie in der Arbeitsorganisation, wenn selbstorganisiertes Arbeiten unterstützt wird**

**Bessere Vereinbarkeit, wenn Erwerbsarbeits- und Pausenphasen autonom bestimmt und an Erfordernisse der Betreuungsaufgaben angepasst werden**



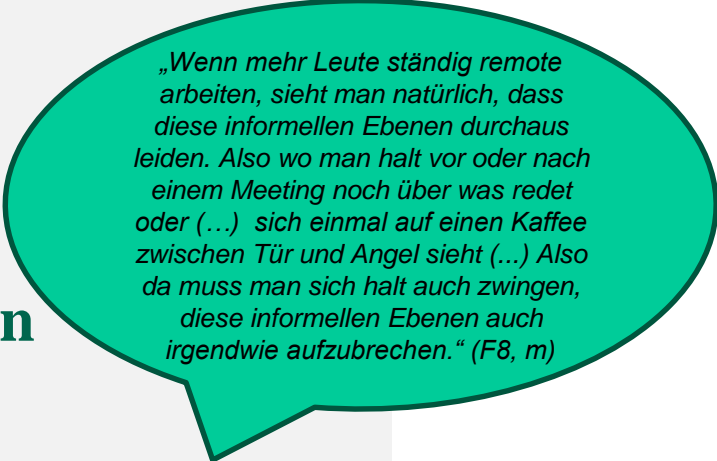
*„weil ich auch das Gefühl habe, dass eine der großen Motivationsfaktoren für Mitarbeiter ist, dass sie autark ihre Zeit einteilen können. ...Und sie können das sehr gut einteilen, auch mit Kindern oder Sonstigem. Und am Ende haben alle eine win-win-Situation.“ (F4, w)*

# 3. Nachteile von Homeoffice für Eltern

**Mehrfach- und Überbelastung, wenn Arbeitszeit und Freizeit vermischt werden, klare Grenzen zwischen Privatleben und Erwerbsarbeit fehlen**

**Gesundheitliche Gefährdung, wenn Ruhezeiten und Arbeitsschutz nicht eingehalten werden**

**Gefahr der sozialen Isolation, wenn soziale Kommunikation und Teambildungsprozesse vernachlässigt werden**



*„Wenn mehr Leute ständig remote arbeiten, sieht man natürlich, dass diese informellen Ebenen durchaus leiden. Also wo man halt vor oder nach einem Meeting noch über was redet oder (...) sich einmal auf einen Kaffee zwischen Tür und Angel sieht (...) Also da muss man sich halt auch zwingen, diese informellen Ebenen auch irgendwie aufzubrechen.“ (F8, m)*

# FAZIT & AUSBLICK:

---

- Unterstützendes Verhalten von Führungskräften und Wünsche von Vätern für mehr Zeit mit Kindern sind gegeben → dennoch kommt es kaum zur Umsetzung. Eine Unternehmenskultur mit transparenten und explizit Väter unterstützende Regelungen (Väterteilzeit und etabliertes Karenzmanagement) könnte Vereinbarkeitskonflikte von Vätern reduzieren.
- Homeoffice wird häufiger von Müttern mit jüngeren Kindern genutzt und hat Potenzial die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit zu erleichtern, den Arbeitsstress von Müttern zu senken und ihr Erwerbspotenzial zu steigern. Dabei muss sozialer Isolation, ständiger Erreichbarkeit und Selbstausbeutung aktiv entgegengewirkt werden.



## Literatur:

- Baierl, A.; Buchebener-Ferstl, S.; Dörfler-Bolt, S. (2023): Vatersein in Österreich. Eine empirische Untersuchung im multi-methoden Design. ÖIF-Forschungsbericht 48.
- Baierl, A.; Schmidt, E.-M. (2024): Väter in Unternehmen. Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung. ÖIF-Forschungsbericht 52.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin.
- Dörfler-Bolt, Sonja; Wurm, Lorenz (2023): Homeoffice und Stressbelastung. In: Familien in Österreich: Partnerschaft, Kinderwunsch und ökonomische Situation in herausfordernden Zeiten. Norbert Neuwirth; Isabella Buber-Ennser; Beat Fux. (Hrsg.), S. 46.
- Dörfler, S.; Greiner, B.; Kittel, B.; Sausgruber, R.; Schwaninger, M.; Spitzer, F. (2020): Verhaltensökonomie und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite. Mazal, W. (Hrsg.). ÖIF-Forschungsbericht 33.
- Leitner, A.; Dörfler-Bolt, S. Frankus, E.; Hartner-Tiefenthaler, M.; Spitzer, F. (2023): Smart Working Frauen in Führungspositionen stärken. Projektbericht IHS.

### Kontakt für Nachfragen:

Dr. Sonja Dörfler-Bolt  
[sonja.doerfler-bolt@univie.ac.at](mailto:sonja.doerfler-bolt@univie.ac.at)

Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)  
an der Universität Wien