

LEITFADEN FÜR
ARBEITGEBER*INNEN:

WIE KÖNNEN
MÄNNER* BEI DER
VEREINBARKEIT
VON BEZAHLTER
UND UNBEZAHLTER
ARBEIT
UNTERSTÜTZT
WERDEN?

AUTOR*INNEN

Dieser Leitfaden wurde von Živa Humer und Mojca Frelj vom Peace Institute, Slowenien, sowie von Danel Hammer und Ole Nordfjell vom Reform - Resource Centre for Men, Norwegen, herausgegeben. Die deutsche Ausgabe wurde von Elli Scambor und Marc Gärtner lektoriert. Co-Autor*innen: Francisco Abril-Morales (ES), Ásdís A. Arnald (IS), Cristina Castellanos-Serrano (ES), Ewelina Ciaputa (PL), Guðný Björk Eydal (IS), Marc Gärtner (AT, DE), Ingólfur V. Gíslason (IS), Majda Hrženjak (SI), Teresa Jurado-Guerrero (ES), Ewa Krzaklewska (PL), Oliver Posch (AT), Elli Scambor (AT), Marta Warat (PL).

ÜBER DAS PROJEKT MIC

Men in Care (MiC) ist ein europäisches Projekt (März 2019 - September 2022) von 12 nationalen Organisationen (Universitäten, Sozialpartner*innen und NGOs), das von der Europäischen Kommission im Rahmen des EaSI-Programms (PROGRESS) kofinanziert wird. MiC wird in sieben Ländern (Österreich, Deutschland, Island, Norwegen, Polen, Slowenien und Spanien) durchgeführt. Das Projekt zielt darauf ab, Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass Männer* leichter Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen können. MiC hat untersucht, wie die Politik und die Arbeitskultur verändert werden können, damit sich Männer* aktiver um Kinder, ältere Menschen, Partner*innen, Kolleg*innen und Freund*innen kümmern können. MiC-Partner sind: Nationale Fernuniversität UNED (Projektkoordinatorin, Spanien), Fundación 1 de Mayo (Spanien), Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (Österreich), WWP/Europäisches Netzwerk für Täterarbeit (Deutschland), Universität Island, REFORM (Ressourcenzentrum für Männer, Norwegen), Jagiellonen-Universität (Polen), PLinEU (Polen), Diversity Hub (Polen), Peace Institute (Slowenien), der Slowenische Arbeitgeberverband und der Slowenische Verband der freien Gewerkschaften. 14 assoziierte Organisationen aus sieben Ländern nehmen ebenfalls an dem Projekt teil.

NUTZUNGSBEDINGUNGEN

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Common Lizenz
CC BY-NC-SA 4.0 license, 2022
ISBN 978-84-09-32437-8

INHALT

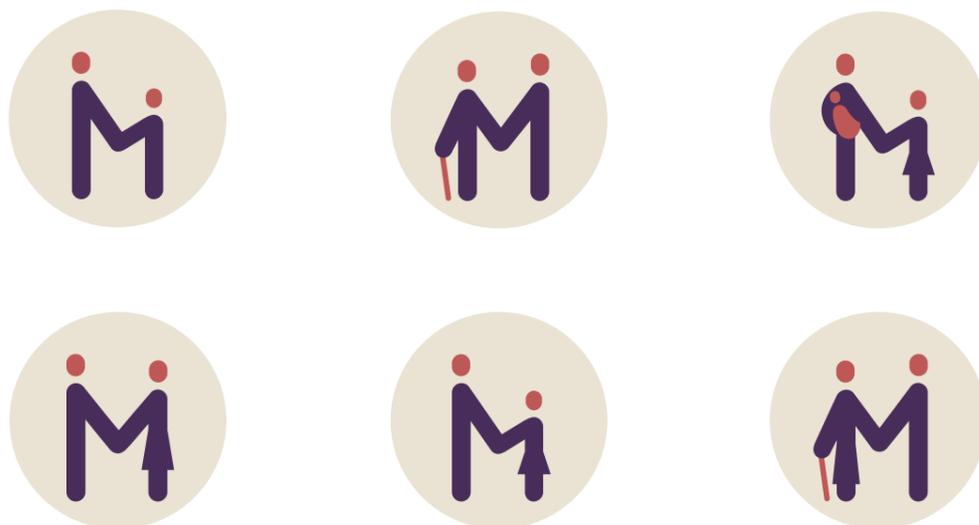
EINLEITUNG	4
ÜBER DIESEN LEITFADEN	4
DIESER LEITFADEN BASIERT AUF DEN ERGEBNISSEN DER STUDIE MEN IN CARE	5
WAS IST CARE-ARBEIT, UND WER MACHT SIE?	6
"GENDER CARE GAP" - VERLUST VON WEIBLICHEN ARBEITSKRÄFTEN	7
WARUM SOLLTE SORGEORIENTIERTEN MÄNNERN* BESONDERE AUFMERKSAMKEIT ZUKOMMEN?	9
MIT WELCHEN HINDERNISSEN KÖNNEN SORGEORIENTIERTE MÄNNER* KONFRONTIERT SEIN?	9
AUF WELCHE HINDERNISSE STOSSEN SORGEORIENTIERTE MÄNNER* IN UNTERNEHMEN IN GANZ EUROPA?	10
7 SCHRITTE ZUR UNTERSTÜTZUNG SORGEORIENTIERTER MÄNNER*	14
LITERATUR	28
ANMERKUNGEN	29

EINLEITUNG

Im Laufe des Berufslebens haben Arbeitnehmer*innen immer wieder Schwierigkeiten, Arbeit und andere Lebensaufgaben miteinander zu vereinbaren. Dennoch wird dies oft als Thema behandelt, das auf Frauen* beschränkt ist. Dabei ist es eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und der zunehmenden Notwendigkeit, dass auch Männer* Verantwortung für Care-Arbeit übernehmen. Wie kann Ihr Unternehmen eine gute Work-Life-Balance für Ihre Mitarbeiter*innen ermöglichen? Welche Hindernisse gibt es in Ihrem Unternehmen für Männer*, die Beruf und Care-Arbeit vereinbaren wollen?

ÜBER DIESEN LEITFADEN

Dieser Leitfaden richtet sich an Arbeitgeber*innen, Personalvertreter*innen, Gender-Expert*innen und Arbeitnehmervertreter*innen, die die Bedürfnisse von Männern* in ihrem Unternehmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit erheben und erfüllen möchten. Sie können erfahren, welche Hindernisse Männer* erfahren und welche Folgen dies hat. Sie erhalten außerdem Tipps, wie Sie durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit motiviertere, zufriedenerere und produktivere Teams und Arbeitskulturen schaffen können.

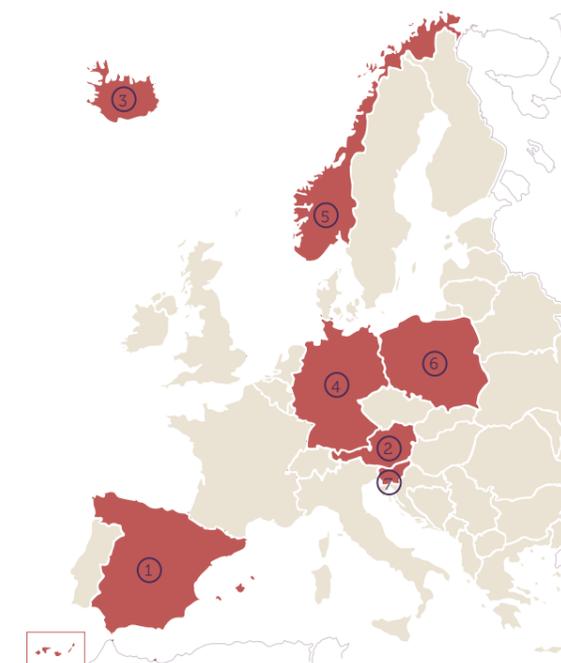


DIESER LEITFADEN BASIERT AUF DEN ERGEBNISSEN DER STUDIE MEN IN CARE

Hintergrund dieses Leitfadens ist das EU-Projekt **Men in Care – Workplace Support For Caring Masculinities**. Im Rahmen dieses Projekts haben wir Unternehmen in sechs europäischen Ländern untersucht, um festzustellen, wie sich Organisationskulturen und strukturelle Bedingungen auf Männer* mit Care-Aufgaben auswirken können. Auf der Grundlage der Ergebnisse von Good-Practice-Unternehmen haben wir neue und relevante Erkenntnisse über kulturelle und strukturelle Barrieren gewonnen und wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entwickelt.

PARTNER*INNEN & BETEILIGTE ORGANISATIONEN

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. SPANIEN | 5. NORWEGEN |
| 2. ÖSTERREICH | 6. POLEN |
| 3. ISLAND | 7. SLOWENIEN |
| 4. DEUTSCHLAND | |



- 1.1 Nationale Universität für Fernunterricht (UNED)
- 1.2 Fundación 1 de Mayo
- 1.3 Stadtverwaltung von Madrid
- 1.4 PPIINA - Plattform für gleichberechtigten und nicht übertragbaren Elternurlaub
- 1.5 Baskisches Institut für Frauen/Emakunde
- 1.6 Red NUST- Stadtverwaltung Barcelona
- 1.7 DenBBora
- 2.1 Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)
- 2.2 Österreichischer Gewerkschaftsbund Steiermark (ÖGB)
- 3.1 Universität Island
- 3.2 Alþýðusamband Íslands/Ísländischer Gewerkschaftsbund (ASÍ)
- 4.1 European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence (WWP EN)
- 4.2 Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF Berlin Diversity in Leadership)
- 4.3 Bundesforum Männer/Federal Forum Men - Interessenverband für Jungen, Männer und Väter
- 5.1 REFORM - Ressourcenzentrum für Männer
- 5.2 Bezirksrat Agder / Likestilt Arbeidsliv
- 5.3 Der Ombudsman für Gleichstellung und Anti-Diskriminierung Norwegens
- 5.4 Gleichstellungsprüfung
- 6.1 Jagiellonen-Universität in Kraków
- 6.2 PLinEU
- 6.3 Diversity Hub
- 6.4 Konfederacja Lewiatan/Polnische Konföderation Lewiatan
- 7.1 Das Friedensinstitut
- 7.2 Slowenischer Arbeitgeberverband (ZDS)
- 7.3 Slowenischer Verband der freien Gewerkschaften (ZSSS)
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB/ETUC)

WAS IST CARE-ARBEIT UND WER MACHT SIE?

Das Bereitstellen und Empfangen von Care-Arbeit ist ein grundlegender Weg für uns Menschen, Beziehungen zu uns nahestehenden Personen und Gemeinschaften aufzubauen. Care-Arbeit wird als Kreislauf beschrieben¹, mit unterschiedlichen Graden von Abhängigkeit, emotionaler Bindung und Gegenseitigkeit in den Carebeziehungen. Forschungen² zur psychischen Gesundheit weisen darauf hin, dass nahe Beziehungen wichtig für unsere psychische und physische Gesundheit und unsere Stressresilienz sind. Die Arbeitnehmer*innen in Ihrem Unternehmen haben Verwandte, Freund*innen oder andere wichtige Menschen in ihrem Leben, die krank werden könnten oder in anderen Situationen zusätzliche Unterstützung und Care-Arbeit benötigen, aber auch ein Bedürfnis nach Selbstfürsorge (z.B. Vorsorgeuntersuchungen).

Einige Arbeitnehmer*innen haben eine größere Care-Verantwortung als andere, z. B. diejenigen, die Kinder, Menschen mit Behinderungen, ältere Eltern, erkrankte Partner*innen, Verwandte oder Freund*innen betreuen und unterstützen. Sie müssen auch für sich selbst sorgen, sowohl physisch als auch psychisch, und manchmal können diese Betreuungsaufgaben erhebliche Auswirkungen auf ihre Arbeit und Arbeitszeiten haben. Manchmal ist es auch umgekehrt: Berufliche Verpflichtungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Care-Arbeit, die Menschen leisten können.

Care-Arbeit zu leisten und zu erhalten betrifft uns alle, aber die Verteilung der Care-Arbeit und die finanziellen Folgen der Übernahme von Care-Arbeit sind oft ungleich verteilt, besonders im Hinblick auf die Geschlechter.³



"GENDER CARE GAP" - VERLUST VON WEIBLICHEN ARBEITSKRÄFTEN

Viele Arbeitnehmer*innen sehen sich gezwungen, Teilzeit zu arbeiten oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um den Betreuungsbedarf von Personen in ihrem sozialen Nahraum zu decken. Damit gehen Einkommensverluste, niedrige Transferzahlungen im Falle von Arbeitslosigkeit und Pension sowie Karrierehindernisse einher. Einige Arbeitnehmer*innen sind gezwungen, ihre Arbeit ganz aufzugeben. Frauen* sind in stärkerem Maße als Männer* dem Druck und der Erwartung ausgesetzt, die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit zu übernehmen. Das Ergebnis zeigt sich im "Gender Care Gap".

Im Rahmen des Projekts **Men in Care** haben wir den nationalen Kontext des Gender Care Gap in acht europäischen Ländern (Norwegen, Österreich, Deutschland, Island, Spanien, Nordmazedonien, Slowenien und Polen) analysiert. Der Bericht **Carving out Space for Caring Masculinities** (2021)⁴ gibt einen Überblick über die Ergebnisse.

Für die Unternehmen bedeutet dies in der Regel den Verlust wertvoller weiblicher Arbeitskräfte. Die relevante Bedeutung des Beitrags von Frauen* in Unternehmen ist ein wichtiger Grund für die **EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und sorgeorientierte Personen** (2019)⁵. Die Richtlinie mit ihren politischen Anforderungen soll in allen EU-Mitglieds- und EFTA-Staaten umgesetzt werden.

Es ist weithin anerkannt, dass Regierungen sowie Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeber*innen-Organisationen Maßnahmen ergreifen müssen, um den Verlust hochqualifizierter weiblicher Arbeitskräfte zu verhindern. Beispiele hierfür sind der Dachverband der norwegischen Arbeitgeber*innen (NHO), der sich aktiv für eine gleichberechtigte und nicht übertragbare Aufteilung der Elternzeit/-karenz einsetzt, und die spanische Elternzeitreform, die Vätern einen Anspruch auf 16 Wochen nicht übertragbarer und zu 100 % bezahlter Elternzeit/-karenz bis zum ersten Geburtstag des Kindes einräumt.

WAS KÖNNEN UNTERNEHMEN GEWINNEN, DIE CARE-ARBEIT LEISTENDE ARBEITNEHMER*INNEN UNTERSTÜTZEN?

HÖHERE
MOTIVATION UND
KREATIVITÄT IN
IHRER
BELEGSCHAFT

GERINGERE
PERSONAL-
FLUKTUATION

GESCHLECHTER-
VIELFALT

GERINGERE
AUSBILDUNGS-
KOSTEN DURCH
GERINGERE
FLUKTUATION

WENIGER STRESS
UND BURNOUT
BEI ARBEIT-
NEHMER*INNEN

SICHTBARE
SOZIALE
VERANTWORTUNG
IM UNTERNEHMEN

HÖHERE
LOYALITÄT
DEM
UNTERNEHMEN
GEGENÜBER

GERINGER
KRANKENSTAND
UND WENIGER
FEHLZEITEN

ATTRAKTIVERE
ARBEITSPLÄTZE

WARUM SOLLTE SORGEORIENTIERTEN MÄNNERN* BESONDERE AUFMERKSAMKEIT ZUKOMMEN?

Da die Care-Arbeit oft Frauen* zugeordnet wird, erleben Männer* und Frauen* unterschiedliche Reaktionen, wenn sie versuchen, Care- und betriebliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren. Einige Männer* erhalten Anerkennung für ihre Care-Arbeit, während andere von ihren Kolleg*innen herabgewürdigt oder ignoriert werden ("unmännliche" Arbeit). Eine alternde und sorgebedürftige Bevölkerung sowie eine jüngere Generation, für die Gleichberechtigung an Bedeutung gewinnt, setzen Unternehmen zunehmend unter Druck, die Unternehmenskultur an die aktuellen Bedarfe anzupassen.

MIT WELCHEN HINDERNISSEN KÖNNEN SORGEORIENTIERTE MÄNNER* KONFRONTIERT SEIN?

Drei Faktoren müssen in Unternehmen berücksichtigt werden, um den Care-Bedarf zu erheben und die Sorgeleistung von Männern* und anderen Pflegenden zu erleichtern:

1) Barrieren: In verschiedenen Unternehmen sind Beschäftigte mit unterschiedlichen Hindernissen konfrontiert, die in der Regel von der Zeiteinteilung und der Art der Arbeit abhängen. Angestellte im Büro werden mit anderen Hindernissen konfrontiert als z.B. Lehrer*innen, Tischler*innen, Polizist*innen.

2) Unternehmenskultur: Die Werte und die Art und Weise, wie Arbeitnehmer*innen betrachtet werden, können Hindernisse für sorgeorientierte Männer* darstellen. Eine wettbewerbsorientierte Arbeitskultur kann zu einem Arbeitsumfeld führen, das die Care-Arbeit abwertet, während andererseits eine wertorientierte Unternehmenskultur die Care-Arbeit fördern kann.

3) Rolle des Managements: Die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird für Führungskräfte in hierarchischen oder eher informell geführten Organisationen unterschiedlich ausfallen. Der gemeinsame Nenner ist ein sensibles und aufgeschlossenes mittleres Management.

AUF WELCHE HINDERNISSE STOSSEN SORGEORIENTIERTE MÄNNER* IN UNTERNEHMEN IN GANZ EUROPA?

Im Folgenden werden die in der Studie **Men in Care** (2021) festgestellten Hindernisse erläutert.⁶

HINDERNIS: UNTERNEHMENS- KULTUREN MIT GESCHLECHTER-STEREOTYPEN

Wir haben festgestellt, dass von Frauen* häufig erwartet wird, dass sie ihre berufliche Karriere opfern, um Care-Arbeit zu übernehmen, während dies von Männern* nicht erwartet wird. Die Männer* können sich darauf beschränken, die Kinder zur Schule zu bringen, abends an außerschulischen Aktivitäten teilzunehmen oder bei Freizeitaktivitäten zu helfen.

Verinnerlichte Stereotypen werden als wichtiges Hindernis für die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angesehen, selbst wenn diese vorhanden sind. Die "Barrieren in den Köpfen der Männer*" wurden in vielen der von uns untersuchten Unternehmen hervorgehoben. Mit anderen Worten: Die geschlechtsspezifische Aufteilung spiegelt sich in der Unternehmenskultur wider.

Es scheint, dass die Arbeit als Wettbewerb wahrgenommen wird, bei dem Männer* beweisen müssen, dass sie "echte Männer" sind. Dieser Druck auf Männer*, einer bestimmten Männlichkeit gerecht zu werden und sich wirtschaftliche Ressourcen zu sichern, zeigt, wie das Geschlecht durch die Praktiken und die Organisationskultur konstituiert wird. In der Praxis werden Männer* häufig nicht so unterstützt, dass sie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie voll ausschöpfen können.



UNSICHERHEIT UND SANKTIONEN FÜR JENE, DIE CARE-ARBEIT LEISTEN



Sorgeorientierte Männer* räumten ein, dass sie befürchten, sanktioniert oder ersetzt zu werden, was sie daran hinderte, Care-Zeiten in Anspruch zu nehmen. Sie befürchten auch, dass ihre Position aufgrund ihrer potenziellen Abwesenheit während der Care-Zeiten durch ihre*n Stellvertreter*in eingenommen wird.

In einem Arbeitsumfeld, in dem die Erwartungen an die Arbeit unklar sind oder als grenzenlos empfunden werden, zögern männliche Arbeitnehmer* möglicherweise, Betreuungsaufgaben zu übernehmen, und sind eher dazu bereit, Besprechungen und E-Mail nach Feierabend zu akzeptieren, weil dies die "ehrgeizigen Arbeitnehmer*innen" tun würden, um ihr Engagement für das Unternehmen unter Beweis zu stellen - auch dann, wenn dies im Unternehmen gar nicht erwartet wird.

ARBEITSZEITEN

Eines der größten Hindernisse in vielen Unternehmen sind die festen Sitzungszeiten - sowohl für interne Besprechungen als auch für solche mit externen Partner*innen. Besprechungen oder obligatorische Termine am frühen Morgen oder am späten Nachmittag hindern Männer* daran, sich an der Care-Arbeit zu beteiligen. Einige männliche Arbeitnehmer* berichteten von emotionalen Konflikten. Sie wollen ihr Kind in den Kindergarten oder in die Schule bringen, aber auch bei den frühmorgendlichen Besprechungen anwesend sein, die sie als wesentlich für die Planung des Arbeitstages im Büro und für die Zusammenkunft aller Mitarbeiter*innen ansehen.

MANGELNDES BEWUSSTSEIN FÜR MASSNAHMEN

Unsere Studie zeigt, dass sich viele männliche Arbeitnehmer* ihrer Rechte als sorgeorientierte Männer* nicht bewusst sind und dass es ihnen an fundiertem Wissen über die ihnen zustehenden Maßnahmen mangelt. Dies wird in der folgenden Aussage deutlich, die auch auf fehlende Reflexion über den Wert der Elternzeit/-karenz für Männer* hinweist.

Es wurde nicht darüber nachgedacht, was es [die Aufteilung der Elternzeit mit der Partnerin] für mich als Arbeitnehmer, für meine Karriere, aber auch auf psychologischer Ebene, für meine persönliche Entwicklung bedeutet. Ich weiß, dass dies eine individuelle Entscheidung ist, eine Familienentscheidung. [...] Aber es sollte darüber nachgedacht werden und man sollte sich dessen bewusst sein. Ich habe mit meinen Kollegen gesprochen, und sie waren überrascht, dass es möglich ist, die Elternzeit zu teilen oder gemeinsam zu nehmen. Ich würde mir wünschen, dass unsere Mitarbeiter und Arbeitgeber sich dessen stärker bewusst sind.

Eine ähnliche Meinung vertrat ein anderer Arbeitnehmer*:

Er hat vor kurzem die Abteilung gewechselt oder hatte einen neuen Chef, und er war sich nicht sicher, ob er von zu Hause aus arbeiten darf [...], Wissen Sie, neulich hatte er Rückenschmerzen, und ich sagte: "Warum arbeiten Sie nicht einfach von zu Hause aus, Sie haben den Bildschirm und die Tastatur und...", und er meinte: "...ach, ich weiß nicht, ob das in der neuen Abteilung toleriert wird".

In diesem Zusammenhang berichteten mehrere Gesprächspartner*innen, dass die Nutzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine klare Kommunikation behindert wurde. Nur in einigen Fällen hatten die Personalverantwortlichen oder Manager*innen Initiativen ergriffen, um die Arbeitnehmer*innen mittels Leitfäden, Rundschreiben oder Workshops über ihre Rechte zu informieren. Das Fehlen eines solchen Ansatzes und solcher Ressourcen kann darauf hindeuten, dass sorgeorientierte Männer* in Unternehmen nicht thematisiert werden. Männer* werden aufgrund der in traditionellen, patriarchalischen Geschlechterrollen verankerten Vorstellungen oft nicht als Adressaten* von Workk-Life-Balance Maßnahmen betrachtet.

Man kann argumentieren, dass die Unkenntnis der Männer* über ihre Rechte auf ihr mangelndes Interesse an diesen Lösungen hinweisen kann, entweder weil sie sie nicht brauchen oder weil sie sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Care nicht für relevant halten. Infolgedessen wird die Einbeziehung sorgeorientierter Männlichkeiten möglicherweise gar nicht diskutiert.

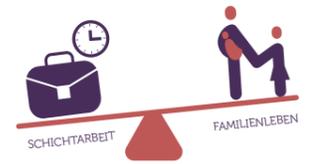


7 SCHRITTE ZUR UNTERSTÜTZUNG SORGEORIENTIERTER MÄNNER*

Die folgenden sieben Schritte aus dem Projekt Men in Care basieren auf Ergebnissen aus Analysen in 21 Unternehmen⁶ und Grayson's **Seven steps to being a good employer for working carers** (2017)⁷. Wir glauben, dass die hier beschriebenen sieben Schritte für Sorgearbeit leistende Angehörige aller Geschlechter anwendbar sind, auch wenn sich unsere Studie und das Projekt primär an Männer* richten.⁸



SCHRITT 1 Identifizierung der Auslöser



- Was sind die Auslöser in Ihrem Unternehmen?
- Was macht es für Arbeitnehmer*innen schwierig, Erwerbsarbeit und Care zu vereinbaren?
- Welches sind die Druckpunkte für sorgereorientierte Männer* im Unternehmen?
- Was ist eine gute Herausforderung, um damit zu beginnen?

In mehreren Unternehmen war der Ausgangspunkt eine Arbeitszeitregelung, die von den Arbeitnehmer*innen als unflexibel empfunden wurde und bei der es schwierig war, Arbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren. In einem Unternehmen wurde z. B. die Abendschicht im Rahmen der Schichtrotation als verheerend für das Familienleben von Arbeitnehmer*innen mit kleinen Kindern empfunden. Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern und die mangelnde Vielfalt in der Belegschaft oder in den Führungsetagen waren für viele Unternehmen ein zusätzlicher Grund, die Situation für berufstätige, Sorgearbeit leistende Angehörige aller Geschlechter zu verbessern.

MÖGLICHE AUSLÖSER IM UNTERNEHMEN:

- Väter nutzen ihren Anspruch auf der Elternzeit/-karenz nicht vollständig oder können ihn nicht entsprechend ihrem Betreuungsbedarf nutzen.
- Arbeitnehmer*innen verlassen das Unternehmen oder wechseln die Stelle nach der Rückkehr aus der Pflege- oder Elternzeit.
- Eine Kultur in der Überstunden und Überarbeitung ohne Hinterfragen akzeptiert werden.
- Hohe Fluktuation.
- Hohes Maß an ungeplanten Fehlzeiten.
- Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Teilzeitarbeit und reduzierter Arbeitszeit mit geringeren Beförderungsquoten.⁹
- Themen oder Fragen, die von den Arbeitnehmer*innen oder der Gewerkschaft vorgebracht werden.
- Das Unternehmen möchte seine Ziele und Werte als fürsorgliche*r Arbeitgeber*in neu definieren.



SCHRITT 2

Festlegen, was wichtig ist – Bedarfsanalyse

Nachdem das Unternehmen einen Auslöser identifiziert oder seinen Ausgangspunkt gewählt hat, besteht der nächste Schritt darin, eine umfassendere und systematische Bewertung dessen vorzunehmen, was es den verschiedenen Arbeitnehmer*innen erschwert und was ihnen hilft, Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren. Alle oben erwähnten Auslöser können in die Bewertung einbezogen werden. Wichtig ist ein Prozess, in den Gewerkschaften, Arbeitnehmer*innen aller Geschlechter mit unterschiedlichen Betreuungsaufgaben und das Management auf verschiedenen Ebenen einbezogen werden. Der Prozess einer solchen Bewertung sollte keine einmalige Angelegenheit sein.

- Wie können Bedürfnisse von sorgeorientierten Männern* besser erfüllt werden?
- Welche informellen Praktiken gibt es bereits im Unternehmen?
- Welche davon sind effektiv und könnten leicht formalisiert werden?
- Gibt es Beispiele und Inspirationen aus anderen ähnlichen Unternehmen, die anwendbar scheinen?

Bei der Erstellung einer Bedarfsanalyse empfiehlt es sich, Zahlen zur Alters- und Geschlechterverteilung aus Statistiken abzurufen, wie etwa Zahlen zu:

- Inanspruchnahme von Elternzeit/-karenz
- Position nach der Rückkehr aus der Elternzeit/Pflegezeit
- Inanspruchnahme von Krankheitstagen/Betreuung von Kindern
- Inanspruchnahme von Tagen zur Pflege von Angehörigen
- Teilzeit-/Vollzeitstellen
- Nutzung von Home-Office
- Anzahl und Anteil der Arbeitnehmer*innen mit flexiblen Arbeitszeiten

Die zunehmende Nutzung von Homeoffice seit Beginn der COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 hat Effekte gezeigt, die ebenfalls in die Bedarfsanalyse einbezogen werden müssen. Bei den Arbeitnehmer*innen verschwimmen oft die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit, was zu einer Überlastung führen kann. Dies wirft Fragen auf, z.B. zu Verfahren für die Kommunikation, zur digitalen und physischen Verfügbarkeit, zur Kluft zwischen den Geschlechtern, sowie zu gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für Angestellte im Homeoffice und Büro.

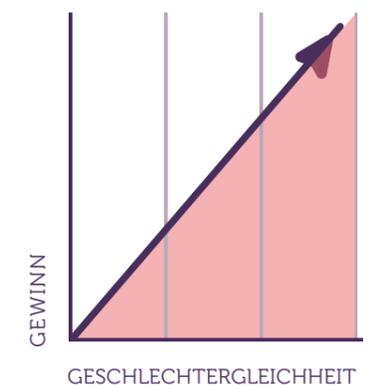


SCHRITT 3

Den Business Case erstellen

Die Unternehmen in der **Men in Care**-Studie, die sich durch eine gute Work-Life-Balance-Politik und ein hohes Maß an Geschlechtergleichstellung auszeichnen, sind auch wirtschaftlich erfolgreich. Argumente, die über Fairness und soziale Verantwortung hinausgehen, sind nicht erforderlich, um einen positiven Arbeitsplatz für Care-Arbeit leistende Angehörige zu schaffen. Dennoch ist auch das wirtschaftliche Argument stichhaltig, und die Frage nach den Vorteilen für das Unternehmen kann für die Umsetzung der Politik hilfreich sein.

Konzentrieren wir uns auf einige wenige Punkte, denn die meisten, die sich in einer Kosten-Nutzen-Analyse zusammenfassen lassen, wurden bereits in der Einleitung dieses Leitfadens genannt.



GERINGERE EINSTELLUNGSKOSTEN

Viele sorgorientierte Männer* reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren ganz Arbeitsplatz auf, um Care-Arbeit zu leisten. Dadurch verlieren Betriebe das Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung, die Arbeitnehmer*innen im Laufe der Zeit erworben haben, und müssen Arbeitnehmer*innen ersetzen.

VIELFÄLTIGE UND INTEGRATIVE REKRUTIERUNG

Wenn die Unternehmenspolitik bei der Einstellung und Beförderung nur die Arbeitnehmer*innen und Führungskräfte berücksichtigt, die bereit sind, alles zu "opfern" (Familie, Freunde, Freizeit), entgeht Ihnen ein vielfältiger Pool an qualifiziertem Personal.

BINDEN SIE ÄLTERE ARBEITNEHMER*INNEN EIN

Einer der wichtigsten Gründe für das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer*innen aus dem Arbeitsleben ist die Sorge um deren Partner*innen, Eltern oder um die eigene Gesundheit. Deshalb wird die betriebliche Unterstützung von sorgorientierten Männern* dazu beitragen, dass Unternehmen nicht auf den Wert ihrer Erfahrung und ihres Wissens verzichten müssen.

VERRINGERUNG KOSTSPIELIGER RISIKEN FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

In vielen männerdominierten Unternehmen und Branchen stellen hohe Fluktuation und Überlastung ein Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer*innen und ein Sicherheitsrisiko für die Unternehmen dar.



SCHRITT 4 Verpflichtung zum Handeln

Nach Erfassung und Analyse des Bedarfes besteht der nächste Schritt für Sie als Arbeitgeber*in darin, sich zur Unterstützung Sorgearbeit leistender Angehöriger aller Geschlechter zu verpflichten. Dies kann im Zusammenhang mit einem Plan oder einer Strategie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Gleichstellung der Geschlechter oder in einem Tarifvertrag geschehen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Strategie des Unternehmens ausdrücklich auf sorgorientierte Männer* abzielt, um sicherzustellen, dass diese über die Maßnahmen informiert werden und Care-Arbeit übernehmen können. Ist dies nicht der Fall, wird dieses Ziel oft verfehlt, da, wie bereits erwähnt, Care und Gleichstellung eher mit Frauen* in Verbindung gebracht werden. Gleichstellungsexperten*innen und Arbeitnehmervertreter*innen müssen an Bord geholt werden, um sich auf konkrete Maßnahmen zu einigen, die in neue Tarifverträge und Regelungen im Unternehmen aufgenommen werden sollten. Sie sollten nicht nur die nationalen Mindeststandards für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben widerspiegeln, sondern Arbeitgeber*innen sollten eine Führungsrolle bei der Entwicklung übernehmen (siehe Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben). Sie sollten eine höhere Quote von Karenzen in allen Abteilungen und Führungspositionen anregen.

AUF DER GRUNDLAGE IHRER BEDARFSANALYSE SOLLTEN SIE CAREBEZOGENE ARBEITSMODELLE FÖRDERN



Viele sorgorientierte Männer* müssen die Zeit, die sie nicht zu Hause verbringen, verkürzen oder ihre Arbeitszeiten mit den Kindergarten-/Schulzeiten kombinieren; daher können Maßnahmen wie ununterbrochene Schichten und Frühschichten hilfreich sein.

EIN WICHTIGER BEREICH FÜR MASSNAHMEN IST DIE ARBEITSZEIT

Überlastung und lange Arbeitszeiten führen häufig zu einer "Fremdbestimmung" und Exotisierung von Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeitszeit aus Betreuungsgründen einschränken müssen. Die Einführung von Maßnahmen zum Abbau von Überstunden und zur Einführung einer normalen Arbeitswoche für alle ist eine wichtige Überlegung. Derzeit gehen einige Unternehmen noch einen Schritt weiter, indem sie eine Vier-Tage-Woche (z.B. mit 32 Stunden) oder eine Verkürzung des Arbeitstages innerhalb einer Fünf-Tage-Woche (z.B. auf 35 Stunden) bei gleichbleibendem Lohnniveau ausprobieren.

FÜHRUNGSKRÄFTE SOLLTEN MIT GUTEM BEISPIEL VORANZUGEHEN

In unserer Studie haben wir festgestellt, dass sich einige Männer* nicht trauen, ihre Betreuungspflichten offenzulegen und darüber zu sprechen. Wir brauchen Manager*innen, die bereit sind, über ihre eigene Rolle als Carer zu sprechen, und die auch offen die Vorteile der Betreuungsmaßnahmen ihrer eigenen Organisation nutzen, wie z.B. die der Elternzeit/-karenz, Pflegezeit, flexiblen Arbeitszeiten, Home Office.



BESTANDSAUFNAHME DER MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

- Komprimierte Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitszeiten
- Jahresarbeitszeit
- Pflegezeit/-karenz
- Anpassung der Schichten an den Carebedarf
- Politik zum Abbau von Überstunden/Überarbeit
- Mobiles Arbeiten/Home Office
- 32-35-Stunden-Arbeitswoche
- Jobsharing
- Altersteilzeit
- Information und sonstige Unterstützung speziell für pflegende Angehörige



SCHRITT 5 Integration und Umsetzung

In der Studie **Men in Care** betonten viele Interviewpartner* (männliche Carer), dass Führungskräfte für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Care entscheidend sind. Wie bereits erwähnt, zögern viele Carer, ihre Vorgesetzten auf Konflikte mit Care-Aufgaben anzusprechen. Die Arbeitnehmer*innen, insbesondere die männlichen, befürchten, dass sie nicht als zuverlässige, engagierte Mitarbeiter*innen angesehen werden. Vieles hängt von der Einstellung und dem Verhalten der Vorgesetzten ab. Das Potenzial flexibler Arbeitszeiten auszuschöpfen, ist nicht nur eine Frage der Einstellung und des Verhaltens der Führungskraft, sondern auch eine Frage der Umsetzung der Führungsaufgaben.

IN JÄHRLICHEN MITARBEITER*INNEN-GESPRÄCHEN

Die Personalabteilung/Karriereentwicklung von Unternehmen sollte im jährlichen Mitarbeiter*innen-Gesprächen immer mindestens eine Frage zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellen, vorzugsweise in Form einer offenen Frage, wie zum Beispiel:

- Wie hat sich Ihrer Meinung nach die Arbeit hier im vergangenen Jahr mit Ihren Verpflichtungen in anderen Lebensbereichen vereinbaren lassen?
- Können wir irgendetwas tun, um Ihren Bedürfnissen in Bezug auf die Care-Arbeit entgegenzukommen?

DIE PLANUNG DER ELTERNZEIT/-KARENZ

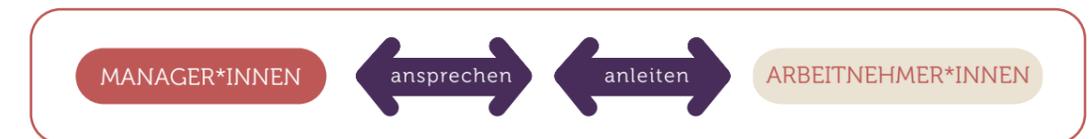
Wenn ein männlicher Mitarbeiter* plant, in Karenz zu gehen, raten wir den Vorgesetzten, offen auf ihn zuzugehen und mit ihm in einem eigens dazu anberaumten Meeting seine Elternzeit/-karenz zu besprechen. Dabei ist zu klären, wie lange die Karenz dauern wird, ob er möchte, dass Kolleg*innen ihn während seiner Elternzeit/-karenz kontaktieren (z.B. für Ausflüge mit dem Team, andere Zusammenkünfte), einen Plan für seine Vertretung während der Elternzeit/-karenz zu erstellen und den Arbeitsbelastungsplan für sein Team zu berücksichtigen.

VERFAHREN ZUR KONTROLLE VON ARBEITSZEITEN UND ÜBERSTUNDEN

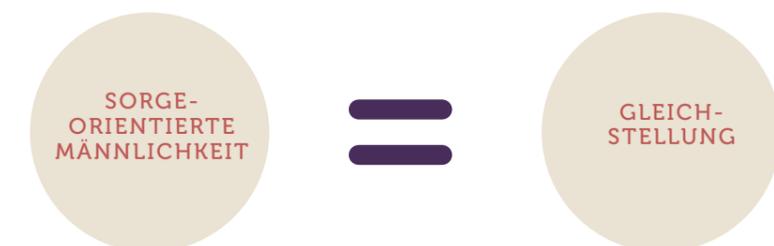
Wie bereits erwähnt, hat Überstundenarbeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit, insbesondere für Arbeitnehmer*innen mit umfangreichen Betreuungspflichten. Das Unternehmen sollte über Verfahren zur Überwachung von Arbeitszeiten und Überstunden verfügen und die Führungskräfte sollten diesbezüglich eingreifen und Lösungen finden. Die Carer, die wir im Rahmen der **Men in Care**-Studie befragten, schätzten Manager*innen, die in der Lage waren zu erkennen, ob und wann sie einschreiten mussten, um die Situation zu verbessern.

TRAINING UND WEITERBILDUNG

Männliche Carer wünschen sich Führungskräfte, die sich ihrer Verpflichtung, Kinder zu betreuen, bewusst sind. Manchmal ist es für Manager*innen schwierig, die Bedürfnisse von Carem und die dafür notwendigen Bedingungen am Arbeitsplatz zu erkennen. Möglicherweise sind sie selbst nicht mit Betreuungsaufgaben betraut oder erkennen die Bedeutung der Betreuung anderer für das Unternehmen nicht an. Damit Führungskräfte angemessen auf sorgeorientierte Arbeitnehmer*innen zugehen können, brauchen sie diesbezüglich Unterstützung und eine Schulung. Ein erster Schritt ist eine Einführung in die allgemeinen Herausforderungen und Barrieren für berufstätige pflegende Angehörige, also ein entsprechendes (Sensibilitätstraining).



In unserer Studie haben wir festgestellt, dass viele Führungskräfte und Arbeitnehmer*innen nicht erkennen, wie die Betreuung von Kindern oder anderen Personen durch Männer* mit der Gleichstellung der Geschlechter zusammenhängt. Eine sorgeorientierte Männlichkeit steht im Gegensatz zur traditionellen Männlichkeit, die auf der Aufopferung der Frau* und der Unterordnung ihrer beruflichen Position unter die ihres Partners beruht. Die Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter und der sorgeorientierter Männer* sollten in Politik und Kommunikation deutlicher hervorgehoben werden. So könnte ein Stakeholder-Seminar veranstaltet werden, das sich speziell mit hegemonialer Männlichkeit, Geschlechterstereotypen, der Aufteilung von Haus- und Betreuungsarbeit und der Notwendigkeit, dass Männer* sich für die Gleichstellung einsetzen, auseinandersetzt.



Die relative Freiheit der Arbeitnehmer*innen an vielen modernen Arbeitsplätzen kann es erschweren, ihre eigenen Arbeitsaufgaben zu bewältigen, die Arbeitsbelastung zu begrenzen und zu verhindern, dass die Arbeit in andere Bereiche des Lebens eindringt. Als Reaktion darauf bieten viele Arbeitgeber*innen Unternehmenscoaching oder Selbstmanagementkurse an. Doch oft gehen die Probleme über den Bereich der einzelnen Arbeitnehmer*innen hinaus und betreffen zu hohe Gesamtarbeitsbelastung oder mangelnde Transparenz der getroffenen Entscheidungen. Die Durchführung von Selbstmanagementmaßnahmen sollte bewertet werden, um sicherzustellen, dass sie Arbeitnehmer*innen nicht mit Verantwortlichkeiten belasten, die eigentlich auf Managementebene liegen.

INFORMATION

Ein wichtiger Teil der Umsetzung besteht darin, Manager*innen und Arbeitnehmer*innen über die Unternehmensrichtlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Unterstützung von Careern und zur Chancengleichheit zu informieren.

Tarifverträge, ein Plan für Gleichstellung und Vielfalt sowie alle relevanten Maßnahmen sollten auf der Website/im Intranet des Unternehmens beschrieben werden. Einige Unternehmen betonten auch die Bedeutung eines Leitfadens für neue Mitarbeiter*innen, in dem alle Strategien und Maßnahmen beschrieben werden. Mit einer ausführlichen Beschreibung der verschiedenen Maßnahmen werden Mitarbeiter*innen darüber informiert und können im Bedarfsfall darauf zugreifen.

Da wir festgestellt haben, dass sich viele Männer* nicht informell mit ihren Kolleg*innen über Betreuungsregelungen austauschen, ist eine gute Information diesbezüglich von entscheidender Bedeutung. Es empfiehlt sich auch, Informationen speziell für Männer* bereitzustellen (Bilder, Symbole und Sprache). Hier können Maßnahmen zur Elternzeit/-karenz und zur Versorgung von Partner*innen oder kranken Angehörigen im Mittelpunkt stehen.

Um die Möglichkeit der Elternzeit/-karenz für Männer* im Unternehmen zu verdeutlichen, können Sie z.B. eine Imagekampagne zum Thema Väter machen (Väter auf der Website oder im Intranet sichtbar machen).



Wir sind der Meinung, dass im täglichen Informationsfluss Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufiger mitgeteilt werden könnten, z.B. auf der Tagesordnung regelmäßiger Personalversammlungen.

EXPERT*INNEN ALS ANSPRECHPARTNER*INNEN

Beschäftigte und Führungskräfte in mittleren und großen Unternehmen sollten eine zentrale Anlaufstelle haben, um detaillierte Informationen über die Unternehmens- und nationalen Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten und diskutieren zu können. Häufig ist dies die Personalabteilung. Auch Betriebsrät*innen können eine solche fachkundige Anlaufstelle für Arbeitnehmer*innen und Manager*innen sein, insbesondere wenn es darüber Meinungsverschiedenheiten gibt.

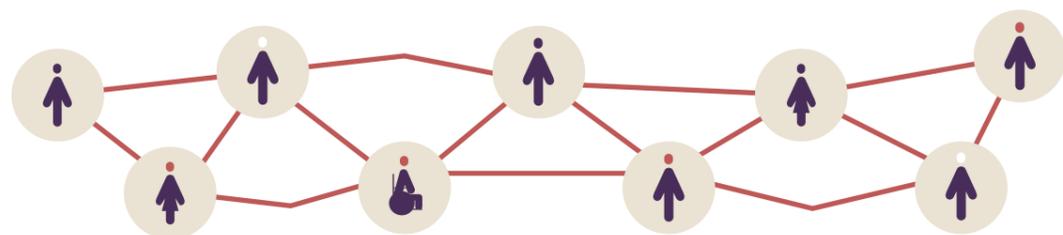


SCHRITT 6

Einbindung von Interessengruppen und Netzwerken

Die Förderung von oder der Beitritt zu Netzwerken kann für den Aufbau einer sorgorientierten Kultur innerhalb des Unternehmens nützlich sein.

Externe Netzwerke und Initiativen zu den Themen Inklusion, Vielfalt, Personalwesen und Gleichstellung können für den Informationsaustausch, für Debatten und die Suche nach neuen Maßnahmen und Lösungen hilfreich sein. Expert*innen und Netzwerke mit Fachkenntnissen werden auch oft als Berater*innen in besonderen



Caresituationen benötigt, z. B. bei der Unterstützung von Arbeitnehmer*innen, die eine demenzkranke Person betreuen. Arbeitgeber*innen in mittleren und großen Unternehmen können die Entwicklung von Netzwerken fördern und Männer* besser in Netzwerke zum Thema Wohlbefinden und psychische Gesundheit, in Elternnetzwerke und Netzwerke männlicher Arbeitnehmer*innen, die kranke, behinderte oder ältere Angehörige betreuen, einbinden. Care-Netzwerke sind für Arbeitnehmer*innen aller Geschlechter wichtig, um Erfahrungen auszutauschen und emotionale Unterstützung zu erhalten. Care-Netzwerke sind auch hilfreich, wenn es darum geht, Hindernisse zu identifizieren, mit denen sorgeorientierte Männer* im Unternehmen konfrontiert sind, und gemeinsame Lösungen auszuarbeiten. Care-Netzwerke im Unternehmen müssen durch interne Newsletter für Arbeitnehmer*innen umfassend beworben werden. Es können persönliche Workshops und Online-Webinare organisiert werden oder es kann persönliche Unterstützung angeboten werden. Es ist wichtig, dass leitende Angestellte dem Netzwerk beitreten, es sponsern oder darin sichtbar sind, wodurch dem Netzwerk zusätzliche Glaubwürdigkeit verliehen wird.

Einige Unternehmen, die an der Studie Men in Care teilnahmen, organisierten Veranstaltungen für Familien in einem entspannten Rahmen - solche Treffen fördern das Verständnis für Maßnahmen im Zusammenhang mit Care-Arbeit.



SCHRITT 7 Überwachung, Evaluierung und Berichterstattung

Angenommen Ihr Unternehmen hat sich Ziele für die Unterstützung der Care-Arbeit aller Geschlechter gesetzt und Maßnahmen in die Wege geleitet. Das Unternehmen und Sie als Arbeitgeber*in, die Personalabteilung, Gender-Expert*innen oder die Arbeitnehmer*innen Vertretung sollten aus den Erfahrungen lernen und nach Antworten auf wichtige Fragen suchen. Diese könnten z.B. lauten:

- Welche Ergebnisse haben die umgesetzten Maßnahmen gebracht?
- Wie viele Führungskräfte und Arbeitnehmer*innen haben sie genutzt?
- Wie ist der Stand in den einzelnen Abteilungen und auf den verschiedenen Führungsebenen?

In diesem Schritt müssen Sie die Statistiken und das Wissen in den Schwerpunktbereichen aktualisieren (siehe dazu Schritte 1 und 2).

Jährliche Mitarbeiter*innen-Befragungen zum Arbeitsumfeld können eine zusätzliche wertvolle Informationsquelle über den Status quo sein. Es wird empfohlen, Fragen zu Work-Life-Balance, Betreuungsbedarf, Selbstsorge und Überlastung einzubeziehen.

Diese Art der Aktualisierung sollte jährlich in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten durchgeführt werden. Sie kann im Rahmen der Berichterstattung über eine Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Gleichstellung der Geschlechter oder zur Vielfalt erfolgen. In dem Bericht sollten die Arbeitgeber*innen nachweisen, dass sie Kriterien in vier Bereichen erfüllen:

UNTERNEHMENSPOLITIK

Die Konzepte der Work-Life-Balance, der Care-Arbeit und der Selbstsorge werden in Tarifverträgen, der Personalpolitik oder anderen Verfahren anerkannt. Männer* als Carer werden ausdrücklich angesprochen und erwähnt.

UNTERSTÜTZUNG AM ARBEITSPLATZ

Carer haben Zugang zu praktischer Unterstützung am Arbeitsplatz und zu Informationen über öffentliche Maßnahmen und Supportdienste.

KOMMUNIKATION, SENSIBILISIERUNG, SCHULUNG

Alle Führungskräfte und Arbeitnehmer*innen werden über Strategien und verfügbare Unterstützung informiert. In Trainings lernen sie Methoden und praktische Maßnahmen nachhaltig umzusetzen.

PEER SUPPORT

Sorgeorientierte Männer* werden dabei unterstützt, sich untereinander auszutauschen.

LITERATUR

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Available at <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Fernandez-Lozano, I., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., & Martínez-Pastor, J. I. (2020). *The hidden cost of flexibility: A factorial survey experiment on job promotion*. *European Sociological Review*, 36(2), 265-283.

Fernández-Lozano, I., Jurado-Guerrero, T. (2021). *Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities*. Action grant VS-2018-0417.

Gärtner, M., Scambor, E., Warat, M., (Eds.) (2021). *Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities*. Action grant VS-2018-0417.

Grayson, D. (2017). *Take Care. How to be a Great Employer of Working Carers*. United Kingdom: Emerald Publishing.

Hanlon, N. (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. New York: Palgrave Macmillan.

Hrženjak, M. (2020). *Guidelines for Employers: Take Care of Working Carers with Special Considerations for Men Carers*.

Hrženjak, M. (2010). (Neformalno) skrbstvenodelo in družbeneneenakosti. *Teorija in praksa: revijazadružbenavprašanja*. Letnik 47, št. 1 (Jan.-Feb. 2010), str. 156-171.

Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N., Caan, W. (2017). An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public Health*. 2017 Nov;152:157-171. doi: 10.1016/j.puhe.2017.07.035. Epub 2017 Sep 12. PMID: 28915435.

Lutz, H. (2008) *Migration and domestic work: a European perspective on a global theme*. Aldershot; Burlington: Ashgate.

Scambor, E., Warat, M., Gärtner, M., Ciaputa, E., Frelj, M., Hrženjak, M., Humer, Ž. & P. Abril Morales (2022). *CARING MASCULINITIES IN CARING ORGANIZATIONS? Insights from international workplace studies*. In: Scambor, E., Gärtner, M., Holter, Ø.G., Snickare, L. & M. Warat (eds.) *GWO Special Issue Caring Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe* (im Erscheinen).

Umberson, D., Williams, K., Thomas, P. A., Liu, H., Thomeer, M. B. (2014). Race, Gender, and Chains of Disadvantage: Childhood Adversity, Social Relationships, and Health. In: *Journal of Health and Social Behavior*. 55(1):20-38; SAGE Publications.

ANMERKUNGEN

* Wir verwenden in diesem Leitfaden den "Genderstern"/Asterisk*, um die Vielfalt geschlechtlicher Lebensweisen abzubilden. Diese Art der geschlechtergerechten Schreibweise berücksichtigt einerseits die Diversität der Geschlechter und markiert andererseits, dass es noch Lebensweisen und Realitäten jenseits einer eindeutigen geschlechtlichen Zuordnung gibt.

¹ Hanlon, N. (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. New York: Palgrave Macmillan.

² Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N., Caan, W. (2017). An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public Health*. 2017 Nov;152:157-171. doi: 10.1016/j.puhe.2017.07.035. Epub 2017 Sep 12. PMID: 28915435.

³ Umberson, D., Williams, K., Thomas, P. A., Liu, H., Thomeer, M. B. (2014). Race, Gender, and Chains of Disadvantage: Childhood Adversity, Social Relationships, and Health. In: *Journal of Health and Social Behavior*. 55(1):20-38; SAGE Publications.

⁴ Fernández-Lozano, I., Jurado-Guerrero, T. (2021). *Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities*. Action grant VS-2018-0417.

⁵ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

⁶ Gärtner, M., Scambor, E., Warat, M. (Eds.) (2021). *Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities*. Action grant VS-2018-0417.

⁷ Grayson, D. (2017). *Take Care. How to be a Great Employer of Working Carers*. United Kingdom: Emerald Publishing.

⁸ Hrženjak, M. (2020). *Guidelines for Employers: Take Care of Working Carers with Special Considerations for Men Carers*.

⁹ Fernandez-Lozano, I., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., & Martínez-Pastor, J. I. (2020). *The hidden cost of flexibility: A factorial survey experiment on job promotion*. *European Sociological Review*, 36(2), 265-283.

Durchführung und Finanzierung

Durchführende Organisation in Österreich



Assoziierte Partner*innen in Österreich



Kofinanzierung in Österreich



Internationale Partner*innen



UNIVERSITY OF ICELAND



Mirovni Inštitut
Institut za sodobne družbene in politične študije
The Peace Institute
Institute for Contemporary Social and Political Studies



Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

www.men-in-care.eu

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES



Das Projekt **Men in Care** und dieser Leitfaden wurden durch das Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation "EaSI" (2014-2020) finanziell unterstützt. Kofinanziert wird das Projekt in Österreich vom BMSGPK und der AK Steiermark. Unterstützt wird das Projekt vom ÖGB Steiermark. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen spiegeln nicht notwendigerweise den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wider.