

**Teilprojekt: Partnerschaftliche Aufteilung auf Paarebene**

# **Wahrnehmungen und Entscheidungen auf Paarebene – Projektergebnisse und Folgerungen**

Dr.<sup>in</sup> Ingrid Mairhuber (FORBA)

Dr.<sup>in</sup> Karin Sardadvar (FORBA)

REC-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“



Dieses Projekt wird unterstützt durch das Programm der Europäischen Union für "Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft" (2014 bis 2020)

# Forschungsinteresse

- **Hintergrund:** Es besteht ein Unterschied zwischen gewünschter und tatsächlicher Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung
- **Forschungsziel:** Besseres Verständnis dieser Kluft zwischen Plan und Realität
- **Forschungsfrage:** Wie teilen Elternpaare die Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf? (Aushandlungen, Wahrnehmungen, Erklärungen)

# Vorgehensweise

- **Literaturstudie:** Aufarbeitung vorhandener nationaler und internationaler Studien über den **Einfluss der Paar-/Haushaltsebene** auf den Entscheidungsfindungsprozess betreffend Väterbeteiligung
- **Empirische Studie:** Durchführung von 9 qualitativen **Fallstudien mit Elternpaaren** zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten des Entscheidungsfindungsprozesses (etwa vor und nach der Mütterkarenz oder Väterteilzeit)

# Vorgehensweise

- **Maßnahmenempfehlungen:** Auf Basis von Literaturstudie, empirischen Ergebnissen und gemeinsame Workshops von L&R und FORBA sowie politischer Akteuer/innen entwickelt
- **Niederschwellige Darstellung von Ergebnissen:** Beschreibung von zentralen Ergebnissen, Rollenbeispielen und Fallgeschichten – Diskussion förderlicher und hinderlicher Aspekte auf Basis der Analysen auf der Projektwebseite <http://maennerundverinbarkeit.at/>

Die **Stichprobe** für die Interviews wurde nach verschiedenen **Merkmale**n variiert:

- **Region:** sechs Paare aus Wien, jeweils ein Paar aus Kärnten, Salzburg und Oberösterreich
- **Branche:** Überwiegender Teil der Väter in männerdominierten Branchen/Berufen tätig
- **Betriebsgröße:** Großbetriebe, Mittel- und Kleinbetriebe
- **Höchste abgeschlossene Ausbildung** der Väter: Lehre, Matura, Studium
- **Modell:** Karenz-/Kinderbetreuungsgeldmodell, Elternteilzeit, Papawochen, Sabbatical (Kinderbetreuungsgeldregelungen vor der Reform 2017)

# Ausgangssituation: Durchschnittliche Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld

Modell	Väter/Bezugsdauer 2015
Variante 30+6	ca. 7,7 Monate
Variante 20+4	ca. 5,1 Monate
Variante 15+3	ca. 4,1 Monate
Variante 12+2 pauschal	ca. 3,4 Monate
Variante 12+2 einkommensabhängig	ca. 2,6 Monate

**Bezugsdauer in den Fallstudien: 2 bis 4 Monate**  
(einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)

# Zentrale Ergebnisse – Väterkarenz

## Angst vor Nachteilen und Wunsch nach Erwerbsunterbrechung:

- Karenz für **Frauen** eine Selbstverständlichkeit und **Verpflichtung**, für **Männer eine Option** (Bekkengen 2002)
- Väter folgen der **Präferenz der Mütter** – Mutter als „Besitzerin“ der Karenzzeit, von der sie dem Vater etwas „abgeben“ kann (Almquist et al. 2011; McKay/Doucet 2010; Ehnis 2008)
- **Folgerung:** Diskussion von geschlechtlichen Rollenbildern; „Use-it-or-lose-it“-Modelle

# Fallbeispiel:

## Herr J, Chemieunternehmen

Frau J. geht ein Monat in Mutterkarenz und ein Jahr in unbezahlte Karenz. Herr J nimmt zwei Monate Väterkarenz in Anspruch. Frau J. spricht im Zusammenhang mit der zweimonatigen Väterkarenz von einem „Angebot“ an ihren Mann. Herr J. meint, dass die Väterkarenz ein Geschenk für ihn ist, um die Beziehung zu seinem Kind zu stärken.

*„Und so ist auch die Karenz jetzt und das Angebot an ihn, ob er das möchte“ (Frau J.)*

*„Ja. Es ist ein Geschenk an mich und weniger ... einfach nicht in irgendeiner Art und Weise...sondern es ist ein Geschenk, dass ich mich jetzt einmal einkriege und eine Zeitlang mit unserer Tochter gemeinsam den Alltag verbringe. (... ) Es ist eine geschenkte Zeit, die in gewisser Weise auch die Beziehung zwischen Kind und Vater verstärken sollte“ (Herr J.)*



# Zentrale Ergebnisse – Väterkarenz

- **Väter überlegen sehr genau**, wie eine Karenz oder auch eine Arbeitszeitreduktion sich auf ihre Beschäftigungssicherheit, ihr berufliches Fortkommen und ihre Karriere auswirkt – wichtiger Aspekt in der Entscheidungsfindung (Bygren/Duvander 2006; Vogt/Pull 2010; McKay/Doucet 2010; Possinger 2013; Mairhuber et al. 2010; Wagner-Pinter 2014; Dechant/Schulz 2014)
- **Frauen nehmen Karenz und /oder Teilzeit i.d.R. jedenfalls in Anspruch**, auch wenn sie mit negativen beruflichen Folgen rechnen bzw. hoffen, dass es berufliche trotzdem gut geht
- **Folgerung:** Schärfere Unterscheidung zwischen
  - **erfahrenen und befürchteten Nachteilen** bei der Väterkarenz
  - **Art der Nachteile:** Arbeitsplatz/Karriere/Atmosphäre etc.

# Fallbeispiel:

## Herr A., Angestellter IT

Herr A. war beim ersten Kind in Karenz und hatte das beim zweiten Kind auch vor. Er entschied sich dann angesichts von **Umstrukturierungen** und anstehenden **Karriereschritten** dagegen.

*„Nein, nicht mehr, weil sich die Situation in der Firma geändert hat und die gesamte finanzielle Situation. Da habe ich meinen Anspruch auf...da habe ich da dementsprechend ein bisschen mehr Geld angefordert. Und jetzt sind wir auch im Gespräch über das Gehalt. Ja, und mit den Projekten weiß ich nicht, wie sich das Ganze dann auswirken würde, wenn ich dann in der Mitte der Gespräche, sozusagen, wenn ich jetzt in Karenz gehen würde.“ (Herr A.)*

Er geht davon aus, dass seine Karenz nicht gewünscht war – die Anzeichen dafür sind implizit.

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

# Zentrale Ergebnisse – Väterkarenz

## Unübersichtlichkeit der Regelungen:

- Arbeitsrechtlicher Anspruch auf **Elternkarenz** und universeller Anspruch **Kinderbetreuungsgeld**; unterschiedliche Varianten des Kinderbetreuungsgeldes, Zuverdienstgrenze etc.
- Fehlende bzw. mangelhafte Information führt auch dazu, dass **Väterkarenzwünsche nicht umgesetzt** werden können
- **Folgerung:** Eine Vereinfachung der derzeitigen sehr komplizierten Regelungen zu Karenz und Kinderbetreuungsgeld

# Fallbeispiel: Herr I, Großunternehmen

Herr I. wollte nicht nur beim zweiten, sondern auch beim ersten Kind in Väterkarenz gehen. Da seine Frau aber nicht in Karenz war, sondern Kinderbetreuungsgeld neben ihrer Teilzeitbeschäftigung bezogen hatte, hätte er dies unmittelbar nach dem Mutterschutz tun müssen. Dies hatte Paar I. aber nicht gewusst.

*„Das haben wir irgendwie überhaupt nicht so verstanden gehabt, nicht so gecheckt ... und auf jeden Fall war das nachher dann (...) Ja .... ich habe aber trotzdem geglaubt, dass das so funktioniert. Das habe ich erst eben mitten drinnen nachher dann so ..... **bin ich draufgekommen: 'Mist – geht gar nicht'**. Weil ja Karenz und Kinderbetreuungsgeld komplett voneinander gekoppelt ist. Das hat eben eines mit dem anderen nichts zu tun. Ja, da haben wir auch ..... oder nicht gut zugehört .... ich weiß es nicht.“ (Herr I.)*

# Zentrale Ergebnisse – Väterkarenz

## Wunsch nach Erwerbsunterbrechung:

- **Motive für Väterkarenz:** familienbezogene, kindbezogene, partnerinbezogene und auf die eigene Person bezogene (vgl. Pfahl/Reuyß 2008; Richter 2012; Kapella et al. 2011; Possinger 2013; Holzinger et al. 2014; McKay/Doucet 2010; Almquist et al. 2011)
- Karenz oder Elternteilzeit für Väter auch **willkommener Anlass für berufliche Auszeit oder Arbeitszeitreduktion**
- **Folgerung:** Gesellschaftlichen Diskurs zu Ernährermodell und Vollzeitnorm mit Vaterschaftsdiskurs verbinden

# Zentrale Ergebnisse – Väterkarenz

## Finanzielle Einbußen und Gender Pay Gap:

- **Schließen der Einkommensschere** als zentrale Voraussetzung für „Wahlfreiheit“ bei der Entscheidungsfindung auf Paarebene
- Einkommensunterschied jedoch **nur bedingt Erklärung für Aufteilung** von Karenz
- Verdienen beide gleich viel oder die Frau mehr, verliert das Einkommen an Erklärungskraft (Bekkengen 2002; Ehnis 2009; Nentwich 2000; Peukert 2015; Schmidt et al. 2015, Almquist 2008).

# Zentrale Ergebnisse – Väterkarenz

## Kurze Väterkarenz und partnerschaftliche Arbeitsteilung:

- **Väterkarenzen sind i.d.R. viel kürzer als Mütterkarenzen**; hier spielt auch die Darstellung der Kinderbetreuungsgeldmodelle („12+2“ etc.) eine Rolle (normative, symbolische und irreführende Wirkung)
- Kurze Väterkarenzen oft als „Familienzeit“, in der auch die Mutter kurze Teilzeit arbeitet
- Kurze Väterkarenzen **führen kaum zu einer nachhaltigen Änderung** in der geschlechtlichen Arbeitsteilung (Bünning 2015)
- **Folgerung:** Andere Darstellungsweise des Kinderbetreuungsgeldanspruches; „Use-it-or-lose-it“ auch für Elternkarenz, Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

# Zentrale Ergebnisse – Papawochen

## Realität eilt Rechtslage voraus – Papawochen werden bereits gelebt:

- Väterführkarenz/Papawochen: **Entlastung und Unterstützung der Mutter im Vordergrund** (McKay/Doucet 2010)
- **Selbst organisiert** und informell vereinbart – mittels Urlaub, Pflegeurlaub, unbezahlter Freistellung etc.
- **Folgerung:** Mangelnde Absicherung im neuen Modell: Familienzeitbonus bringt finanzielle Förderung, aber es fehlen Rechtsanspruch und besonderer Kündigungsschutz sowie adäquater Einkommensersatz



# Zentrale Ergebnisse – Elternteilzeit

## Väterteilstzeit:

- **Informationslücken der Eltern bezüglich** Veränderung der Lage der Arbeitszeit, gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternteilzeit und Möglichkeit in kleinen Unternehmen Elternteilzeit zu vereinbaren
- **Vorteile/Motive:** Besonderer Kündigungsschutz, das Kind selbst betreuen und Wunsch, sich nicht nur auf Erwerbstätigkeit zu konzentrieren
- **Nachteile/Barrieren:** Arbeitsintensivierung, Sanktionen, Einkommensreduktion

## Überstundenreduktion versus Teilzeit:

- Die Frage nach Teilzeitarbeit trifft bei Männern z.T. nicht den Punkt. Hier geht es bei manchen eher um die Frage von **Vollzeit ohne Überstunden**
- **Mütter** arbeiten hingegen (auch über sehr lange Phasen) kurze Teilzeit und **nehmen negative Folgen** (vor allem für Alterssicherung) **in Kauf**
- **Folgerung:** Unterstützung bei der Reduktion von Überstunden notwendig (All-in-Verträge, Arbeitnehmerideal, Unternehmenskultur etc.)

# Fallbeispiel

## Herr G., Ingenieur, werdender Vater

Herr G. hat einen **All-in-Vertrag** und pendelt. Sein Arbeitstag dauert oft rund zwölf Stunden.

*„Wobei jetzt eigentlich, wenn das Baby da ist, dann möchte ich eigentlich nicht mehr so spät heimkommen, muss ich gestehen. Ich möchte dann schon auch eine Zeit mit dem Kind verbringen.“ (Herr G.)*

*„Wird sich weisen [lacht]. Ja – muss man sehen. Das hängt natürlich auch wieder davon ab, wieviel Überstunden ich mache und wie sehr das dann akzeptiert wird, wenn es dann einmal nicht so viele sind. Das stellt sich heraus.“ (Herr G.)*

# Zentrale Ergebnisse – Elternteilzeit

## Vereinbarkeit auf Paarebene und individuelle Existenzsicherung:

- **Partnerschaftliche Entscheidungsfindung** auf Paarebene – getroffene Arrangements sind ein Versuch, die Vereinbarkeit auf Paarebene möglichst gut zu organisieren – Ergebnis: eher traditionelle Arbeitsteilungen
- Auswirkungen dieser Arrangements auf die **individuelle Existenzsicherung** – de facto jene der Frauen – wird nicht beachtet
- **Folgerung:** Bewusstmachen dieser Folgen; Aufbrechen von unbewussten Rollenbildern (Mütter dürfen/sollen auch an eigene Existenzsicherung denken)

## Fallbeispiel: Paar J.

Paar J. berichtet, dass die Entscheidung für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld aufgrund der Tatsache gefallen ist, dass **beide gut verdienen**. Frau J. nimmt **ein Jahr Mütterkarenz und dann ein Jahr unbezahlte Karenz** in Anspruch, Herr J. **zwei Monate Väterkarenz**.

*„Wir haben darüber geredet und es war an und für sich so, dass die Präferenzen mehr auf 'Kind und einer muss arbeiten' waren ... deswegen haben wir es einfach so entschieden. Das war aber nicht von vornherein klar und es war auf keinen Fall von vornherein so abgestimmt, dass wir sagen – sie muss daheim bleiben – so was gibt es nicht. Ich glaube, in der heutigen Zeit gibt es das generell nicht mehr“ (Herr J.)*

# Fallbeispiel: Paar I.

Frau I. arbeitet schon seit einigen Jahre kurze Teilzeit und wird dies voraussichtlich noch mehrere Jahre machen. Bezüglich der Frage, welche Konsequenzen dies für ihre eigene Alterssicherung bedeutet, betont sie, dass ihr Mann gut verdient und er einen sicheren Arbeitsplatz hat.

*„Ich kann es gut verdrängen. (...) Ja, das ist natürlich schon ein Thema ... das muss ich schon zugeben ... da bin ich noch immer zu blauäugig und das schiebe ich noch immer weg, dass man dann auch nachher später ein Geld braucht, wenn man nicht mehr so viel verdient. **Aber ich bin immer sehr froh, dass er dort [in seinem Unternehmen] ist und ewig dort bleiben wird“** (Frau I.)*



BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT, SOZIALES  
UND KONSUMENTENSCHUTZ



MINISTERIUM  
FRAUEN  
GESUNDHEIT



OGGB



FORBA

