

# Teilprojekt "Partnerschaftliche Teilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Betreuungsarbeit: Wünsche und Wirklichkeiten"

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

## **TEILPROJEKT „PARTNERSCHAFTLICHE TEILUNG VON ELTERNKARENZ, ELTERNZEIT UND BETREUUNGSARBEIT: WÜNSCHE UND WIRKLICHKEITEN“**

### **Ziele des Teilprojekts und Forschungsdesign**

Im Fokus des Teilprojektes standen die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse von Elternpaaren in Bezug auf die Aufteilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung. Ziel der Forschung war es, besser zu verstehen, warum zwischen der gewünschten und tatsächlichen väterlichen Beteiligung an Karenz und Betreuung markante Unterschiede bestehen.

Neben einer ausführlichen internationalen Literaturstudie zur Aufarbeitung des Forschungsstandes wurde eine qualitative empirische Studie durchgeführt, in deren Rahmen Fallstudien mit neun Elternpaaren durchgeführt wurden, die zu zwei Zeitpunkten interviewt wurden (z.B.: vor und nach der Geburt, am Anfang und Ende der Karenz etc.).

Diese Herangehensweise erlaubt es im Speziellen, zu untersuchen, wie sich die Vorstellungen über die Aufteilung der Betreuung im Lauf der Zeit verändern. Vor allem aber lässt sich rekonstruieren, woran eine zuvor geplante partnerschaftliche Aufteilung möglicherweise in der Realität scheitert – oder aber, was zu ihrer Umsetzbarkeit beiträgt.

Auf Basis der empirischen Ergebnisse, der Literaturstudie und gemeinsamer Workshops von L&R und FORBA mit politischen AkteurInnen wurden Maßnahmenempfehlungen für die gesellschaftliche, politische und betriebliche Ebene erarbeitet.

Ausgewählte Ergebnisse mit Fallbeispielen werden auf der Projektwebseite <http://maennerundvereinbarkeit.at/> veröffentlicht. Wichtig zum Verständnis der Ergebnisse ist, dass für sämtliche Elternpaare noch die Kinderbetreuungsgeldmodelle vor der Reform 2017 galten.

### **Zentrale Ergebnisse**

#### ***Väterkarenz: Angst vor Nachteilen und Wunsch nach Erwerbsunterbrechung***

**Option für Männer, Pflicht für Frauen:** Insgesamt bleibt die Väterkarenz derzeit eine Option, während die Mütterkarenz weiterhin als Pflicht und Selbstverständlichkeit gilt, wenn der Vater sich nicht dafür entscheidet (vgl. Bekkengen 2002).

**Erwartete Nachteile einer Karenz:** Väter reflektieren stark, wie eine Karenz oder auch eine Arbeitszeitreduktion sich auf ihr berufliches Fortkommen, ihre Karriere oder ihre Beschäftigungssicherheit auswirken würde. Dies ist ein wichtiger Aspekt in der

Entscheidungsfindung (vgl. Bygren/Duvander 2006; Vogt/Pull 2010; McKay/Doucet 2010; Possinger 2013; Mairhuber et al. 2010; Wagner-Pinter 2014; Dechant/Schulz 2014). Frauen dagegen nehmen Karenz und/oder Teilzeit i.d.R. jedenfalls in Anspruch, auch wenn sie mit negativen beruflichen Folgen rechnen. Die empirischen Ergebnisse zeigen u.a., dass zwischen erfahrenen und befürchteten Nachteilen einer Väterkarenz schärfer unterschieden werden sollte.

**Kurze Väterkarenz und partnerschaftliche Arbeitsteilung:** Auch wenn Väter ihre Karenzwünsche realisieren, tun sie dies i.d.R. in einem viel kürzeren Ausmaß als die Mütter. Hier spielt auch die Darstellung der Kinderbetreuungsgeldmodelle (Variante „12+2“, Variante „15+3“ etc.) eine Rolle. Diese suggeriert eine ungleiche Teilung; eine typische Interpretation von Paaren ist, dass für den Vater nur die „zusätzlichen“ wenigen Monate vorgesehen sind. Kurze Väterkarenzen führen aber kaum zu einer nachhaltigen Änderung in der geschlechtlichen Arbeitsteilung bzw. zu einer langfristig gerechteren Aufteilung der Kinderbetreuung (Bünning 2015).

**Finanzielle Einbußen und Gender Pay Gap:** Das Schließen des Gender Pay Gap ist eine zentrale Maßnahme, um Voraussetzungen für eine tatsächliche Entscheidung im Paar zu schaffen. Gleichzeitig kann die Aufteilung von Karenz und Erwerbsarbeit in Paaren nur bedingt über das Einkommen erklärt werden. Haben beide PartnerInnen ein ähnliches Einkommen oder hat die Frau ein höheres Einkommen, verliert das Einkommen an Erklärungskraft (vgl. Bekkengen 2002; Ehnis 2009; Nentwich 2000; Peukert 2015; Schmidt et al. 2015, Almquist 2008).

**Wünsche nach Erwerbsunterbrechung:** Es gibt unterschiedliche Motive für Männer, in Elternkarenz zu gehen – familienbezogene, kindbezogene, partnerinbezogene und auf die eigene Person bezogene Motive (vgl. Pfahl/Reuyß 2008; Richter 2012; Kapella et al. 2011; Possinger 2013; Holzinger et al. 2014; McKay/Doucet 2010; Almquist et al. 2011). Wie die aktuellen Erhebungen zeigen, kann die Karenz, oder auch eine Teilzeit, für Männer zudem auch ein willkommener Anlass zu einer Erwerbsunterbrechung oder -reduktion sein. Dies spricht dafür, gesellschaftliche Diskurse zu männlichem Ernährermodell und Vollzeitnorm stärker mit Vaterschaftsdiskursen in Verbindung zu bringen.

***Papawochen: Wenn die Realität der Rechtslage vorseilt***

**Papawochen werden bereits gelebt:** Mit der Einführung des sogenannten Familienzeitbonus 2017 wird den Ergebnissen der Fallstudien zufolge real bestehenden Bedarfen zum Teil entsprochen: Selbst bei vergleichsweise traditionell eingestellten Paaren, die nicht unbedingt die Elternkarenz teilen wollen, besteht ein deutliches Bedürfnis nach Papawochen. Papawochen – selbst organisiert und informell vereinbart – sind demnach in Familien und auch bei Arbeitgebern bereits Realität – jedoch weitgehend ohne entsprechende gesetzliche Rahmenstrukturen.

**Mangelnde Absicherung im neuen Modell:** Der 2017 eingeführte Familienzeitbonus bringt verbesserte finanzielle Rahmenbedingungen zur Verwirklichung des Wunsches nach Papawochen, der typischerweise von Müttern und Vätern geteilt wird, mit sich. Allerdings fehlen auch im neuen Modell Absicherungen und Voraussetzungen, die Eltern als wichtig betrachten – und die Männer bei Arbeitsplatzunsicherheit oder niedrigem Einkommen derzeit davon abhalten können, Papawochen in Anspruch zu nehmen (Rechtsanspruch, Einkommensersatz ohne finanzielle Einbußen, besonderer Kündigungsschutz).

### **Elternteilzeit und (Über-)Stundenreduktion**

**Informationslücken bei Eltern:** Es bestehen Wissenslücken bei Eltern, was Details der Möglichkeiten der Ausübung der Elternteilzeit angeht – z.B. dahingehend, dass Elternteilzeit in kleineren Unternehmen vereinbart werden kann, dass anstelle der Arbeitszeitreduktion auch nur die Lage der Arbeitszeit geändert werden kann, und dass beide Elternteile gleichzeitig in Elternteilzeit sein können.

**Zwischen Freiräumen und Nachteilen:** Rechtliche Aspekte der Elternteilzeit – wie etwa der Kündigungsschutz – werden ebenso als Vorzüge wahrgenommen wie familienbezogene – etwa die Möglichkeit, das Kind als Eltern selbst betreuen zu können. Auch der Wunsch, sich im Leben nicht nur auf die Erwerbsarbeit zu konzentrieren, ist ein wichtiges Motiv für die Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Doch werden nicht nur positive Erfahrungen gemacht: Väter beobachten Sanktionen bei Kollegen oder berichten von Arbeitsintensivierung. Eine Stundenreduktion hat außerdem Folgen nicht nur für das aktuelle Einkommen, sondern auch für die Pensionshöhe. Diese Folgen tragen derzeit vor allem Frauen, denn Teilzeitbeschäftigungen von Vätern sind insgesamt noch selten.

**Überstundenreduktion statt Teilzeit:** Nicht immer betrachten Männer eine Teilzeitbeschäftigung als wünschenswert oder realisierbar. In manchen Fällen geht es vielmehr darum, mit der Vaterschaft jene Arbeitszeit zu reduzieren, die über eine Vollzeitbeschäftigung hinausgeht bzw. mehr Flexibilität in die Arbeitszeiten zu bringen. In der Lebensrealität dieser Männer ist die Elternteilzeit daher wenig attraktiv – was sie aber brauchen würden, wäre Unterstützung bei der Reduktion von Überstunden. Dies erfordert eine gesellschaftliche Debatte, die sich nicht nur um Voll- und Teilzeit, sondern auch um Überstunden dreht, und die etwa All-in-Verträge und Unternehmenskulturen adressiert.

**Vereinbarkeit auf der Paarebene und individuelle Existenzsicherung:** Die aktuelle empirische Erhebung zeigt, dass die Entscheidungen über das Arbeitszeitausmaß bzw. Elternteilzeit in mancher Hinsicht weitgehend partnerschaftlich erfolgen. Die getroffenen Arrangements stellen einen Versuch dar, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene möglichst gut zu organisieren. Dies führt eher zu traditionellen Arbeitsteilungen, d.h. Frauen reduzieren ihre Arbeitszeiten sehr stark und über (sehr) lange Zeiträume, Männer gehen gar nicht in Elternteilzeit oder senken ihre

Vollzeitbeschäftigung nur für eine kurze Zeitspanne und nur für vergleichsweise wenige Stunden. Welche Auswirkungen dies auf die individuelle Existenzsicherung – de facto jene der Frauen – vor allem mittel- und langfristig hat, wird nicht bedacht. Insbesondere die Folgen von jahrelanger (kurzer) Teilzeitbeschäftigung für die eigenständige Alterssicherung werden ausgeblendet.

### **Literatur:**

Almqvist, Anna-Lena (2008): Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: An exploratory qualitative study of parents, in: *Fathering*, 6 (2), 192-199.

Almqvist, Anna-Lena/Sandberg, Anette/Dahlgren, Lars (2011): Parental leave in Sweden: motives, experiences, and gender equality amongst parents, in: *Fathering*, 9 (2), 189-206.

Bekkengen, Lisbeth (2002): Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv. Malmö: Liber.

Bünning, Mareike (2015): What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, in: *European Sociological Review*, 31 (6), 738-748.

Bygren, Magnus/Duvander, Ann-Zofie (2006): Parents' workplace situation and fathers' parental leave use, in: *Journal of Marriage and Family* 68 (2), 363-372.

Dechant, Anna/Schulz, Florian (2014): Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland, in: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 39 (3), 587-614.

Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Frankfurt am Main: Ulrike Helmer Verlag.

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, Joanneum Research, Policies Working Paper 76/2014, Wien.

Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane/Baierl, Andreas/Schmidt, Eva-Maria (2011): Die Vereinbarkeitsfrage aus Sicht von Männern – Studienergebnisse im Detail; in: Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer Christiane (Hg.) *Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus der Sicht von Männern*, Wien, 85-199.

Mairhuber, Ingrid/Papouschek Ulrike/Sardadvar, Karin (2010): Arbeitsmarktstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien. Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine

erfolgreiche Vereinbarkeit, FORBA-Forschungsbericht 12/2010, Endbericht für und gefördert vom Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 5, Finanzwesen (Referat für Statistik und Analysen). Wien: FORBA.

McKay, Lindsey/Doucet, Andrea (2010): „Without taking away her leave“: A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave, in: *Fathering*, 8 (3), 300-320.

Nentwich, Julia C. (2000): Wie Mütter und Väter „gemacht“ werden – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 18 (3), 96-121.

Peukert, Almut (2015): *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.

Pfahl, Sonja/Reuyß, Stefan (2009): *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Possinger, Johanna (2013): *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur.* Wiesbaden: Springer.

Richter, Robert (2012): *Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf.* Dissertation, Universität Paderborn.

Schmidt, Eva-Maria/Rieder, Irene/Zartler, Ulrike/Schadler, Cornelia/Richter, Rudolf (2015): Parental construction of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples, in: *International Review of Sociology*, 25 (3), 373-386.

Vogt, Ann-Cathrin/Pull, Kerstin (2010): Why fathers (don't) take parental leave, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 24 (1), 48-66.

Wagner-Pinter, Michael (2014): *Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern.* Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – Männerpolitische Grundsatzabteilung.

Ingrid Mairhuber und Karin Sardadvar, FORBA

***Kontakt und weitere Informationen:***

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Aspernbrückengasse 4/5, 1020 Wien

Website: <http://forba.at/de/>

***Projektverantwortliche:***

Dr. Ingrid Mairhuber: [mairhuber@forba.at](mailto:mairhuber@forba.at)

Dr. Karin Sardadvar: [sardadvar@forba.at](mailto:sardadvar@forba.at)

**DISCLAIMER:**

„Diese Veröffentlichung wurde mit Fördermitteln aus dem Programm der Europäischen Union für „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014 – 2020) umgesetzt. Der Inhalt dieser Veröffentlichung liegt in der alleinigen Verantwortung von L&R und gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission, des Sozialministeriums oder der anderen ProjektpartnerInnen wieder.

**BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT, SOZIALES  
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](http://sozialministerium.at)