

VÄTERKARENZ: Was zur Umsetzung beiträgt und wie Herausforderungen bewältigt werden

Ob sich eine geplante Väterkarenz in die Praxis umsetzen lässt, kann den Fallstudien zufolge auf unterschiedlichen Ebenen begünstigt werden: auf der Ebene des Arbeitgebers und des beruflichen Umfelds, auf der Ebene der Partnerschaft und des sozialen Umfelds sowie auf der Ebene der gesetzlichen Regelungen.

Broschüre: KARENZ, ELTERNZEIT, FAMILIENZEIT & CO

Die genauen Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017 sowie zu den Themen Familienzeitbonus und Elternteilzeit finden Sie in einer aktuellen Broschüre, die auf der Webseite des Sozialministeriums unter folgendem Link abrufbar ist:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=393>

Die Ebene des Arbeitgebers und des beruflichen Umfelds

Vorbereitung und Ankündigung der Karenz

Väter machen unterschiedliche Erfahrungen mit den Reaktionen auf die Bekanntgabe ihrer Karenzpläne im Unternehmen. Wichtig ist es, die rechtlich vorgesehenen Fristen einzuhalten. In manchen Fällen kann es aber auch hilfreich sein, vorher schon einmal „vorzufühlen“ bzw. das berufliche Umfeld an den Gedanken zu gewöhnen – sofern keine Angst vor Kündigung besteht –, und sich gründlich zu informieren: zum Beispiel bei anderen Karenzvätern oder beim Betriebsrat.

Hilfreich ist es außerdem, wenn man als Vater keine Pionierrolle einnehmen muss, sondern es schon Erfahrungen von und mit Karenzvätern beim Arbeitgeber gibt. Schon bei der Ankündigung der Karenz kann das Wissen, dass es bereits Kollegen in Karenz gab, einem werdenden Vater, der in Karenz gehen möchte, Sicherheit geben.

Herr B., Softwareentwickler

„Die Entscheidung diesbezüglich war relativ einfach – wirtschaftlich gesehen. In meiner Firma hat es im Prinzip auch schon Kollegen gegeben, die auch in Karenz gegangen sind. Also ich bin da kein Vorreiter. Von dem her scheint es, wie wenn der Weg geebnet ist. Ich gehe einmal davon aus, dass das keine Probleme macht. Ich kann es auch entsprechend frühzeitig bekannt geben.“

Fallbeispiel:

„Natürlich ist das für mich viel entspannter.“ (Herr F.)

In dem Team, in dem Herr F. erst seit kurzem arbeitet, sind ca. 30 Personen tätig – ausschließlich Männer. Doch waren hier schon mehrere Männer in Karenz, darunter auch in langen Karenzen bis zu einem Jahr. Das hält Herr F. im Vorfeld für eine Erleichterung bei der Ankündigung seiner eigenen Karenz, auch im Vergleich zu seiner vorherigen Arbeitsstätte, wo Väterkarenz weniger verbreitet war.

Natürlich ist das für mich viel entspannter. (...) Vor allem, ich merke, wie das woanders sein kann, wie Leute drauf reagieren, wenn man fragt: ‚Wie wäre die Karenz?‘ Also fragen tut man ja nicht, man gibt Bescheid. Aber sicher überlegt man sich vorher: Was für Auswirkungen hat das auf den Job und mich? Und da bin ich entspannter. Ja, ganz klar. Natürlich möchte ich noch ein bisschen länger im Betrieb sein, bis ich es bekannt gebe (...). Aber die meisten werden sich das jetzt schon denken, nachdem sie wissen, dass ich im [Monat] Papa werde. (Herr F.)

Fallbeispiel:

„Der Betriebsrat konnte mir ein paar Vorinformationen geben.“ (Herr B.)

Herr B. hat sich bei der Ankündigung seiner Karenz im Unternehmen für ein sukzessives, vorsichtiges Vorgehen entschieden und folgende Schritte gesetzt:

Zuerst führte er, schon kurz nach Eintritt der Schwangerschaft, ein Gespräch mit dem Betriebsrat. Vom Betriebsrat konnte Herr B. bereits früh wichtige Detailinformationen erlangen – zum Beispiel dazu, was mit dem Firmenmobiltelefon passiert, oder welche Auswirkungen seine Karenz auf seine betriebliche Zusatzkrankenversicherung hat.

Da hat mir der Betriebsrat eben ein paar Vorinformationen geben können und ungefähr, wie das abläuft, damit man sich darauf einstellen kann. Aber im Großen und Ganzen ist das auch alles unkompliziert. (Herr B.)

Dann hat Herr B. mit Arbeitskollegen gesprochen, die selbst schon in Väterkarenz waren. Sie waren für Herrn B. eine wichtige Orientierung und Informationsquelle über den Ablauf und allfällige Schwierigkeiten.

Danach hat Herr B. seinem Chef und den direkten Kollegen in Form einer informellen, frühzeitigen Information erst einmal „vage angekündigt“, dass er Karenzpläne hat.

Habe auch meinem Chef und den Arbeitskollegen vage angekündigt, dass ich auch in Karenz gehen werde in zirka einem Jahr – plus/minus zwei bis sechs Monate (...). Einfach nur geredet einmal (...) (Herr B.)

Also der direkte Vorgesetzte hat dann gesagt: ‚ah ja, das ist ja noch ein Jahr hin, das überlege ich mir dann erst‘ – ganz relaxed – und sonst bei den Arbeitskollegen teilweise zwischen: ‚hu, wie werden die das ohne dich machen‘ bis ‚ja, privat halt gut und beruflich halt – schade, wenn du nicht da bist‘ – aber eher positiv. (Herr B.)

Die Reaktionen der Vorgesetzten und Kollegen waren unterschiedlich: von besorgt über gelassen bis positiv. Zur Gelassenheit beigetragen hat dabei die frühzeitige Information. Diese hatte aber auch den Nachteil, dass bei der ersten Ankündigung noch so viel Zeit war, dass von Seiten des Unternehmens noch keine konkreten Schritte gesetzt werden mussten. Als die Karenz von Herrn B. dann nämlich später wirklich konkret wurde, reagierte das berufliche Umfeld weniger entspannt – gefährdet waren Herrn B.s Karenzpläne aber nie.

Fallbeispiel:

**„Es ist eigentlich nix in die Richtung gekommen, dass ich das kürzer machen soll.“
(Herr G.)**

Herr G. hat seine für die Dauer von zwei Monaten geplante Karenz seinem Vorgesetzten inoffiziell vorangekündigt. Die Reaktion war neutral:

Neutral bis verständnisvoll positiv – sagen wir so. Ja, also Unterstützung im Großen und Ganzen. (Herr G.)

Anstelle der geplanten zwei Monate entschied sich das Paar später jedoch dazu, die Karenz von Herrn G. auf drei Monate zu verlängern. Das teilte Herr G. seinem Vorgesetzten zuerst mündlich und kurz darauf schriftlich mit.

Diese Verlängerung der Karenz wurde ohne explizite Widerstände akzeptiert. Dennoch gab es für Herrn G. implizite Hindernisse. Er sagt über seine Arbeitgeber, dass er „ahnt, dass sie nicht glücklich sind“. Herr G. vermutet, dass der Vorgesetzte letztlich doch überrascht über die Ankündigung war – er hatte offenbar vergessen, dass Herr G. bereits frühzeitig angekündigt hatte, dass er in Karenz gehen will. Hinzu kam, dass der Zeitpunkt beruflich nicht günstig fiel – es gab einige Projekte, die übergeben werden mussten.

Herr G. war gewissermaßen „verhandlungsbereit“, was die Karenzdauer betraf: Er hätte, wäre explizite Ablehnung vom Vorgesetzten gekommen, auch auf die zuvor geplanten zwei Monate reduziert. Bis auf die allgemeine Irritation über den Plan, in Karenz zu gehen, kam es aber seitens des Arbeitgebers zu keinem Widerspruch. Entsprechend nahm Herr G. drei Monate Karenz in Anspruch. Dass negative Reaktionen erwartet wurden, hieß in diesem Fall also nicht, dass diese auch tatsächlich erfolgten.

Und dann, wie er gesagt hat ‚Ja‘ – ich hätte im Prinzip auch einen gewissen Rahmenspielraum gehabt, wenn er sagt: ‚Nein, mir wäre es lieber, du machst weniger‘, dann hätte ich mich vielleicht auch erweichen lassen. Aber ist nix in die Richtung gekommen. Ich habe zwar gewusst: Es passt, ja, wäre kürzer besser für den Betrieb, aber es ist eigentlich nix in die Richtung gekommen, dass ich das kürzer machen soll. Und dann habe ich es auch – ich glaube, das war noch am selben Tag, dass ich es schriftlich gemacht habe für die höheren Ebenen. (Herr G.)

Fallbeispiel:

„für das ganze Unternehmen eine neue Situation“ (Herr C.)

Herr C. hat seine Karenz zum Zeitpunkt des ersten Interviews noch nicht offiziell im Unternehmen angekündigt, sie aber schon erwähnt. Er weiß aber nicht, wie sehr die Information beim Arbeitgeber bereits angekommen ist.

Dass ich auf Karenz gehe, habe ich definitiv schon erwähnt. Wie sehr sie es realisiert haben, weiß ich noch nicht, aber nachdem sie wissen, dass wir ein Kind erwarten und ich schon auch eben das immer wieder einmal so sage, glaube ich schon, dass sie sich – zumindest im Hinterkopf – ihre Gedanken darüber machen. (Herr C.)

Zwar haben schon Kollegen, und auch Vorgesetzte, vor ihm kinderbedingt ihre Arbeitszeit reduziert. Trotzdem fühlt sich Herr C. mit seiner viermonatigen Karenz durchaus als Pionier. Das hängt damit zusammen, dass es im Unternehmen noch nicht lange Beschäftigte im Angestelltenverhältnis gibt. Damit wird seine Karenz eine neue Situation für die gesamte Firma darstellen.

Das ist sicher auch für alle anderen was Neues, dass dann einfach eine Arbeitskraft, mit der sie einfach normalerweise immer rechnen können und die sie ganz normal einteilen können für die Jobs, dass die dann einmal nicht zur Verfügung ist. Ich glaube, das ist schon noch einmal was, was jetzt nicht nur für mich neu ist, sondern einfach für das ganze [Unternehmen] eine neue Situation ist, dass sich die auch ein bissl adaptieren müssen. (Herr C.)

Die Herausforderung wird hier aus Sicht von Herrn C. nicht so sehr, die Karenz machen, also durchsetzen zu können, sondern sie im Betrieb zum ersten Mal wirklich umzusetzen.

Erfahrungsaustausch im Betrieb

Wie schon das Fallbeispiel von Herrn B. weiter oben zeigt – Herr B. hatte vom Betriebsrat und dann von Kollegen wichtige Informationen zur praktischen Inanspruchnahme von Karenz erhalten –, kann es sehr unterstützend sein, wenn im Betrieb ein Erfahrungsaustausch möglich ist.

Fallbeispiel:

„Und der hat gesagt, das war ganz einfach und problemlos.“ (Herr B.)

Im Unternehmen, in dem Herr B. tätig ist, haben die meisten Männer schon ältere Kinder. Es gibt allerdings zwei weitere Kollegen in Herrn B.s näherem Umfeld, die gerade Vater werden oder geworden sind: Von diesen Kollegen weiß Herr B., dass sie ebenfalls in Karenz gehen wollen.

Es ist im Betrieb also durchaus üblich, in Väterkarenz zu gehen, und es gibt Austausch darüber. Dabei handelt es sich, erzählt Herr B., vor allem um Privatgespräche beim Mittagessen oder Kaffeetrinken. Es gibt aber auch eine Intranetseite, auf der Informationen darüber verbreitet werden.

Herr B. tauscht sich auch mit einem Kollegen aus, der vor kurzem ein Monat Urlaub nahm und dann sechs Monate in Väterkarenz ging, der also sieben Monate weg war. Dessen Erfahrungen sind für ihn ermutigend.

Und der hat gesagt, das war für die Firma ja alles überhaupt kein Problem, das war ganz einfach und problemlos. (Herr B.)

Die Einstellung und Vorbildfunktion der Vorgesetzten

Die ArbeitgeberInnen spielen eine entscheidende Rolle, wenn es um die Umsetzung eines Wunsches nach Väterkarenz geht. Sind die unmittelbar Vorgesetzten dem Thema gegenüber aufgeschlossen, haben sie selbst Kinder oder Elternkarenz in Anspruch genommen, bietet dies den Vätern eine gewisse Sicherheit. Ganz be-

Herr D., Angestellter

„Und dann kriegt man halt ein Gespür dafür, was möglich ist und was nicht möglich ist, sagen wir so. Auch wenn man nicht offen darüber spricht. Unter dem Ex-Chef wäre es halt nie möglich gewesen. Unter der neuen Chefin, habe ich mir gedacht: ‚naja, die hat selber zwei Kinder‘. Sie hat einmal so im Privaten erzählt, dass sie sich gewünscht hätte, dass sie ihr Mann mehr unterstützt hätte. Da habe ich mir gedacht: ‚naja‘. Und dann – noch bevor die Maria schwanger war – habe ich einmal mit ihr so geredet – mit ein paar Kollegen – haben wir gesagt, naja dann ist es halt um Kindererziehung gegangen und so und da habe ich das schon einmal so fallen gelassen, dass ich das auch gerne vorhabe. Da hat sie eigentlich gar nicht negativ reagiert darauf.“

sonders unterstützend sind Fälle, in denen die Vorgesetzten Männer sogar ermuntern, in Karenz zu gehen. Die Väter in den Fallstudien versuchen daher schon bevor sie den Wunsch im Unternehmen äußern, meist informell abzuklären, wie groß die Wahrscheinlichkeit der Umsetzbarkeit ist bzw. ob sie eventuell auf Ablehnung stoßen würden oder mit negativen Konsequenzen zu rechnen hätten. Dabei spielt eine große Rolle, als wie „kinderfreundlich“ der oder die Vorgesetzte wahrgenommen wird. Hierbei geht es sowohl um organisatorische Flexibilität, die Vorgesetzte zu gewähren bereit sind, als auch um emotionales Verständnis. Das bedeutet aber gleichzeitig, dass die von Männern wahrgenommenen Möglichkeiten, eine gewünschte Karenz umzusetzen, von den konkreten Vorgesetzten abhängig sind.

Fallbeispiel:

„Ist durchaus möglich, dass das dann nicht mehr opportun ist.“ (Herr F.)

Herr F. plant eine zweimonatige Karenz, nimmt später aber eine dreimonatige in Anspruch. Er nimmt beim Interview vor der Geburt des Kindes vorweg, dass es sein könnte, dass er nicht in Karenz geht, wenn das im Unternehmen nicht mehr opportun ist. Das wäre dann der Fall, wenn sich an der Führungsriege etwas ändert.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Was zur Umsetzung beiträgt

Ist durchaus möglich, wenn sich die beruflichen Umstände ändern, dass das dann nicht mehr geht oder eben opportun ist. (Herr F.)

Er würde nur dann in Karenz gehen, wenn keine beruflichen Nachteile damit verbunden sind. Die Möglichkeit in Karenz zu gehen, steht und fällt für ihn mit den konkreten Führungskräften.

An der konkreten Person. Jetzt ist halt die Möglichkeit, das ohne unter Druck gesetzt zu werden umzusetzen. Wenn konkret jetzt berufliche Nachteile damit verbunden wären, dann würde man sich das natürlich besser überlegen. Wenn das so bleibt, wie es jetzt ist, habe ich die so nicht. (Herr F.)

Fallbeispiel:

„Und wenn ich einmal sage: ‚he, ich müsste für zwei Stunden weg‘, sagen sie: ‚ja, passt, bis später‘.“ (Herr C.)

Das Unternehmen, in dem Herr C. arbeitet, ist seinen Angaben zufolge klein und familiär. Sein Chef hat selbst ein Schulkind. Von ihm fühlt sich Herr C. unterstützt – auch wenn er für die Kinderbetreuung Entgegenkommen braucht.

Der ist eher so auf der Seite – sie helfen uns. Und wenn ich einmal sage: ‚he, ich müsste für zwei Stunden weg, weil wir haben den Ultraschalltermin‘ – sagen sie: ‚ja, passt, bis später‘ – ohne, dass ich das jetzt irgendwie Wochen vorher ankündigen muss – mir extra einen Urlaubstag nehmen muss. Sondern da bin ich einfach einmal für zwei Stunden nicht da, wenn es sich terminlich bei mir ausgeht (...).“ Herr C.

Wichtig ist für Herrn C. auch eine Mitarbeiterin in der Personalabteilung und deren Erfahrung mit eigenen Kindern. Potenziell hilfreich als unterstützende Personen sind also sowohl Frauen als auch Männer.

Grad auch, weil unsere Personalabteilung, die auch Buchhaltung macht, selber Mutter ist und auch Verständnis dafür hat, dass das einfach ein spannendes und einmaliges Erlebnis – jetzt zeitlich gesehen – ist. Das ist ganz angenehm. (Herr C.)

Fallbeispiel:

„Als ich gesagt habe, dass wir ein Kind bekommen, sind die Arbeitskollegen und mein Chef zu mir gekommen.“ (Herr A.)

Herr A. war mit seinem ersten Kind in Karenz. Die Karenz war ihm damals im Unternehmen geradezu „angeboten“ worden. Zu diesem Zeitpunkt hatte Herr A. noch nicht entschieden gehabt, in Karenz zu gehen. Ein proaktives Vorgehen der Vorgesetzten kann in einer solchen Situation durchaus ermunternd wirken, Väterkarenz in Anspruch zu nehmen.

Ich habe eigentlich nichts gesagt. Als ich gesagt habe, dass wir ein Kind bekommen, dann sind die Arbeitskollegen und mein Chef zu mir gekommen und haben einfach gesagt: Du wirst sicher ein bisschen Zeit für das Kind nehmen und wie lange du das machen willst. Muss ich eigentlich entscheiden. Mein

Chef liebt Kinder und er würde alles für sein Kind auch machen und das will er den Mitarbeitern auch nicht wegnehmen. (Herr A.)

Beim zweiten Kind kam es aber anders: Diesmal fühlte sich Herr A. nicht unterstützt, geschweige denn ermuntert, wieder in Karenz zu gehen. Er entschied sich, von der geplanten Karenz Abstand zu nehmen.

Die Haltung der KollegInnen und die Verteilung der Arbeit

Auch die Einstellung und Reaktion der KollegInnen kann relevant sein, wenn es um die Umsetzung des Wunsches nach Väterkarenz geht. Im Falle von kurzen Karenzzeiten werden oft keine Ersatzkräfte eingestellt, sondern KollegInnen übernehmen einen Teil der Arbeit. Hier ist es wichtig, dass diese nicht das Gefühl vermitteln, die Väterkarenz gehe zu ihren Lasten bzw. dass sie der Väterkarenz negativ gegenüber eingestellt sind. Das sollte natürlich durch die betrieblichen Rahmenbedingungen begünstigt werden. Dabei gibt es – je nach Arbeitsorganisation – unterschiedliche Strategien des Umgangs mit der Arbeit des Karenz-vaters:

- **Arbeit liegen lassen:** Wenn die Arbeit zeitlich nicht dringlich ist, also liegen bleiben kann, bis der Mitarbeiter wieder aus der Karenz zurück ist, kann das die Karenz vereinfachen, indem die KollegInnen nicht belastet werden. Dabei ist allerdings zentral, dass nicht für die Zeit nach der Karenz zu viel Arbeit entsteht, die erst recht wieder zu Überstunden führt.
- **Arbeit umverteilen:** Wenn das Unternehmen groß genug ist, damit die Arbeit durch andere KollegInnen im Team übernommen werden oder nach außen vergeben werden kann, ist dies günstig, um eine reibungslose Erledigung der Arbeit während der Abwesenheit sicherzustellen.

Fallbeispiel:

„Aber es war nicht so, dass man mir ein schlechtes Gewissen eingeredet hat.“ (Herr E.)

Herr E. berichtet nach seiner zweimonatigen Väterkarenz, dass seine Arbeit teilweise von KollegInnen übernommen worden war. Dennoch haben diese positiv auf seine Karenz reagiert. Er erzählt allerdings auch, dass sein Wiedereinstieg bereits nach zwei Monaten herbeigesehnt wurde.

Nachdem es eigentlich ein sehr junges Umfeld ist, hat das keine negativen Einflüsse gehabt. Es war am Schluss der Ruf schon sehr laut, dass ich wieder zurückkomme. Sie haben sich schon sehr gefreut, damit endlich da wieder mehr weitergeht. Aber es war nicht so, dass man mir ein schlechtes Gewissen eingeredet hat. (Herr E.)

Fallbeispiel:

„Die zwei Monate, die gehen eigentlich eh relativ schnell vorbei.“ (Herr G.)

Beim Arbeitgeber von Herrn G. gab es bereits Kollegen in Karenz. Soweit Herr G. weiß, waren das in der Regel zweimonatige Karenzen. Dieser kurze Zeitraum scheint gut machbar für die Firma. Die Arbeit wurde jeweils nicht aufgeteilt, sondern ist liegengeblieben oder wurde nach außen vergeben.

Ich muss sagen, die zwei Monate, die gehen eigentlich eh relativ schnell vorbei. Da wird in der Firma auch nicht auf einen vergessen, sagen wir es einmal so. Das ist noch recht erträglich. (Herr G.)

Also Verständnis haben sie alle im Prinzip, das kann man schon so zusammenfassen. Es ist jetzt keiner beleidigt, dass er jetzt Arbeit übernehmen muss von mir. Wir sind auch groß genug, und der Chef teilt das gut genug ein (...). In diesen Fällen, das wird fremd vergeben, da suchen wir uns andere Firmen, die das dann halt übernehmen können. (Herr G.)

Das Timing der Väterkarenz

Viele Männer nehmen Väterkarenz nur für wenige Monate und in den Sommermonaten bzw. in der Urlaubszeit in Anspruch. Dies hat vor allem zwei Gründe: Einerseits ist eine Abwesenheit in dieser Zeit für das Unternehmen leichter handhabbar und wird damit besser akzeptiert. Väter in den Fallstudien berichten, dass ihre Väterkarenz nur in dieser Zeit, in der die Arbeitsbelastung geringer ist, überhaupt machbar ist. Andererseits wird die Zeit der Väterkarenz gerne als Familienzeit genutzt, also als Zeit, in der die ganze Familie zusammen ist und eventuell auch auf Urlaub fährt. Ein entsprechendes Timing der Karenz kann also die Inanspruchnahme erleichtern und bereichern. Dass die Väterkarenz von solchen Faktoren abhängig gemacht wird, zeigt aber auch, wie wenig selbstverständlich sie im Vergleich zur – in der Regel viel länger und jahreszeitenunabhängig genommenen – Mütterkarenz nach wie vor ist.¹

Fallbeispiel:

„Je nachdem, wann sie auf die Welt gekommen wäre.“ (Herr I.)

Herr I. berichtet, dass er nicht länger als zwei Monate in Väterkarenz gehen konnte und vor allem nur in bestimmten Monaten, in denen er beruflich abkömmlich ist. Wäre seine Tochter zu einem anderen Zeitpunkt auf die Welt gekommen, wäre eine Väterkarenz fraglich gewesen.

Je nachdem, wann sie auf die Welt gekommen wäre. Was wieder gegangen wäre – so November, Dezember, Jänner – da wäre es auch wieder gegangen, da muss ich nicht präsent sein. Da ist Vorbereitungszeit. Das kann noch eher wer machen. (Herr I.)

Frau I. erzählt, wie gut sich die Väterkarenz in der Sommerzeit ergeben hatte, weil sie zu dieser Zeit auch nicht viel zu arbeiten hatte und die Familie somit gemeinsame Zeit verbringen konnte.

Also ich habe schon – im Prinzip habe ich gearbeitet, aber es war Sommer, das ist mein Glück, im Sommer ist sehr wenig zum Arbeiten. Also und wenn ich da was gearbeitet habe, dann war das halt ein paar Stunden in der Woche und das geht immer nebenher. Aber ich musste nicht direkt wo vor Ort sein. Das heißt, wir haben das genützt einfach wirklich, dass ich wieder fit werde und dass die Kinder einfach sich da gut einfinden können oder wir uns einfinden können. (Frau I.)

Die Ebene der Partnerschaft und des sozialen Umfelds

Einstellung der Mütter zur Väterkarenz

Die positive Haltung der Mütter zur Väterkarenz ist zwar nicht unbedingt entscheidend, spielt aber eine wesentliche Rolle, wenn es um den Wunsch nach und die Umsetzung von Väterkarenz geht.² Häufig gehen Frauen nach dem Mutterschutz bzw. im ersten Lebensjahr in Karenz, Väter eher erst zu einem späteren Zeitpunkt, sprich nach dem ersten Lebensjahr des Kindes bzw. nach der Karenz der Mutter. Es gibt aber auch vereinzelt Fälle, in denen die Mütter eine Väterkarenz unmittelbar im Anschluss an den Mutterschutz befürworten und ermöglichen oder fördern.

Fallbeispiel:

„Es tut ihm gut, es tut ihr gut.“ (Frau A.)

Frau A. befürwortet die Väterkarenz, meint aber, sie überlässt die Entscheidung ihrem Partner. Sie unterstützt seine Karenz also, besteht jedoch nicht darauf. Dass er beim zweiten Kind aus beruflichen Gründen nicht mehr in Karenz ging, hat sie bedauert, aber nicht verhindert. Dass er beim ersten Kind in Karenz war, betrachtet sie als sehr positiv. Die Väterkarenz war hier eher als „Familienzeit“ gestaltet – Frau A. war in dieser Zeit ebenfalls noch viel zuhause und hat die gemeinsame Zeit sehr genossen.

Es war bis jetzt so, dass er in allem involviert ist, was die Kleine angeht und wenn man dann noch mehr Zeit miteinander verbringen kann, ist das schon sehr viel wert. Und es tut ihm gut, es tut ihr gut. Ich habe auch dann ein bissl mehr Zeit. Also es ist jedenfalls von Vorteil. (Frau A.)

Fallbeispiel:

„Das ist schon sehr, sehr hilfreich, wenn da wer zweiter daheim ist.“ (Frau I.)

Herr I. geht beim zweiten Kind unmittelbar nach dem Mutterschutz von Frau I. für zwei Monate in Väterkarenz. Frau I. wollte aus beruflichen Gründen keine Mütterkarenz in Anspruch nehmen bzw. hatte sie ihre Arbeitszeit ohnedies sehr stark reduziert und konnte somit ohne Mütterkarenz Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen. Frau I. betont aber, dass sie sehr froh war, dass Herr I. gleich nach dem Mutterschutz zu Hause bei den Kindern war, weil dies eine große Hilfe darstellte – zumal sie nun zwei Kinder zu betreuen hatten.

Und es war einfach wirklich fein, also für mich, dass ich weiß, dann nach dem Mutterschutz, da ist das Zwergel dann acht Wochen alt, dass dann einfach der Partner – wenn zwei Kinder da sind – einfach noch zwei Monate daheim ist – in Karenz. Da passiert nicht großartig viel – da ist einfach wichtig, dass

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Was zur Umsetzung beiträgt

jemand da ist. Da kann man vielleicht mal ein bissl auf Urlaub fahren, aber einfach, es ist alles noch so neu und wieder neu mit dem zweiten Kind, dass beide Kinder dann gleich viel Aufmerksamkeit bekommen. Das ist schon sehr, sehr hilfreich, wenn da wer zweiter daheim ist. (Frau I.)

Reaktionen im privaten Umfeld

Für Väter bzw. Paare kann es wichtig oder motivierend sein, wenn das nähere soziale Umfeld, also FreundInnen und die Herkunftsfamilien, positiv auf die Väterkarenz reagieren. Umgekehrt erleben es Eltern als schwierig, wenn in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis Väterkarenz noch nicht so verbreitet ist und als ungewöhnlich angesehen wird. Beides kommt also vor – negative wie unterstützende Reaktionen. Im Fall von Ablehnung im sozialen Umfeld – die Väter nicht unbedingt davon

abhält, in Karenz zu gehen, sie aber stört –, geht es sowohl um Männlichkeits- als auch Mutterschaftsnormen: Einerseits kann es immer noch von anderen als „unmännlich“ wahrgenommen werden, in Väterkarenz zu gehen, andererseits werden Mütter mitunter mit Vorwürfen bezüglich ihrer Mutterschaftsrolle konfrontiert, wenn ihr Partner (auch) in Karenz geht. In den Fallstudien sind die meisten Reaktionen aber dennoch positiv, und in manchen Umfeldern wird Väterkarenz immer mehr zur Selbstverständlichkeit.

Frau F., Angestellte

„Und es ist auch im Freundeskreis und im Bekanntenkreis immer mehr geworden, dass auch Väter in Karenz gehen. Ich finde das sehr gut – diese Aufteilung – sehr gut.“

Fallbeispiel:

„Die meisten haben es trotzdem begrüßt.“ (Frau D.)

Frau D. berichtet, dass im Fall der Väterkarenz von Herrn D. die Reaktionen gemischt waren. Ihr näheres Umfeld hat durchwegs positiv reagiert, aber es gab auch sehr ablehnende Haltungen im weiteren sozialen Umfeld.

Also – ich sage einmal – dein Papa wird es toll gefunden haben, dass du in Karenz gegangen bist – oder generell so unser Background – wir kommen beide auch vom Land. Meine Mama hat ganz oft gesagt, dass sie viele Bekannte hatte, die waren ganz schockiert, wie sie gehört haben, dass der Peter auch in Karenz geht – und – ja, sich das nicht vorstellen könnten. Aber – die meisten haben es trotzdem begrüßt. (Frau D.)

Fallbeispiel:

„Dass das überhaupt noch so auffällt – das stört mich ja schon.“ (Herr F.)

Herr und Frau F. berichten von Irritation im Freundeskreis in Hinblick auf die Karenz von Herrn F. Das hängt auch damit zusammen, dass es in ihrem Freundeskreis generell noch wenige Paare mit Kindern gibt. Ihre Freundinnen und Freunde zeigten sich verwundert über die Karenzpläne von Herrn F. – sowohl Herr als auch Frau F. gegenüber.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Was zur Umsetzung beiträgt

Das einzige, dass ich von vielen Bekannten verwunderte Blicke ernte, wenn ich sage: ‚Okay, mein Mann geht jetzt in Väterkarenz‘. (Frau F.)

Ja – aber das ist doch sowas von logisch und selbstredend gesund für alle Beteiligten – dass das überhaupt noch so auffällt – das stört mich ja schon. (Herr F.)

Fallbeispiel:

„in diesem Bekannten-, Freundeskreis ist es dann immer mehr geworden.“ (Frau G.)

Paar G. beobachtet seit ca. zehn Jahren im Bekanntenkreis, dass es üblich wird, in Väterkarenz zu gehen. Wie Herr G. glaubt auch Frau G., dass hier die Pionierrolle wichtig ist:

Bis es sich wieder ins Bewusstsein festgesetzt hat und die ersten sich getraut haben oder die es gewagt haben anzusprechen in der Firma. Das war dann in diesem Bekannten-, Freundeskreis – ist es dann immer mehr geworden. (Frau G.)

Herr G. spricht aber auch an, dass es im privaten Umfeld Vorbehalte geben kann.

Vielleicht auch in ihrem privaten Lebensumfeld – da ist auch die Frage, wie das akzeptiert wird. Ist es auch durchaus denkbar, dass vielleicht von der entfernteren Familie Leute gibt, die das irgendwie alles als unmännlich empfinden, wenn sich auch Männer um die Kinder kümmern. (Herr G.)

Involvierung des Vaters in die Kinderbetreuung schon vor der Karenzübernahme

Wenn Paare die Karenz bzw. den Kinderbetreuungsgeldbezug aufteilen, stellt sich die Frage, wie die „Übergabe“ der Kinderbetreuung organisiert wird – vor allem dann, wenn der Vater während der Karenz tatsächlich die Hauptverantwortung für die Betreuung übernimmt. Es geht dabei um die Kompetenzen, die der Elternteil in Karenz erworben hat, aber auch darum, wen das Kind aktuell als Hauptbezugsperson wahrnimmt. Diese „Übergabe“ zu gestalten wird um einiges erleichtert, wenn der Vater auch vor seiner Karenz, also in der Regel während der Karenz der Mutter, intensiv in die Kinderbetreuung involviert war. Umgekehrt kann ein abrupter Wechsel, bei dem sich die Betreuungsverhältnisse von einem Tag auf den anderen gänzlich verändern, dem Elternpaar Sorgen machen.

Fallbeispiel:

„Ich habe Bedenken mit dem Umswitchen dann.“ (Frau C.)

Herr C. wird nach zehn Monaten Karenz seiner Partnerin für vier Monate in Väterkarenz gehen. Während der Karenz von Herrn C. wird Frau C. in Teilzeit wieder in ihren Beruf einsteigen – drei Tage die Woche.

Frau C. macht jedoch der Wechsel der Karenz im Vorfeld ein wenig Sorge, weil es sich um eine plötzliche große Veränderung handeln wird. Für Frau C. ist wichtig zu wissen, dass sie nicht zu lange weg von zuhause ist, falls das Kind mit dem Wechsel der Betreuung nicht gut zurechtkommt.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Was zur Umsetzung beiträgt

Ich habe ein bissl Bedenken mit dem Umswitchen dann. Aber ich glaube, das hat jeder – und ich glaube, er hat da genauso Bedenken, weil ich halt dann wirklich zehn Monate jeden Tag beim Kind war und er immer nur am Abend. Dass man dann Bedenken hat: ‚ja, ab morgen bist du – wie reagiert das Kind da drauf?‘ Weiß man ja nicht. (Frau C.)

Für den Übergang wird Herr C. versuchen, sich in der letzten Woche vor der Karenz freizunehmen, damit sowohl er als auch das Kind sich an die neue Situation gewöhnen können. Bei der Ernährung und dem Umgang mit dem Kind kennt er sich aus, meint er, aber das Schlafengehen könnte schwierig werden. Momentan schläft das Kind nicht ein, wenn er es hinlegt.

Eine geringere Anwesenheit bzw. Involvierung des Vaters während der Karenz der Mutter macht den Wechsel der Karenz schwieriger. Hier kann es wichtig sein, vor der Karenz schon Dinge auszuprobieren und „einzuüben“, ohne dass die Mutter dabei ist.

Fallbeispiel:

„Ich habe eigentlich eh alles mehr oder weniger gekannt.“ (Herr B.)

Herr und Frau B. waren vor dem Wechsel der Karenz einen Monat gleichzeitig zuhause. Diesen Monat wollten sie vor allem als gemeinsame Zeit für Familienaktivitäten verwenden. Eine Übergabe der Kinderbetreuung im engeren Sinn war nicht erforderlich, denn Herr G. war auch zuvor bereits stark in die Betreuung involviert gewesen, da er sich immer wieder, auch allein, um das Kind gekümmert hatte. Einzig bei der Ordnung im Kinderkleiderkasten kannte sich Herr G. anfangs nicht aus, erzählt er – aber dieses Problem war schnell gelöst. Im gemeinsamen Monat wurde das Kind auch abgestillt – das verschaffte Freiraum für die weitere Betreuung.

Das meiste habe ich ja mitgekriegt, nachdem ich halt auch entweder tagsüber daheim war und auch, natürlich, und eben diese Vormittage oder Nachmittage, wo die Frau gearbeitet hat. Ja, also ich habe eigentlich eh alles mehr oder weniger gekannt. (Herr B.)

Fallbeispiel:

„Ich war von Anfang an eigentlich dabei.“ (Herr F.)

Als Herr F. die Karenz übernimmt, ist nicht viel an Übergabe erforderlich, finden Herr und Frau F. Der Grund dafür ist, dass Herr F. während der Karenz von Frau F. zwar unter der Woche oft abwesend war, dafür aber während des Wochenendes viel an Betreuung übernahm.

Wenig [wenig Übergabe ist erforderlich, Anm.], glaube ich, weil er am Wochenende wirklich oft einfach das übernimmt. Spazierengehen mit Hund und Kind. Ins Bett bringen. (Frau F.)

Auch das Kochen. Ums Essen Kümmern. Ich war von Anfang an eigentlich dabei. Das nehme ich mir schon raus. (Herr F.)

Und ich denke mir, ich halte mich da jetzt zurück, weil es müssen die zwei einen Weg finden, der für sie passt. (Frau F.)

Die Ebene gesetzlicher Regelungen

Die Ebene der gesetzlichen Rahmenbedingungen stellt für Eltern eine wichtige Orientierung dar: Manche Paare richten ihre Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldbezugs sehr direkt an den bestehenden Modellen aus – zum Beispiel, indem sie Sicherheit daraus gewinnen, dass es sich um ihr Anrecht handelt, oder, indem sie sich daran orientieren, keine Ansprüche verfallen zu lassen.

Fallbeispiel:

„Ich habe gewusst, das steht mir zu.“ (Herr E.)

Herr E. berichtet, dass er auch gegen den Widerstand seines Unternehmens eine zweimonatige Väterkarenz in Anspruch genommen hätte – ein Muster, das bei Frauen ebenfalls verbreitet ist. Als Gründe führt er neben seinem starken Wunsch, Zeit mit seinem Kind zu verbringen, auch an, dass dies sein gesetzliches Anrecht ist. Entsprechend hätte er auch berufliche Nachteile in Kauf genommen.

Also ich habe die Fristen gewusst und ich habe gewusst, das steht mir zu – und wenn ich vier Monate vorher meine Karenz jetzt anmelde, dann ist das in Ordnung und ich habe den Kündigungsschutz. Dann wäre ich in Karenz gegangen – das steht mir gesetzlich zu. (...) Auch gegen Widerstand hätte ich – ich hätte aber damit gerechnet, dass ich dann nachher – oder in dieser Zeit bis zu meiner Karenz wahrscheinlich meine Position abgeben müsste. (Herr E.)

Fallbeispiel:

„Wieso nimmst du es eigentlich nicht?“ (Herr G.)

Herr G. denkt im Sinne einer bestmöglichen Nutzung der gegebenen Rahmenbedingungen. Die bestehenden Modelle, bei denen ein Teil des Kinderbetreuungsgeldbezuges verloren geht, wenn der zweite Elternteil ihn nicht in Anspruch nimmt, fördern aus seiner Sicht eine Teilung. Er betrachtet die Väterkarenz als eine durch den Staat geförderte Zeit, mit der im konkreten Fall von Herrn G. beim einkommensbezogenen Modell auch keine finanziellen Einbußen verbunden sind und auch die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes nicht gegeben ist. Vor diesem Hintergrund würden Herr G. und auch seine Partnerin es als schade betrachten, wenn diese Zeit verfiere.

Ich – aus meiner Sicht – wenn das wer nicht in Anspruch nimmt, dann stelle ich schon die Frage: ‚wieso nimmst du es eigentlich nicht?‘ – weil im Prinzip hat man eben die Möglichkeit, gefördert für zwei Monate daheim zu bleiben beim Kind. (Herr G.)

Fallbeispiel:

„das Wissen, dass die Möglichkeit besteht“ (Frau F.)

Frau F., deren Partner ebenfalls in Karenz war, erwähnt, dass die nicht übertragbaren Anteile des Kinderbetreuungsgeldes dazu anregen, sich konkret mit einer Aufteilung der Karenz bzw. des Kinderbetreuungsgeldbezuges auseinanderzusetzen.

Also – das Wissen, dass die Möglichkeit besteht – egal welches Modell, dieses Plus – das finde ich schon, dass sich die Frage mehr auftut, dass man sagt: ‚Okay, man kann über das nachdenken, dass beide die Möglichkeit haben, in Karenz zu gehen‘. (Frau F.)

Hintergrund: Forschungsprojekt und Datenmaterial

Im Rahmen des Projektes „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ untersuchte die *Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)* die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse von Elternpaaren in Bezug auf die Aufteilung von Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung. Ziel der Forschung war es, besser zu verstehen, was dazu beiträgt, Pläne zu einer Väterbeteiligung an Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuung umzusetzen und auf welche Hindernisse Eltern dabei stoßen.

Dazu führten die Politikwissenschaftlerin Ingrid Mairhuber und die Soziologin Karin Sardadvar von 2015 bis 2017 eine internationale Literaturstudie und eine empirische Studie durch. Herzstück der empirischen Forschung waren ausführliche Interviewgespräche mit neun Elternpaaren zu zwei Zeitpunkten: einmal während der Schwangerschaft oder in der frühen Phase der Elternkarenz, und einmal, wenn die Teilung der Karenz im Paar bevorstand oder in einer späteren Phase der Elternkarenz. Zehn verschiedengeschlechtliche Paare in verschiedenen Bundesländern und in unterschiedlichen Erwerbsarbeits- und Familienkonstellationen wurden in einer ersten Runde interviewt, neun davon konnten auch einige Monate bis ein Jahr später ein zweites Mal interviewt werden. Im vorliegenden und neun weiteren Ergebniskatalogen werden wichtige Ergebnisse mit Fallbeispielen dargestellt. Alle Fallbeispiele sind anonymisiert.

Wichtig zum Verständnis der Ergebnisse ist, dass für sämtliche interviewte Elternpaare noch die Kinderbetreuungsgeldmodelle vor der Reform für Geburten ab 1. März 2017 galten.

Weitere Ergebnisse und Informationen zum Projekt finden Sie im Abschlussbericht sowie auf der Projektwebseite <http://maennerundvereinbarkeit.at/>.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Was zur Umsetzung beiträgt

1

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

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.

2

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.

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.

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

Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Väterkarenz: Was zur Umsetzung beiträgt. Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele. Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Wien: FORBA.
<http://maennerundvereinbarkeit.at/haushaltsebene>

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 allgemeinen Verantwortung von FORBA und gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission oder der jeweils anderen (assoziierten) ProjektpartnerInnen wieder.

