

## VÄTERKARENZ: Warum Männer kurze Karenzen wählen

### Kinderbetreuungsgeldbezug durch Väter: Steigende Nutzung – niedriger Anteil

Im April 2017 bezogen 120.986 Frauen und 5.390 Männer in Österreich Kinderbetreuungsgeld. Auf Basis der Monatsstatistik betrug die Väterbeteiligung damit nur 4,3 Prozent. Eine Betrachtung der Väterbeteiligung nach abgeschlossenen Fällen (hier wird jeder Kinderbetreuungsgeld-Fall dahingehend untersucht, ob sich der Vater am Bezug beteiligt hat), macht ersichtlich, dass sich in Österreich doch mehr Väter das Kinderbetreuungsgeld mit den Müttern teilen, als die Monatsstatistik dies vermuten lässt. Derzeit beträgt der Väteranteil 19,4 Prozent.<sup>1</sup> Die im Vergleich zur laufenden Monatsstatistik deutlich höhere Väterbeteiligung beruht darauf, dass es sich bei der Monatsstatistik um eine Momentaufnahme handelt. Da Väter deutlich kürzer Kinderbetreuungsgeld beziehen und daher weniger Bezugstage aufweisen als Mütter, scheinen sie in der Monatsstatistik weniger häufig auf. Insgesamt ist der Väteranteil in den letzten Jahren leicht gestiegen. Väter nehmen jedoch nur jeweils einen kleinen Anteil des gewählten Kinderbetreuungsgeldmodells in Anspruch. Sie orientieren sich dabei offensichtlich an der je Modell geringstmöglichen Zahl an Monaten. In den durchgeführten Fallstudien haben die Väter meist zwei bis vier Monate Karenz in Anspruch genommen. Österreichweit variiert die durchschnittliche Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes durch Väter wie in der Tabelle dargestellt.

### Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld durch Männer

Kinderbetreuungsgeldmodell (alte Regelung für Geburten bis Februar 2017)	Durchschnittliche Bezugsdauer von Männern im Jahr 2015
Variante 30+6	7,7 Monate
Variante 20+4	5,1 Monate
Variante 15+3	4,1 Monate
Variante 12+2 pauschal	3,4 Monate
Variante 12+2 einkommensabhängig	2,6 Monate

## Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

### Väterkarenz: Gründe für kurze Karenzzeiten

Auch wenn Väter ihre Karenzwünsche realisieren, tun sie dies in der Regel also in einem viel kürzeren Ausmaß als die Mütter. Hier spielt auch die bisherige 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.

#### Broschüre: KARENZ, ELTERNTEILZEIT, FAMILIENZEIT & CO

Die genauen Regelungen zum Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. März 2017 sowie zu den Themen Familienzeitbonus und Elternzeit 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>

Kurze Väterkarenzen führen aber nur eingeschränkt zu einer nachhaltigen Änderung der geschlechtlichen Arbeitsteilung.<sup>2</sup> Auf der anderen Seite werden auf betrieblicher Ebene vielerorts bislang nur kurze Väterkarenzen akzeptiert – während lange Mütterkarenzen Realität sind.

### Gründe für kurze Väterkarenzen

Väter in den Fallstudien führen folgende Gründe an, die sie dazu veranlassen, nur kurze Karenzen in Anspruch zu nehmen:

- Erwartungshaltung im Unternehmen
- Probleme für das Unternehmen
- Belastung der KollegInnen
- Fehlende Vertretung im Unternehmen
- Erwartete berufliche Nachteile
- Erwartete mangelnde Akzeptanz im Unternehmen
- Notwendigkeit, beruflich up-to-date zu bleiben
- Starke bisherige Erwerbsorientierung (noch wenig Erfahrung mit Auszeiten oder längeren Urlauben)
- Insgesamt kurzes Kinderbetreuungsmodell

Väter in den Fallstudien berichten, dass die ArbeitgeberInnen implizit oder explizit von ihnen erwarten, dass sie möglichst kurze Väterkarenzen in Anspruch nehmen. Manche führen aus, dass sie von vornherein nur eine kurze Väterkarenz in Anspruch nehmen wollten, da dies für ihre KollegInnen bzw. ihr Team am ehesten vertretbar wäre. Da Väter meist nur kurz in Karenz gehen, gibt es häufig keine Vertretung – gleichzeitig führt die Tatsache, dass Unternehmen ihre Arbeitsorganisation nicht umstellen bzw. keine Vertretung einstellen, wiederum dazu, dass Väter von vornherein nur kurze Karenzen ins Auge fassen.

## Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele Väterkarenz: Gründe für kurze Karenzzeiten

Die Väter in den Fallbeispielen sprechen sich durchwegs gegen eine längere Väterkarenz als ein paar Monate aus, da dies für ihr jeweiliges Unternehmen problematisch wäre oder weil sie auch berufliche Nachteile erwarten. Die Mütter stimmen den Vätern typischerweise darin zu, gehen aber für ihre eigene berufliche Situation davon aus, dass sich eine lange Mütterkarenz nicht nachteilig auswirken wird, oder nehmen die Nachteile für sich selbst in Kauf. Väter nehmen also gerade in Bezug auf die Dauer der Karenz eine ganze Reihe von Hindernissen auf Unternehmensebene wahr, schreiben aber gleichzeitig der Erwerbssituation auch große Priorität zu, wenn es um die Planung der Karenz geht.

### Herr J., Angestellter

„Also vier Monate ist, glaube ich, ein ziemliches Limit. Sechs Monate – wenn ich 36+6 machen würde, dann wäre natürlich die Frage, ob man an der gleichen Position wieder zurückkommen könnte.“

### Fallbeispiel:

#### **„Ab einer gewissen Dauer wird es dann schwierig.“ (Herr G.)**

Herr G. plant eine zweimonatige Karenz, nimmt später aber eine dreimonatige in Anspruch. Damit ist er nicht allzu lang von der Arbeit weg, argumentiert er. Drei Monate kommen für ihn noch in Frage, v.a. wenn seine Frau trotzdem ein Jahr davor zuhause bleiben kann. Aber darüber hinaus rechnet er mit fehlender „Begeisterung“ des Arbeitgebers – wengleich nicht unbedingt mit handfesten Problemen.

*Ich bin halt dann nicht so lange weg aus der Arbeit im Prinzip. Was jetzt grundsätzlich auch nicht schlecht ist. Wobei, wenn es zum Beispiel die Möglichkeit gäbe, 12+3 oder 12+4 zu machen, dann würde ich 12+3 sicher lieber machen wie 12+2. Ab einer gewissen Grenze, ab einer gewissen Dauer wird es dann möglicherweise wieder schwieriger, dass der Arbeitgeber da eine Begeisterung zeigt. (Herr G.)*

### Fallbeispiel:

#### **„Ich glaube, es wird von mir so erwartet.“ (Herr E.)**

Herr E. hatte das Gefühl, dass sein unmittelbar Vorgesetzter von ihm erwartete, möglichst nicht länger als zwei Monate in Väterkarenz zu gehen.

*Ich glaube, es wird von mir so erwartet [nicht länger in Karenz zu gehen, Anm.]. Das wird nicht offen gesprochen – nein. Also – wie ich es meinem Chef gesagt habe, dass ich in Karenz gehe, hat er gesagt – persönlich versteht er es, aber natürlich schade, dass er [Herr E., Anm.] weggeht. Als mein Chef ist er natürlich ein bissl traurig, dass er sich jetzt wieder für die zwei Monate jemand anderen suchen muss, der meine Agenden übernehmen muss. (Herr E.)*

**Fallbeispiel:**

**„Es geht bei uns um das Team.“ (Herr I.)**

Herr I. erzählt, dass er auch deshalb nur zwei Monate in Väterkarenz gegangen sei, weil er seinen KollegInnen bzw. seinem Team keine Unannehmlichkeiten bereiten wollte.

*Aber wir haben einfach – es geht bei uns um das Team. Und da habe ich einfach geschaut, dass dem da so wenig als möglich mehr Aufwand passiert, dadurch, dass ich nachher dann nicht da bin. (Herr I.)*

**Fallbeispiel:**

**„Ich bin dort wirklich ein Einzelkämpfer.“ (Herr E.)**

Herr E., der bei seinem Sohn zwei Monate in Väterkarenz war und mit seiner Frau ein zweites Kind plant, meint, dass er beim zweiten Kind jedenfalls wieder in Karenz gehen möchte, aber wieder nicht länger als zwei Monate. Da er einen beruflichen Aufstieg gemacht und nun noch mehr Verantwortung hat, eine Karenzvertretung aber nicht in Aussicht ist, sei eine längere Abwesenheit nicht möglich.

*Weil ich mittlerweile noch mehr Verantwortung in meinem jetzigen Beruf bekommen habe und auch einen Aufstieg verzeichnet habe und ich zur Zeit keinen Ersatz habe. Ich weiß nicht, ob dann in der Zeit einen Ersatz haben würde, aber keine Vertretung. Ich bin dort wirklich ein Einzelkämpfer ein bissl. Zur Zeit könnte ich es mir nicht vorstellen, das abzugeben. Nicht, weil es mir so Spaß macht, aber es gibt keinen. (Herr E.)*

**Fallbeispiel:**

**„Dann hätte ich danach nicht mehr so die Chancen, dort wieder so einzusteigen.“ (Herr E.)**

Herr E. berichtet auch, dass er und seine Frau eigentlich nie über eine längere Väterkarenz nachgedacht haben, weil dies beruflich bei ihm problematisch gewesen wäre.

*Wir haben das eigentlich nie so überlegt, dass ich mehr als zwei Monate in Karenz gehe (Herr E.)*

*Weil du auch gesagt hast, dass es bei dir beruflich schwierig – also es ist schon zwei Monate nicht so einfach – und noch mehr wäre – das war eigentlich schon ein Grund, dass du gesagt hast: ‚mehr als zwei Monate weg vom Fenster, wenn man ein Team leitet, ist ein bisschen schwierig‘. (Frau E.)*

Herr E. hatte ein Jahr, bevor das Kind auf die Welt gekommen war, eine neue Rolle im Unternehmen übernommen und war Teamleiter geworden. Diese berufliche Chance wollte er nicht gefährden.

*Ein halbes Jahr, bevor er auf die Welt gekommen ist, habe ich eben ein Team übernommen und wollte nicht gleich von Anfang an sagen: ‚Okay, ich bin jetzt ein halbes Jahr nur da und dann bin ich wieder ein halbes Jahr weg‘ – dann hätte ich glaube ich, danach nicht mehr so die Chancen dort wieder so einzusteigen. (Herr E.)*

### Fallbeispiel:

**„Ich sage ihnen immer, sie sollten sich irgendwann einmal was überlegen“ (Herr C.)**

Herr C. drängt im Unternehmen schon etwa ein Jahr im Vorhinein selbst sanft darauf, dass für seine geplante viermonatige Karenz eine Vertretung organisiert wird.

*Ich habe halt so meinen Hauptaufgabenbereich, den hauptsächlich auch ich abdecke. Dementsprechend sage ich ihnen immer, sie sollten sich irgendwann einmal was überlegen, dass vielleicht wer anderer sich auch noch in dem Bereich engagiert, wenn ich dann auf Karenz bin, weil da kann ich dann nicht immer die ganzen Aufträge – was das angeht – machen. Da muss sich dann wer anderer auch damit auskennen. Ich weiß nicht, ob sie es realisieren oder ob sie da so ein bisschen taub sind auf dem Ohr, aber ich spreche es nie direkt, aber regelmäßig so nebenbei an. (Herr C.)*

### 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: Gründe für kurze Karenzzeiten

- 
- <sup>1</sup> BMFJ (2017): Statistik Väterbeteiligung – Auswertung; <https://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/kinderbetreuungsgeld-bis-28.2.2017/statistik-vaeterbeteiligung--auswertung.html>
- <sup>2</sup> 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.

### Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Väterkarenz: Gründe für kurze Karenzzeiten. 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.*

