

VÄTERTEILZEIT: Aus welchen Gründen nehmen Väter Elternteilzeit in Anspruch?

Ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes besteht seit 2004 für beide Eltern. Zudem gilt bis zum 4. Geburtstag des Kindes ein besonderer Kündigungsschutz. Daneben besteht auch die Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit zu verändern. Diese Bestimmungen gelten allerdings nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen und nach einer mindestens dreijährigen Beschäftigungsdauer. In allen anderen Fällen kann jedoch zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Elternteilzeit vereinbart werden.

Einige Väter in den Fallstudien haben diese rechtlichen Möglichkeiten genutzt und ihre Arbeitszeit aufgrund der Betreuung ihrer kleinen Kinder nach einer Väterkarenz oder auch anstelle einer Väterkarenz reduziert und Elternteilzeit in Anspruch genommen.

Broschüre: KARENZ, ELTERNTEILZEIT, 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>

Was Väter zu einer Elternteilzeit bewegt

Es gibt vielfältige Motive dafür, als Vater in Elternteilzeit zu gehen. Dabei können bei einer Person auch mehrere Beweggründe kombiniert sein. Ähnlich wie im Fall der Väterkarenz können diese Motive wie folgt zusammengefasst werden.

Motive für Väter, in Elternteilzeit zu gehen, sind in den Fallstudien:

Kinderbezogene Motive

Zeit für das Kind haben

Das Kind selbst betreuen zu können

Partnerschaftsbezogene Motive

Emöglichung und Unterstützung der Erwerbstätigkeit der Partnerin

Auf die Erwerbsarbeit und die eigene Person bezogene Motive

Besonderer Kündigungsschutz bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes

Begrenzung der Arbeitszeit bzw. Schutz vor Überstunden

Veränderte Haltung zur Erwerbsarbeit – mehr „Work-Life-Balance“

Organisatorische und finanzielle Motive

Abdecken einer Betreuungslücke zwischen Elternkarenz und Kindergarteneintritt

Höheres Einkommen der Partnerin

Kinderbetreuungsideale als Weg zur Väterteilzeit

Der Wunsch, sein Kind möglichst lange im familiären Umfeld betreuen zu können, kann – auch bei einer insgesamt eher traditionellen Rollenauffassung und Arbeitsteilung – dazu führen, dass Väter ihre Arbeitszeit reduzieren und/oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Fallbeispiel:

„dieses Jahr selber betreuen können und nicht in eine Krippe geben müssen“ (Herr G.)

Herrn und Frau G. ist es wichtig, dass ihr Kind in den ersten Lebensjahren in der Familie betreut wird. Mit dem Wiedereinstieg von Frau G. in ihren Beruf im Ausmaß von 20 Stunden sowie der regelmäßigen Betreuung durch die Großeltern ist die Kinderbetreuung unter der Woche noch nicht ganz abgedeckt. Vor diesem Hintergrund ist während der Karenz der Plan konkret geworden, dass Herr G. seine Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden reduziert. Den freien Tag will er geblockt an einem Tag nehmen, um das Kind zu betreuen, und um keine Wegzeiten zu haben. So kann die Betreuung des Kleinkindes eine zeitlang vollständig in der Familie stattfinden, wie sich das Elternpaar das wünscht.

Der Ausgangspunkt für den Entschluss war im Wesentlichen, eben wie viel die Sybille arbeiten will und auch die Umsetzung der Betreuung für die Franziska. Also im Wesentlichen ist, eben, dass wir für zwei Tage die Oma haben und für mich das auch noch vorstellbar ist, einen Tag zu machen. Das war eigentlich – also das wollten wir eigentlich so haben, dass die Sybille nicht Vollzeit arbeitet, sondern eben halbtags, weil für uns einerseits sozusagen die finanziellen Aspekte okay sind, und gleichzeitig schaffen wir es auf die Weise, dass wir die Franziska noch dieses Jahr selber betreuen können und nicht in eine Krippe geben müssen. Und das lässt sich halt dann entsprechend mit der Elternteilzeit für mich

dann umsetzen. So ist im Wesentlichen der Entschluss gekommen, dass das ein gutes Instrument wäre, weil das eigentlich unser – sage ich jetzt einmal – für die nächste Zeit unsere Planung, unsere Lebensplanung war, die uns optimal, am besten erschienen ist. (Herr G.)

Unterstützung der Erwerbstätigkeit der Partnerin

Manche Väter reduzieren nach einer etwaigen Väterkarenz oder alternativ zu einer Väterkarenz ihre Arbeitszeit, um die Erwerbstätigkeit ihren Partnerinnen – zumindest in Form einer Teilzeitbeschäftigung – zu ermöglichen.

Fallbeispiel:

„Das war schon unser Gedanke, dass ich da ein bissl arbeiten kann.“ (Frau D.)

Herr D. geht beim ersten Kind zunächst drei Monate in Väterkarenz und reduziert danach seine Arbeitszeit von Vollzeit auf 30 Stunden. Frau D. geht beim ersten Kind nach dem Mutterschutz elf Monate in Mütterkarenz, bleibt währenddessen aber geringfügig beschäftigt. Derzeit arbeitet sie 15 Stunden pro Woche. Frau D. begründet die Elternteilzeit ihres Partners unter anderem damit, dass sie nicht gänzlich aus der Erwerbstätigkeit aussteigen wollte, weil sie immer gerne gearbeitet hat.

Das war schon unser Gedanke, dass ich da ein bissl arbeiten kann. (Frau D.)

Fallbeispiel:

„Also es war klar, dass ich so einige Tage brauche, dass jemand die Kinder betreut.“ (Frau I)

Herr I. nimmt nach dem Mutterschutz von Frau I. für zwei Jahre Elternteilzeit in Anspruch und reduziert seine Arbeitszeit auf 32 Stunden, damit seine Frau ihre Teilzeitbeschäftigung von 17 Stunden weiterhin ausüben kann.

Wir haben schon auch so gesagt – also es war klar, dass ich so einige Tage brauche, dass jemand die Kinder betreut oder das Kind betreut in dem Fall. Und hat er gleich gesagt – also er will das machen. Dann haben wir uns schon irgendwie so zusammengesprochen. (Frau I.)

Väterteilzeit als Distanzierung von der Erwerbstätigkeit

Ähnlich wie bei der Väterkarenz kann der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion bzw. der Inanspruchnahme von Elternteilzeit auch berufliche bzw. arbeitsplatzbezogene Hintergründe haben. Väterteilzeit ist dann ein willkommener Anlass zur Verringerung der Erwerbstätigkeit. Männer in den Fallstudien gehen in Elternteilzeit bzw. können sich eine Reduktion der Arbeitszeit vorstellen, wenn ihnen etwa die Erwerbsarbeit nicht mehr gefällt oder weil sie eine berufliche Veränderung bzw. Distanzierung anstreben.

Fallbeispiel:

„Vielleicht wenn mich irgendwann die Arbeit nicht mehr freut, ...“ (Herr E.)

Herr E. war zwei Monate in Väterkarenz, meint aber, dass eine Elternteilzeit derzeit nicht geplant ist, vor allem aus finanziellen Gründen. Frau E. war ein Jahr in Mütterkarenz, ist derzeit im zweiten Jahr einer unbezahlten Karenz und plant danach maximal eine Halbtagsbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigung käme für Herrn E. eher nur aus beruflichen Gründen in Frage.

Also das [= Elternteilzeit] war noch nie Thema. Vielleicht, wenn mich irgendwann die Arbeit nicht mehr freut, nicht mehr gefällt, dass ich in Teilzeit gehe. Aber wir haben auch eine fremdfinanzierte Wohnung und wollen halt doch auch noch auf Urlaub fahren können. (Herr E.)

Neue Prioritäten oder der Wunsch nach dauerhafter Arbeitszeitreduktion

Der Wunsch nach Elternteilzeit kann auch mit der grundsätzlichen Idee einer dauerhaften Reduzierung der Erwerbstätigkeit von Männern einhergehen bzw. kann die Erfahrung von Elternteilzeit auch in einen Wunsch nach dauerhafter Arbeitszeitreduktion münden.

Fallbeispiel:

„nie wieder mehr zu arbeiten“ (Herr I.)

Herr I. war zwei Jahre in Elternkarenz und hat seine Arbeitszeit von Vollzeit auf 32 Stunden gesenkt. Derzeit spart er für ein Sabbatical-Jahr Einkommen an und erhält zwei Drittel seines Gehaltes. Beide Erfahrungen veranlassen ihn dazu, eine dauerhafte Teilzeitbeschäftigung ins Auge zu fassen.

Die Überlegung ist sogar, nie wieder mehr zu arbeiten – im Nachhinein. Ich sag: ‚Okay, aus – nur mehr diese zwei Drittel!‘. Wie gesagt, was die Pensionskassa angeht – 30 Jahre in einem Unternehmen eingezahlt. Ich sage immer – das reicht. (Herr I.)

Überbrückung einer Betreuungslücke

Vor allem Paare, die das einkommensbezogene Kinderbetreuungsgeldmodell wählen, das einen Bezug von bis zu 14 Monaten erlaubt, haben in den Fallstudien das Problem, dass der Kinderbetreuungsgeldbezug – und in Verbindung damit in der Regel die Karenz – endet, bevor das neue Kindergartenjahr beginnt (meist im September). In solchen Fällen entsteht eine Betreuungslücke, die Paare überbrücken müssen. Hier kann Teilzeiterwerbstätigkeit beider Eltern einen möglichen Lösungsweg darstellen.

Fallbeispiel:

„Und ich werde dann ab August, wenn die Karenz von meiner Frau dann aufhört, auf 30 Stunden reduzieren.“

Herr und Frau B. haben das einkommensbezogene Kinderbetreuungsgeldmodell gewählt. Ab September wird das Kind halbtags in den Kindergarten gehen. Der Kinderbetreuungsgeldbezug endet mit Ende Juli, so auch die geplante Elternkarenz. Das Paar hat nun eine Lücke von zwei Monaten (August und September – im September ist die Eingewöhnung im Kindergarten) zwischen Kinderbetreuungsgeldbezug und Karenzzeit einerseits und Kindergartenbeginn andererseits.

Ja, und ich werde dann ab August, wenn die Karenz von meiner Frau dann aufhört, auf 30 Stunden reduzieren, Elternteilzeit. (Herr B.)

Das Paar wird die Lücke mit Teilzeit und Home-Office abdecken. Frau B. wird im August, nach ihrer Karenz, mit 15 Stunden wieder einsteigen. Herr B. wird ab August auf 30 Stunden reduzieren (Elternteilzeit) und dazu auch ein wenig Home-Office in Anspruch nehmen. Gemeinsam kommt das Paar dann auf etwas mehr als einen Vollzeitjob.

Aber dann hat man ungefähr von der Zeit einen Full-Time-Job und man kann sich abwechseln mit der Kinderbetreuung. Das war, glaube ich, auch ein bisschen der Grund. (Herr B.)

Höheres Einkommen der Partnerin

Meist wird der bessere Verdienst des Mannes als Grund dafür angeführt, dass Frauen wesentlich länger in Elternkarenz gehen als Männer. Verdient die Frau gleich viel oder mehr als der Partner, führt dies in den Fallstudien aber nicht zu einer wesentlich anderen Aufteilung der Elternkarenz. In manchen Fallbeispielen wurde aber der höhere Verdienst der Frau als Argument für eine Elternteilzeit des Mannes bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit der Frau angeführt.

Fallbeispiel:

„Finanziell ist es gescheiter, wenn er ein paar Stunden weniger arbeitet.“ (Frau D.)

Frau D. arbeitet nach der Karenz 15 Stunden pro Woche, Herr D. hat von Vollzeit auf 30 Stunden reduziert. Frau D. begründet die Elternteilzeit ihres Partners – neben ihrem Wunsch, erwerbstätig zu sein – damit, dass dieses Modell auch finanziell sinnvoll ist, da sie mehr verdient als ihr Mann.

Vor allem haben wir halt dann auch gesagt, finanziell ist es irgendwie gescheiter, wenn er ein paar Stunden weniger arbeitet und ich einfach halt 10 Stunden arbeite, weil ich kriege halt für die 10 Stunden natürlich wesentlich mehr als wie du weniger verdienst hast. Und so war das dann auch die Möglichkeit, dass ich nicht ganz vom Job wegkomme (...). (Frau D.)

Fallbeispiel:

„Theoretisch täte es ja mehr Sinn machen, wenn du mehr arbeitest als ich.“ (Herr B.)

Herr und Frau B. gehen nach der Karenz beide in Teilzeit. Frau B. verdient etwas mehr als Herr B., daher ist es nicht so schwierig wie in anderen Fällen, auf einen Teil des Einkommens von Herrn B. zu verzichten. Doch obwohl Frau B. mehr verdient als Herr B., geht sie in kürzere Teilzeit als er. Sie werden nach der Karenz von etwas mehr als einem Vollzeiteinkommen leben.

Ich glaube, auch finanziell wird sich das eine Zeitlang noch so – das geht, glaube ich, eine Zeitlang noch so. (...) Ich meine, wir werden erst noch sehen. Ich meine, bis jetzt war es finanziell noch nicht so das Thema, weil bis jetzt haben wir immer irgendwie eine Abfederung gehabt. Und jetzt dann erst, ab August sehen wir dann, wie es wirklich ist. Weil wenn dann nur mehr ein Einkommen da ist, und der andere kriegt keinen Ersatz (...). (Frau B.)

Herr B. spricht im Interview an, dass es rein sachlich eigentlich besser wäre, wenn seine Partnerin mehr arbeiten würde als er. Konkret geplant ist das aber nicht.

Und, ja, ich meine, theoretisch täte es ja mehr Sinn machen, wenn du mehr arbeitest als ich, weil ja du theoretisch mehr verdienst als ich, ein bisschen zumindest. Und bei mir ist ja zusätzlich noch eben der Kündigungsschutz auch drinnen. Deswegen täte es ja eher, jetzt rein von diesen Argumenten her, Sinn machen, dass du zuerst Vollzeit machst, bevor ich auf Vollzeit gehe. Aber das werden wir uns alles dann anschauen. (Herr B.)

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 *Väterteilleistung: Motive und Beweggründe*

Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Väterteilleistung: Motive und Beweggründe. 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.

