

VÄTERTEILZEIT: Was zur Umsetzung beiträgt und welche Hindernisse auftreten

Ob sich ein Wunsch nach Elternteilzeit von Vätern in die Praxis umsetzen lässt und welche Hindernisse auftreten, hängt von mehreren Ebenen ab: von der Ebene des Arbeitgebers und der KollegInnen, von der gesetzlichen Ebene sowie von der Ebene des Paares und des sozialen Umfeldes.

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 zur Umsetzung beiträgt

Auf der betrieblichen Ebene tragen vor allem eine positive Einstellung der ArbeitgeberInnen, Gestaltungsspielräume der ArbeitnehmerInnen bei der Lage der Arbeitszeit sowie Vorbilder von KollegInnen zur Inanspruchnahme von Väterteilzeit bei. Aber auch der besondere Kündigungsschutz während der Elternteilzeit kann den Wunsch und die Umsetzung einer Arbeitszeitreduktion von Vätern begünstigen.

Individuelle Wahl der Lage der Arbeitszeit

Ob geblockte oder regelmäßige Arbeitszeiten im Rahmen der Elternteilzeit sinnvoller sind, hängt von den Betreuungserfordernissen, aber auch von der Art der Arbeit ab. Daher ist es unterstützend, wenn gewählt werden kann, ob am Stück freigenommen oder jeden Tag ein wenig reduziert wird. Da bei Inanspruchnahme der Elternteilzeit auch die Lage der Arbeitszeit festgelegt werden muss, kann dies die Umsetzung der Elternteilzeit unterstützen.

Fallbeispiel:

„Bei mir ist es fast wieder andersrum kritisch.“ (Herr B.)

Für Frau B. wäre es vorteilhaft, geblockt ein höheres Stundenausmaß an einem Tag zu arbeiten – sie glaubt, dass sie so effizienter arbeiten kann.

Weil ich glaube nämlich, man bringt mehr weiter, wenn man einen Tag acht Stunden drinnen ist, als wenn man öfter vier Stunden hingehet. Weil da fängt man gerade was an, und dann ist man drinnen und dann geht man wieder heim. (Frau B.)

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterteilleitzeit: Umsetzung und Hindernisse

Bei ihrem Partner Herrn B. ist es aufgrund der Abläufe anders – ihm selbst wären geblockte Arbeitsstunden angenehmer, aber für die Abläufe ist eine regelmäßige Anwesenheit besser. Hier besteht also auch ein Unterschied zwischen individuell präferierten und für die Arbeit vorteilhafteren Arbeitszeitaufteilungen.

Wobei, was du jetzt gesagt hast mit dem Blocken, bei mir ist es fast wieder andersrum kritisch, weil bei uns wieder anders gearbeitet wird, weil das bei uns halt auch so Hand in Hand geht. Also was ich jetzt programmiere und entwickle, das wird vom nächsten Kollegen, der Tester ist, getestet. Das ist dann vielleicht wieder so ein Ping-Pong-Spiel, weil wenn der irgendeinen Fehler findet. Und da ist es fast besser, wenn man jeden Tag in der Firma ist. (Herr B.)

Fallbeispiel:

„Die Wegzeiten sind nicht kurz bei mir.“ (Herr G.)

Herr G. plant nach der Karenz und dem Kinderbetreuungsgeldbezug, seine Arbeitszeit von 40 auf 32 Stunden zu reduzieren. Den freien Tag will er geblockt an einem Tag nehmen, um das Kind zu betreuen, und um keine Wegzeiten zu haben. Das ist in seinem Fall besonders relevant, da er Pendler ist. So kann die Betreuung des Kleinkindes eine zeitlang vollständig in der Familie stattfinden, wie sich das Elternpaar das wünscht. Zentral dabei ist, dass alle Betreuungspersonen ihre Betreuungstage blocken können. So kommt es zu folgendem geplanten Arrangement: Frau G. ist drei Tage in der Woche (rund 20 Stunden) erwerbstätig, davon übernimmt an zwei Tagen die Großmutter die Betreuung und an einem Tag Herr G.

Die Wegzeiten sind nicht kurz bei mir. Also alles andere wäre zu uneffizient. (Herr G.)

Auch Frauen in Elternteilleitzeit können ein Vorbild für Männer sein

Väter orientieren sich bei der Umsetzung eines Wunsches nach Karenz oder Elternteilleitzeit gerne am Vorbild von KollegInnen im Betrieb. Vor allem, wenn Kollegen bereits Karenz oder Teilleitzeit in Anspruch genommen und keine negativen Erfahrungen damit gemacht haben, kann dies als sehr motivierend und unterstützend erlebt werden. Aber auch Kolleginnen können eine positive Vorbildwirkung haben.

Fallbeispiel:

„Da ist bei uns kein eh Risiko, sagen mir immer alle.“ (Herr B.)

Herr B. plant eine Reduktion seiner Arbeitszeit auf 30 Stunden nach der Karenz. Es gab beim Unternehmen von Herrn B. zwar schon Männer in Karenz, aber noch keine Männer in Elternteilleitzeit, wohl aber Frauen. Frauen in Teilleitzeit im Unternehmen sind daher eine wichtige Orientierung für Herrn B. – er sieht, welches Arbeitszeitausmaß bei Kolleginnen sinnvoll und praktikabel ist und welches nicht.

Da ist bei uns kein eh Risiko, sagen mir immer alle. (Herr B.)

Da es Erfahrung mit Frauen in Elternteilleitzeit gibt, ist auch die Personalabteilung gut informiert. Sie hat Herrn B. praktisch-organisatorisch unterstützt.

Ja, und Personalabteilung und so, die haben mir gleich ein Formular in die Hand gedrückt: ‚Da kannst gleich ausfüllen, brauchst nicht selber schreiben.‘ Also überhaupt kein Problem, sehr zuvorkommend. (Herr B.)

Der besondere Kündigungsschutz als Anreiz für Väterteilleit

Der besondere Kündigungsschutz, der im Zusammenhang mit Elternteilleit in den ersten vier Lebensjahren des Kindes wirksam wird, kann auch dazu beitragen, dass Väter ihre Arbeitszeit reduzieren. Personalabteilungen in Betrieben oder auch Betriebsräten kann hier eine entscheidende Rolle zukommen, wenn es darum geht, diesen Vorteil der gesetzlichen Bestimmung zu kommunizieren. Der besondere Kündigungsschutz wird manchmal auch als Ausgleich für negative Erfahrungen nach einer Väterkarenz angesehen.

Fallbeispiel:

„Da hat man zumindest einmal den Schutz.“ (Herr D.)

Herr D. geht beim ersten Kind zunächst drei Monate in Väterkarenz und reduziert danach seine Arbeitszeit von Vollzeit auf 30 Stunden. Beim zweiten Kind geht er u.a. aufgrund negativer Erfahrungen – er wird nach der Väterkarenz in eine andere Abteilung versetzt – nicht mehr in Väterkarenz, bleibt aber in Elternteilleit.

Und da haben wir dann halt gesagt: ‚naja, dann ist es jetzt eh positiv‘ – auch wenn du schon irgendwie so verändert worden bist, da hat man zumindest einmal den Schutz – wobei er jetzt wahrscheinlich nicht unbedingt notwendig ist. (Herr D.)

Fallbeispiel:

„Bitte mach doch Elternteilleit wegen dem Kündigungsschutz.“ (Herr B.)

Herr B. wechselt nach dem Ende der Karenz auf Elternteilleit. Er reduziert von Vollzeit auf 30 Stunden. Er orientiert sich hier am Beispiel von Frauen nach dem Wiedereinstieg: Kolleginnen wurde von der Personalabteilung nahegelegt, eine Elternteilleit einzugehen, um den Kündigungsschutz zu nutzen. Hintergrund ist, dass das Unternehmen sich nach außen für Vereinbarkeit engagiert. Es gibt hier also große Unterstützung für Elternteilleit – bisher nur bei Frauen, aber davon kann nun auch Herr B. als Mann profitieren.

Das ist auch so Usus in der Firma. Ich habe von einer Arbeitskollegin gehört – also ein Arbeitskollege hat mir halt erzählt – die ist quasi nach der Karenz zurückgekommen und wollte wieder voll arbeiten und die Personalabteilung hat zu ihr gesagt: ‚bitte mach doch Elternteilleit wegen dem Kündigungsschutz‘. Da sagt sie: ‚ja, ich will aber gerne 38,5 Stunden arbeiten‘. Dann hat die Personalabteilung gesagt: ‚dann machen wir halt 38 Stunden, nur eine halbe Stunde weniger und wir sind in Elternteilleit – bitte mach das‘. Die bieten das offensiver an und dadurch, dass das bei uns in der Firma auch so auf die Fahnen geheftet ist, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und eigene Workshops und eigene blablabla und Zertifizierung und was weiß ich wie das alles heißt – also ich kenne es eigentlich nur von den Arbeitskolleginnen, da war das nie ein Thema. (Herr B.)

Gemeinsame Teilzeit als Chance und Herausforderung

Wenn beide Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung mit höherem Stundenausmaß (z.B.: 30:30 Wochenstunden) nachgehen, kann das – je nachdem, wie viel außerhäusliche Kinderbetreuung sie in Anspruch nehmen –, auch bedeuten, dass sie zwar die Betreuung gut abdecken und ausreichend Einkommen erzielen können, aber wenig Zeit gemeinsam verbringen können. Paare in den Fallbeispielen geben auch zu bedenken, dass die gleichzeitige Konzentration von beiden Elternteilen auf die Erwerbstätigkeit und die Kinderbetreuung bei gegebenen Rahmenbedingungen (z.B.: Vollzeitnorm im Unternehmen) eine Überforderung darstellt. Hier wären unter anderem eine veränderte Unternehmenskultur und ein Umdenken im Hinblick auf ein ArbeitnehmerInnenideal, das von einer umfassenden Verfügbarkeit der Arbeitskraft für das Unternehmen ausgeht,¹ notwendig.

Fallbeispiel:

„dass beide dann ... einer 25, einer 30 Stunden hackelt“ (Herr F.)

Herr F. und seine Partnerin haben ein Arbeitszeit-Wunschmodell, in dem beide Elternteile je 25 bis 30 Stunden erwerbstätig sind.

Aber schöner wäre es natürlich schon, wenn das ein Job ist, der vielleicht nur 30 Stunden ist. (Frau F.)

Diesen Wunsch gibt es natürlich, dass beide dann – einer 25, einer 30 Stunden hackelt und das wirklich ideal ist für die Familie. (Herr F.)

Das erscheint dem Paar – beide haben durchschnittliche Einkommen – auch leistbar.

Beide hätten für ihre Lebensqualität lieber mehr Zeit als höhere Gehälter:

Es ist irgendwie mehr Lebensqualität, wenn man ein bissl Zeit für die Familie hat ... ein paar Hundert Euro mehr oder weniger sind da nebensächlich. (Frau F.)

Doch umsetzbar ist das Wunschmodell aus zwei Gründen derzeit bei dem Paar nicht: Frau F. würde zwar Teilzeitstellen finden – aber keine, die ihrer Qualifikation entsprechen. Herr F. wiederum arbeitet in einem männerdominierten Mangelberuf und hält es in seiner Branche nicht für realistisch, dass er eine Teilzeitstelle erhalten kann. Anspruch auf Elternteilzeit hat er momentan nicht, weil er noch nicht lange genug beim derzeitigen Arbeitgeber tätig ist.

Fallbeispiel:

„Weil man stellt sich dann immer so vor: Dann sind wir beide daheim.“ (Frau B.)

Herr und Frau B. arbeiten nach der Karenz beide Teilzeit: Herr B. 30 Stunden, Frau B. 15, später 20 Stunden. Rechnet man noch die Wegzeit von und zur Arbeitsstelle dazu (Herr B. braucht ca. 30 Minuten, Frau B. 20 Minuten), bleibt wenig Zeit, die man gemeinsam zuhause verbringen kann. Man wechselt sich ab, aber das ist auch nicht ganz einfach in Bezug auf die Betreuung. Daher wäre auch ein 30-30-Modell zwar für beide vorstellbar, müsste aber sehr gut organisiert sein, meint das Paar.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterteilleitzeit: Umsetzung und Hindernisse

Aber das wäre halt – das klingt halt schon lässig, aber dann müsste man halt so sich das teilen, dass einer dann trotzdem daheim ist. Weil man stellt sich dann immer so vor: Dann sind wir beide daheim. Aber das muss man dann sicher so machen: Der eine steht früh auf und kommt früh heim. Und der andere bleibt halt lange. (Frau B.)

Welche Hindernisse auftreten

Der Umsetzung einer Väterteilleitzeit stehen neben dem Wunsch des Arbeitgebers und der KollegInnen, die Arbeitszeit nicht zu reduzieren oder wieder auf Vollzeit zurückzukehren, konkrete negative Erfahrungen mit Elternteilleitzeit, aber auch Arbeitszeitwünsche der Partnerinnen entgegen. Daneben können außerdem negative Reaktionen des sozialen Umfelds und eine traditionelle Arbeitsteilung trotz der Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen eine Väterteilleitzeit behindern.

Wenn ArbeitgeberInnen und die KollegInnen auf Vollzeit drängen

Väter, die sich (seit längerer Zeit) in Elternteilleitzeit befinden, werden vom Arbeitgeber mitunter – durch sanften Druck – dazu gebracht, ihre Arbeitszeit wieder zu erhöhen, weil das für den Betrieb von Vorteil bzw. angenehmer ist. Und auch die KollegInnen können durch ihre Einstellungen einen negativen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Elternteilleitzeit ausüben.

Fallbeispiel:

„Der ist noch immer in Teilleitzeit.“ (Herr D.)

Herr D. geht beim ersten Kind zunächst drei Monate in Väterkarenz und reduziert danach seine Arbeitszeit von Vollzeit auf 30 Stunden. Beim zweiten Kind geht er unter anderem aufgrund negativer Erfahrungen nicht mehr in Väterkarenz, bleibt aber in Elternteilleitzeit. Nach ca. vier Jahren in Elternteilleitzeit kehrt er zurück auf Vollzeit. Frau D. ist weiterhin 15 Stunden im Monat erwerbstätig. Als Grund führt Herr D. neben finanziellen Gründen und der Tatsache, dass seine Frau, obwohl sie besser verdient als er, ihre Stunden nicht erhöhen wollte, den „sanften Druck“ des Arbeitgebers an. Auch von den männlichen Kollegen kamen Vorbehalte.

Der Betrieb hat mich schon zwei-, dreimal gefragt in dieser Zeit. Aber das war nicht so, dass der Betrieb mir da gesagt hätte, wenn ich das nicht mache, dann sind die und die Konsequenzen. Aber es ist viel Arbeit (...). Der Betrieb hat immer gesagt, es wäre super, wenn ich es machen könnte – ich muss es aber nicht machen – wenn ich eine andere Planung habe, wäre das auch okay. Im Endeffekt haben wir uns dann – ja, es sind finanzielle Gründe (Herr D.)

Manche Männer haben natürlich auch gesagt: ‚jetzt ist er schon das vierte Jahr in – der ist noch immer in Teilleitzeit‘. (Herr D.)

Keine Reduktion der Arbeitslast, aber eine Reduktion des Einkommens

Im Fall der tatsächlichen Inanspruchnahme von Elternteilzeit werden nicht nur positive Erfahrungen gemacht: Väter beobachten Sanktionen bei Kollegen oder berichten von Arbeitsintensivierung. Das bedeutet, dass zwar das Stundenausmaß und damit das Einkommen reduziert werden, aber die Arbeitslast nicht entsprechend geringer wird. 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.

Fallbeispiel:

„Aber an der Arbeit hat sich nichts geändert.“ (Herr I.)

Herr I. nimmt nach dem Mutterschutz von Frau I. für zwei Jahre Elternteilzeit in Anspruch und senkt seine Arbeitszeit auf 32 Stunden. Während der Elternteilzeit arbeitet Herr I. vier Tage die Woche. Da sich während der Elternteilzeit seine tatsächliche Arbeitslast aber nicht veränderte, sondern nur sein Einkommen reduzierte, nimmt Herr I. beim zweiten Kind keine Elternteilzeit mehr in Anspruch. Er kann sich allerdings mit seinem Arbeitgeber auf einen Telearbeitstag einigen.

Im Endeffekt war es nicht so, dass wenn man reduziert, also von 40 Stunden auf 32 in dem Fall, dass man auch nur 32 Stunden Arbeit bekommt. Im Prinzip, wir haben dann festgestellt, sind die 40 Stunden gepusht auf 32. (Frau I.)

Während der Gewährung der Elternteilzeit war natürlich klar, um den einen Tag habe ich natürlich auch weniger Gehalt bekommen. Aber an der Arbeit hat sich nichts geändert. Am Anfang habe ich mir gedacht: ‚ja – wurscht – Kind wichtiger‘. Aber, das hat einfach von der Energie her nicht mehr gepasst. Ich mache diesen Job und möchte auch dementsprechend dafür entlohnt werden. (Herr I.)

Negative berufliche Folgen der Elternteilzeit

Einige Elternteile in den Fallstudien berichten, dass die Inanspruchnahme von Elternteilzeit negative berufliche Folgen hatte. Dies trifft sowohl auf Mütter als auch auf Väter zu. Männer können dabei stärkere Angst vor Nachteilen haben, weil ihre Elternteilzeit noch ungewohnter ist – sie können es aber auch leichter haben, weil ihnen ein Ausnahmestatus zugesprochen wird.

Fallbeispiel:

„dass ich ein bissl einen Bonus habe“ (Herr D.)

Herr D. berichtet, dass seine Elternteilzeit negative Auswirkungen auf sein berufliches Fortkommen hatte. Bei der Besetzung einer Leitungsposition wurde er übergangen. Herr D. führt dies auf die Elternteilzeit zurück. Er merkt aber auch an, dass seine teilzeitbeschäftigten Kolleginnen in der Abteilung noch mehr Nachteile in Kauf nehmen müssen als er als Mann.

Ich muss aber ganz ehrlich sagen – in unserer Abteilung gibt es drei Leute, die in Teilzeit sind – zwei Frauen und ich. Ich glaube, dass ich noch besser – die werden nicht schlecht behandelt, aber ich glaube, dass ich noch – dass ich ein bissl einen Bonus habe – ja. (Herr D.)

Wenn die Arbeitszeitwünsche der Partnerin dagegen sprechen

Eine längere Teilzeitbeschäftigung des Mannes ist auch eine finanzielle Frage und hängt damit auch von der Erwerbstätigkeit bzw. dem Stundenausmaß der Partnerin ab. Frauen in den Fallstudien wollen mitunter (noch) nicht erwerbstätig sein bzw. ihre Stundenausmaße nicht entsprechen erhöhen, um so etwa eine Fortführung der Elternteilzeit des Mannes zu ermöglichen. Manche Männer kehren dann in Vollzeit zurück, obwohl sie eigentlich lieber in Elternteilzeit geblieben wären bzw. kommt eine Elternteilzeit dann für sie nicht mehr in Frage. Hierbei handelt es sich also um das Zusammenspiel der Wünsche der PartnerInnen auf einer individuellen Ebene. Diese ist aber eingebettet in das strukturelle Umfeld: etwa die Optionen in Bezug auf das Arbeitszeitausmaß, die Frauen bei ihren ArbeitgeberInnen haben, oder gesellschaftliche Erwartungen an die Mutterrolle im Unterschied zur Vaterrolle.

Fallbeispiel:

„Nein, ich möchte eigentlich nicht mehr arbeiten.“ (Frau D.)

Herr D. kehrt nach ca. vier Jahren in Elternteilzeit auf Vollzeit zurück, obwohl er sehr gern weiterhin weniger Stunden gearbeitet hätte. Frau D. ist 15 Stunden im Monat erwerbstätig. Als Grund führt Herr D. neben dem sanften Druck des Arbeitgebers finanzielle Gründe und die Tatsache an, dass seine Frau – obwohl sie besser verdient als er – ihre Stunden nicht erhöhen wollte. Letzteres wird von Frau D. bestätigt. Dabei spielen auch die Möglichkeiten an ihrem Arbeitsplatz eine Rolle.

Dass ich raufgehe? Nein, war eigentlich keine Option – nein, ich möchte eigentlich nicht mehr arbeiten. Weil Freitag war sowieso mein langer Tag. Ich arbeite jetzt 15 Stunden und wir merken jetzt schon, dass natürlich alles ein bissl kompakter ist. Aber dass ich raufgehe war eigentlich nicht wirklich eine Variante, weil es bei mir job-mäßig – 20 Stunden geht jetzt aktuell nicht wirklich und dass ich wieder ins Vollgeschäft einsteigen kann, müsste ich eigentlich auf mindestens 25 Stunden raufgehen und das ist einfach kein Thema. (Frau D.)

Fallbeispiel:

„Und es kommt ein bissl auf persönliche Interessen meiner Frau drauf an.“ (Herr J.)

Frau J. war ein Jahr in Mütterkarenz und befindet sich derzeit in unbezahlter Karenz. Frau J. plant, diese zu verlängern bzw. vorerst gar nicht mehr in den Beruf zurückzukehren, da es den Wunsch nach einem weiteren Kind gibt. Trotz des sehr familienfreundlichen Betriebes (Betriebskindergarten, hohe Arbeitszeitautonomie, Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten etc.), in dem sie gearbeitet hat, fasst sie für später eher eine selbstständige bzw. freiberufliche Erwerbstätigkeit ins Auge.

Herr J. war zwei Monate in Väterkarenz, weil ihm der Kontakt zur Tochter sehr wichtig ist.

Derzeit arbeitet er wieder Vollzeit. Herr J. könnte sich eine Elternteilzeit sehr gut vorstellen, da sein Lebensfokus nicht nur auf der Erwerbsarbeit liegt. Die Realisierung einer Elternteilzeit scheint allerdings durch den Wunsch seiner Frau, ihre aktuelle Erwerbstätigkeit aufzugeben, eher unrealistisch.

Und es kommt ein bissl auf persönliche Interessen meiner Frau drauf an. (...) Wenn sie sagt, sie möchte gerne trotzdem vielleicht irgendwas anfangen, dann natürlich kann ich mir vorstellen, dass ich in Elternteilzeit gehe. (Herr J.)

Im zweiten Interview führt Herr J. aus, dass seine Frau (vorläufig) nicht mehr in den Beruf zurückkehren will und er daher den Wunsch nach Elternteilzeit aufgeben hat.

Die Überlegung [in Elternteilzeit zu gehen] habe ich ganz abgeschlossen, muss ich sagen (...). Ja, theoretisch ist es möglich. Das muss man sich noch einmal genau anschauen. (...) Wenn meine Frau sich entschließt, nicht mehr in die Arbeit zurückzukehren, dann wird wahrscheinlich mein Elternteilzeit-Vorschlag auch nicht wirklich durchgesetzt werden. (Herr J.)

Mangelndes Verständnis im sozialen Umfeld

Paare, die die Betreuungszeit nicht-traditionell aufteilen, stoßen immer wieder auf Unverständnis oder Kritik im sozialen Umfeld – auch dann, wenn sie eine für beide PartnerInnen zufriedenstellende Lösung gefunden haben, und selbst dann, wenn die Mutter trotzdem noch eine stärkere Betreuungsrolle innehat als der Vater. Kritik gibt es in beide Richtungen – an der Erwerbstätigkeit der Mutter, aber auch an einer Erwerbsreduktion zum Zweck der Kinderbetreuung durch den Vater.

Fallbeispiel:

„Die Reaktionen bei mir sind jetzt meistens: Mutig!“ (Frau B.)

Herr und Frau B. reduzieren nach der Karenz beide auf Teilzeit – Frau B. auf 15, später auf 20 Stunden, Herr B. auf 30 Stunden. Während der Elternkarenz von Herrn B. war Frau B. kurzzeitig Vollzeit erwerbstätig.

Das Modell des Paares wird vom sozialen Umfeld kommentiert bis hin zu sanktioniert. Es gibt Kritik am frühen Wiedereinstieg und hohen Arbeitszeitausmaß von Frau B., während das Kind noch klein ist, und gleichzeitig auch wenig Verständnis für die Übernahme der Kinderbetreuung durch Herrn B. Die Mutter wird als natürlich Zuständige betrachtet.

So wie ich wenig Frauen kenne, die jetzt eigentlich, wenn sie arbeiten gehen, jetzt am Anfang 40 Stunden arbeiten. Ich kenne niemand. Die Reaktionen bei mir sind jetzt meistens: Mutig! Aber ich würde es verstehen, wenn jetzt noch gestillt wird oder so, weil das ist schon was anderes. Aber, ich meine, bei uns ist das halt so, dass ich es ihm wirklich zutrauen kann, dass er alleine alles managt. Ich weiß nicht, ob das dann die anderen nicht können oder nicht wollen, ich weiß es nicht. Emotional war es am Anfang natürlich schwierig, das habe ich eh gesagt. Aber eigentlich geht es, geht sehr gut sogar. (Frau B.)

Traditionelle Arbeitsteilung trotz professioneller Kinderbetreuung

Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagesmütter spielen grundsätzlich eine sehr wichtige Rolle, wenn es um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung für Mütter

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterteilzeit: Umsetzung und Hindernisse

und Väter geht. Das Vorhandensein von qualitativ hochwertigen und leistbaren Betreuungseinrichtungen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit und für eine „echte“ Wahlfreiheit der Eltern. In den Fallstudien werden die Kinder durchwegs auch bereits ab dem zweiten Lebensjahr – zumindest stundenweise – außer Haus betreut. Obwohl die Einstellung der Eltern dazu grundsätzlich nicht negativ ist, arbeiten die Mütter oft nur kurze Teilzeit, weil die Dauer der außerhäuslichen Betreuung möglichst kurz gehalten werden soll. Väter werden dadurch mitunter von der direkten Kinderbetreuung entlastet, und die Notwendigkeit, etwa durch eine Elternteilzeit ihren Anteil zu übernehmen, sinkt.²

Fallbeispiel:

„Ich mag sie nicht den ganzen Tag im Kindergarten lassen.“ (Frau D.)

Frau D. plant, ab Schulbeginn der älteren Tochter auch die Betreuungszeit des jüngeren Sohnes im Kindergarten eventuell zu verlängern. Dadurch hätte sie dann die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit etwas auszudehnen. Herr D., der seit dem 15. Lebensmonat der Tochter in Elternteilzeit war, hat seine Arbeitszeit aus beruflichen und finanziellen Gründen wieder auf Vollzeit ausgedehnt.

Also ich habe jetzt grad von 10 auf 15 Stunden aufgestockt, und – ja, ich mag sie nicht den ganzen Tag im Kindergarten lassen. Ich hole sie zwei Tage vor dem Essen ab und drei Tage um 14:30 Uhr. Das funktioniert super und das möchte ich mir so beibehalten. Jetzt vorerst einmal. (Frau D.)

Fallbeispiel:

„dadurch, dass wir nicht beide Vollzeit arbeiten müssen“ (Frau E.)

Herr E. war zwei Monate in Väterkarenz und arbeitet wieder Vollzeit. Frau E. war ein Jahr in Mütterkarenz und ist derzeit im zweiten Jahr einer unbezahlten Karenz. Das Paar führt aus, dass es plant, den Sohn ab 1,5 Jahren stundenweise bei einer Tagesmutter bzw. dann später in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreuen zu lassen. Beide Elternteile führen als Gründe den Wunsch nach Kontakt des Kindes mit anderen Kindern und die Entlastung der Mutter an. Gleichzeitig betont Frau E. aber auch, dass die außerhäusliche Betreuung auf ein paar Stunden beschränkt sein soll, und dies aufgrund ihrer Erwerbssituation auch möglich ist.

„Aber ich denke mir, wenn er am Vormittag drei, vier Stunden dort hingehet und ich ihn dann wieder zu Mittag abhole. Also es soll bei uns nicht dieses Abschieben sein und dadurch, dass wir nicht beide Vollzeit arbeiten müssen, sind wir auch nicht angewiesen, ihn bis fünf Uhr dort zu lassen. (Frau E.)

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/>.

¹ Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society* 4(2), 139-158.

² Crompton, Rosemary (2006): *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge University Press.

Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Väterteilleitzeit: Umsetzung und Hindernisse. 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.

