

VÄTERKARENZ: Hindernisse und Grenzen

Bei der Umsetzung von Karenzplänen stoßen Männer auf verschiedenen Ebenen auf Barrieren, Herausforderungen und Grenzen. Manche davon erschweren, manche verunmöglichen aus Sicht von Vätern eine Karenz. Manche verhindern zwar nicht die Karenz an sich, wohl aber die gewünschte Dauer der Inanspruchnahme. Viele dieser Hindernisse und Herausforderungen treffen Frauen in ähnlicher Weise. Im Folgenden liegt der Fokus gezielt auf Vätern, wenn Hindernisse auf der Ebene der Regulierung, des Paares und des Arbeitgebers erörtert werden.

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>

Komplexität der Regelungen: Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Die Tatsache, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Elternkarenz vom Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld getrennt ist, sowie die extreme Komplexität der unterschiedlichen Varianten der Kinderbetreuungsgeldregelungen (einschließlich der Zuverdienstgrenze) führen einerseits dazu, dass die Informationsbeschaffung für Eltern schwierig ist. Andererseits können in manchen Fällen Karenzwünsche aufgrund fehlender Information auch nicht umgesetzt werden.

Informationsdefizite und ihre Folgen

Manche Paare verstehen erst spät den Unterschied zwischen Karenz und Kinderbetreuungsgeld. Andere haben aufgrund spezieller Situationen – zum Beispiel häufige Wechsel ihres Erwerbsausmaßes in der Vergangenheit, oder Erwerbstätigkeit über Staatsgrenzen hinweg – große Schwierigkeiten, herauszufinden, welche Regelungen für sie gelten. Das macht generell die Planung schwierig und kann bedeuten, dass Entscheidungen unter großer Unsicherheit getroffen werden müssen. Auch Fragen der Mitversicherung in der Sozialversicherung – und die damit verbundene Abhängigkeit vom Partner bzw. der Partnerin – beschäftigen Paare. Ein weiteres Problem dabei sind die geteilten Zuständigkeiten von Ministerien, Krankenkassen etc. In einzelnen Fällen kann dies alles auch dazu führen, dass eine gewünschte Teilung der Karenz zwischen den Eltern nicht umsetzbar ist.

Fallbeispiel:

**„weil wir nicht wussten, dass das Betreuungsgeld und die Karenz zwei Paar Schuhe sind“
(Frau E.)**

Paar E. berichtet, dass die Informationsbeschaffung betreffend Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldmodelle langwierig war und die Regelungen schwer zu verstehen und zu interpretieren sind.

Wir haben auch einen Kurs, einen Abend gehabt, einen Nachmittag, um uns wegen Karenzgeld und den ganzen Modellen zu informieren – bei der Arbeiterkammer. Den haben wir gemacht. Das war sehr viel Information innerhalb von zwei Stunden und es ist so komplex, dass es gar nicht so einfach war. Also jemand, der nicht so gut Deutsch spricht oder sich ein bisschen schwerer tut ... Also es war für uns schon sehr, sehr anspruchsvoll, da irgendwie das richtige Modell, das für einen am besten passt. Weil man muss das wirklich alles durchspielen, dass man wirklich die beste Möglichkeit hat. Es gibt so viele Hintertürchen und das muss man irgendwie schauen, dass man die findet. (Frau E.)

Man kriegt die Informationen über das Kinderbetreuungsgeld schon online – das kann man schon alles einsehen, aber so richtig interpretiert, wie es dann wirklich richtig ist – ist schon schwer. (Herr E.)

Frau E. weist auch darauf hin, dass der Unterschied zwischen arbeitsrechtlichem Anspruch auf Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld vor dem Besuch der Informationsveranstaltung für sie nicht klar war.

Zu dem Vortrag der Arbeiterkammer wollte ich vorhin noch sagen, dass das für uns sehr aufschlussreich war, weil wir nicht wussten, dass das Betreuungsgeld und die Karenz zwei Paar Schuhe sind. (Frau E.)

Fallbeispiel:

**„Das haben wir irgendwie überhaupt nicht so verstanden gehabt, nicht so gecheckt.“
(Herr I.)**

Paar I. berichtet, dass Herr I. nicht nur beim zweiten, sondern auch beim ersten Kind in Väterkarenz gehen wollte. Da seine Frau aber nicht in Karenz war, sondern Kinderbetreuungsgeld neben ihrer Teilzeitbeschäftigung bezogen hatte, hätte er dies den gesetzlichen Regelungen zufolge unmittelbar nach dem Mutterschutz tun müssen. Dies hatte Paar I. aber nicht gewusst. Herr I. wollte nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug von Frau I. Väterkarenz in Anspruch nehmen.

Genau, es ist nicht gegangen. Der Hans ist ja nur bei der Lea in Karenz gegangen – und zwar direkt nach dem Mutterschutz. Ich bin bei beiden Kindern – ich war nicht in Karenz – ich habe, dadurch dass meine Arbeitszeiten sehr günstig sind oder ich sehr wenig gearbeitet habe – ich habe das ganz reduziert – ist das gut gegangen und dann war es nur möglich, dass der Hans direkt nach dem Mutterschutz in Karenz geht. Das haben wir beim Konstantin versemmt – da haben wir uns zu wenig erkundigt. Da war das irgendwie – ich habe so viel gearbeitet und mir war so schlecht in der Schwangerschaft. Ich habe mich damit noch nicht beschäftigt. Und dann war es schon vorbei schon wieder. (Frau I.)

Das haben wir irgendwie überhaupt nicht so verstanden gehabt, nicht so gecheckt – und auf jeden Fall war das nachher dann (...). Ja, ich habe aber trotzdem geglaubt, dass das so funktioniert. Das habe ich erst eben mitten drinnen nachher dann so – bin ich draufgekommen: ‚Mist – geht gar nicht‘. Weil ja

Karenz und Kinderbetreuungsgeld komplett voneinander gekoppelt ist. Das hat eben eines mit dem anderen nichts zu tun. Ja, da haben wir auch – oder nicht gut zugehört – ich weiß es nicht. (Herr I.)

Fallbeispiel:

„Es ist wirklich ein Dschungel an Informationen.“ (Frau A.)

Paar A. hat beim ersten Kind das einkommensbezogene Kinderbetreuungsgeld gewählt und hat das nun auch beim zweiten Kind wieder vor. Selbst, als es nur mehr wenige Wochen bis zur Geburt sind, wissen Herr und Frau A. nicht genau, wie hoch das Kinderbetreuungsgeld diesmal sein wird – obwohl sie grundsätzlich gut informiert sind und sich auch schon beraten lassen haben. Da Frau A. zwischen den beiden Karenzen nur im Ausmaß von zehn Stunden erwerbstätig war, wissen sie nicht genau, welches Einkommen als Grundlage herangezogen wird.

Also in zwei, drei Wochen werden wir – es ist irrsinnig kompliziert. Ich frage mich nur, wie das Leute meistern, die sich nicht erkundigen oder weniger Zugang haben – es ist wirklich ein Dschungel an Informationen. Für jedes Segment ist eine andere Institution zuständig. Für das Wochengeld das Gesundheitsministerium bzw. die WGKK – vom Kinderbetreuungsgeld redet die Arbeiterkammer, redet das Sozialministerium – es ist konfus. Ja, es ist ziemlich verwirrend. Jetzt haben wir gesagt: ja, warten wir es ab – es wird so, wie es wird. (Frau A.)

Fallbeispiel:

„Das sagt dir keiner.“ (Frau I.)

Auch bei der Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld kommt es zu Informationsschwierigkeiten. Herr und Frau I. weisen darauf hin, dass es ihnen im Vorfeld nicht gelungen ist, eine definitive Aussage zum genauen Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld zu erhalten. Dies ist besonders problematisch, weil bei bereits geringfügiger Übertretung der Zuverdienstgrenze das gesamte Kinderbetreuungsgeld eines Kalenderjahres zurückgezahlt werden muss.

Du darfst ungefähr 1.160,-- Euro brutto verdienen, dass sich das ausgeht mit diesen 16.200,-- Euro pro Jahr. Das ist ziemlich kompliziert. Das sagt dir keiner. Das ist unmöglich. Du kannst es nicht im Internet finden. Du fragst bei der Personalabteilung – die waren damit überfordert – die haben es nicht gewusst. Wir haben uns dann irgendwie mit dem Taschenrechner hin und haben gesagt: ‚na, dann tun wir lieben ein bissl weniger, dass es sich ausgeht‘. Also da müsste es doch auf Knopfdruck irgendwas geben, wo ich eintragen kann und dann funktioniert das. (Frau I.)

Herr I. hatte das gleiche Problem. Er wollte sich erkundigen, wieviel er maximal arbeiten darf, um trotzdem das Kinderbetreuungsgeld zu bekommen. Die Personalabteilung bei seinem Arbeitgeber konnte ihm das aber nicht sagen.

Bei mir war zuerst einmal auch der Plan, noch mehr zu reduzieren – wir verdienen, sagen wir, so und so – es geht sich aus, was wir verdienen, mehr brauchen wir nicht. Bin ich ins Personalbüro gegangen, habe gesagt: ‚wieviel‘ – eben weil ich versuchen wollte, das auch mit Kinderbetreuungsgeld – dass sich das nachher dann auch für mich ausgeht, wenn ich das Ganze dann in dieser Zeit mache – ‚wieviel darf ich

arbeiten, damit sich das nachher dann ausgeht' – unmöglich, es war unmöglich, da eine Antwort zu bekommen. (Herr I.)

Normative Wirkung der Darstellung der Kinderbetreuungsgeldmodelle

Bei der Beschreibung der Entscheidungsfindung auf Paarebene fällt auf, dass Paare immer wieder davon ausgehen, dass der gesetzliche Anspruch von Vätern auf Kinderbetreuungsgeld gleichgesetzt wird mit den in den Modellvarianten addierten Monaten. Die Möglichkeit einer anderen Aufteilung des Kinderbetreuungsgeldes – etwa 50:50 – ist entweder nicht bekannt, oder die normative Wirkung der Darstellung ist derart groß, dass eine gleichmäßigere Aufteilung gar nicht angedacht wird.

Frau H., dzt. Hausfrau

„Wir haben ja dieses lange Modell gewählt, dieses 30 plus 6 – also wo man 2 ½ Jahre daheim sein kann – ein Elternteil und ein halbes Jahr dann der andere Elternteil.“

Da im Jahr 2017 ein neues Kinderbetreuungsgeldmodell eingeführt wurde, hat sich auch die Darstellung der Varianten geändert. Es ist aber weiterhin wichtig darauf zu achten, dass die Darstellung nicht nahelegt, dass dem Vater nur die zusätzlichen Monate zustehen würden.

Entscheidungsprozesse im Paar

Option für Männer – Pflicht für Frauen

Insgesamt bleibt die Väterkarenz für Männer derzeit eine Option, während die Mütterkarenz für Frauen weiterhin als Selbstverständlichkeit und Pflicht gilt, wenn der Vater sich nicht dafür entscheidet.¹ Auf gesellschaftlicher Ebene ändert daher die Väterkarenz zwar die Beteiligungsmöglichkeiten des Vaters, aber nicht die strukturelle Hauptzuständigkeit der Mutter. Für einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel braucht es folglich noch weitreichende Veränderungen in Hinblick auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Zuständigkeiten.

Frau A., Angestellte

„Vorgestellt haben wir uns das so, wie wir das auch beim ersten Kind gemacht haben. Also das Modell 12 plus 2, beziehungsweise, dass ich 12 Monate in Karenz gehe und der Papa dann zwei Monate. Geplant ist es, dass er im Anschluss diese zwei Monate nimmt.“

In den Fallstudien werden zwei unterschiedliche Dynamiken sichtbar: Auf der einen Seite haben Frauen einigen Raum, über ihre eigene Karenzdauer auf Paarebene zu entscheiden – manchmal auch anders, als der Partner es gerne hätte. Auf der anderen Seite bleiben sie aber die selbstverständlich Verantwortlichen für jene Karenzzeit, die der Partner *nicht* in Anspruch nehmen möchte.

Fallbeispiel:

„Für mich war es schon ein bisschen ein Schock.“ (Frau A.)

Herr A. entscheidet sich bei seinem zweiten Kind entgegen der geplanten Aufteilung gegen eine Karenz. Hintergrund sind Umstrukturierungen im Betrieb und der Eindruck von Herrn A., dass eine Karenz zum aktuellen Zeitpunkt seinem beruflichen Fortkommen schaden könnte. Frau A. hat seine Karenz sowohl beim ersten Kind (damals hat er zwei Monate Karenz in Anspruch genommen) als auch beim zweiten Kind unterstützt und befürwortet. Die Entscheidung gegen die Karenz traf Herr A. aber im Wesentlichen allein und obwohl Frau A. darüber nicht glücklich war. Die gemeinsame Zeit als Familie beim ersten Kind, als Herr A. in Karenz war und sie nur kurze Teilzeit arbeitete und ebenfalls viel zuhause war, hatte Frau A. sehr genossen und sich beim zweiten Kind auch schon darauf gefreut.

(...) für mich war es plötzlich. Ja, er hat sich wahrscheinlich länger darüber Gedanken darüber gemacht, ohne mir das zu sagen, weil er wahrscheinlich auch – ja, er hat gewogen: Ja oder nein? Und für mich war es schon ein bisschen ein Schock. (lacht) Nicht, weil ich glaube, dass ich das – ich habe mich nur irrsinnig darauf gefreut, also nur deswegen. Und ich habe schon geplant: Ja, wie könnten wir die Zeit nützen? Und was könnten wir da machen? Und, ja, nur deswegen finde ich es schade. Für mich ist es schon eine große Veränderung. (Frau A.)

Wünsche der Mütter und Ansprüche an das Stillen

Geprägt wird die Aufteilung der Karenz auch davon, welche Vorstellungen ein Paar vom Stillen in den ersten Lebensmonaten hat. Wenn die Mutter, der Vater oder beide Elternteile es für wichtig halten, dass das Kind eine bestimmte Zeit lang gestillt wird, richten sie die Karenz so ein, dass zumindest in dieser Zeit auf jeden Fall die Mutter in Karenz ist. Die Wichtigkeit des Stillens wird dabei nicht immer nur von der Mutter betont. In einer Fallstudie etwa findet vor allem der männliche Partner es wichtig, dass das Kind eine bestimmte Zeit lang gestillt wird – und wäre nicht damit einverstanden, wenn seine Partnerin kürzer in Karenz ginge oder nicht stillen würde.

Für manche Mütter ist es auch schwierig, ihre Mutterrolle und ihr Bedürfnis, möglichst viel Zeit mit dem Kind zu verbringen, soweit einzuschränken, dass auch Väter mehr Zeit der Elternkarenz in Anspruch nehmen können. Auch hier wird das Stillen zu einem zentralen Argument.² Der Wunsch von Müttern, länger in Karenz zu gehen, kann vor allem in kurzen Kinderbetreuungsgeldmodellen durchaus auch die Möglichkeiten der Väter einschränken. Die Väter in den Fallstudien äußern aber auch über weite Strecken keine Unzufriedenheit damit.

Die Zeit der Elternkarenz wird vielfach aber auch ganz selbstverständlich als Zeit der Mütter verstanden. Diese sind dann einerseits implizit verpflichtet, sich in den ersten Monaten (manchmal auch Jahren) hauptsächlich um das Kind zu kümmern, ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken und Mütterkarenz in Anspruch zu nehmen. Umgekehrt scheinen Mütter damit auf Paarebene mitunter auch im „Besitz“ der Elternkarenzzeit zu sein und dürfen über die Dauer der Mütterkarenz entscheiden,³ woran dann oft auch die Dauer der Väterkarenz

gekoppelt ist – vorausgesetzt, für den Vater stellt diese überhaupt eine Option dar. In keinem der untersuchten Paare wollte eine Frau ihren Partner zur Karenz drängen, auch wenn sie diese befürwortete.

Fallbeispiel:

„Da hätte ich mir schwer getan.“ (Frau D.)

Für Frau D. wäre es ein Problem gewesen, hätte Herr D. länger als drei Monate der Elternkarenzzeit in Anspruch nehmen wollen. Sie führt dafür das Stillen als Grund an. Sie findet es aber auch schwierig, sich vorzustellen, was sie beruflich während einer längeren Karenz von Herrn D. gemacht hätte.

Da hätte ich mir schwer getan. Nein. Ich finde es toll, dass Männer in Karenz gehen können – ja – aber trotzdem: ich stille das Kind und habe irgendwie trotzdem mehr – da bin ich sicher noch ein bissl altmodisch, vom Ansatz her. Aber ich weiß zum Beispiel von einer Bekannten von mir, deren Freundin sehr emanzipiert ist. Die hat nicht gestillt – aus dem heraus, weil sie findet, dass der Mann dasselbe Versorgungsrecht um das Kind haben sollte. Ich finde das einfach einen Schwachsinn. Es ist nachgewiesen, dass Stillen das Beste für das Kind ist. (Frau D)

Es ist halt auch schwierig. Mir war klar – ich möchte 2 Jahre eigentlich jetzt mehr zu Hause sein. Und wenn jetzt diese 6 Monate mein Mann voll daheim gewesen wäre, was hätte ich dann gemacht in den sechs Monaten? – Hätte ich wieder voll gearbeitet und dann aber wieder stark reduziert. (Frau D.)

Fallbeispiel:

„Du wärst ja vielleicht noch länger gegangen.“ (Frau B.)

Frau B. lehnt eine längere Väterkarenz im Interview damit ab, dass es besser und einfacher ist, wenn sie wegen des Stillens zuhause ist, und betont, dass sie sich auf die Zeit zuhause freut. Ihr Partner geht nach ihrer Karenz vier Monate in Karenz – und danach geht noch einmal Frau B. Herr B. hätte sich auch eine längere Karenz vorstellen können. Hier hat sich aber Frau B. durchgesetzt, die restlichen Monate in Anspruch nehmen zu dürfen. Herr B. zeigt sich dafür jedoch verständnisvoll, während Frau B. wiederum bereit ist, ihm bei einem zweiten Kind mehr entgegenzukommen.

Und du wärst ja vielleicht noch länger gegangen, gell. (Frau B.)

Ja. (Herr B.)

Da habe ich dich nicht gelassen. Ja, vielleicht müssen wir dann, wenn wir wirklich noch ein Kind kriegen, vielleicht wirklich das gleich fairer, wenn du sagst, du willst wirklich länger. (Frau B.)

Nein, für mich passt das schon. (Herr B.)

(...) Das ist eher auf meinem Mist gewachsen, ja, muss ich sagen. Also du wärst schon geblieben. (Frau B.)

Der Partnerschaftsbonus, der in den neuen Kinderbetreuungsgeldmodellen vorgesehen ist, wäre für Herrn und Frau B. ein Anreiz, den Kinderbetreuungsgeldbezug bei einem weiteren Kind noch gleichmäßiger aufzuteilen, bringt das Paar im Interviewgespräch ein.

Fallbeispiel:

„Es ist ein Geschenk an mich“ (Herr J.)

Frau J. spricht im Zusammenhang mit der zweimonatigen Väterkarenz von einem „Angebot“ an ihren Mann. Herr J. meint, dass die Väterkarenz ein Geschenk für ihn sei, um die Beziehung zu seinem Kind zu stärken. Das sagt etwas darüber aus, dass Väterkarenz keine Selbstverständlichkeit ist.

Und so ist auch die Karenz jetzt und das Angebot an ihn, ob er das möchte. (Frau J.)

Ja. Es ist ein Geschenk an mich und weniger – einfach nicht in irgendeiner Art und Weise – sondern es ist ein Geschenk, dass ich mich jetzt einmal einkriege und eine Zeitlang mit unserer Tochter gemeinsam den Alltag verbringe. (...) Es ist eine geschenkte Zeit, die in gewisser Weise auch die Beziehung zwischen Kind und Vater verstärken sollte. (Herr J.)

Einkommensungleichheit als wichtiger – aber widersprüchlicher – Faktor

Die geschlechtsspezifische Einkommensschere (Gender Pay Gap) auf der gesellschaftlichen Ebene spiegelt sich auch auf der Ebene der Einkommensunterschiede in verschiedenen geschlechtlichen Paaren wider: Oft haben Männer in einem Paar ein höheres Einkommen als ihre Partnerinnen. Damit wird häufig begründet, warum Männer nicht oder nur kurz in Karenz gehen. Das Schließen der Einkommensschere ist daher auf gesellschaftlicher Ebene essentiell, um eine wirkliche Entscheidung im Paar überhaupt erst zu ermöglichen.

Gleichzeitig dürfen Einkommensunterschiede als Erklärung für die Aufteilung von Karenz und Erwerbsarbeitszeit aber auch nicht überbewertet werden. In Paaren, in denen die Frau ein höheres Einkommen hat, oder beide gleich viel verdienen, nimmt nämlich nicht automatisch der männliche Partner die (längere) Karenz in Anspruch. Das Einkommen kann also nicht alles erklären, sondern unterschiedlichste Aspekte – vor allem der Wunsch, eine bestimmte Zeit lang zu stillen und geschlechtsspezifische Vorstellungen von Elternschaft – spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.⁴ Nichtsdestotrotz trägt es zur Umsetzung einer Teilung der Karenz bei, wenn die PartnerInnen in einem Paar etwa gleich viel verdienen oder aber die Frau ein höheres Einkommen hat als der Mann.

Fallbeispiel:

„Wir verdienen eigentlich ziemlich gleich viel.“ (Frau B.)

Herr und Frau B. haben beide überdurchschnittlich hohe Einkommen. Frau B. verdient 5.500,- Euro brutto, Herr 2 4.700 brutto plus Zulagen und Prämien. Insgesamt verdient Frau B. etwas mehr als ihr Partner. Das wird aber nicht zum Anlass genommen, dass Herr B. länger in Karenz geht als Frau B. Gleichzeitig wird Verständnis dafür ausgedrückt, dass Paare, bei denen der Mann mehr verdient, die Karenz nicht teilen. Dieses Argument wendet das Paar aber nicht auf die eigene Situation an.

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Hindernisse und Grenzen

Ich verstehe gewisse Arbeitskollegen, die gesagt haben, sie gehen nicht in Karenz, weil es finanziell unsinnig ist, weil die so eklatant viel mehr verdienen als die Frau – da macht es einfach keinen Sinn. Das ist finanziell nicht möglich. Aber bei uns ist das fast eher umgekehrt – ist ziemlich gleich. (Herr B.)

Ich verstehe es irgendwie auch, dass man, wenn man schon sagt, dass der Mann zum Beispiel so viel verdient, dass dann die Frau eher daheim bleibt. Wenn es wirklich so ist, dann verstehe ich es auch. Dann finde ich auch, dass die Frau mehr daheim machen soll. Das ist bei uns halt irgendwie nicht der Fall. Wir verdienen eigentlich ziemlich gleich viel. (Frau B.)

Dass Frau B. länger in Karenz geht als Herr B., begründet Herr B. mit biologischen Zuschreibungen an die Mutter.

Ich weiß nicht, ob wir jetzt explizit darüber geredet haben, aber dass man irgendwie so 1 ½ Jahre plus/minus ungefähr anpeilt und das uns irgendwie bestmöglich aufteilen. Für mich ist der Grund, wieso du länger daheim bist, ist einfach – ja, Mutter/Kind ist halt am Anfang ein anderes Bedürfnis als zwischen Vater und Kind – von der Natur her. Und deswegen macht das irgendwie mehr Sinn einfach, glaube ich. (Herr B.)

Fallbeispiel:

„Weil wir das Glück haben, dass ich recht gut verdiene.“ (Herr E.)

Herr E. führt seinen besseren Verdienst als Grund dafür an, dass Frau E. nach der einjährigen Mütterkarenz und seiner zweimonatigen Väterkarenz noch ein Jahr unbezahlte Karenz in Anspruch nehmen wird.

Was auch der Grund ist, warum es uns leichter gefallen ist, acht Monate oder ein Jahr nach dem 1-Jahr-Kinderbetreuungsgeld noch unbezahlt sozusagen in Karenz zu gehen. Weil wir halt das Glück haben, dass ich recht gut verdiene und dass wir das glaube ich so recht ausgleichen können.“ (Herr E.)

Der höhere Verdienst von Frau E. wird aber auch als Grund dafür angeführt, warum sie länger in Karenz ist und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bezogen wird. Durch das hohe Einkommen ist dann auch die Geldleistung entsprechend hoch.

Fallbeispiel:

„Finanziell war es gut.“ (Frau E.)

Herr E. nimmt beim zweiten Kind keine Elternkarenz mehr in Anspruch, weil er nach der Väterkarenz beim ersten Kind berufliche Nachteile hatte und das familiäre Arrangement – er hat nach der Väterkarenz seine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduziert und ist in Elternteilzeit – aus seiner Sicht so gut passt. Frau E. begründet ihre einjährige Mütterkarenz u.a. mit dem Anspruch auf ein hohes Kinderbetreuungsgeld aufgrund ihres hohen Einkommens vor der ersten Mütterkarenz.

Finanziell war es wie gesagt gut, ich habe beim zweiten Kind noch einmal dasselbe [einkommensabhängige] Kinderbetreuungsgeld gekriegt wie beim ersten. Da gibt es ja so eine Günstigkeitsrechnung. Da habe ich dann plötzlich mehr gehabt, als ich dazwischen gehabt habe und da haben wir dann gesagt, das passt auch gut. (Frau E.)

Unternehmensebene: Angst vor Konsequenzen und fehlendes Karenzmanagement

Verzicht auf eine Karenz aus Furcht vor Konsequenzen

Väter reflektieren stark, wie eine Karenz oder auch eine Arbeitszeitreduktion sich auf ihr berufliches Fortkommen, ihre Karriere oder ihre Beschäftigungssicherheit auswirken würde. Dies ist ein wichtiger Aspekt in der Entscheidungsfindung.⁵ Frauen dagegen nehmen Karenz und/oder Teilzeit in der Regel jedenfalls in Anspruch, auch wenn sie mit negativen beruflichen Folgen rechnen.

Männer sind – wie auch Frauen – in manchen Fällen mit beruflichen Nachteilen konfrontiert, wenn sie in Karenz gehen. Allerdings zeigen die Fallstudien, dass auch schon befürchtete oder erwartete Nachteile Männer davon abhalten können, Karenz (oder auch Elternteilzeit) in Anspruch zu nehmen: Manchmal schrecken Männer bereits aus Angst vor negativen Reaktionen davor zurück, in Karenz zu gehen oder den Wunsch danach überhaupt nur anzusprechen. Das heißt, auch bei befürchteten Nachteilen müsste angesetzt werden – etwa in der Kommunikation auf Unternehmensebene. Gleichzeitig zeigen Fälle von Männern, die in Karenz gehen, dass Nachteile keineswegs auftreten müssen.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass zwischen erfahrenen und befürchteten Nachteilen einer Väterkarenz stärker unterschieden werden muss – ebenso wie zwischen unterschiedlichen Arten von Nachteilen: Bei manchen Männern geht es um Karrierenachteile, bei anderen eher um die Stimmung im Betrieb, bei wieder anderen um existenzielle Sorgen oder um den Verlust des Arbeitsplatzes an sich.

Fallbeispiel:

„Niemand hat mir was gesagt, aber ich merkte das.“ (Herr A.)

Herr A. plant beim ersten Interview vor der Geburt seines zweiten Kindes noch, in Karenz gehen, wie er das auch schon bei seinem ersten Kind für zwei Monate getan hat. Beim zweiten Interview, nach der Geburt des Kindes, berichtet er dann, dass er sich inzwischen dagegen entschieden hat. Seine Entscheidung erklärt Herr A. damit, dass derzeit große Umstrukturierungen beim Arbeitgeber stattfinden, die für ihn auch mit einem Karriere- und Gehaltssprung verbunden sein können. In dieser entscheidenden Phase wagt er nicht, in Karenz zu gehen, da er befürchtet, dass das seine Aussichten verschlechtern würde.

Nein, nicht mehr, weil sich die Situation in der Firma geändert hat und die gesamte finanzielle Situation. Da habe ich meinen Anspruch auf – da habe ich da dementsprechend ein bisschen mehr Geld angefordert. Und jetzt sind wir auch im Gespräch über das Gehalt. Ja, und mit den Projekten weiß ich nicht, wie sich das Ganze dann auswirken würde, wenn ich dann in der Mitte der Gespräche, sozusagen, wenn ich jetzt in Karenz gehen würde. (Herr B.)

Als einen weiteren Grund für den Verzicht auf die Karenz gibt Herr A. an, dass seine Arbeitgeber diesmal ganz anders reagiert haben als beim ersten Kind. Während sie ihn beim

Fallstudien mit Elternpaaren: Ergebnisse und Fallbeispiele

Väterkarenz: Hindernisse und Grenzen

ersten Kind noch zu einer Karenz ermuntert haben, spürte Herr A. diesmal keine Unterstützung. Es wurde zwar nie offen etwas gegen die Karenz gesagt – weder gegen die erste, noch eine mögliche zweite –, aber Herr A. nahm eine unausgesprochene Ablehnung wahr.

Genau, niemand hat mir was gesagt, aber ich merkte das... (Herr A.)

Auch als er ankündigte, dass sein zweites Kind unterwegs war, wurde Herr A. durchaus auf eine Karenz angesprochen. Er fühlte sich aber nicht *ermutigt*.

Nein, die haben mich eigentlich, die haben mich – ein- oder zweimal haben sie mich so eh schon gefragt. Aber es war keine Begeisterung da drinnen. Es war irgendwie so: ‚Hast du vor, wieder in Karenz zu gehen?‘ Und da habe ich bemerkt, dass es nicht so ist wie beim ersten Mal. Und vielleicht habe ich mir das eingebildet. Ja, vielleicht war es nicht so. Aber ich – beim ersten Mal war alles irgendwie anders. (Herr A.)

Wenig Erfahrung mit Väterkarenz

Besonders in Unternehmen mit wenig Erfahrung mit Karenzen – was besonders in männerdominierten Branchen der Fall sein kann – bzw. einem Mangel an Karenzmanagement und Kompetenz im Umgang mit beruflichen Auszeiten kann eine Karenzankündigung für negative Reaktionen sorgen.

Fallbeispiel:

„Der Chef ist aus allen Wolken gefallen.“ (Herr B.)

Herr B. kündigte seine Karenz drei Monate vor deren geplantem Beginn im Betrieb an. Die Reaktion war äußerst überrascht und sehr negativ. Herr B. vermutet, dass die Frage des Ersatzes der Hintergrund war.

Prinzipiell habe ich drei Monate vorher die Karenz angemeldet für den [Monat]. Das war schon einmal so, dass der Chef da irgendwie anscheinend – ich war nicht dabei im Büro – aus allen Wolken gefallen ist. Für den war das überhaupt nicht präsent, dass es sowas gibt – keine Ahnung warum. Wahrscheinlich hat er ein bisschen Panik geschoben, weil er nicht gewusst hat, wie er mich da in [Arbeitsort] da ersetzen will. Ich weiß es nicht. (Herr B.)

Erfahrene Nachteile – Verzicht auf weitere Karenz

Manche Väter machen auch tatsächlich negative Erfahrungen im Unternehmen während der Väterkarenz – etwa Versetzungen auf andere Positionen, wie das auch Frauen in Karenz oft widerfährt. Das kann die Auswirkung haben, dass sie sich bei einem weiteren Kind eine nochmalige Väterkarenz gründlich überlegen bzw. sich dagegen entscheiden.

Fallbeispiel:

„Ich wollte dann nicht noch einmal in einer anderen Abteilung landen.“ (Herr D.)

Nach der Rückkehr aus der dreimonatigen Väterkarenz wurde Herr D. in eine andere Abteilung versetzt, obwohl die Väterkarenz mit Wohlwollen des Unternehmens beansprucht wurde. Herr D. wurde während seiner Karenzzeit auch nicht über die

bevorstehende Versetzung informiert. Herr D. nimmt an, dass diese Versetzung aufgrund der beanspruchten Väterkarenz bzw. seiner dreimonatigen Abwesenheit erfolgte.

Würde ich schon sagen – sicher. Ich war drei Monate nicht da. (Herr D.)

Herr D. nimmt daher beim zweiten Kind keine Väterkarenz mehr in Anspruch, bleibt allerdings in Elternteilzeit, die er nach der ersten Väterkarenz angetreten hat. Als Grund führt Herr D. neben der nun bereits gut eingespielten Arbeitsteilung mit seiner Partnerin die negative Erfahrung mit der Väterkarenz beim ersten Kind an.

Ja, aus dem Grund, weil das so gut funktioniert hat und ich wollte dann beim zweiten Kind – ich wollte dann nicht noch einmal in einer anderen Abteilung landen. Weil da hat es mir dann wirklich gut gefallen. (Herr D.)

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: Hindernisse und Grenzen

1

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

2

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

Ehnis, Patrick (2008): Hegemoniale Mütterlichkeit. Vom selbstverständlichen Einverständnis in die geschlechtstypischen Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes, in: *Marburger Gender-Kolleg (Hg.): Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 56-70.

Flaake, Karin (2014): *Neue Mütter – neue Väter: Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

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.

3

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.

4

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

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

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

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

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

5

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

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

Mairhuber, Ingrid/Papouschek Ulrike/Sardadvar, Karin (2010): *Arbeitsmarktstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien. Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit*. FORBA-Forschungsbericht 12/2010, Endbericht für und gefördert vom Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 5, Finanzwesen (Referat für Statistik und Analysen). Wien: FORBA.

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

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

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

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

Empfohlene Zitierweise:

Mairhuber, Ingrid; Sardadvar, Karin (2017): Väterkarenz: Hindernisse und Grenzen. 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.

