

Forschungsprojekt **Work Changes Gender**
Neuorientierung männlicher Lebensweisen, Neue Formen der Arbeit, Chancen für
die Gleichstellung der Geschlechter

Beitrag Margareta Kreimer (volkswirtschaftliche Expertin)

Teil I. Väterkarenz

Übersicht

1. Ist-Zustand Österreich und Rahmenbedingungen.....	2
1.1 Elternkarenz in Österreich: Daten	2
1.2 Elternkarenz in Österreich: Rahmenbedingungen	4
1.3 Elternkarenz in Österreich: Sozial- und familienpolitische Einordnung.....	8
2. Sollzustand – Perspektiven – Vorbilder	12
2.1 Warum entscheiden sich Väter für die Inanspruchnahme von Karenz?	13
2.2 Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz	14
<i>Kürzere Karenzzeiten.....</i>	14
<i>Bindung an Einkommen</i>	15
<i>"Je kürzer, desto höher".....</i>	16
<i>Individuelle Karenzrechte bzw. „Zwangskarenz“</i>	16
<i>Teilzeitkarenz</i>	17
<i>Zur Bedeutung der Infrastruktur - institutionelle Kinderbetreuung</i>	19
Literatur.....	19

Teil I: Väterkarenz

1. Ist-Zustand Österreich und Rahmenbedingungen

1.1 Elternkarenz in Österreich: Daten

Elternkarenz wird in Österreich fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, kaum 2 % aller KarenzgeldbezieherInnen sind Männer. Dabei haben Väter bereits seit 1990 die Möglichkeit, in Karenz zu gehen.

Tabelle 1: KarenzgeldbezieherInnen 1990 - 2001 (Jahresdurchschnittswerte)

Jahr	gesamt	Männer	Männer- anteil in %	Frauen
1990	46.328	83	0,18	46.245
1991	59.868	328	0,55	59.540
1992	106.195	781	0,74	105.414
1993	117.704	920	0,78	116.784
1994	121.268	1.014	0,84	120.255
1995	120.721	1.044	0,86	119.677
1996	118.254	1.070	0,90	117.184
1997	112.243	1.069	0,95	111.174
1998	89.264	1.317	1,48	87.947
1999	79.409	1.339	1,69	78.070
2000	78.278	1.453	1,86	76.825
2001	77.192	1.598	2,07	75.594

Quelle: 1990 - 1998: Schweitzer 2000, 30.
1999 - 2001: AK 2002, 385.

Eine besondere Rolle kam den Vätern - theoretisch - ab Juli 1997 zu, als im Zuge der Strukturanpassungsgesetze 1995 und 1996 6 Monate der zweijährigen Karenzzeit für sie quotiert wurden: Die Gewährung des Karenzgeldes wurde auf 1,5 Jahre beschränkt, es sei denn, der zweite Partner nimmt ein weiteres halbes Jahr in Anspruch. Diese Regelung bedeutete in der Praxis jedoch nur eine de facto Verkürzung der Karenzzeit auf 1,5 Jahre, die Anzahl der Väter in Karenz stieg nur minimal von knapp 1 % 1997 auf knapp 1,5 % 1998 (vgl. Tab. 1).

Fast alle anspruchsberechtigten Frauen nehmen die Karenzierungsmöglichkeit auch tatsächlich wahr. Die Quote der Inanspruchnahme ist dementsprechend hoch: zwischen 93,4% (Neyer/Wiederschwinger 1990) und 96% (Gisser et al. 1995). Überwiegend tun sie dies in Vollzeitkarenz, der Anteil der Teilzeitkarenzierungen kam nie über 4% aller Karenzierten hinaus (vgl. Tab. 2). Nur ein äußerst geringer Prozentsatz der anspruchsberechtigten Frauen beendet die Karenz frühzeitig, überwiegend wird die gesamte Karenzzeit in Anspruch genommen. Leider liegen nach wie vor keine veröffentlichten Detaildaten zur Situation von KarenzgeldbezieherInnen vor.¹ Aus einigen

¹ Die empirische Analyse wird durch den „statistischen“ Wechsel vom AMS zu den Gebietskrankenkassen Ende der 90er Jahre, durch unterschiedliche Systeme (BeamtenInnen), durch die Führung in der Statistik als „erwerbstätig“, sofern ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht (bis Ende 2001), und nicht zuletzt durch häufige Systemänderungen (Dauer,

bereits älteren Studien ist jedoch bekannt, dass die Wiedereinstiegsprobleme der Frauen nach der Karenz sehr groß sind: Nur knapp ein Drittel der Frauen trat unmittelbar nach Ende des Karenzgeldbezugs wieder ins Erwerbsleben ein, nur ein Teil davon beim alten Dienstgeber (vgl. Neyer et al. 1999).²

Tabelle 2: Profil der Väter in Karenz im Vergleich zu Müttern in Karenz (1998/1999)

Personen in Karenz	Väter	Mütter
Ohne Beschäftigungsverhältnis *	44%	21%
Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz	17%	4%
Bezug des Zuschusses zum Karenzgeld	13%	10%
Alleinstehende ZuschussbezieherInnen	9%	47%

Quelle: Schweitzer 2000, 35. Werte November 1998, * Werte März 1999.

Aus Tabelle 2 wird ersichtlich, dass Väter deutlich häufiger als Mütter aus einer Arbeitslosigkeitsphase heraus Karenz in Anspruch nehmen und dass sie weitaus häufiger die Möglichkeit zur Teilzeitkarenz nutzen. Beispielsweise waren im Jahresschnitt 2000 1.453 Väter in Karenz, 289 (20%) davon in Teilzeitkarenz.³ Auswertungen zeigen auch noch, dass Karenzväter eher das 2. Karenzjahr nutzen als das erste, häufiger einen Zuschuss zum Karenzgeld beziehen und innerhalb der Gruppe der ZuschussbezieherInnen seltener alleinstehend sind als Frauen.⁴

Zu vermuten ist, dass der Männeranteil bei karenzierten BeamtInnen höher ist, allerdings gibt es dazu keine genauen Daten.⁵ 1999 waren rund 3000 BeamtInnen in Karenz, über den Männeranteil liegen derzeit noch keine Informationen vor (beziehungsweise 7/99). Einen Hinweis darauf, dass die relative Sicherheit des Dienstverhältnisses im öffentlichen Sektor einen Einfluss auf den Väteranteil hat, gibt die Arbeiterkammer Wien:⁶ Dort betrug der Anteil der Väter an allen Karenzierten in den vergangenen Jahren 18,6 %. Die Angestellten der Arbeiterkammer sind zwar keine Beamte, aber die Beschäftigungsverhältnisse dürften doch auf Dauer angelegt sein. Die Eigenschaften der Karenzväter in der Arbeiterkammer Wien bestätigen die auch international häufig aufgestellte These, wonach insbesondere Beamte oder Angestellte mit höherer Ausbildung und gut verdienender Partnerin Karenzansprüche wahrnehmen (vgl. Städtner 2002, 11).

Flexibilität,) erschwert. Tatsächlich liegen weder über die Dauerverteilung noch über die Wiedereinstiegsphase interpretierbare Gesamtdaten vor. Durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes mit 1.1.2002 und der damit verbundenen Änderungen kommt es zu einem massiven Systembruch, der eine Vergleichbarkeit mit Daten vor 2002 nur mehr sehr grob zulässt.

² Weitere Studien: Neyer 1996, Schweitzer 2000, für Deutschland: Beckmann/Kurtz 2001, Engelbrech/Jungkunst 2001; Diskussion und Analyse: Schiffbänker 2001, Lamplmayr 2002, Hauder 2001, Schöffl 2000, Städtner 2002.

³ Von den 76.825 Müttern in Karenz waren nur 2.639 in Teilzeitkarenz (Daten aus AK-Wien 2001, Tab. 14).

⁴ Alleinstehende Elternteile und Familien mit niedrigem Einkommen erhalten zusätzlich zum Karenzgeld bzw. ab 2002 zum Kinderbetreuungsgeld (KBG) einen Zuschuss (6,06 Euro täglich). Der Zuschuss muss im Nachhinein bei Überschreiten einer bestimmten Einkommensgrenze zurückbezahlt werden.

⁵ Vor 2002 wurden die Karenzierungen von BeamtInnen über den Dienstgeber abgewickelt, erst mit der Einführung des KBG ist die Sozialversicherungsanstalt des Bundes zuständig für die Auszahlung des KBG.

⁶ Information aus diestandard vom 13. 5. 2002 (vgl. www.diestandard.at).

Daten zur Inanspruchnahme des mit 1.1.2002 eingeführten Kinderbetreuungsgeldes (KBG) liegen aufgrund der kurzen Zeit noch nicht vor. Laut Homepage des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) sind bereits enorme Steigerungen zu verzeichnen.⁷ Das BMSG rechnet mit 129.966 KinderbetreuungsgeldbezieherInnen 2002 und einem Anstieg auf 175.316 bis 2005 (Zum Vergleich: die durchschnittliche Zahl der KarenzgeldbezieherInnen betrug 2001 weniger als 80.000). Worauf diese Schätzungen beruhen und welche Annahmen zur Beteiligung der Väter getroffen wurden, geht aus der Homepage nicht hervor.

1.2 Elternkarenz in Österreich: Rahmenbedingungen

Die derzeitige Karenzregelung in Österreich ist aufgrund der Aufspaltung der zeitlichen Karenzierung und der Geldleistung (Kinderbetreuungsgeld ab 2002) relativ kompliziert. Da bis Ende 2001 zeitliche Karenz und Karenzgeldbezug verknüpft waren (was wohl die bisherigen Erfahrungen von Frauen und Männern in Karenz geprägt hat und hinter den obigen Daten steht), wird im folgenden beides kurz dargestellt:

Karenzregelung bis Ende 2001:⁸

Ab 1990

- Maximal zwei Jahre arbeitsrechtlicher Anspruch auf **Karenzzeit** mit Kündigungsschutz und vierwöchiger Behaltefrist nach Ablauf der Karenzzeit.
- **Voraussetzung:** 52 arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungswochen innerhalb der letzten 24 Monate bei erstmaliger Inanspruchnahme, 20 Wochen innerhalb der vergangenen 12 Monate bei neuerlicher Inanspruchnahme bzw. bei Müttern unter 20 Jahren.
- **Dazuverdienst** während der Karenz: Begrenzt mit der Geringfügigkeitsgrenze zur Sozialversicherung (1998: 278 Euro; 2001 rund 300 Euro).
- **Väterkarenz** (Mindestkarenzzeit 3 Monate und recht strikten Meldefristen, Kein eigenständiger Karenzanspruch der Väter, sondern von Mutter abgeleitet (d.h. diese musste anspruchsberechtigt sein und auf Karenz verzichten)).
- Einkommensunabhängiges (d.h. fixes) **Karenzgeld** (ca. 407 Euro).
- **Teilzeitkarenz** mit halbem Karenzgeld und aliquoter Dauer möglich.
- Unselbständig erwerbstätige Mütter, die die Anspruchsvoraussetzungen für das Karenzgeld nicht erfüllen, können ebenso wie Selbständige und Bäuerinnen die sogenannte **Teilzeitbeihilfe** in der Höhe des halben Karenzgeldes erhalten.

Ab 1. 7. 1997:

- Maximaler Karenzgeldbezug von 2 Jahren nur bei **Aufteilung der Karenz** auf beide Elternteile, ein Elternteil kann Karenzgeld nur für maximal 1,5 Jahre beziehen.

Ab 1997 waren 6 Monate der 2 Jahre für Väter (formal für den 2. Elternteil) quotiert, was angesichts der asymmetrischen Inanspruchnahme de facto eine Verkürzung des Karenzgeldbezugs auf 1,5 Jahre bedeutete. Die Daten zeigen, dass dieser Anreiz in Richtung Väterkarenz bisher offenbar nur sehr schwach gewirkt hat: Weniger als 2 % der

⁷ Siehe www.bmsg.gv.at; weitere Infos auch auf www.akwien.or.at, www.oegb.or.at/kindergeldrechner, bzw. www.oegb.or.at/frauen/

⁸ Die Arbeiterkammer Wien hat eine Broschüre "Mutterschutz und Elternkarenz" zusammengestellt, der die aktuellen Regelungen im Detail zu entnehmen sind.

KarenzgeldbezieherInnen sind Männer. Im „Musterland“ der Väterkarenz, Schweden, sind es dagegen rund 30 % (Bettio/Prechal 1998). Da gleichzeitig der zeitliche arbeitsrechtliche Anspruch bei 2 Jahren blieb und Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren kaum zur Verfügung stehen, blieben Frauen trotzdem zumindest 2 Jahre zu Hause, die letzten 6 Monate ohne Bezahlung.

Ende der 90er Jahre wurde versucht, die recht strikten Rahmenbedingungen flexibler zu gestalten (Möglichkeit des Aufschubs von 3 Monaten der Karenzzeit bis zum 6. Geburtstag des Kindes) und der eigenständige Anspruchs für Väter wurde eingeführt. Da gleichzeitig bereits die Diskussion zu Kindergeld bzw. Karenzgeld für alle bzw. Kinderscheck begann, wurden diese Neuerungen kaum beworben und sind letztlich untergegangen.

Karenzregelung und Kinderbetreuungsgeld seit 1.1.2002:

- Die **arbeitsrechtliche Karenz** blieb unverändert erhalten (2 Jahre Karenzzeit, Kündigungsschutz während der Karenz, 4 Wochen Behaltefrist nach der Karenz) und betrifft weiterhin nur voll versicherte Beschäftigte (nicht z.B. für geringfügig Beschäftigte).
- Die Karenz kann zweimal zwischen den Elternteilen **gewechselt** werden, die Mindestkarenzzeit beträgt 3 Monate und zudem sind Meldefristen zu beachten.
- Ein Monat **parallele Karenzzeit** ist arbeitsrechtlich möglich, nicht jedoch beim Kindergeldbezug.
- **Meldefristen:** Väter müssen ihre geplante Karenz innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt dem Arbeitgeber bekanntgeben, der Kündigungsschutz beginnt jedoch seit 1.1.2002 frühestens 4 Monate vor Beginn der Karenz (Bis Ende 2001 begann der Kündigungsschutz für den Vater bei Bekanntgabe der Karenz zu laufen).
- Das **Karenzgeld** wurde in dieser Form abgeschafft. Das **Kinderbetreuungsgeld (KBG)** ist eine von Erwerbstätigkeit völlig unabhängige Familienleistung, die für 3 Jahre bezogen werden kann, wenn beide Elternteile sich beteiligen (mit zumindest 6 Monaten), ein Elternteil kann Kindergeld für 2,5 Jahre beziehen. Die Leistung wurde geringfügig erhöht (436 Euro), und wird an alle Mütter/Väter ausbezahlt, die ein Kind unter 3 Jahren betreuen und ein individuelles Einkommen unter der Zuverdienstgrenze (14.600 Euro pro Jahr) haben.
- Die **Quotierung für Väter** blieb grundsätzlich erhalten: 6 Monate Betreuungszeit werden nur bezahlt, wenn sie vom Vater (bzw. vom 2. Elternteil) in Anspruch genommen werden.

Das KBG ist zwar etwas höher als das vorherige Karenzgeld, aber nach wie vor eine in der Höhe **fixierte Geldleistung** deutlich unter einem existenzsichernden Niveau. Der Anreiz für die in der Regel besser verdienenden Väter, KBG in Anspruch zu nehmen, ist damit keinesfalls gestiegen.

Ein anderer wichtiger Aspekt ist die **Variabilität zwischen Partnern**: Zwar kann zweimal gewechselt werden, aber vor dem Hintergrund der neuen Meldefristen und der Trennung des arbeitsrechtlichen Anspruchs vom Geldbezug ist die bestehende Rechtslage eher kompliziert und dadurch für die einzelnen mit relativ großen Unsicherheiten behaftet. Die Form einer "geordneten Übergabe" durch einen Monat parallele Karenzzeit ist finanziell nicht attraktiv (vor 2002 konnten beide Elternteile gleichzeitig 1 Monat lang Karenzgeld beziehen). Eine Variabilität zwischen Vollzeit- und Teilzeitkarenz ist nicht gegeben, d.h. sie unterliegt dem Aushandlungsspielraum der einzelnen Personen. Aufgrund der

ungünstigen Rahmenbedingungen der Teilzeitkarenz (siehe weiter unten) ist die Suche nach solchen Arrangements nicht wirklich attraktiv.

Als besondere Falle für Väter könnte sich die neue Bestimmung zu den **Meldefristen** erweisen. Väter, die erst im 2. oder 3. Lebensjahr des Kindes in Karenz gehen wollen, können problemlos gekündigt werden, da für sie der Kündigungsschutz erst 4 Monate vor der Karenz beginnt. Der **Kündigungsschutz** während bzw. nach der Karenz hat prinzipiell zwei Funktionen: Zum einen soll damit ein gewisser Anreiz geschaffen werden, das Arbeitsverhältnis nicht nur formell, sondern auch real „aufrechtzuerhalten“ (gilt v.a. für die Zeiten der Vollkarenz). Betriebe sollen sich ihrer karenzierten MitarbeiterInnen nicht beliebig „entledigen“ können. Bei Teilzeitkarenz ist das Arbeitsverhältnis zwar ohnehin aufrecht, aber auch hier soll verhindert werden, dass die ja oft mühsam erarbeiteten „Vereinbarungsstrukturen“ durch eine Kündigung außer Kraft gesetzt werden. Die zweite Funktion des Kündigungsschutzes ist der Schutz vor ungesicherter Arbeitslosigkeit.⁹ Für Väter dürfte die Bedeutung des Kündigungsschutzes gegenüber den Müttern in Hinblick auf die erste Funktion stärker, in Hinblick auf die zweite Funktion schwächer sein. Männer erwerben in der Regel vor der Karenz sozialversicherungsrechtliche Ansprüche und sie gehen tendenziell eher kurz in Karenz, sodass diese auch erhalten bleiben. Andererseits besteht gerade bei Männern eine große Angst, durch die Karenzierung eine Kündigung zu provozieren. Mit den neuen Bestimmungen zur Meldefrist für Väter ist eine solche Kündigung problemlos möglich. Die Anreize für Väter, eine Karenzzeit auch in Betrieben auszuverhandeln, in denen es offenbaren Widerstand dagegen gibt, sinken auf Null.

Aktuelle Regelung zur Teilzeitkarenz:

Die **arbeitsrechtliche Möglichkeit** der Teilzeitkarenz besteht weiterhin:

- Anstelle einer Karenzierung kann mit dem Arbeitgeber Teilzeitkarenz (Reduktion der Arbeitszeit um mindestens 2/5) vereinbart werden.
- Die Dauer der Teilzeitkarenz errechnet sich aliquot zur zweijährigen Karenzzeit (z.B. 1 Jahr Vollkarenz und 2 Jahre Teilzeitkarenz anstelle von 2 Jahren Vollkarenz).
- Beide Elternteile können gleichzeitig Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen.
- Der Arbeitgeber muss der Teilzeitkarenz zustimmen. Bei einer unsachlichen Verweigerung ist eine Teilzeitbeschäftigung einklagbar.

Bei der **Geldleistung zur Teilzeitkarenz** kam es mit dem KBG zu entscheidenden Änderungen:

- Seit 1.1.2002 gilt auch bei Teilzeitkarenz die Zuverdienstgrenze. Bei Überschreiten derselben fällt das gesamte KBG weg. Vor 2002 bekamen Eltern in Teilzeitkarenz das halbe Karenzgeld unabhängig vom Einkommen aus ihrer Teilzeitbeschäftigung.

Eine Teilzeitkarenzierung würde Vätern voraussichtlich entgegenkommen, da sie keine vollständige Loslösung aus der Arbeitssphäre erfordert und zudem auch partnerschaftliche Arbeitsteilungsmodelle ermöglicht (gleichzeitige Teilzeitkarenz beider Elternteile). Teilzeitkarenz war jedoch bisher in Österreich kaum verbreitet (vgl. Tabelle 2), was vermutlich an den Rahmenbedingungen liegen dürfte:

⁹ Dieser Schutz war in der Karenzregelung bis Ende 2001 nicht gegeben, da die Behaltefrist nicht ausreichte, um einen neuen Arbeitslosengeldanspruch zu erwerben. Mit dem Kinderbetreuungsgeld tritt hier eine Änderung ein, was als solches zu begrüßen ist. Allerdings verschärft sich das Problem insgesamt durch die ungleiche Dauer der Karenzzeit mit Kündigungsschutz (2 Jahre) und der maximalen Dauer des Kindergeldbezugs für ein Elternteil (2,5 Jahre).

- Teilzeitkarenz ist nur mit **Einverständnis des Arbeitsgebers** möglich, erfordert daher einen individuellen Aushandlungsprozess.
- Es gibt bis dato **kaum qualifizierte Teilzeitarbeit**. Gerade im qualifizierten Bereich wäre die Bereitschaft von Vätern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, eher gegeben und auch finanziell eher möglich.
- Teilzeit als Beschäftigungsform wurde bisher kaum gefördert bzw. beworben (abgesehen von den frauendominierten und schlecht bezahlten Branchen wie Gastgewerbe und Handel).
- Letzteres trifft umso mehr auf die Teilzeitarbeit von Männern zu. Wenn Männer Teilzeit arbeiten, dann häufig als Studenten oder Pensionisten, also nebenbei.
- Ab 2002: Die Möglichkeit, in Teilzeitkarenz das halbe Karenzgeld zu beziehen, existiert nicht mehr. Gerade Männer werden Schwierigkeiten haben, auch in Teilzeit unter der neuen **Zuverdienstgrenze** zu bleiben, nur dann können sie Kinderbetreuungsgeld für ihre Betreuungsleistung beziehen.

Die neue Zuverdienstgrenze:

Mit der Einführung des KBG wurde die sogenannte Zuverdienstgrenze, d.h. das Einkommen, das neben dem Bezug des KBG erzielt werden darf, deutlich erhöht: von rund 290 Euro pro Monat auf 1.134 Euro pro Monat. Allerdings gilt diese Grenze nur für den KBG-Bezug, die arbeitsrechtlichen Regelungen weichen davon ab:

- KBG-BezieherInnen ohne aufrechtes Dienstverhältnis (d.h. sie waren bereits vor der Karenz arbeitslos bzw. es handelt sich um StudentInnen oder Hausfrauen/-männer) können neben dem KBG Einkommen bis 14.600 Euro im Jahr erzielen. Allerdings ist der Einkommensbegriff (der Berechnungsmodus) relativ kompliziert, insbesondere bei selbständigen Einkommen (die ja zumeist auch erst im Folgejahr definitiv feststehen).
- Für KBG-BezieherInnen mit einem karenzierten Dienstverhältnis stellt sich die Situation wesentlich komplexer dar: Sie dürfen problemlos weiterhin wie bisher nur bis zur sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen, also maximal rund 209 Euro im Monat. Sobald eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt wird, ist sie jedenfalls nur für maximal 13 Wochen im Jahr zulässig und - sofern sie nicht beim eigenen Dienstgeber erfolgt - nur erlaubt, wenn der eigene Dienstgeber einverstanden ist. Wird eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze für mehr als 13 Wochen (die natürlich aliquot zu berechnen sind, d.h. die 13 Wochen beziehen sich auf ein gesamtes Jahr) ausgeübt, verlieren die KBG-BezieherInnen den arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz und das Recht auf Weiterbeschäftigung.

Die neue höhere Zuverdienstgrenze wurde während der gesamten Diskussion zum Kinderbetreuungsgeld als Meilenstein auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angepriesen. Sie soll eine flexible Gestaltung der Karenzzeit ermöglichen, insbesondere eine gewisse Gleichzeitigkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Geblieben ist für die große Masse der KBG-BezieherInnen, die aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus in die Karenz eintreten (rund 80 % der ehemaligen KarenzgeldbezieherInnen) eine zeitlich sehr restringierte Möglichkeit, im eigenen Betrieb einige Wochen Urlaubsvertretung zu machen - oder auf Kündigungsschutz und Wiedereinstiegsrecht zu

verzichten.¹⁰

Die Zuverdienstgrenze wurde auch als besonders attraktiv für Väter beworben, die ja in der Regel nicht voll aus ihrem Beruf aussteigen wollen. Die 13-Wochen Begrenzung ist allerdings vermutlich nur für eine Minderheit der beschäftigten Mütter eine reale Möglichkeit, einen Fuß im Beruf halten zu können, für Väter dürfte hiervon kein Anreiz in Richtung Karenz ausgehen.

1.3 Elternkarenz in Österreich: Sozial- und familienpolitische Einordnung

Eltern-Karenzregelung bis Ende 2001: Das „ewige“ Dilemma der Vereinbarkeit

Die Diskussionen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren in Österreich primär auf die Ermöglichung der Kleinkindbetreuung durch Mütter konzentriert und Mutterschutz und Karenzzeiten für Frauen haben daher eine lange Tradition. Dem wurde 1990 durch die Verlängerung der Karenzzeit von einem auf zwei Jahre weitgehend entsprochen. Damit begann eine prinzipiell widersprüchliche Entwicklung der Förderung des Ausstieges von Frauen einerseits und der Förderung ihres Wiedereinstieges nach mehrjähriger Unterbrechung andererseits (vgl. Mairhuber 2000, Neyer/Wiederschwinger 1990, Neyer 1996). Es sind nach wie vor fast ausschließlich Frauen in Karenz, diese Unterbrechungsphasen sind relativ lang und vollständig. Nur selten gelingt den Frauen ein dauerhafter Wiedereinstieg beim selben Arbeitgeber (vgl. Neyer et al. 1999).

Die Widersprüchlichkeit der österreichischen Vereinbarkeitspolitik tritt über die Karenzregelung deutlich zu Tage: Eine Regelung, die zweijährige Ausstiege von Frauen "fördert" und keine Aktivitäten in Bezug auf Alternativen zu diesem Ausstieg setzt (Kinderbetreuungseinrichtungen), bedeutet ein klares **"Nacheinander von Beruf und Familie für Frauen"**. Diese Regelungen brachten über die Sozialversicherungsanbindung Mütter in den Arbeitsmarkt, aber eben in spezifische, von Aus- und Wiedereinstiegen gekennzeichnete Karrieren, die einer **modernisierten Variante des Breadwinner Modells** entsprechen. Es gibt keine effektiven Anreize für eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung.

Eine realistische Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde in jedem Fall ein gutes **Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen** voraussetzen. Diese Komponente wurde in Österreich lange Zeit **vernachlässigt**. Es besteht ein deutlicher Mangel an Betreuungseinrichtungen, insbesondere für Kinder unter 3 Jahren und bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern. Für Kinder im Kindergartenalter sind vergleichsweise viele Betreuungsplätze vorhanden, allerdings häufig nur mit Vormittagsbetreuung (Brauner 1999, Rubery/Fagan 1998, Leitner/Wroblewski 2000a). Erst Ende der 90er gab es deutliche Bemühungen, über die sogenannten "Kindergartenmilliarden" den Ausbau von Kindergärten, Krabbelstuben und Horten zu

¹⁰ Vgl. dazu die Informationen auf der Homepage der Arbeiterkammer, z.B. unter www.akwien.at. Dort finden sich auch weiterführende Links, z.B. zum sogenannten "Kindergeldrechner" des ÖGB.

forcieren. Das Defizit an Plätzen ist damit auch verringert worden, allerdings wurden diese Initiativen mit dem Regierungswechsel Anfang 2000 weitgehend gestoppt.

Und die Väter?

Bis 1990 entsprach die Karenzregelung dem traditionellen Arbeitsteilungsmuster des *male breadwinner – female caregiver* Modells. Dass dieses Modell nicht mehr der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern entsprach, zeigte sich in den sehr divergenten Diskussionen zur **Einführung des Väterkarenzurlaubs** in den 80er Jahren. Als Kompromiss wurde im Familienpaket 1990 die wahlweise Inanspruchnahme durch Mutter oder Vater ermöglicht. Die Diskussion war damit aber nicht beendet, da entscheidende Barrieren für eine höhere Beteiligung der Väter aufrecht blieben. Mehrere Maßnahmen während der 90er Jahre versuchten erneut, Männer in die Karenzierungen einzubeziehen und die Arbeitsteilung zu verändern: Seit 1996 sind 6 Monate des zweijährigen Karenzgeldbezugs für Väter bzw. den zweiten Elternteil reserviert, seit Anfang 2000 haben Väter einen eigenständigen, von den Ansprüchen der Mutter unabhängigen Karenzanspruch. Auch die Ende der 90er angefangene Flexibilisierung der Karenzzeit („Karenzzeit-Konto“, Lockerung der Dazuverdienstgrenze) wie auch verschiedene Projekte zur Überbrückung der Karenzzeit (z. B. Weiterbildungsangebote) hätten zum einen Väter ansprechen können, zum anderen sollten sie Müttern eine „erwerbsarbeitsbezogenere Nutzung“ der Karenzzeit ermöglichen. Da aber all diese Maßnahmen nur auf die Karenzzeit abzielten und eine der ganz entscheidenden Barrieren für eine höhere Beteiligung der Väter unberührt ließen – nämlich die Höhe des Karenzgeldes, änderte sich an der fast ausschließlichen Inanspruchnahme durch Mütter kaum etwas. Die Verpflichtung, die Karenzzeit auf beide Elternteile aufzuteilen, führte de facto zu einer Verkürzung des Karenzgeldbezuges auf 1,5 Jahre.

Mit einer in der Höhe fixierten **Geldleistung** während der Kinderkarenz ist unweigerlich verbunden, dass der **Verlust an Erwerbseinkommen** individuell sehr unterschiedlich sein wird. Vor dem Hintergrund hoher geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in Österreich sind die Auswirkungen auf die Arbeitsteilung der Geschlechter eindeutig: Elternkarenz wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Eine Untersuchung für Deutschland (das diesbezüglich mit Österreich viele Ähnlichkeiten aufweist) zeigt klar, dass dieses Argument das zentrale Argument ist: Laut Beckmann (2001) geben zwischen 71% (ostdeutsche Männer) und 82 % (Frauen in Ostdeutschland) der Befragten in zwei Studien zum Erziehungsurlaub an, dass ihrer Meinung nach finanzielle Gründe Väter vom Erziehungsurlaub fernhalten. Dieses finanzielle Argument wird mit deutlichem Abstand am häufigsten genannt.¹¹

Karenz und Kinderbetreuungsgeld ab 1.1.2002: Ein neues Modell?

Über die gesamte Zeit der Regierung der großen Koalition aus Sozialdemokraten und der

¹¹ Es muss erwähnt werden, dass das deutsche Erziehungsgeld im Vergleich zum österreichischen Karenzgeld / Kinderbetreuungsgeld noch niedriger ist (600 DM) und auch restriktiver gestaltet war. Allerdings ist das Grundproblem, dass die Familie durch die Karenzierung des Vaters deutlich mehr verliert als durch die der Mutter, in beiden Ländern dasselbe.

Volkspartei ab 1986 war ein Spannungsverhältnis zwischen Frauenpolitik und Familienpolitik vorhanden. Ende der 90er Jahre mehrten sich jedoch die Forderungen nach einer Verstärkung der Familienpolitik und die mit dem Regierungswechsel im Februar 2000 erfolgte Unterordnung der Frauenpolitik unter die Familienpolitik zeichnete sich ab. Das betrifft sowohl die deutliche Zunahme der Ausgaben für Familien als auch die von der ÖVP gestartete Forderung nach einem Kinderbetreuungsgeld anstelle des Karenzgeldes. Im Regierungsprogramm von ÖVP und FPÖ finden sich Frauen vor allem als Mütter im Familienzusammenhang wieder, die Förderung der Arbeitsmarktintegration von Frauen ist darin kein Thema.

Für eine Evaluierung der Wirkungen des Kinderbetreuungsgeldes ist es noch zu früh. Angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage zeichnet sich jedoch eher eine **Verstärkung traditioneller Geschlechterrollen** ab, da das KBG noch mehr als das Karenzgeld zuvor mit dem Rollenbild der Frau als Mutter und Ehefrau korrespondiert und das "Zuhause-bleiben" für Frauen attraktiv gestaltet. Die fixierte und relativ niedrige Höhe des KBG begünstigt in Zwei-Eltern-Familien ein Familienmodell, das durch ein recht lang andauerndes ökonomische Abhängigkeitsverhältnis zwischen der weiblichen Betreuerin und dem männlichen Ernährer gekennzeichnet ist. Wiedereinstiegsprobleme nach mehr als 2 Jahren Karenz in Verbindung mit der schwierigen Betreuungssituation für Kinder unter 3 Jahren bzw. für Kinder generell¹² wirken als Verstärker auf dieses Abhängigkeitsverhältnis.

Attraktiver als beim Karenzgeld ist die "Zuverdienstrolle" für Frauen, die damit einmal mehr als Arbeitsmarktpuffer dienen. Diesbezüglich bietet das KBG im Vergleich zum Karenzgeld mehr Spielraum, allerdings mit einer durchaus nicht nur positiv zu wertenden Flexibilität:

- **Frauen**, die aus einer **unselbständigen Beschäftigung** heraus in Karenz gehen und KBG beziehen, haben kaum mehr Spielraum als zuvor - die Möglichkeiten zur so häufig zitierten aliquoten 13-wöchigen Urlaubsvertretung beim gleichen Arbeitgeber werden sicherlich nicht generell zur Verfügung stehen. Darüber hinaus bleibt ihnen wie bisher nur die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung - oder der Verzicht auf den Kündigungsschutz. Für **Männer** setzt diese Regelung keinerlei Impulse, von ihrem Recht auf Elternkarenz häufiger als bisher Gebrauch zu machen.
- **Frauen**, die aus **anderen Beschäftigungsformen** heraus (Selbständige und neue Selbständige, geringfügig Beschäftigte) bzw. **ohne Beschäftigung** in Karenz gehen, haben tatsächlich mehr Möglichkeiten des Dazuverdiensts. Allerdings führt das dazu, dass sie weitere Jahre im flexiblen, sozialversicherungsrechtlich zumeist nicht voll abgesicherten¹³ Arbeitsmarktsegment zubringen. Das wird auch in Zukunft häufig nur

¹² Dass für Kinder über 3 Jahren adäquate Betreuungsplätze (d.h. zumindest über Mittag und mit Essen) ausreichend vorhanden sind, trifft auf die größeren Städte zu, nicht jedoch auf Westösterreich und auf die ländlichen Gebiete. Häufig werden dort Kinder erst ab 4 Jahren aufgenommen, Ganztagskindergärten sind die Ausnahme und nicht die Regel.

¹³ Werkverträge wie auch geringfügige Beschäftigungen können zwar eine Einbindung in die Sozialversicherung mit sich bringen, aber in jedem Fall nur in die Kranken- und Pensionsversicherung, nicht in die Arbeitslosenversicherung.

dann machbar sein, wenn es *ein* gesichertes Einkommen gibt, zu dem Frauen *dazuverdienen*. Gerade mit kleinen Kindern ist eine "flexible" Existenz im Bereich der atypischen Beschäftigungen auf Dauer kaum lebbar. Für **Männer** gilt dies grundsätzlich analog - nur dass es deutlich weniger Männer als Frauen in dieser DazuverdienerInnenrolle gibt.¹⁴

Der **Normfall** des Eintritts in eine Elternkarenz ist sicher immer noch aus einem Beschäftigungsverhältnis (inkl. Teilzeit) heraus. Der Anreiz für Väter, eine solche Karenz in Anspruch zu nehmen, ist nach wie vor sehr gering. Die Quotierung der 6 Monate für Väter ist daher primär ein Einsparungsfaktor.

Eltern aus **atypischen Beschäftigungsverhältnissen** (ausser Teilzeit) können am ehesten die Spielräume des KBG-Dazuverdienstes nutzen und haben auch keine Probleme mit dem Kündigungsschutz (da sie in der Regel ohnehin keinen haben). Angesichts der Höhe des erzielbaren Einkommens (Dazuverdienst und KBG) und der teilweise oder gänzlich fehlenden sozialrechtlichen Absicherung kann dies jedoch gerade in der Familiengründungsphase keine Dauerlösung darstellen - außer es gibt ein gesichertes Einkommen in der Familie. Damit ist die traditionelle Arbeitsteilung wiederum vorprogrammiert, Karenzväter die Ausnahme.

Eltern, die **ohne Beschäftigungsverhältnis** KBG beziehen, sind im Vergleich zur alten Regelung zwar finanziell besser gestellt. Für sie gilt aber umso mehr, dass der KBG-Bezug keine auf Dauer angelegte Lösung ihrer Existenzsicherung ist und dass die Existenz eines Erst-Einkommens vorausgesetzt wird. Auch dies ist ein typischer Fall für Frauen und - zahlenmäßig kaum relevant - arbeitslose Männer. Potentiell können diese auch die höhere Dazuverdienstgrenze nutzen, nur stellt sich die Frage, warum sich gerade während der Kinderbetreuung in den ersten Jahren eine Nebenbeschäftigung ergeben sollte, wo doch vor der Geburt des Kindes keine Beschäftigung ausgeübt wurde bzw. keine Beschäftigung gefunden wurde.

Zur Rolle der "Familienernährer"

Das geringe Ausmaß der Inanspruchnahme durch Väter ist zum einen - individuell betrachtet - die Folge der Rahmenbedingungen. Dazu wurden die wesentlichen Hindernisse schon angesprochen bzw. werden im folgenden Abschnitt noch ausführlicher diskutiert.

Aus einer Genderperspektive ist zum anderen auch das Gesamtsystem relevant, d.h. wie *Vaterschaft "konstruiert"* ist, wie sie ins familienpolitische Modell passt. Die Rahmenbedingungen der Karenz sind dann auch eine Folge dieser Konstruktion. Anhand eines Vergleichs der Sozial- und Familienpolitik von Schweden und – Österreich diesbezüglich sehr vergleichbar - Deutschland lassen sich differente Konstruktionen der

¹⁴ Gut drei Viertel der geringfügig Beschäftigten sind Frauen, geringfügig Beschäftigte Männer sind häufig Studierende oder Pensionisten, also zwar klassische Dazuverdiener, aber eben nicht zu einem Familieneinkommen. Bei Werkverträgen und freien Dienstverträgen ist der Frauenanteil zwar nur etwa bei der Hälfte, aber die Gesamtzahl ist hier noch so gering, dass daraus kaum ein Potential für die Väterkarenz abgeleitet werden kann.

Vaterschaft verheirateter Männer darstellen (vgl. Kolbe 2000): So kann in diesen Ländern seit der Nachkriegszeit zwischen einem weitgehend *geschlechtsneutralen Individualmodell von Elternschaft* in Schweden und einem Modell von *Vätern als Familienernährer (breadwinner)* in Deutschland unterschieden werden. Zwar wurden bis in die 70er Jahre in beiden Ländern Ehemänner als Familienernährer betrachtet, danach hat sich in Schweden eine geschlechteregalitäre Wohlfahrtsstaatenorientierung durchgesetzt. Zunehmend wich die geschlechtsneutrale einer geschlechterspezifischen Politik, die die Wichtigkeit von Väterbeteiligung an Familienarbeit explizit betonte.¹⁵ In Ländern wie Deutschland und Österreich hat sich an der prinzipiellen Ernährerrolle der Väter kaum etwas geändert.

Wenn Väter diese Ernährerrolle bedingt durch Arbeitslosigkeit oder atypischen Beschäftigungsformen nicht mehr voll wahrnehmen können, liegt darin ein gewisses Potential für Veränderungen der Arbeitsteilung - letztlich aber nur für eine kleine Gruppe unter bestimmten Rahmenbedingungen und bei Vorliegen einer egalitären Grundhaltung. In den meisten Fällen dürfte der Druck auf Wiedererlangung der Rolle deutlich stärker sein und die Übernahme der BetreuerInnenrolle für Väter keine Alternative darstellen.

2. Sollzustand - Perspektiven - Vorbilder

Eine klare Förderung der Väterkarenz kann sowohl gleichstellungspolitisch (Veränderung der Arbeitsteilung der Geschlechter mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen) als auch auf der Basis intrinsischer Motive gefördert werden. Aktive Vaterschaft wahrzunehmen ist ein Wert an sich und kommt als solchen den Vätern selbst, ihren Kindern, ihren Partnerinnen und der Gesamtgesellschaft zugute. Sie bedeutet sowohl für Väter wie Kinder eine elementare emotionale und soziale Erfahrung. Die Zuwendung, die Vätern ihren Kindern geben können, ist eine andere als die von Müttern und ist gerade darum so wichtig. Aktive Vaterschaft spielt schon in der frühkindlichen Entwicklung von Kindern eine entscheidende Rolle.

Bürgisser (1998) hat schweizer Paare mit egalitärer Rollenteilung in der Familie untersucht.¹⁶ Das von diesen Paaren praktizierte "Halbe-Halbe"-Modell geht über die Teilung der Elternkarenz natürlich hinaus, andererseits ist gerade die Inanspruchnahme einer Väterkarenz der ideale Einstieg in ein solches egalitäres Modell. Die damit verbundene neue Form der Elternschaft wurde von beiden Partnern jeweils als sehr positiv eingeschätzt. Insbesondere wurde hervorgehoben, dass Kinder nicht nur eine Hauptbezugsperson in der Familie haben.

Aus den bisherigen Erfahrungen mit der Väterkarenz können folgende Schlussfolgerungen für die Förderung der Väterkarenz gezogen werden:

¹⁵ Bereits 1980 wurde in Schweden ein 10tägiger Vaterschaftsurlaub eingeführt, 1995 quotierte die schwedische Regierung 1 Monat des Elternurlaubs.

¹⁶ Bürgisser (1998, 26f.) versteht egalitäre Rollenteilung als jene Form der familiären Organisation, bei der beide Elternteile teilzeitarbeiten und Hausarbeit und Kinderbetreuung zeitgleich und gleichverantwortlich teilen.

- Geschlechtsneutrale Formulierungen ("Elternkarenz") reichen nicht aus,
- ebenso wenig relativ "schwache" Anreize (Bsp. Österreich: Zeit reserviert für Vater bei geringem Fixbetrag).

Dies zeigen auch die Ergebnisse der Studie von Nairz (1994): Die von den befragten Karenzvätern vorgeschlagenen Maßnahmen zur Förderung der Väterkarenz umfassen konkrete ökonomische Aspekte (finanzielle Besserstellung in der Karenz), veränderte Rollenbilder der Geschlechter (z.B. auch durch Kurse für Väter), eine Verbesserung der rechtlichen Situation,¹⁷ verbesserte Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion etc.

2.1 Warum entscheiden sich Väter für die Inanspruchnahme von Karenz?

Nairz 1994¹⁸ stellte extrinsische und intrinsische Motive fest:

Extrinsische Motive:

- Ökonomisches Motiv: mehr als dreiviertel der Befragten gaben an, dass ihr Einkommen im Vergleich zu dem der Partnerin kleiner oder gleich hoch ist. Das Einkommen der Frau ist jedenfalls eine sehr relevante Bezugsgröße, denn durch die Karenz fiel die Verringerung des Familieneinkommens gravierend aus
- Entscheidungsfindung: Für die Entscheidung zur Karenz waren besonders häufig ausschlaggebend (in absteigender Häufigkeit): berufliche Gründe der Frau; die berufliche Struktur des Mannes als Erleichterung; die gesetzliche Möglichkeit als Basis für Entscheidungsfindung; das höhere Einkommen der Frau; strukturelle Rahmenbedingungen.

Intrinsische Motive und Einstellungen:

- Partnerschaft und nichttraditionelle Rollenauffassung: Karenzväter und ihre Partnerinnen vertreten in weit höherem Maß als beim Großteil der Bevölkerung üblich nichttraditionelle Rollenauffassungen und auch entsprechende Handlungsweisen, die der geschlechtlichen AT entgegenwirken. Zusätzlich sind die intrinsische Gründe der Frauen zum Verbleib im Berufsleben und ihre Zustimmung zur Väterkarenz hoch. Übrigens schätzten 67% der befragten Männer ihre Geschlechtsgenossen als einfach zu bequem ein, auch nur zeitweise Verantwortung für Kinder zu übernehmen.
- Intrinsische Motive liegen weiters häufig im Bereich der wichtigen Beziehung zum Kind und allgemein partnerschaftlicher Erwägungen.

Befragt nach den strukturellen und individuellen Hemmnissen für Karenz, die sie wahrnehmen, führten Karenzväter am häufigsten finanzielle Gründe an, gefolgt von traditionellen Rollenauffassungen vor allem bei Männern, einem individuell zu geringem Vertrauen in eigene Kompetenzen. Rückmeldungen von Familie, Gesellschaft, Umfeld, wurden als eher positiv eingeschätzt.

¹⁷ Diesbezüglich hat sich seit der Studienerstellung einiges zum Besseren hin gewendet (individueller Anspruch der Väter, flexiblere Bekanntgabe der Karenz), durch das Kinderbetreuungsgeld einiges allerdings auch zum Schlechteren (Diskrepanz Kinderbetreuungsgeldbezug und Kündigungsschutz).

¹⁸ Ergebnisse aus einer empirischen Untersuchung: Befragung von ca. 52% der Karenzväter in der Stmk. Anfang 1993; quantitative Daten zu Karenzvätern österreichweit im selben Zeitraum.

Schlarb (1998) hat Erlebnisberichte von 30 Hausmännern zusammengestellt, wobei der überwiegende Teil der Männer diese Tätigkeit im Rahmen einer Väterkarenz ausübte. Zwar ist die Auswahl der Befragten nicht repräsentativ, aber auffallend ist trotzdem die hohe Anzahl von sozialen und pädagogischen Berufen, weiters kommen immerhin 11 der 30 Befragten aus dem öffentlichen - und damit sicheren - Bereich und insgesamt haben sowohl die befragten Männer als auch deren Partnerinnen überdurchschnittlich hohe Qualifikationen. Die bereits von Nairz (1994) festgestellten notwendigen Rahmenbedingungen (finanzielle Leistbarkeit und ein aufgeschlossenes Arbeitsumfeld) der Väterkarenz werden auch in der Studie von Schlarb bestätigt.¹⁹

Eine deutsche Studie zu Vätern und Erziehungsurlaub²⁰ stellt ebenfalls fest, dass diese "neuen Väter" typischerweise überdurchschnittlich ausgebildet sind und bereits eine egalitäre Lebenseinstellung aufweisen. Die Väterkarenz selbst wird durch ein zumindest ausgeglichenes Verdienstniveau der Partnerin, eine starke Karriereorientierung der Partnerin und häufig auch durch Brüche in den Erwerbsbiografien der Väter selbst begünstigt. Väter scheinen sich dann für eine Karenzierung zu entscheiden, wenn sie entweder ohnehin eine berufliche Umorientierung vor sich haben, oder wenn eine bewusste Wahlentscheidung für eine "neue Vaterschaft" (kindbezogene Motivation) bereits getroffen wurde. Im Gegensatz zu Müttern spielen Automatismen und Rollenzuschreibungen, wie sie mit der weiblichen Karenz einhergehen, kaum eine Rolle.

2.2 Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz

Anknüpfend an die aufgeführten Hemmnisse einer höheren Inanspruchnahme kann erwartet werden, dass eine Förderung der Väterkarenz insbesondere über die Dauer der Karenzzeit und über die Höhe der Geldleistung während der Karenz erfolgen müsste. Diese Förderung auf der sozialrechtlichen Ebene müsste aber jedenfalls von einer entsprechenden Kampagne auf der normativen Ebene begleitet werden, um das noch immer weit verbreitete traditionelle Rollenverständnis aufzubrechen.²¹

➤ **Kürzere Karenzzeiten**

Sowohl die Ergebnisse der Studie von Nairz (1994)²² als auch die Erfahrungen aus Schweden gehen tendenziell in die Richtung, dass kürzere Karenzzeiten von Vätern eher in Anspruch genommen werden. Nairz (1994) fand heraus, dass Kurzzeit-Karenzväter eher intrinsisch motiviert und bereit sind, den Karenzurlaub mit ihren Partnerinnen zu

¹⁹ Schlarb lässt in seiner Studie die Betroffenen selbst zu Wort kommen und präsentiert ausführliche Erlebnisberichte. Er verzichtet allerdings auf eine zusammenfassende Darstellung von Motiven oder Problemen.

²⁰ Ifb (Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg) 1997: Väter und Erziehungsurlaub. Zitiert nach: BMUJF 1999, 151ff.

²¹ Vgl. Pircher/Sensenig-Dabbous 1999, Sauerborn 1999.

²² Die Ergebnisse von Nairz (1994) können aufgrund der zum Zeitpunkt seiner Erhebung geltenden Regelungen nicht als repräsentativ für die aktuelle Situation gesehen werden. Zumindest gilt dies in quantitativer Hinsicht. In qualitativer Hinsicht ist davon auszugehen, dass sich bei den Motivationen der Väter, Karenz in Anspruch zu nehmen, nicht sehr viel geändert hat. Dafür spricht auch, dass die geänderte Anreizstruktur (d.h. die Quotierung von 6 Monaten für Väter) zu keinem nennenswerten Anstieg der Väter in Karenz geführt hat.

teilen und die Versorgung der Kinder zu übernehmen. Dagegen sind eher strukturelle Gründe (kleineres Einkommen als die Frau, freiberufliche Erwerbstätigkeit der Partnerin etc.) ausschlaggebend für längere Karenzzeiten von Vätern. Befragte Kurzzeit-Karenzväter vertreten ausgeprägter die Position, dass man für eine Vater-Kind-Beziehung den Beruf zeitweilig hintanstellen sollte, dass die Berufstätigkeit der Partnerin von besonderer Bedeutung ist, dass präsente Väter für Kinder wichtig sind.

Im "Musterland" Schweden ist die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter zwar deutlich höher, bezogen auf die Zeit jedoch relativiert sich dieses Ergebnis: Von allen Karenztagen werden nur rund 12 % von Vätern wahrgenommen (Bettio/Prechal 1998).²³ Väter sind zwar vermehrt bereit, in Karenz zu gehen, allerdings (vorläufig) nur für eine kurze Zeitspanne, d.h. letztlich eine Zeitspanne, die sich mit Erwerbsarbeit gut vereinbaren lässt. In Bezug auf die Anforderungen der Kinderbetreuung wie auch auf die Frage der Arbeitsteilung ist das zwar keine dauerhaft befriedigende Lösung (Mütter gehen 1 Jahr in Karenz, Väter 1 Monat), aber ein erster und jedenfalls wichtiger Schritt, um Väterkarenz zu einer "normalen" Erscheinung in der männlichen Erwerbsbiografie zu machen.

Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz:

- ⇒ Kurze Mindestfrist für Inanspruchnahme der Elternkarenz: Die derzeit in Österreich vorgesehene Mindestkarenzzeit von 3 Monaten dürfte eher zu lang sein.
- ⇒ Flexibilität: Kurze Karenzphasen sollten mehrfach und das aber möglichst einfach in Anspruch genommen werden können.

➤ **Bindung an Einkommen – Zur Höhe des Karenzgeldes bzw. Kinderbetreuungsgeldes**

Ausgehend vom existierenden Einkommensvorteil der Männer ist die Inanspruchnahme einer Karenz mit einem relativ niedrigen Fixbezug fast ausschließlich durch Frauen rational, darüber hinaus ist eine länger andauernde Väterkarenz für viele Familien einfach nicht leistbar. Die Möglichkeit, die in der Regel besser verdienenden Väter über ein einkommensabhängiges Karenzgeld zur Übernahme von Karenzzeiten zu motivieren, begleitet die österreichische Karenzdebatte schon längere Zeit. Ein Blick auf Länder mit einkommensabhängigem Karenzgeld zeigt auch, dass Effekte zu erwarten sind (z.B. Schweden), die allerdings nicht überbewertet werden dürfen (vgl. oben). Im Vergleich zum Status Quo in Österreich – weniger als 2 % der Karenzierten sind Männer – wären aber auch diese Zahlen eine deutliche Verbesserung.

Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz:

- ⇒ Karenzgeld abhängig vom vorhergehenden Einkommen (Prozentsatz), mit Untergrenze und Obergrenze (z.B. Höchstsatz Arbeitslosengeld oder ähnliches).
- ⇒ Besondere Förderung der Teilzeitkarenz: Das Einkommensniveau ist kalkulierbar und individuell beeinflussbar. Wenn beide Eltern gleichzeitig in Teilzeitkarenz gehen,

²³ Eine kurze Analyse der schwedischen Elternpolitik findet sich auch in Bürgisser 1998, 96ff.

ist der Betreuungseffekt analog zur Vollkarenz gegeben, allerdings bei positiven Effekten auf die Arbeitsteilung. In jedem Fall wären die negativen Einkommenseffekte deutlich gemildert.

➤ **"Je kürzer, desto höher"**

Die Möglichkeit, kürzere Karenzzeiten in Anspruch zu nehmen, dafür aber ein höheres Karenzgeld zu beziehen, ist nicht nur für Väter interessant, sondern auch für gut qualifizierte Frauen mit entsprechender Karriereperspektive. Die Einführung einer solchen Wahlmöglichkeit würde daher auch dem Faktum der Heterogenität bei den Frauen selbst Rechnung tragen.

In Deutschland gibt es seit 1. 1. 2001 ein sogenanntes „Budget-Angebot“ zum Erziehungsgeld: Statt bis zum 2. Geburtstag des Kindes bis zu 600 DM Erziehungsgeld können bei zeitlicher Begrenzung auf 1 Jahr bis zu 900 DM Erziehungsgeld bezogen werden. (Anmerkung: Die tatsächliche Höhe des Erziehungsgeldes ist in Deutschland vom Familieneinkommen abhängig, wobei aufgrund der niedrig angesetzten Einkommensgrenzen für die meisten Eltern ab dem 6. Monat die Höhe deutlich unter den 600 DM liegt (60%) bzw. ganz wegfällt (20%), vgl. Kolbe 2000). Erfahrungen mit diesem Budget-Angebot liegen noch nicht vor.

Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz:

Es erscheint dabei nicht zielführend, eine völlige Variabilität zuzulassen (Extremfall Karenzgeld eines Jahres für 2 Wochen zeitlicher Inanspruchnahme), es könnten aber einige Varianten zur Auswahl stehen. Ein „je-kürzer-desto-höher“-Modell könnte Eltern beispielsweise die Wahl lassen zwischen:

- 2 Jahre Karenz mit Karenzgeld/KBG, oder
- 1 Jahr Karenz mit doppeltem (1,5fachen) Karenzgeld/KBG, oder
- 3 (oder mehr) Monate mit einkommensabhängigem Karenzgeld (mit Deckelung, evt. kürzere Mindestfrist), restliche Zeit mit fixem Bezug.

Insbesondere die letzte Wahlmöglichkeit müsste Vätern sehr entgegenkommen, aber auch gut qualifizierte Mütter und Alleinerziehende könnten davon profitieren.

➤ **Individuelle Karenzrechte bzw. „Zwangskarenz“**

Die Minimalforderung an eine sinnvolle Regelung der Väterkarenz ist ein individueller Anspruch des Vaters, unabhängig vom Anspruch der Mutter. Dieser individuelle Anspruch ist mittlerweile in Österreich gegeben. Allerdings gehen davon noch nicht die gewünschten Effekte aus. Die *Maximalversion* würde in einer Zwangskarenz für Väter bestehen, die beispielsweise eine "Vaterschutzfrist" analog zum Mutterschutz, d.h. ein Beschäftigungsverbot für Väter vorschreibt. Eine andere Möglichkeit wäre ein indirekter Zwang, beispielsweise geringerer Anspruch auch für die Mutter, wenn sich der Vater nicht beteiligt.

Am ehesten könnte noch eine Art Zwangsurlaub für Väter im Sinne einer Vaterschutzfrist umsetzbar sein: Denkbar ist eine Woche (2 Wochen) im Anschluss an die Mutterschutzzeit, oder auch parallel zu den 8 Wochen Mutterschutz (mit Wahlmöglichkeit, wann genau). Ob der Aufwand, eine solche Regelung akzeptabel zu machen, allerdings die Mühe lohnt, ist fraglich – die Effekte auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung sind vermutlich gering, die Anreize der Umgehung hoch.

➤ **Teilzeitkarenz**

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit für Väter ist derzeit in der **Teilzeitbeschäftigung** am besten gelöst. Eine Untersuchung bei „Teilzeitvätern“ zeigt subjektiv und objektiv besondere Schwierigkeiten, aber auch Motivationslagen auf:²⁴

- Ganztägige Berufstätigkeit bzw. vorgegebene Zeiteinteilung, die sich nicht nach Bedürfnissen des Kindes bzw. seinen eigenen richtete, schuf eine **permanente „Defizitsituation“** im subjektiven Erleben. Die Defizitsituation führten zu einem Wandel der Berufseinstellung; die Arbeit relativiert sich in ihrer „politischen und identitätsstiftenden Bedeutung“; der Wunsch nach weniger Arbeit und Teilzeitarbeit beider Partner war die Folge.
- Dazu kommen **objektive Umsetzungsschwierigkeiten** des Wunsches bei Männern im Unterschied zu Frauen: Mehrfache Anträge nach Teilzeitarbeit wurden mehrfach abgelehnt mit der Begründung, keinen „Präzedenzfall“ schaffen zu wollen und einen Nachahmungseffekt zu vermeiden. Erst durch Interventionen von hoher Stelle konnte der befragte Mann den Wunsch nach Teilzeit umsetzen; auch eine Intensivierung der Arbeitsleistung war die Folge.
- Objektive **Abhängigkeit von der allgemeinen Berufssituation** (spezifische Berufe): Die Motivationen von Vätern, einer Teilzeitarbeit nachzugehen, und ihre Zufriedenheit mit der Teilzeiterwerbstätigkeit unterscheiden sich je nach „Berufsnähe“ und „Berufsferne“ bzw. in Abhängigkeit von der allgemeinen Berufssituation. Männer, die ihre Berufstätigkeit schon von Anfang an, d.h. vor der Geburt eines Kindes, auf eine Teilzeitstelle beschränkten und/oder im öffentlichen Bereich arbeiteten, fanden Teilzeitarbeit sowohl im familiären wie im beruflichen Bereich als zufriedenstellend. Ihre Motivation zur Teilzeitarbeit wurde auch von einer Fülle von Freizeit- und sonstigen Interessen beeinflusst. Männer, die vorher einer konventionellen beruflichen Laufbahn in Vollzeitbeschäftigung nachgegangen waren, schätzten den Übergang zur Teilzeitarbeit als familiär zufriedenstellend ein, während die Arbeitssituation vor allem Anlaß zur Kritik bot (Intensivierung der Arbeit, nicht eingehaltene Arbeitszeiten, Verschlechterung der Aufstiegschancen und Weiterbildungschancen). Ihre Motivation zum Eingehen von Teilzeitarbeit entsprang vorwiegend einer partnerschaftlichen Grundeinstellung, die dem Wunsch der Frau nach Berufstätigkeit entgegenkommt, einer Lebenseinstellung, in der Berufstätigkeit andere Lebensbereiche nicht völlig dominieren sollte, und dem Wunsch nach intensiveren Erziehung bzw. Betreuung des Kindes.

Die Möglichkeit, eine aktive Vaterschaft zu leben und in Teilzeitbeschäftigung zu gehen, ist für viele Männer sowohl individuell wie auch familiär mit Risiken, Nachteilen und Problemen verknüpft. Teilzeitväter müssen strukturelle Widerstände in der Arbeitswelt in Kauf nehmen, die individuellen und gesellschaftspolitisch wünschenswerten Vorstellungen zuwiderlaufen.

²⁴ Studie: „Teilzeitväter“ (vgl. Schneider 1989, Interviews mit 64 „Teilzeitvätern“ in Deutschland)

Teilzeitbeschäftigung wurde von allen Befragten gewünscht. Ein zunehmender Bedarf an qualifizierten echten Teilzeitarbeitsplätzen für Väter scheint prognostizierbar. Die Möglichkeit, vorübergehend die Erwerbsarbeit zu reduzieren wie auch die Forderung nach mehr Arbeitszeitflexibilisierung muss aber mit Rückkehrmöglichkeiten zur Vollzeit und entsprechenden Karrieremöglichkeiten verknüpft sein – Forderungen, die in Bezug auf die weibliche Teilzeiterwerbstätigkeit ohnehin schon lange bestehen.

Beispiel: Neuregelung der Teilzeitarbeit / Teilzeitorfensive in Deutschland:²⁵

Eltern haben während der „Elternzeit“ (früher Erziehungsurlaub) einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit in Betrieben mit über 15 Beschäftigten, es sein denn dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen. Ein Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit wurde auch eingeführt, allerdings nicht als Recht im eigentlichen Sinn, aber als Bevorzugung von rückkehrwilligen Teilzeitkräften, wenn eine Stelle vorhanden ist. Die bisher mit max. 19 Stunden stark eingeschränkte Möglichkeit, neben dem Erziehungsgeldbezug zu arbeiten, wurde parallel auf max. 30 Stunden erhöht.

Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz:

- Zumindest **aliquoter zeitlicher Anspruch** (d.h. z.B. 2 Jahre Vollkarenz – 4 Jahre Teilzeitkarenz), evt. sogar noch längerer Anspruch bei Teilzeitkarenz als zusätzlicher Anreiz;
- Zumindest **halbe Geldleistung ohne Zuverdienstgrenze** für Teilzeitkarenz.
- **Recht auf Teilzeitkarenz zur Kinderbetreuung und Rückkehrrecht**, d.h. ArbeitgeberIn soll Teilzeitkarenz nicht verhindern können *und* Recht auf Rückkehr auf Vollzeitstelle nach der Teilzeitkarenz (bzw. je nach Vereinbarung). Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es relativ schwierig ist, dieses „Recht“ durchzusetzen, wobei die Widerstände dagegen nur teilweise objektive Ursachen haben dürften. Arbeitsverhältnisse sind als soziale Beziehungen jedenfalls zweiseitig – hier muss daher Einverständnis gesucht werden.

Natürlich stellt sich die Frage, wie weit diesbezügliche Regelungen vorgegeben werden können, ohne wiederum einschränkend zu wirken bzw. ohne gleich auf massiven Widerstand der „Wirtschaft“ zu stoßen. Gesetzlich fixierbar ist wohl nur ein grober Rahmen, die Konkretisierung bedarf der Aushandlung im Betrieb bzw. entsprechender Entscheidungen (bis hin zum Betriebswechsel). Auch dieser Aushandlungsprozess könnte durchaus unterstützt werden, und zwar durch:

- Verpflichtung zu bzw. Förderung von „**Karenz-Karriere-Gesprächen**“, d.h. eine Art MitarbeiterInnengespräch zu Klärung der Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen bzw. der Teilzeitkarenz. Dies könnte im öffentlichen Bereich direkt verankert werden, im privaten Bereich durch entsprechende Imagekampagnen und evt. auch Förderungen unterstützt werden.
- Aufgreifen und evt. Verbesserung vorhandener **Auszeichnungen** für Betriebe mit einer gleichstellungsorientierten Vereinbarkeitspolitik, die sich an Frauen *und* Männer richtet.

²⁵ Infos aus: www.bma.de

- Einführung und werbewirksame Umsetzung von **Preisen**, z.B. für Betriebe mit hoher Rückkehrquote, mit Qualifizierungsprogrammen während der Karenz, mit Betriebskindergärten.

➤ **Zur Bedeutung der Infrastruktur - institutionelle Kinderbetreuung**

Die zumindest längerfristig entscheidendsten Faktoren für eine emanzipatorische Vereinbarkeitspolitik sind Ausmaß und Qualität der außerfamiliären Kinderbetreuung. Österreich weist diesbezüglich bekanntermaßen enorme Defizite auf, die es zu beheben gilt (vgl. Brauner 1999, Leitner/Wroblewski 2000).

Literatur

- AK (2002): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002. Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Wien.
- AK-Wien (2001): Soziale Sicherheit. Aktuelle Entwicklungen, Zeitreihen. Abteilung Wirtschaftswissenschaften und Statistik/Karl Wörster, Oktober 2001, Wien.
- Beckmann, Petra (2001): Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub? IAB Werkstattbericht 6/2001, Nürnberg.
- Beckmann, Petra und Beate Kurtz (2001): Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. IAB-Kurzbericht 10/2001, Nürnberg.
- Bettio, Francesca und Sacha Prechal (1998): Care in Europe. Joint Report of the "Gender and Employment" and the "Gender and Law" Groups of Experts. European Commission.
- beziehungsweise 7/1999: beziehungsweise. Infodienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung, Ausgabe 7/99, 30. 6. 1999, Wien.
- BMUJF (1999): Familien- & Arbeitswelt. Österreichischer Familienbericht 1999, Band 2, Wien.
- Brauner, Sonja (1999): „Situation der Kinderbetreuung in Europa: Ein Überblick“. In: Renner-Institut (Hg.): Frauen-Dok 1, 17-30.
- Bürgisser, Margret (1998): Wie Du mir, so ich Dir.... Bedingungen und Grenzen egalitärer Rollenteilung in der Familie. Chur/Zürich.
- Engelbrech, Gerhard und Maria Jungkunst (2001): Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? IAB-Kurzbericht 7/2001, Nürnberg.
- Gisser, Richard, Holzer, Werner, Münz, Reiner und Eva Nebenführ (1995): Familie und Familienpolitik in Österreich. Bundesministerium für Jugend und Familie und Institut für Demographie der österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.
- Hauder, Ilse (2001): Kinderbetreuungsgeld: Wohin geht die Reise? In: WISO 2/2001, 11-21.
- Kolbe, Wiebke (2000): Vernachlässigte Väter? Vaterschaft in der Sozial- und Familienpolitik Schwedens und der Bundesrepublik Deutschland seit der Nachkriegszeit, in: Feministische Studien, 18. Jg., November, Nr.2, S. 49-63
- Lamplmayr, Eveline (2002): Das Kinderbetreuungsgeldgesetz. In: WISO 1/2002, 123-141.
- Leitner, Andrea und Angela Wroblewski (2000): Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. In: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie 41. Wien.
- Mairhuber, Ingrid (2000): Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich: Traditionen, Wandel und feministisches Umbauoptionen. Frankfurt/M u.a.
- Nairz, Manfred (1994): Männer-Väter im Karenzurlaub. Motive, Chancen und Schwierigkeiten, Graz, Diplomarbeit phil.
- Neyer, Gerda (1996): Karenzurlaub in Österreich: Zur sozialpolitischen Konstruktion geschlechtlicher Ungleichheit am Beispiel einer empirischen Analyse der Wirkungen von Mutterschutzleistungen in Österreich. Dissertation, Wien.

- Neyer, Gerda und Margit Wiederschwingler (1990): Verlängerter Karenzurlaub - Modernisierung des traditionellen Geschlechterverhältnisses? In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 19/2, 193-203.
- Neyer, Gerda, Buber, Isabella, Horvath, Traude, Oberdammer, Peter und Agnes Streissler (1999): Karenzurlaub. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des AMS. Wien.
- Pircher, Erika und Eugene Sensenig-Dabbous (1999) (Hg.): Väterförderung – Politik der Zukunft? Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen im Betrieb. Internationale Tagungsdokumentation zu Managing E-Quality, herausgegeben vom Frauenbüro der Stadt Wien und GenderLink, Salzburg.
- Rubery, Jill und Colette Fagan (1998): Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union. Wien.
- Sauerborn, Werner (1999): Ansatzpunkte einer neuen Geschlechterpolitik. In: Pircher/Sensenig-Dabbous 1999, 21-27.
- Schiffbänker, Annemarie (2001): Frauenerwerbstätigkeit und Kinderbetreuungspolitik. Österreich und Dänemark im Vergleich. SWS Rundschau 4/2001, 420-434.
- Schlarb, Robert (1998): Unser Vater, der du zu Hause bist. Erlebnisberichte von Hausmännern. Wien.
- Schneider, Werner (1989): Die neuen Väter – Chancen und Risiken: zum Wandel der Vaterrolle in Familie und Gesellschaft, Augsburg.
- Schöffl, Monika (2000): Der Kinderbetreuungsscheck. Das ideale Instrument Beruf und Familie zu vereinbaren? Diplomarbeit, Linz.
- Schweitzer, Martina (2000): Frauen in Karenz. Ein Balanceakt zwischen Familie und Beruf? Überarbeitetes Manuskript der Dissertation. Wien.
- Städtner, Karin (2002): Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz. Working Paper 25 - 2002, Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien.