

Neuland Vaterschaft – Pioniergeist und männliche Beziehungspflege

Gerlinde Mauerer

Dieser Text widmet sich der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit von Männern und Frauen in Österreich, mit Fokus auf Väter in Elternkarenz.

Aufbruchsszenarien

Im Jahr 2000 wurde das Kinderbetreuungsgeld in Österreich eingeführt. Im Jahr 2012 waren 17% der Kinderbetreuungsgeld beziehenden Personen Väter, in den Jahren 2009–2011 etwa 16%. Hiervon haben 40% der Väter länger als sechs Monate Kinderbetreuungsgeld beansprucht.

In der jüngeren Vergangenheit wurden Väterkarenzen quantitativ anhand der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes von Vätern analysiert, ohne auf qualitative Unterschiede näher einzugehen. Für qualitative Untersuchungen sind vor allem langfristige, als Abweichung vom männlichen Ernährer-Modell erlebte Praxen aktiver Vaterschaft bedeutsam. Diese stoßen nach wie vor auf massive Verwunderung im sozialen Umfeld.

„[G]egenüber den anderen Männern habe ich das Gefühl, dass die das überhaupt nicht verstehen, [...] Weil ich merke immer wieder, dass ich mich nach wie vor erklären muss, [...] weil ich halt (das) wirklich seit jetzt sechs Jahren [...] mache und noch zumindest vier Jahre lang auf Elternteilzeit bin. [...]“ (K., 44, 2 Töchter, Wissenschaftler in Elternteilzeitarbeit mit 25 Wochenstunden)

„Ah, es ist überhaupt so, dass natürlich die in der Firma nicht alle haltlos begeistert sind, dass ich in Karenz war und auch das mit der [...] Teilzeit wird keine Begeisterungsstürme hervorrufen, [...] dieses Recht muss man sich erkämpfen und erstreiten oder auch immer wieder, [...] da kommt Kritik von ungewohntester Seite, da muss man sich halt dann auch dazu stellen.“ (F., 31, Programmierer, 1 Tochter, 1 Sohn, 2 Mal 6 Monate in Väterkarenz)

Die Berufsgruppen der Interviewpartner umfassten: Controlling (Leitungsfunktion), Juristen, PR-Branche/Medien, Energiewirtschaft, Soziale Arbeit, Programmierer, Bildung, Chemiker, Physiker, sozial- und humanwissenschaftliche Forschung, Baubranche, Versicherungswesen, Informatiker, Psychologen. Der überdurchschnittlich hohe Bildungsstandard korreliert mit quantitativen Erfassungen von Kinderbetreuungsgeldbeziehern (vgl. AK-Monitoring 2015).

Männliche Vorbilder und Neuorientierungen

Als strukturelle Hürden bei der Umsetzung von Väterkarenz und Elternteilzeit erwiesen sich ausstehende Vertretungsregelungen, da bei kurzen Väterkarenzen oftmals Kollegen/innen Mehrarbeit übernehmen mussten. Berichte von positiven Reaktionen seitens Vorgesetzter und Kollegen/-innen ließen sich darauf zurückführen, dass die Befragten im Sozialbereich bzw. öffentlichen Dienst tätig waren, wo Väterkarenz – zumindest rhetorisch – gutgeheißen wird. Hilfreich für die Umsetzung waren männliche Vorgesetzte, die ebenfalls in Elternkarenz bzw. Kinderbetreuungsgeldbezug waren. Sie wurden als deutliche Signalgeber mit Vorbildwirkung wahrgenommen. Dieser Effekt ist auch in der Umsetzung von Regelungen zur Teilzeitarbeit bemerkbar (vgl. Mauerer, 2015b; Mairhuber, Papuschek & Sardadvar, 2010). Dennoch zeigten sich bei einigen Männern Schwierigkeiten, als es ernst wurde mit dem Karenzantritt

und Betriebe realisierten, dass die Männer nun tatsächlich für längere Zeit abwesend sein würden.

Nach der Rückkehr der Väter in den Job wandten sie in der Arbeit teilweise spezifische Taktiken an, um nicht als Vater, sondern in erster Linie als Mitarbeiter wahrgenommen zu werden. Insbesondere in zwei Fällen zeigte sich deutlich, dass hinter einer modernen, diversitäts-freundlichen unternehmerischen Fassade noch Arbeitskulturen herrschen, in denen ein aktives Engagement als Vater keinen Platz hat.

„Die Arbeitswelt ist richtig verlogen in diesem Bereich, [...] das ist richtig ein potemkinsches Dorf ohne Substanz [...]. Aus meinem ersten Fall, war es so, ‚mache es ruhig, ist eh’ gut’, bis ich dann wirklich gegangen bin, wo dann schon die Kommentare waren, wenn du es dort und da gemacht hättest, dann hätten sie dich gleich rausgeschmissen.“ (J., 37, Medienbranche, 1 Kind ein Sohn, 2. eine Tochter, 1 Jahr Väterkarenz)

Eine zentrale Erkenntnis, die die Befragten während ihrer Karenz hatten, ist der Wert der gemeinsam mit dem Kind verbrachten Zeit. Die Zeit, die sich Väter für das Kind oder die Kinder nahmen, ging bei vielen auch mit der Entscheidung konform, weniger Zeit in die Arbeit zu investieren. Einige der Väter, die länger ein halbes Jahr in Karenz waren, gaben an, ihre Wahrnehmung für die Bedürfnisse der Kinder sei erst nach geraumer Zeit entstanden respektive gewachsen:

„Ich habe vorher wirklich zeitweise fast gar nichts wahrgenommen, sage ich einmal.“ (N., 39, Bildungs- und Sozialmanagement, 3 Kinder, 1 erwachsener Sohn der Partnerin, 2 gemeinsame Kinder, beim 3. Kind 15 Monate in Väterkarenz)

Es zeigte sich, dass viele Väter erst während der Karenz ein „Gespür für die Bedürfnisse der Kinder“ (N., 39, s.o.) entwickelt haben.

Partnerinnen von Karenzvätern, die eine befristete Projektanstellung hatten, welche während des Kinderbetreuungsbezugs des Partners endete bzw. deren Arbeitgeber unausgesprochen erwartet hatten, dass sie als Mütter von Kleinkindern Kinderbetreuungsgeld beziehen bzw. länger in Karenz gehen würden, berichteten von negativen Effekten des Gender-Pay-Gaps.

„Also das war immer so, wo man sich dann schon bewusst dafür entscheiden muss, das anders zu sehen und die Rolle anders auszulegen und jetzt nicht die klassische Hausfrau-Mutter-Dings zu spielen [...]. Da fangen andere Frauen gerade an, sich zu überlegen, ob sie wieder arbeiten gehen wollen und haben nicht das Problem, dass sie schon ihren Job wieder verloren haben.“ (E., 35, Forschungsmitarbeiterin, 2 Söhne)

Genderanalysen im Fordistischen Wohlfahrtsregime

„Innerhalb von diesen Firmenstrukturen [...], da kam von einem Vorgesetzten so die Meldung – ich glaube, es betraf auch meine Karenz: ‚Wenn jetzt alle Männer anfangen Karenz zu nehmen, dann, wozu haben wir die ganzen Männer eingestellt’ [...]. Diese Aussage, die hat einfach die ganze Mentalität, die ganzen Strukturen aufgedeckt. Weil sie haben bewusst einfach weniger Frauen eingesetzt, weil sie in Karenz gehen, und wenn jetzt Männer anfangen, dann bricht eine Welt zusammen hier, für die Strukturen.“ (M., 37, 2 Töchter, beim 1. Kind ein Jahr, beim 2. Kind ein halbes Jahr in Karenz)

Daten zur Erwerbsbeteiligung von Männern belegen, dass der Anteil von Männern in Teilzeitarbeitsverhältnissen ohne Kinder höher ist als jener mit Kindern, was sich zum Teil

mit Freizeit- und Bildungsinteressen erklären lässt. Darüber hinaus verweist es auch auf die Re-Etablierung einer hetero-normativen Kraft des Faktischen in Familien und Haushalten mit Kindern (Berghammer, 2014).

Fallweise abzulesende (un)freiwillige Selbstbeschränkungen in der beruflichen Karriere lassen sich in der theoretischen Analyse als Annäherung an weibliche Erwerbsbiographien identifizieren. Insofern, als selbstentschlossen mehr Zeit für die Familienarbeit haben zu wollen in Österreich bis dato für Männer noch immer ein Novum darstellt und gesamtökonomische Entwicklungen in Richtung einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbsarbeit noch ausstehen (vgl. Analysen zum Gender-Pay-Gap in Österreich, u.a. Hönig/Kreimer, 2005).

Die Miteinbeziehung der eigenen Eltern und die Wahrnehmung einer intergenerativen Rolle wurden in der Vaterkarenz oftmals in neuem Facettenreichtum erlebt und in den Interviews erwähnt. Väterkarenz wurde als essentieller Bestandteil zukünftiger männlicher Beziehungspflege insgesamt identifiziert.

Insbesondere dann, wenn die Verdiensthöhe der Partner/innen in etwa gleich hoch war, stiegen die Gleichheitsansprüche in der Kinderbetreuung und im Haushalt. Um die dahingehende Entwicklung zu analysieren, wurden in der empirischen Forschung zu Elternteilzeitarbeit und gendergerechter Work-Life-Balance (Mauerer, 2015b) qualitative Aspekte zur Förderung von strukturellen Rahmenbedingungen für Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit herausgearbeitet. Einen positiven Effekt auf die Übernahme von Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit hatten bestehende Expertisen zu Frauenförderung und deren Etablierung, die Vorbildfunktion von Männern in Führungspositionen, wenn sie Väterkarenzen oder Elternteilzeit in Anspruch nahmen, flexible Arbeitszeitmodelle, kurz- und langfristige Vertretungsmodelle. Diese Maßnahmen dienen der Familienfreundlichkeit, der gesundheitlichen Prophylaxe und Burnout-Prävention. Als dringend notwendig erwiesen sich weitere genderspezifische Analysen zu Work-Life-Balance und prekären Beschäftigungen.

Literatur

Berghammer, C. (2014). The Return of the Male Breadwinner Model? Educational Effects on Parents' Work Arrangements in Austria, 1980–2009. *Work, Employment & Society*, 28 (4), 611–632.

BM:ask (Hrsg.). (2014). *Väter in Elternkarenz: Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern*. Wien: BM: ask. Vgl. https://www.sozialministerium.at/cms/site2/attachments/4/1/9/CH2081/CMS1412668486455/vaeter_in_elternkarenz.pdf [20.04.2016].

Hönig, B. & Kreimer, M. (2005). Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung in Österreich. *Österreichische Zeitschrift f. Soziologie*, 30 (1), 44–66.

Mairhuber, I., Papouschek, U. & Sardadvar, K. (2010). *Arbeitsmarktstudie zum Thema Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien. Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit*. Verfügbar unter: <http://www.forba.at/data/downloads/file/671-FB-12-2010.pdf> [20.04.2016].

Reidl, S. & Schiffbänker, H. (2013). *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger*. Joanneum Research Forschungsgesellschaft.

https://www.sparklingscience.at/_Resources/Persistent/47736dfcc3032137d20bb7c67833fa7121a25bc3/Karenzv_ter_in_Zahlen.pdf [20.04.2016].

Riesenfelder, A. (2015). *Wiedereinstiegsmonitoring Österreich. Kohorten 2006 bis 2012*. Wien. Verfügbar unter:

http://media.arbeiterkammer.at/PDF/WIMON_Oesterreich_Datenband_2006-2012.pdf [20.04.2016].

Scambor E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Hrsg.). (2013). *Study on the Role of Men in Gender Equality* (Bericht an die Europäische Kommission). Brüssel. Verfügbar unter:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf [30.04.2016].

Statistik Austria (2016). *Entwicklung der aktiven Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen nach Familientyp und Geschlecht, 1994–2014*. Verfügbar unter:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/107137.html [20.04.2016].

I. Online-Publikation in der Reihe feminismen diskutieren:

Ich stelle den Text „Neuland Vaterschaft – Pioniergeist und männliche Beziehungspflege“ dem Verband feministischer Wissenschaftlerinnen als Online-Publikation zur Vortragsreihe feminismen diskutieren zur Verfügung. Den Text habe ich eigenständig verfasst, die Rechte und Verantwortung für den Text liegen bei mir.

Der Text ist in gekürzter Form in den AEP- Informationen. Feministische Zeitschrift für Politik und Gesellschaft zu „In anderen Umständen. Mutterschaft in Diskussion“, Nr. 3/ 2016 erschienen (ISSN 2072-781X, S.48-49).

Ein weiterer ausführlicherer Beitrag zum Thema ist hier nachlesbar:

Mauerer, Gerlinde: Vaterliebe, Familienarbeit und Beruf: „Abweichendes Verhalten“ oder neue Maßstäbe? Qualitative Forschungsergebnisse zu Väterkarenzen und Elternteilzeitarbeit in Österreich. In: Tomaschek, Nino/ Fritz, Judith, Postgraduate Center der Universität Wien: Gesellschaft im Wandel, Reihe University - Society – Industry. Beiträge zum lebensbegleitenden Lernen und Wissenstransfer, Band 5, S. 135-154; vgl. www.waxmann.com/buch3465 (aufgerufen am 14.11.2016)

Wien, am 14. November 2016, © Gerlinde Mauerer