



# Väterkarenz

Ergebnisse einer Recherche zu diesem Thema auf Basis vorhandener Literatur und Daten

Endbericht

Erstellt im Auftrag des Landes Steiermark von:



Trude Hausegger  
Judith Schrems

Prospect Unternehmensberatung GesmbH  
Kirchengasse 19/12  
1070 Wien  
Tel: +43/1/523 72 39-0  
E-Mail: [office@pro-spect.at](mailto:office@pro-spect.at)  
[www.pro-spect.at](http://www.pro-spect.at)



Miša Strobl

Quintessenz Organisationsberatung GmbH  
Nibelungengasse 54  
8010 Graz  
Tel.: +43/316/381274  
E-Mail: [m.strobl@quint-e.at](mailto:m.strobl@quint-e.at)  
[www.quint-e.at](http://www.quint-e.at)

Wien und Graz, Dezember 2003



Zu wenige Väter nutzen derzeit die Möglichkeit in Karenz zu gehen. Grund dafür ist – neben der immer noch existierenden Einkommensschere - vor allem die Tatsache, dass viele Betriebe nicht bereit sind, Rücksicht auf die privaten Lebensumstände ihrer Mitarbeiter zu nehmen. Ein Betrieb profitiert jedoch von einem Vater, der die Erfahrung macht, einen Haushalt und Kinder zu versorgen. Diese Aufgabe verlangt Ausdauer, Geduld, Konfliktlösungskompetenz –also Managementqualitäten. Jede Mutter weiß das.

Daher mein Appell an alle steirischen Wirtschaftsbetriebe: Zeigt Mut und Weitsicht!

**Gleiche Chancen für Frauen in der Wirtschaft und gleiche Chancen für Männer in den Familien!**

Mag. Kristina Edlinger-Ploder  
Landesrätin für Jugend und Generationen, Bildung und Wissenschaft

8010 Graz, Landhaus  
Tel: +43/316/877-2225  
E-Mail: kristina.edlinger@stmk.gv.at

## INHALT

<b>1</b>	<b>DIE ÖSTERREICHISCHEN REGELUNGEN IM BEREICH KARENZURLAUB UND KINDERBETREUUNGSGELD SEIT 1990</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>ZUR INANSPRUCHNAHME VON VÄTERKARENZ SEIT 1994</b> .....	<b>7</b>
2.1	KARENZURLAUBSGELDBEZIEHERINNEN ZWISCHEN 1994 UND 2001 .....	7
2.2	INANSPRUCHNAHME VON KARENZURLAUBSGELD DURCH MÄNNER UND FRAUEN ZWISCHEN 1994 UND 2001 IN ÖSTERREICH UND IN DER STEIERMARK .....	8
2.3	VÄTERKARENZ UND ERWERBSSTATUS .....	9
2.4	KINDERBETREUUNGSGELDBEZIEHERINNEN IN ÖSTERREICH 2002 UND 2003 .....	10
2.5	KINDERBETREUUNGS- RESPEKTIVE KARENZURLAUBSGELDBEZIEHERINNEN IN DER STEIERMARK .....	12
<b>3</b>	<b>VÄTERKARENZ IN ANDEREN EU-STAA TEN</b> .....	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>QUALITATIVE ANALYSE AUSGEHEND VON AUSSAGEN IN DER LITERATUR</b> .....	<b>16</b>
4.1	MOTIVE PRO VÄTERKARENZ .....	17
4.2	MOTIVE CONTRA VÄTERKARENZ .....	18
4.3	FAMILIÄRE UND GESELLSCHAFTLICHE EFFEKTE VON VÄTERKARENZ, DIE FÜR EINE STÄRKERE INANSPRUCHNAHME UND BEWERBUNG VON VÄTERKARENZ SPRECHEN MÜSSTEN .....	20
4.4	QUALIFIKATORISCHE EFFEKTE VON FAMILIENARBEIT .....	20
<b>5</b>	<b>SOZIALE ERFAHRUNGEN VON MÄNNERN IN DER KARENZ</b> .....	<b>24</b>
5.1	DIE HALTUNG DER ARBEITGEBERINNEN .....	24
5.2	DIE REAKTIONEN DER KOLLEGINNENSCHAFT .....	26
5.3	DIE SICHTWEISE DER HERKUNFTSFAMILIE .....	27
5.4	DIE REAKTIONEN IM BEKANNTENKREIS .....	29
5.5	DIE REAKTIONEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT .....	30
5.6	DIE WIRKUNG AUF DIE EIGENE FAMILIE .....	31
<b>6</b>	<b>ANLAGEN</b> .....	<b>33</b>
6.1	ZAHLEN UND FAKTEN: STATUS VON FRAUEN (UND MÄNNERN) BEIM WIEDEREINSTIEG .....	34
6.2	LITERATURLISTE ZUM THEMA VÄTERKARENZ .....	35
6.3	ÜBERSICHT: REGELUNGEN UND VORHANDENE DATEN ZUR ELTERNZEIT IN ANDEREN EU-MITGLIEDSTAATEN .....	40

## GRAFIKVERZEICHNIS

Grafik 1:	Anzahl der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen 1994 bis 2001 in Österreich gesamt und in der Steiermark .....	7
Grafik 2:	Anteil der Männer in Karenzurlaub 1994 bis 2001 in Prozent in Österreich und in der Steiermark .....	8
Grafik 3:	Anteil der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen im Anschluss an Arbeitslosigkeitsepisode nach Geschlecht in der Steiermark 1994 bis 2001 .....	9
Grafik 4:	Karenzurlaubsgeld- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen im Juli 2003 – Männeranteil in den Bundesländern .....	12

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Kinderbetreuungsgeld- und KarenzurlaubsgeldbezieherInnen jeweils zu Monatsende 2002 und 2003 in Österreich .....	11
------------	--	----

„Dem Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (EHP)  
zufolge verbanden 1998 in der Union knapp 40% der Frauen  
der Altersgruppe 20-49 Jahre im Rahmen ihrer täglichen Aktivitäten  
Zeit auf die Kinderbetreuung, während es  
bei Männern weniger als 20% waren. ...  
In sämtlichen Mitgliedsstaaten nahmen wesentlich  
mehr Frauen Betreuungsaufgaben wahr als Männer.  
In den vier südeuropäischen Mitgliedstaaten  
sowie Irland und Österreich war ihr  
Anteil sogar doppelt bis viermal so hoch wie der der Männern,  
und lediglich in sechs Mitgliedsstaaten –  
Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Niederlande und Finnland –  
überstieg er den der Männer um weniger als 50%.  
Auch wenn es zwischen den einzelnen Ländern abweichende Auslegungen  
des Begriffs „Kinderbetreuung“ geben mag und daher gewisse Unsicherheiten  
bezüglich der Vergleichbarkeit des absoluten Anteils der Kinder betreuenden  
Frauen und Männer bestehen, dürfte dies doch keinen signifikanten  
Einfluss auf die jeweilige Zahl der weiblichen und männlichen  
Antwortpersonen haben.)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Europäische Kommission: Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. Daten aus den Jahren 1980–2000. Luxemburg, 2002, S.55

## ZUM AUFBAU

In diesem Bericht werden vorhandene Daten und Studien zum Thema Väterkarenz kurz dargestellt. Ausgangspunkt für die Darstellungen sind die österreichischen Regelungen zu diesem Thema. Dies deshalb, weil – wie man an den unterschiedlichen österreichischen Regelungen seit 1990 auch gut sehen kann – die Rahmensetzungen ein aber nicht der zentrale Erklärungsfaktor für eine geschlechtsunabhängigere Erbringung von Kinderbetreuungsleistungen zu sehen sind.

Unmittelbar daran anschließend werden vorhandene Daten zur Inanspruchnahme von Karenzurlaubs- respektive Kinderbetreuungsgeldleistungen – soweit vorhanden – differenziert nach Bundesland und Geschlecht seit 1994 dargestellt.

In einem dritten Kapitel schließlich wird ein kurzer Blick in die Regelungen und Inanspruchnahmen für/von Väterkarenz in anderen europäischen Ländern – hier insbesondere in den nordischen Ländern - geworfen.

Die Inanspruchnahme von Karenzzeiten bedarf neben politischen und legislativen Rahmensetzungen vor allem auch der Akzeptanz dieser Form der Kinderbetreuung sowohl durch Unternehmen als auch durch Väter und Mütter. In diesem Sinne werden in zwei weiteren Kapiteln die „weichen“ Faktoren, welche aus Sicht von Unternehmen und Vätern für oder gegen eine Karenzzeit durch Väter sprechen sowie die sozialen Erfahrungen von Männern in Karenz, dargestellt.

Im Anhang finden Sie einige Daten zum Status von KarenzurlaubsbezieherInnen, die 2001 ihre Karenz beendeten. Im Anschluss an diese Phase, eine Darstellung der vorhandenen Literatur zu diesem Thema sowie einen Überblick über unterschiedliche Regelungen zum Thema in der EU.

# 1 Die österreichischen Regelungen im Bereich Karenzurlaub und Kinderbetreuungsgeld seit 1990

## Bezahlte Kinderkarenzzeit für Väter in Österreich erst seit 1990 möglich

In Österreich ist es erst seit der Novelle des Karenzurlaubsgesetzes im Jahr 1990 überhaupt möglich, dass Männer in bezahlte Kinderkarenzzeit gehen. Die Dauer des Karenzgeldbezuges wurde auf 2 Jahre ausgeweitet. Ebenso war es nach dieser Novelle auch möglich, Teilzeitkarenz zu beanspruchen – dies anfänglich (bis 1992) nur im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes; danach konnte auch schon unmittelbar nach dem Mutterschutz Teilzeitkarenz beansprucht werden.

## Volle Karenzzeit kann seit Mitte 1996 nur noch dann ausgeschöpft werden, wenn der Vater zumindest 3 Monate der Karenzzeit konsumiert

Mit einer neuerlichen Novelle im Jahr 1996 konnten die vollen 2 Karenzjahre nur noch unter der Bedingung in Anspruch genommen werden, dass zumindest 3 Monate der gesamten Karenzzeit durch den Vater des Kindes beansprucht werden. Diese Regelung hatte ab 1.7.1996 Gültigkeit. Von dieser Regelung unbenommen war – vorerst – die Tatsache, dass Väter keinen „eigenen“ Anspruch auf Karenzgeld hatten – sie konnten bis 1.1.2000 nur dann in Karenz gehen, wenn die Mutter des gemeinsamen Kindes die sogenannte Anwartschaft<sup>2</sup> erfüllte.

## Erst seit 1.1.2000: eigener Anspruch auf Karenzzeit durch Väter

Einen eigenständigen Anspruch auf Karenzgeld haben Väter erst für Kinder, die nach dem 1.1.2000 geboren wurden. Seit diesem Zeitpunkt ist es auch möglich, dass die Eltern sich in der Karenzzeit zweimal „abwechseln“ können – dies jedoch nur dann, wenn jede Karenzepisode zumindest 3 Monate dauert.

## Seit 1.1.2002: Kinderbetreuungsgeld – Ausweitung des BezieherInnenkreises

Ab 2002 wurde das Karenzurlaubsgeld durch das Kinderbetreuungsgeld ersetzt. Der wesentliche Unterschied dieser Leistung zum Karenzurlaubsgeld liegt darin, dass keine Anwartschaft erworben werden muss – es also zu einer deutlichen Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises kam. Zeitgleich mit dieser Regelung wurden auch die sogenannten „Zuverdienstgrenzen“ neu geregelt – und im Vergleich zu vorher ausgeweitet.

<sup>2</sup> definiert als arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung im Gesamtausmaß von 52 Wochen innerhalb der vorangegangenen 24 Monate. Davon ausgenommen waren Frauen, die zum Zeitpunkt der Entbindung jünger als 25 Jahre waren; dann reichen 20 Wochen anrechenbare Zeiten innerhalb der letzten 12 Monate

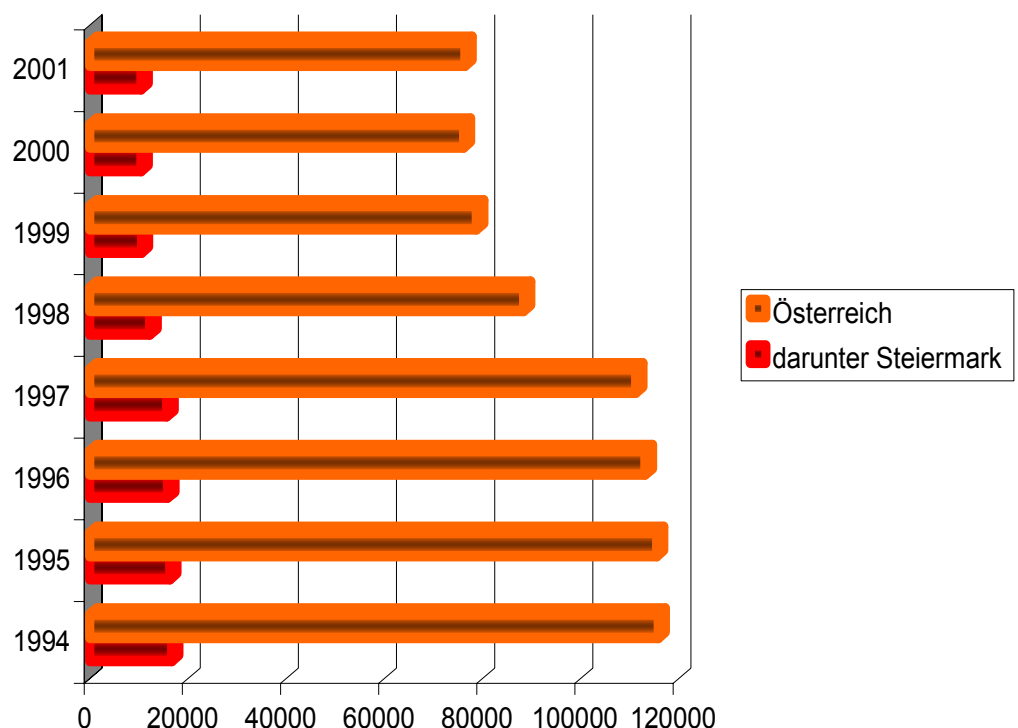
## 2 Zur Inanspruchnahme von Väterkarenz seit 1994

In der Betrachtung der Daten<sup>3</sup>, welche der im folgenden dargestellten Grafiken zur Inanspruchnahme von Karenzzeiten durch Männer zugrunde liegen, zeigt sich insbesondere, dass die Absolutzahlen der Karenzzeiten der in Anspruch nehmenden Männer sehr langsam, aber doch kontinuierlich – und relativ unabhängig von den jeweiligen konkreten Regelungen des Karenzgeldbezuges – steigen.

### 2.1 KarenzurlaubsgeldbezieherInnen zwischen 1994 und 2001

Grafik 1 zeigt die Entwicklung der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen zwischen 1994 und 2001. Diese Daten dokumentieren, dass die seit 1996 nach dem Prinzip „use or lose it“ vorgesehenen 6 Monate Väterkarenz kaum in Anspruch genommen wurden. So führte diese Regelung zu einer realen Verkürzung der Karenzzeit. Dies dokumentiert sich in einem Rückgang der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen ab 1998 – 1,5 Jahre nach Inkrafttreten der Regelung.

**Grafik 1: Anzahl der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen 1994 bis 2001 in Österreich gesamt und in der Steiermark**



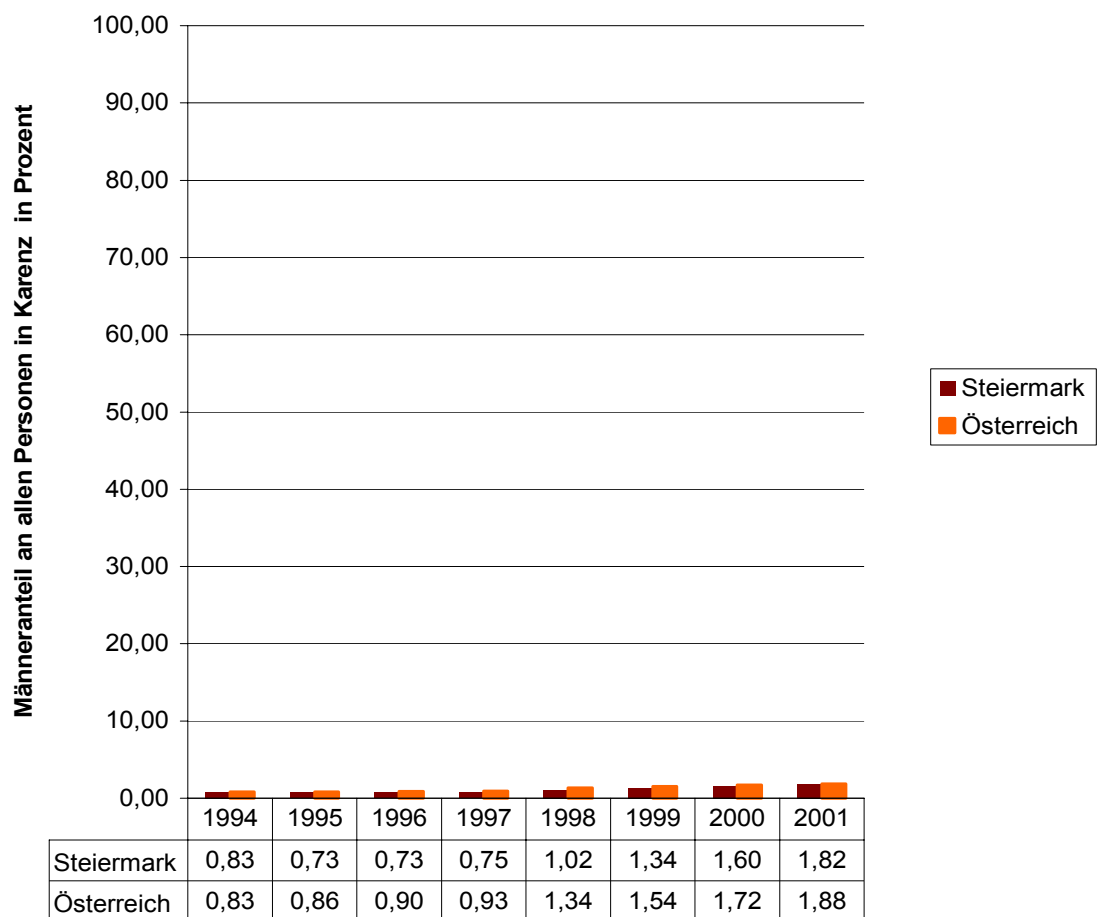
Daten: Jahresdurchschnittswerte, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

<sup>3</sup> Das Jahr 1994 wurde deshalb gewählt, weil es ab diesem Jahr vergleichbare Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger - dies allerdings nur bis zum Jahr 2001 - gibt.

## 2.2 Inanspruchnahme von Karenzurlaubsgeld durch Männer und Frauen zwischen 1994 und 2001 in Österreich und in der Steiermark

In der Betrachtung des Männeranteiles an allen KarenzurlaubsgeldbezieherInnen<sup>4</sup> zwischen 1994 und 2001 in Österreich und in der Steiermark fällt mehrerlei auf: Einerseits die geringe Bedeutung von Väterkarenz: So sind 2001 in der Steiermark wie in Österreich insgesamt nicht einmal 2% aller KarenzurlaubsgeldbezieherInnen Männer. Zweitens fällt aber auch auf, dass der Anteil der Männer in Karenz geringfügig und langsam steigt.

**Grafik 2: Anteil der Männer in Karenzurlaub 1994 bis 2001 in Prozent in Österreich und in der Steiermark**



Daten: Jahresdurchschnittswerte, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

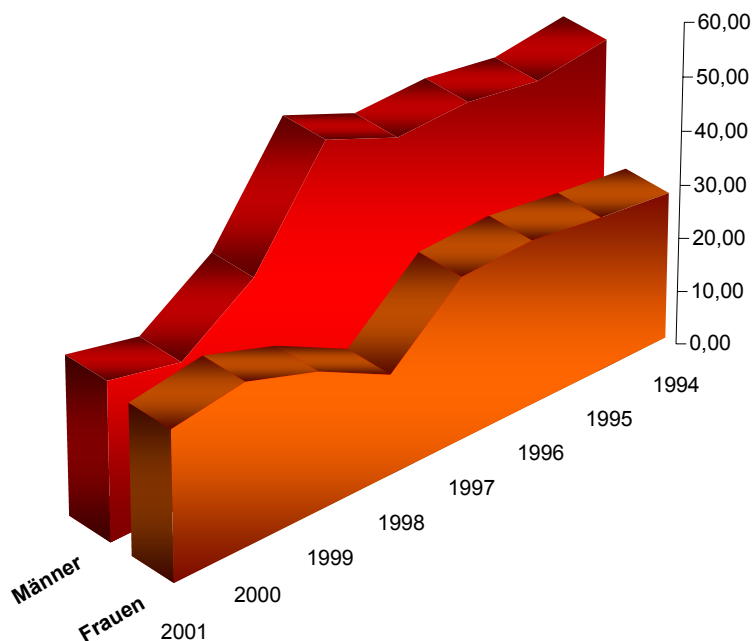
<sup>4</sup> Das Jahr 1994 wurde deshalb gewählt, weil es ab diesem Jahr vergleichbare Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger – dies allerdings nur bis zum Jahr 2001 - gibt.

## 2.3 Väterkarenz und Erwerbsstatus

Anders als das Kinderbetreuungsgeld, konnte Karenzgeld grundsätzlich nur von – vor der Karenzzeit - beschäftigten oder arbeitslosen Personen in Anspruch genommen werden.<sup>5</sup> Die vorhandenen Daten zur Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes 1994 bis 2001 können daher auch dahin gehend differenziert werden, ob die KarenzurlaubsgeldbezieherInnen den Karenzgeldbezug unmittelbar im Anschluss an eine Beschäftigungsepisode oder anschließend an eine Phase der Arbeitslosigkeit konsumiert haben.

In dieser Betrachtung zeigen sich doch erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Nachdem keine weiteren Daten zur Differenzierung zur Verfügung stehen und die Unterschiede auch kein eindeutiges Muster erkennen lassen, ist davon auszugehen, dass verschiedene Zusammenhänge<sup>6</sup> in Summe dieses Bild ergeben. Eine Interpretation der Unterschiede erscheint daher zu spekulativ.

**Grafik 3: Anteil der KarenzurlaubsgeldbezieherInnen im Anschluss an Arbeitslosigkeitsepisode nach Geschlecht in der Steiermark 1994 bis 2001**



Daten: Jahresdurchschnittswerte, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

<sup>5</sup> Wenn die so genannte Anwartschaft erfüllt wurde. Siehe Fußnote 2.

<sup>6</sup> Vorderhand kämen als Einflussfaktoren folgende Dimensionen in Betracht: Steigende Akzeptanz von Väterkarenz, Auswirkungen der Koppelung der Karenzgeldbezugsdauer an die Konsumtion von mindestens 6 Monate der Karenzzeit durch den Vater, konjunkturelle Entwicklungen ... Aufgrund nicht vorhandener Untersuchungen und Daten zu diesem Thema müssen aber auch ganz andere – uns nicht bekannte - Einflussdimensionen in Betracht gezogen werden.

## 2.4 KinderbetreuungsgeldbezieherInnen in Österreich 2002 und 2003

Mit dem Kinderbetreuungsgeld fand eine deutliche Ausweitung sowohl des anspruchsberechtigten Kreises als auch der Zeit, für welche Kinderbetreuungsgeld bezogen werden kann, statt. Für die Jahre 2002 und 2003 liegen Monatswerte auf Österreichebene und differenziert nach Geschlecht vor. Darüber hinaus kann für die Monate Juni bis August 2003 eine Sonderauswertung des Hauptverbandes dargestellt werden, welche die Daten auch auf Bundeslandsebene zeigt.

Tabelle 1: Kinderbetreuungsgeld- und KarenzurlaubsgeldbezieherInnen jeweils zu Monatsende 2002 und 2003 in Österreich<sup>7</sup>

Monatsende	Kinderbetreuungsgeld und (KUG)bezieherInnen insgesamt	davon		Männeranteil in Prozent
		Männer	Frauen	
<b>2002</b>				
Jänner	78.901	1.512	77.389	1,9
Februar	83.313	1.600	81.713	1,9
März	88.460	1.669	86.791	1,9
April	94.526	1.753	92.773	1,9
Mai	100.550	1.835	98.715	1,8
Juni	106.144	1.872	104.272	1,8
Juli	111.679	1.980	109.699	1,8
August	116.448	2.047	114.401	1,8
September	120.863	2.130	118.733	1,8
Oktober	126.322	2.219	124.103	1,8
November	130.416	2.304	128.112	1,8
Dezember	134.908	2.379	132.529	1,8
<b>2003</b>				
Jänner	137.803	2.516	135.287	1,8
Februar	138.297	2.650	135.647	1,9
März	140.439	2.847	137.592	2,0
April	141.310	2.977	138.333	2,1
Mai	143.394	3.130	140.264	2,2
Juni	144.616	3.234	141.382	2,2
Juli	146.334	3.247	143.087	2,2

<sup>7</sup> Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger – die hier dargestellten Daten weisen im Vergleich zur nachfolgend präsentierten Sonderauswertung (auch vom Hauptverband) geringfügige Differenzen auf. Diese dürften in der Problematik der Umstellung der Erfassung von Karenzurlaubs- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen durch die neuen gesetzlichen Regelungen begründet sein.

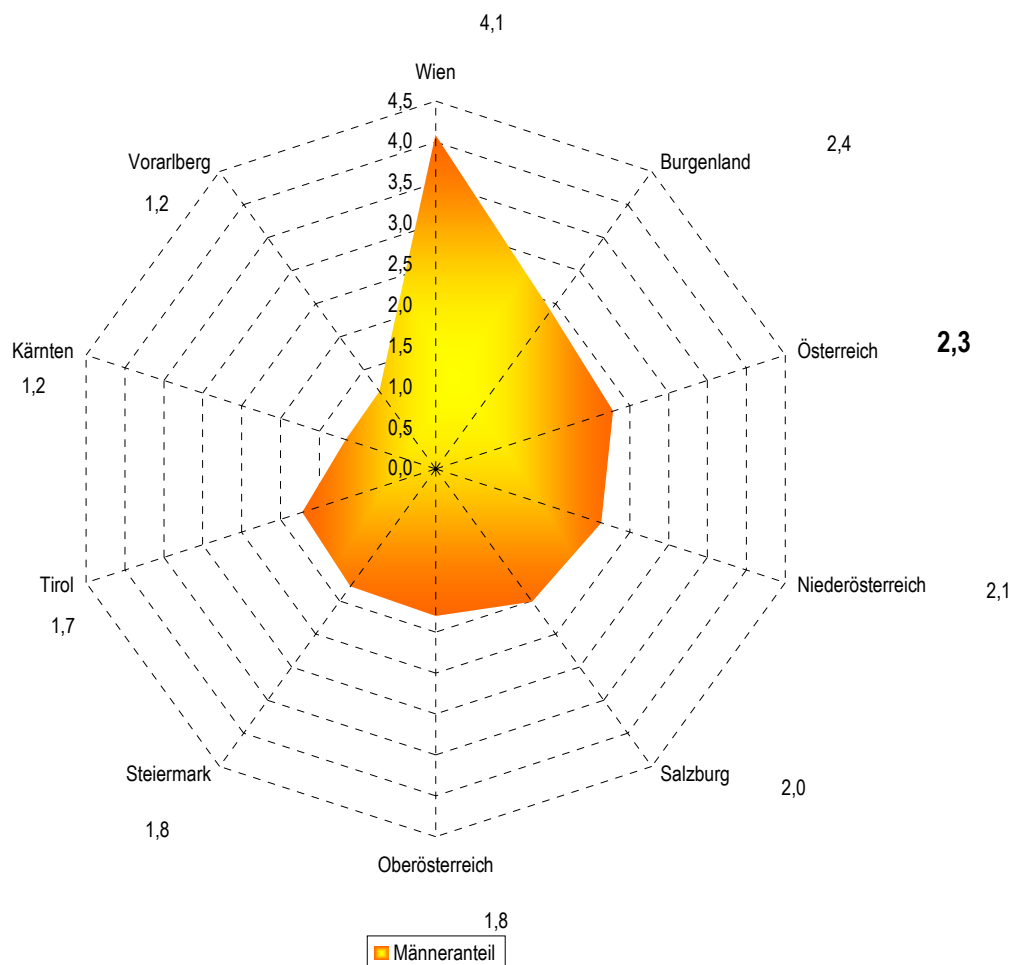
August	147.731	3.255	144.476	2,2
--------	---------	-------	---------	-----

## 2.5 Kinderbetreuungs- respektive KarenzurlaubsgeldbezieherInnen in der Steiermark

Für die Monate Juni bis August 2003 wurden vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger Sonderauswertungen zur geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme der Elternkarenzzeiten auf Bundeslandebene durchgeführt.

Diese Auswertung zeigt ein relativ ausgeprägtes Ost-Westgefälle und lässt auch ein nicht unerhebliches Stadt-Landgefälle in der Inanspruchnahme von Väterkarenz vermuten.

**Grafik 4: Karenzurlaubsgeld- und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen im Juli 2003 – Männeranteil in den Bundesländern**



Daten: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger - Sonderauswertung



### 3 Väterkarenz in anderen EU-Staaten

Bei Betrachtung der verschiedenen Regelungen der Karenzzeiten in den EU 15 zeigt sich, dass es große Unterschiede gibt. Durchgängig – aber in sich auch wiederum heterogen – ist die bezahlte Freistellung von Frauen unmittelbar vor und nach der Geburt – in jenem Zeitraum also, der in Österreich als Mutterschaftsurlaub mit Beschäftigungsverbot bekannt ist.

Mit Österreich prinzipiell vergleichbare Regelungen - sowohl hinsichtlich der Dauer des Karenz- oder Elternschafts-/Erziehungsgeldbezuges als auch hinsichtlich der Höhe der in dieser Zeit bezahlten Transferleistung - weist ausschließlich Deutschland auf. Hier zeigt sich auch mit einem Männeranteil von 2,4% in der Erziehungszeit eine ähnliche Dynamik wie in Österreich.

In der Literatur immer wieder genannt werden die Väterkarenzquoten in den skandinavischen Ländern. Die vorhandenen Materialien deuten zwar recht eindeutig darauf hin, dass es in diesen Ländern eine vergleichsweise doch erheblich höhere Beteiligung von Männern an Erziehungsarbeit als in Österreich gibt<sup>8</sup>. Um die Unterschiede nicht zu stark zu interpretieren, sei hier jedoch auf folgende Zusammenhänge hingewiesen:

- In Österreich müssen Väter, wenn sie tatsächlich Karenzzeit in Anspruch nehmen wollen, eine zumindest 3-monatige Episode beantragen. In Schweden und Norwegen, jenen Ländern, welche immer wieder als Beispiele herangezogen werden, gibt es nach dem Prinzip „use it or lose it“ 1-monatige Inanspruchnahmen von Elternzeit. Diese einmonatigen Berufsunterbrechungen werden in Schweden zumindest von 38% der Männer, in Norwegen sogar von 70% der Männer in Anspruch genommen.<sup>9</sup>
- Des Weiteren sind keine Daten über die tatsächliche Dauer der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten vorhanden. Es ist angesichts der vorhin beschriebenen Regelung allerdings anzunehmen, dass die in den Medien immer wieder kolportierten 70% der Väter, welche in Norwegen in Karenz gehen, nicht mit den rund 2% Männern, welche in Österreich ihre Berufstätigkeit familienbedingt<sup>10</sup> unterbrechen vergleichbar sind. Für Schweden wird ausgeführt, dass rund 38% der Männer zumindest 1 „Papamonat“ nehmen.<sup>11</sup>
- Ein darüberhinausgehender Unterschied besteht darin, dass in Schweden – wenn zumindest 1 Monat durch den Vater konsumiert wird - insgesamt 12 Monate Karenzzeit finanziert werden. Anders als in Österreich, wo eine vom Einkommen unabhängige Transferleistung (in der Höhe von aktuell 436.- EURO monatlich) gewährt wird, liegt die Ersatzrate in Schweden bei 80% des zuvor erzielten Einkommens. Daneben werden ausgedehnte Kinderbetreuungsangebote, ein Recht auf Teilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes und nationale Väter-Bildungskampagnen angeboten.

<sup>8</sup> Siehe dazu auch Einleitungstext auf Seite 3 dieses Berichtes.

<sup>9</sup> Vgl. Erich Lehner, Referat „Erfolgreich im Beruf, erfolgreich als Vater“ anlässlich des gleichnamigen Symposiums am 29.4.2003

<sup>10</sup> Vgl. Erich Lehner in Österreichisches Institut für Familienforschung: Gut beraten in die Väterkarenz

<sup>11</sup> Trotz intensiver Recherchen war es o, vorgesehenen Projektzeitraum nicht möglich, tatsächlich verlässliche Vergleichsdaten zu recherchieren. Verwendete Daten: Vgl. Erich Lehner, Referat „Erfolgreich im Beruf, erfolgreich als Vater“ anlässlich des gleichnamigen Symposiums am 29.4.2003

- Zudem wird in der Literatur immer darauf hingewiesen, dass in den nordischen Ländern spezifische Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeitskampagnen zur Steigerung des Anteils von Männern in Elternzeit durchgeführt wurden.
- Bekannt ist weiters, dass die Idee einer geschlechtsunabhängigeren Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit in nordischen Ländern auch von einigen Unternehmen aktiv getragen wird. Mit dem Ziel, Berufs- und Familienleben leichter vereinbar zu machen, um auf diesem Weg MitarbeiterInnen stärker an das Unternehmen zu binden, starteten Unternehmen einschlägige Aktionen: „In Schweden, wo Familienfreundlichkeit groß geschrieben wird, hat der Elektronikhersteller **Ericsson** finanzielle Zulagen eingeführt, um Väterkarenz zu fördern“. Nach Aussagen von Bo Lindgren, dem Direktor der Personalentwicklung, ist dieser Schritt einerseits aus Imagegründen erfolgt und andererseits, um die Abwerbung von FacharbeiterInnen abzuwehren.

Die niederländische **ING Bank** hat eine breit angelegte Kampagne zur Väterförderung in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften eingeleitet. Hierzu gehören kulturelle Maßnahmen wie die Prämierung von Vätern und Müttern, die erfolgreich Beruf und Familie/Privatleben vereinbaren, sowie strukturelle Neuerungen wie die Einführung von **Satellitenbüros**. Diese dezentralen Einrichtungen bieten karenzierten Eltern und TelearbeiterInnen Zugang zu Workstations und anderen Büroeinrichtungen. Wichtiger Nebeneffekt ist die Aufrechterhaltung von sozialen Kontakten mit anderen NutzerInnen dieser Miniarbeitsplätze.“<sup>12</sup>

<sup>12</sup> <http://www.gleichstellung.info/026/Modul5/5/3>

## 4 Qualitative Analyse ausgehend von Aussagen in der Literatur

In der Literatur finden sich unterschiedliche Motive, welche sich im Rahmen von Studien als handlungs- und entscheidungsleitend für Männer herauskristallierten.

### **Persönliche Motive sprechen für und ökonomische sowie gesellschaftliche Motive gegen eine Karenzierung**

Auffallend – und wohl als Erklärungsdimension für die geringe Inanspruchnahme von Väterkarenz nicht zu unterschätzen – ist die Tatsache, dass sich in den bisherigen Motivanalysen im Bereich Väterkarenz vor allem persönliche Motive herauskristallisieren, die aus Sicht der Männer für eine Väterkarenz sprechen. Gegen eine Karenz sprechen dagegen insbesondere ökonomische und gesellschaftliche Motive.

Diese Gegenüberstellung von persönlichen und ökonomischen Entscheidungsebenen ist unter mehreren Gesichtspunkten bedeutsam:

Zum einen, weil – auch wenn das Alter der Eltern bei Geburt zunimmt - die Phase des Kinderkriegens häufig auch mit jener biographischen Phase zusammenfällt, in welcher die berufliche Karriere sehr aktiv verfolgt wird und sich die Familie gleichzeitig als Familie konstituiert (eigene, gemeinsame Wohnung etc). Es ist also insgesamt eine biographische Situation, in der ökonomische Motive an sich sehr handlungs- und entscheidungsleitend sind. Dass auch für Frauen diese Fragen immer wichtiger und letztlich (zumindest) gleich bedeutsam wie die Kinderfrage werden, zeigt sich am zunehmenden Alter der Erstgebärenden.

Väterkarenz in Anspruch zu nehmen bedeutet für Männer nicht nur ein Abgeben von gesellschaftlich definierten Rollenmodellen, sondern auch einen Risikofaktor für die berufliche Karriere. Letzteres wissen Männer insbesondere aus Beobachtung der beruflichen Entwicklung von Frauen nach Karenzzeiten. Gerade deshalb ist es wichtig, auch ökonomische Motive für eine Inanspruchnahme von Karenz durch Väter zu suchen. Derartige Motive sind es auch, die es für UnternehmerInnen attraktiv machen, Väterkarenz zu befördern.

Ökonomische Motive sind – das wissen wir aus den Analysen der Situation von Wiedereinsteigerinnen nach Phasen der Familienarbeit - beruflich verwertbare Qualifikationen, die in der Familienarbeit erworben werden.

Dieser Ansatz – Familienarbeit nicht als Behinderung sondern als wesentliche Ressource für Erwerbsarbeit zu sehen – wird bei Frauen in zweifacher Hinsicht erfolgreich verfolgt: Zum einen stärkt er das Selbstbewusstsein der Frauen beim Wiedereinstieg, zum anderen macht er Kompetenzbündel wahrnehm- und kommunizierbar, die in den Qualifikationsnachfragestrukturen der Wissensgesellschaft hohe Bedeutung haben.

Nur, wenn es gelingt, diese Qualifizierungselemente deutlich herauszuarbeiten und zu kommunizieren, kann die Frage „Väterkarenz ja oder nein“ nicht nur für Väter sondern auch für Unternehmen zu einem Abwägen von unterschiedlichen Pro- und Contra-Motiven, werden.

Im Folgenden werden zuerst jene Motive zusammengefasst, welche aus Sicht von Vätern für eine Karenzierung sprechen. Daran anschließend wird auf Annahmen und Erwartungen eingegangen, welche gegen eine Karenzierung sprechen. Schließlich wird in einem letzten Teil auf jene qualifikatorischen Faktoren eingegangen, welche für eine Karenzierung sprechen könnten, jedoch im gesellschaftlichen Bewusstsein noch zuwenig verankert sind.

## 4.1 Motive pro Väterkarenz

Folgende Motive, die für eine Karenzzeit von Vätern sprechen, können einschlägigen Untersuchungen entnommen werden:

- Interesse an Kindesentwicklung, an gleichberechtigter Erziehung und Teilhabe sowie der Wunsch, ein „vorhandener“, fürsorglicher Vater zu sein stehen laut Gräfinger an erster Stelle. Die Väter, welche Väterkarenz in Anspruch nehmen, lehnen es ab, "Distanzväter" zu sein und weisen auch sonst eine hohe Familienorientierung auf. Sie priorisieren die Familie gegenüber dem Beruf und nehmen bewusst auch mögliche Nachteile im Erwerbsleben in Kauf. In diesem Zusammenhang spielen auch eigene Kindheitserfahrungen eine wesentliche Rolle: Das Erleben oder Nichterleben eines engagierten Vaters dient als Vorbild bzw. auch als abschreckendes Beispiel<sup>13</sup>
- Im Entscheidungskontext spielen sowohl das Verhalten als auch die Berufstätigkeit der Mütter und Partnerinnen eine wesentliche Rolle: Dies sowohl aktiv, indem Erwartungen geäußert oder Forderungen gestellt werden als auch passiv, indem die Väter die Partnerin in ihrer Karriereentwicklung aktiv unterstützen wollen.<sup>14</sup>
- Ein dritter persönlicher Entscheidungshintergrund resultiert aus der eigenen Berufssituation: Dies vor allem dann, wenn die eigene berufliche Situation Unzufriedenheit auslöst und der Wunsch nach einer "Auszeit" besteht.<sup>15</sup>
- Auf einer ganz allgemeinen Ebene geht es Männern in dieser Entscheidung oft darum, höhere Lebensqualität, die sich auch in einer besseren Gesundheit bzw. psychischen Verfassung widerspiegelt und mehr Selbstbestimmung über die Berufs- und Lebensgestaltung zu erreichen. Letztere soll allgemein höhere Motivation und Lebenslust nach sich ziehen.<sup>16</sup>

<sup>13</sup>Vgl. Gräfinger, 2001

<sup>14</sup>Vgl. Gräfinger, 2001

<sup>15</sup>Vgl. Gräfinger, 2001

<sup>16</sup>Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

## 4.2 Motive contra Väterkarenz

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, stehen den persönlichen Motiven für eine Karenzzeit von Vätern eine Reihe von ökonomischen und geschlechtsspezifischen Rollenorientierungen zuzuordnende Gegenargumente gegenüber. Bei genauerer Betrachtung der ökonomischen Motive, welche gegen eine Karenzierung durch Männer ins Treffen geführt werden, klingen durchaus geschlechtsspezifisch gefärbte Bewertungen durch. Dies etwa dann, wenn wenig attraktive Teilzeitbeschäftigungen, Auswirkungen auf Pensionsansprüche und der Kündigungsschutz angesprochen werden, die unabhängig vom Geschlecht Auswirkungen haben.

- Höheres Erwerbseinkommen männlicher Arbeitnehmer, traditionelle Einstellung der Gesellschaft, finanzielle Einbußen, Erwerbspause ist mit dem derzeitigen Beruf unvereinbar.<sup>17</sup>
- Karriereknick bzw. nicht auf eine Karriere verzichten wollen und traditionelle Ansichten wie etwa: "Die Frau kennt sich besser aus". Auffallend ist dabei, dass mit zunehmender Kinderanzahl der Familie auch die Wahrscheinlichkeit einer traditionellen Rollenverteilung steigt.<sup>18</sup>
- Die Beobachtung, dass die Zuverdienstgrenze gerade für Männer zu niedrig ist – wird so argumentiert, dass eine Väterkarenz anstelle einer Mütterkarenz massive Einbußen für das Familieneinkommen bedeuten kann; zudem wiege gerade für Männer der Aspekt schwer, dass Kinderbetreuungszeiten in der Pension zu wenig berücksichtigt/honoriert werden; schließlich wird angeführt, dass der Kündigungsschutz während der Karenzzeit nach wie vor nur für 24 und nicht für 36 Monate gegeben ist<sup>19</sup>
- In Bezug auf Teilzeitarbeit komme hinzu, dass es wenig attraktive Teilzeitbeschäftigungen für Männer gäbe<sup>20</sup>
- Erwartete negative Reaktionen von Vorgesetzten und Kollegen<sup>21</sup>
- Wenig oder keine Unterstützung im Unternehmen: Oft ist von Männern zu hören: „Wenn ich zu meinem Chef mit dem Anliegen Karenz/Teilzeit gehe, fragt der mich ob ich spinne / wirft der mich sofort raus ...“ „Meine Karriere würde doch den Bach runter gehen!“<sup>22</sup>. Zusätzlich beschrieben werden eigene einschlägige Erfahrungen oder derartige Berichte anderer Männer, Beobachtungen der einschlägigen Kommunikation und Bewertungen in den Unternehmen sowie schlussendlich ein mangelhafter Informationsstand zum Thema Väterkarenz.
- Väter, die einen Teil der Karenz übernehmen, tun dies üblicherweise am Ende der Betreuungszeit, d.h. in den letzten sechs Monaten. In dieser Phase haben sie

<sup>17</sup> Vgl. Städtner, 2002; S.16

<sup>18</sup> Vgl. Procter und Gamble-Väterstudie, 2001

<sup>19</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>20</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>21</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>22</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

aber gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Karenz und auch keinen Entlassungsschutz<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Vgl. [www.ak-sbg.at](http://www.ak-sbg.at)

### 4.3 Familiäre und gesellschaftliche Effekte von Väterkarenz, die für eine stärkere Inanspruchnahme und Bewerbung von Väterkarenz sprechen müssten

In der Literatur wird eine Reihe von positiven Auswirkungen von Familienarbeit durch Männer und Frauen auf das Familienleben und die Kindesentwicklung beschrieben. Diese Effekte finden in den gesellschaftlichen Common Sense bislang zu wenig Eingang:

- Scheidungswahrscheinlichkeiten sinken und der Beziehungsalltag wird grundsätzlich als harmonischer beschrieben. Dies wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass mehr Kraft und Raum für einen guten Umgang mit Konflikten vorhanden ist als bei traditioneller Arbeitsteilung.<sup>24</sup>
- Kinder egal welchen Alters profitieren nach aktuellen Studien, wenn sich Väter stärker einbringen können - auch in diesem Bereich kann mit Konflikten besser umgegangen werden.<sup>25</sup>
- Es sinkt die Wahrscheinlichkeit für Gewalttätigkeit in der Familie<sup>26</sup>
- Es ist mehr Raum und Zeit für den Auf- und Ausbau sowie die Pflege des sozialen Netzes vorhanden; auch darin äußert sich höhere Lebensqualität und Zufriedenheit.<sup>27</sup>

### 4.4 Qualifikatorische Effekte von Familienarbeit

Neben diesen positiven gesellschaftlichen und familiären Effekten weisen Studien auch eine Reihe von Kompetenzen aus, die im Rahmen von Familienarbeit erworben werden<sup>28</sup>:

- communication skills,
- organisational skills,
- conflict-solving skills,
- the ability to achieve one's objectives,
- flexibility,
- problem-solving skills,
- educational abilities,
- own initiative and
- stress resistance.

<sup>24</sup> Vgl. (Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>25</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>26</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>27</sup> Vgl. Symposium: "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater"

<sup>28</sup> Vgl. Palz, 2000)

Auch wenn derartige Effekte in unterschiedlichen Studien beschrieben wurden und werden, bedarf es doch besonderer Anstrengungen diese in Phasen der Stellenbewerbungen sichtbar zu machen. Diesem – unmittelbar praktischen Sinn – sind verschiedene Projekte gewidmet. Zwei dieser Projekte wollen wir in diesem Bericht kurz skizzieren.

### Soziale Kompetenzen aus Familienarbeit sichtbar machen und zertifizieren

Seit Herbst 2000 gibt es ein Coachingprogramm des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen mit dem Titel "Familienkompetenzen – Schlüssel für mehr Erfolg im Beruf". Es soll Eltern (meist Frauen) den Wiedereinstieg nach der Karenzzeit in den Beruf erleichtern. Ausgehend von der Überlegung, dass Eltern im Rahmen ihrer Familienarbeit Kompetenzen trainieren, die auch in der Arbeitswelt zunehmend gefragt sind, werden eben diese Kompetenzen mittels eines psychologischen Tests und in der Folge eines Zertifikats auch für die Wirtschaft sichtbar gemacht.

Das Projekt soll dreifachen Nutzen haben:

1. Die Teilnehmenden können ihr Selbstbewusstsein steigern, sie werden sich ihrer Kompetenzen bewusst und können diese künftig auch objektiv nachweisen.
2. Unternehmen werden auf das bereits vorhandene Potential "schlüsselkompetenter" Personen aufmerksam, und das schon vorhandene Zertifikat erspart aufwendige Tests.
3. Die scheinbar selbstverständliche Familienarbeit wird gesellschaftlich aufgewertet. Das ist auch ein wichtiges Signal und ein konkreter Anreiz für Männer, die Familienarbeit als attraktives Tätigkeitsfeld zu sehen.

Kern dieses Projektes ist ein Computertest zur Messung der Schlüsselkompetenzen. Die vorhandenen Kompetenzprofile werden ausschließlich zertifiziert<sup>29</sup>.

250 Fragen müssen beantwortet werden. Verschiedene Talente werden gecheckt: Kommunikations-, Organisations- und Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Problemlösekompetenz<sup>30</sup>.

### Arbeitsplatzprofile und qualitative Beschreibung der Kompetenzbündel

Einen anderen Ansatz, die im Haushalt erworbenen Kompetenzen zu konkretisieren, beschreibt Dr. Marianne Vollmer<sup>31</sup>.

Für jeden Arbeitsplatz, somit auch für den Arbeitsplatz "Haushalt und Familie" kann ein Anforderungsprofil erarbeitet werden, in dem sowohl die fachlichen als auch die überfachlichen Qualifikationen aufgelistet sind. Das aussagekräftige Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes wird mit Hilfe der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber erarbeitet.

<sup>29</sup> Der Test wird auch von den Unternehmen Daimler Chrysler, der Schweizer Bank, der Schweizer Post und der ÖBB zur Personalauslese durchgeführt.

<sup>30</sup> Pfalz, 2000

<sup>31</sup> <http://www.t-online.de/home/dr.vollmer/homepage.htm>

Gemäß dieser Erfahrungswerte hat das Projekt mit Hausfrauen (sie wurden in der Rolle der kompetenten Stelleninhaberinnen angesprochen) Kontakt aufgenommen. In insgesamt 6 Workshops mit jeweils 6 bis 8 Teilnehmerinnen (teilzeitbeschäftigten (Haus)Frauen, ganztagsbeschäftigten (Haus)Frauen, ausschließlich im Haushalt tätige (Haus)Frauen, Frauen im städtischen, bzw. im ländlichen Umfeld, Bäuerinnen) haben die Frauen - unterstützt von einer speziellen Moderation - das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes Haushalt und Familie erarbeitet. Zugrunde gelegt war die Critical Incident Technik nach Flanagan, mit deren Hilfe bevorzugt Anforderungsprofile von Stellen in der Wirtschaft ermittelt werden.

Das Ergebnis der Workshops weist insgesamt zehn Anforderungsdimensionen aus, in denen die überfachlichen Kompetenzen und Anforderungen des Arbeitsplatzes "Haushalt und Familie" beschrieben sind.

1. Komplexes Problemlöseverhalten  
(dazu gehören zum Beispiel: komplexe Probleme schnell erfassen und schwierige Sachverhalte in kurzer Zeit analysieren; zur Lösung eines Problems eingefahrene Gleise verlassen können;...)
2. Planung, Koordination, Kontrolle  
(dazu gehören zum Beispiel: Wichtiges von weniger Wichtigem trennen; ökonomisch, ergebnisorientiert und pragmatisch vorgehen; Überblick über Aufgaben Einzelner in der Familie behalten; finanzielle Ausgaben kontrollieren; ...)
3. Entscheidungsverhalten  
(dazu gehören zum Beispiel: bei Entscheidungen alle verfügbaren Informationen heranziehen, Entscheidungen nicht hinausschieben oder auf andere abzuwälzen, die kurz-, mittel- und langfristigen Folgen der Entscheidung für sich und andere bedenken; den Entscheidungsspielraum nutzen (oder überschreiten), um Dinge voranzutreiben...)
4. Kommunikationsaspekte und Kontaktfähigkeit  
(dazu gehören zum Beispiel: sich gut auf verschiedene Situationen im Gespräch einstellen können; durch offene Äußerungen in Gesprächen mit anderen Vertrauen schaffen; durch Argumente überzeugen und dadurch auch gegen Widerstände zum Ziel kommen; Kontakte zu Menschen pflegen, die für die Familie wichtig sind; ...)
5. Integration und Konfliktfähigkeit  
(dazu gehören zum Beispiel: fördernde und hemmende Voraussetzungen für gutes Miteinanderauskommen erkennen; Ansprechpartner(in) bei Krisen und Problemen sein; bei Konflikten einen klaren Kopf behalten; ...)
6. Delegation und Führung  
(dazu gehören zum Beispiel: Arbeit angemessen delegieren und gut organisieren können; wissen, welche Aufgaben an wen delegiert werden können; Lob und Anerkennung als Motivationsinstrument einsetzen; mit Disziplinproblemen umzugehen wissen; ...)

7. Unternehmensbezogenes bzw. familienbezogenes Denken und Handeln  
(dazu gehören zum Beispiel: in der täglichen Arbeit das Wohl der Familie nicht aus den Augen verlieren, das Familieneinkommen zum Wohle der Familie verwenden, auf ausgewogene, gesunde Ernährung achten und für körperliche und seelische Gesundheit der Kinder sorgen)
8. Persönliche Kompetenz und Selbstbeauftragung  
(dazu gehören zum Beispiel: Kurzfristige Veränderungen akzeptieren und verarbeiten; Arbeitsweise entsprechend den Anforderungen verändern; durch schwierige und neue Aufgaben herausgefordert werden; bei berechtigter Kritik das eigene Verhalten überdenken und gegebenenfalls ändern; ...)
9. Pädagogische Kompetenz  
(dazu gehören zum Beispiel: Kinder ermuntern, Entscheidungen zu treffen und Konsequenzen zu tragen; bei Kindern die Fähigkeit fördern, Konflikte zu lösen; Wert darauf legen, dass ihre Kinder selbständig arbeiten; Selbstvertrauen anderer stärken können; ...)
10. Belastbarkeit  
(dazu gehören zum Beispiel: unter Zeitdruck planvoll arbeiten; mit Zeitdruck gut umgehen können; sich durch unvorhergesehene Ereignisse nicht aus der Ruhe bringen lassen; auch in kritischen Situationen die Ruhe behalten und angemessen in Stresssituationen reagieren; ...)

Die Komplexität dieser Anforderungskriterien zeigt, dass insbesondere soziale und organisatorische Kompetenzen im Haushalt trainiert werden. Das Gesamt der gefundenen Anforderungskriterien bestätigt den Arbeitsplatz "Haushalt und Familie" als Lernfeld umfangreicher überfachlicher Kompetenzen.

## 5 Soziale Erfahrungen von Männern in der Karenz

In einem die Thematik abrundenden Teil werden nun Erfahrungen von Männern in Karenz beschrieben. Die hier dargestellten Textpassagen entstammen einer Diplomarbeit, welcher 10 ausführliche qualitative Interviews mit Vätern in Karenz zugrunde liegen.<sup>32</sup>

### 5.1 Die Haltung der ArbeitgeberInnen

„Es zeigt sich, dass zum Großteil vom Normalitätsfall einer schwierigen bis unmöglichen Karenznahme ausgegangen wird. Dementsprechend sehen sich Männer, deren Weg zur Karenz im Betrieb ohne größere Schwierigkeiten und zu ihrer Zufriedenheit verlaufen ist, als Ausnahme und zeigen sich erstaunt über das Ausbleiben von allzu negativen Reaktionen. Das heißt, Männer antizipieren bereits ablehnende und erschwerende Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers, wenn sie sich selbst zu einer Karenzierung entschließen. Ausgangspunkt für die Bewertung der eigenen Erfahrung bleibt der „Problemfall Karenz“, bei dem eher versucht wird, den Mann, mehr oder weniger direkt und mehr oder weniger offen, von einer Karenzierung abzubringen.

Die allgemeine Reaktion am Arbeitsplatz wurde in den meisten Fällen als eher positiv, oder besser gesagt, wenig bis nicht negativ eingeschätzt. Dabei reichten die Beschreibungen der Haltungen der Arbeitgeber von einer völlig selbstverständlichen Akzeptanz bis zu einem zumindest gesetzestreu und korrekten Verhalten.

Dabei scheint der Unternehmensstatus zwar insofern Bedeutung zu haben, als der Wunsch einer Karenzierung in öffentlich-rechtlichen Betrieben eher mit Toleranz und entgegenkommender Unterstützung behandelt wird als in privaten und bei diesem selbstverständlichen Umgang auch kein bemerkenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht wird. Die Befragten schätzen die Ablehnung von (Männer)Karenz in der Privatwirtschaft weitaus höher ein, hier wäre der Druck und der Widerstand merklich größer, wobei mitunter auch an der Hartnäckigkeit der Versuche der Arbeitnehmer gezweifelt wird.

Bedeutsamer als der Rechtsstatus des Unternehmens dürfte jedoch die Branche bzw. das Arbeitsfeld dieses Unternehmens generell sein. So zeigt sich, dass in Unternehmen, die im Sozialbereich tätig sind und sich selbst mit sozialen Problemen auseinandersetzen, eine weitaus höhere Akzeptanz gegenüber Männerkarenz zu finden ist. Auch die innerbetriebliche Unterstützung und Hilfestellung scheint hier eindeutig höher auszufallen als z.B. in der IT-Branche. Ein interessanter Aspekt, der Ablehnung vor allem in sozial engagierten Arbeitsbereichen zu verhindern scheint, ist eine Art Glaubwürdigkeitsdilemma der Arbeitgeberseite.

...

---

<sup>32</sup> Vgl. Gräfinger, 2001.

Für Arbeitgeber, die von ihrem Selbstverständnis, ihrer politischen Ausrichtung und ihrem Aufgabenbereich eine gerechte egalitäre Art des gesellschaftlichen Zusammenlebens fördern wollen, entsteht der Zugzwang bzw. die Notwendigkeit, diese Werte und Ideale auch innerbetrieblich wirksam werden zu lassen. Die „großen Reden“ und Lippenbekenntnisse müssen eingelöst werden, die Theorie in die Praxis umgesetzt werden, auch wenn dadurch Schwierigkeiten für den Betrieb entstehen. Gerade in einem eher alternativen, urbanen Umfeld gilt es auf der Einstellungsebene mittlerweile als selbstverständlich, Männerkarenz als auch generell ein stärkeres Teilhaben von Männern an Familien- und Hausarbeit gesellschaftspolitisch zu begrüßen. Wie aber bereits reichlich untersucht wurde, geht mit diesen Veränderungen der Werthaltungen noch lange kein sofortiges Umsetzen und Einlösen in der alltäglichen Lebenspraxis einher. Der Handlungsvollzug hinkt hinterher. Ein Arbeitgeber kann „schwer etwas anderes sagen“ und sich gegen die Karenzierung eines männlichen Arbeitnehmers stellen, da sonst seine Glaubwürdigkeit in der Verfolgung der Unternehmensziele gefährdet wäre. Und dieser Glaubwürdigkeitszwang, wie ich es genannt habe, hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Umgang des Arbeitgebers mit dem angekündigten Karenzierungswunsch eines Arbeitnehmers.

Die Unterschiede im Umgang mit (Männer)Karenz hängen auch damit zusammen, ob in diesen Branchen eher Frauen oder Männer beschäftigt sind. So sind im Sozialbereich überwiegend Frauen präsent, die Computerbranche gilt hingegen immer noch als „Männerbastion“. Einerseits sind in typischen Frauenberufen Karenzfälle üblicher, es existieren also vielfältige Vorerfahrungen von Seiten des Arbeitgebers (und auch der Kollegen), andererseits werden emanzipatorische Schritte wie die Männerkarenz im Sozialhilfereich grundsätzlich eher begrüßt, womit eine andere Form der Unterstützung und des Verständnisses einhergeht. Weiters setzt sich die Kollegenschaft hier hauptsächlich aus Frauen zusammen, die, wie ich später noch zeigen werde, meist sehr positiv und ermunternd reagieren, entschließt sich ein Mann in Karenz zu gehen.

In Fällen des Unverständnisses bzw. der offenen Ablehnung des Arbeitgebers, die übrigens nicht stark mit der Ersetzbarkeit der betreffenden Arbeitskraft zusammenhängen dürfte, wird in der Folge oft mit ökonomisch-sachlichen Argumenten versucht, den Mann von seinem Entschluss einer Karenzierung abzubringen oder ihm diesen zumindest zu erschweren.

...

Diese Strategie wird von den Betroffenen mitunter als Vorwand empfunden, der andere Ablehnungsgründe verdecken soll. Es entsteht der Eindruck, als würde eine moralisch-ideologische Ablehnung eines solchen Verhaltens innerbetrieblich auf ein formell-sachliches Niveau gehoben und dort quasi verschlüsselt diskutiert. Der grundlegende Konflikt und die dahinter stehenden Meinungskonflikte bleiben so verschleiert und kommen nicht als solche zum Vorschein.

...

Bei leitenden, höher qualifizierten Positionen erscheint dies verständlich und wird oft entweder mit dem Modell einer Teilzeitkarenzierung des Arbeitnehmers oder einer fortlaufenden geringfügigen Beschäftigung während der Karenzmonate gelöst. Diese Vorgangsweise hat zweifelsohne Vorteile für den Betrieb, stellt für die betroffenen Arbeitnehmer allerdings oft einen schwierigen und anstrengenden Balanceakt dar, der hohes Koordinations- und Organisationstalent erfordert. Trotzdem scheint es, als ob den Vätern hier nicht deutlich mehr Steine in den Weg gelegt werden als weiblichen Arbeitnehmern.“<sup>33</sup>

## 5.2 Die Reaktionen der KollegInnenschaft

„Generell lässt sich beobachten, dass eine positive anerkennende Haltung gegenüber der Karenzierung häufiger zu einer direkten Äußerung führt als Indifferenz oder Ablehnung. Anerkennung und Lob werden eher persönlich mitgeteilt, kommuniziert und auf eine (emotionale) Weise an den Betroffenen herangetragen. Das Gutheißen und Wertschätzen einer solchen Entscheidung führt sichtlich dazu, dass diese Haltung auch mitgeteilt und verbalisiert wird.

Negative Reaktionen finden eher selten den direkten Weg einer persönlichen Mitteilung, sondern werden entweder gar nicht oder auf anderem Wege mitgeteilt. Obwohl damit offenbar versucht wird, sich einer Meinungsäußerung oder Kommentierung zu enthalten, wird Schweigen von den Betroffenen als negative Haltung gewertet und interpretiert. Es wird als stille Mitteilung der Ablehnung wahrgenommen, führt jedoch in den meisten Fällen zu keiner direkten Konfrontation.

...

Wenn doch Äußerungen ihren Weg in die Interaktion finden, vollzieht sich meist wieder die Transformation der Kritik auf eine formell-sachliche Ebene, eine grundsätzlichere Auseinandersetzung oder Diskussion wird gemieden.

Dementsprechend stufen die Väter die Haltung der Kollegen meist als unproblematisch und eher positiv ein. Oft ist auch eine gewisse Erwartungshaltung der Kollegen vorhanden, da beispielsweise die vergleichsweise hohe Familien- und Kinderorientierung des Mannes bereits „die Runde gemacht“ hatte. Ein unüblich starkes Interesse an Kindererziehung hat die Väter bereits früher „auffällig“ werden, solche Verhaltensweisen erwarten lassen. In dieser Hinsicht war das berufliche Umfeld schon vorbereitet und konnte mit diesem abweichenden Verhalten rechnen.

Lediglich ein (für die Karenzierten verständlicher) Unmut über anfallende Mehrarbeit und Schwierigkeiten in der Arbeitsumstellung sind ab und an bemerkbar. Man könnte daraus schließen, dass die Väter von einer Art Hemmschwelle profitieren, entweder generell Kritik mitzuteilen oder auf einer persönlicheren Ebene über solche Themen zu diskutieren.

<sup>33</sup> vgl. Gräfinger 2001: Basis für diese Diplomarbeit waren 10 qualitative Interviews mit Männern in Karenz. S. 119f

In den Reaktionen der Kollegen und Kolleginnen lassen sich eindeutige Unterschiede feststellen. So äußern sich weibliche Kollegen beinahe ausschließlich positiv zu der Karenznahme eines Vaters, sie teilen diese Anerkennung auch mit Nachdruck mit und beglückwünschen den Vater zu seiner Entscheidung.

...

Möglicherweise soll dieses offensive Lob den Mann in seinem Entschluss bestärken und unterstützen. Eine solche Anerkennung wird von den Betroffenen als Aufmunterung und hilfreiche Unterstützung aufgenommen. Vor allem jüngere Frauen, die ein Leben mit Mehrfachbelastungen bereits kennen, reagieren sehr emotional und wertbezogen und stellen diese gesellschaftspolitische Ebene, auf der sie eine stärkere Inanspruchnahme der Männerkarenz begrüßen, über ihre konkrete Arbeitssituation, in der durch die Karenzierung möglicherweise auch Nachteile für sie entstehen. Frauen scheinen also viel eher bereit, ihre unmittelbaren Bedürfnisse und Befindlichkeiten einer wünschenswerten Entwicklung im Bereich der Arbeitsteilung der Geschlechter unterzuordnen und stärken somit dem Karenznehmer im Arbeitsbereich den Rücken. Ältere Kolleginnen dürften der Männerkarenz noch skeptischer gegenüberstehen.

Männliche Kollegen äußern sich grundsätzlich weniger, enthalten sich öfter einer Meinungsäußerung und thematisieren häufiger arbeitsorganisatorische Probleme, die durch die Karenzierung eines Kollegen entstehen. Die Ausrichtung ihrer Argumentation bleibt meist auf einer sachlichen Ebene. Lediglich in typischen Männerberufen, in denen auch klassische Geschlechtsstereotype herrschen, kommt direkte Kritik in Form von Spott vor, der als Belustigung oder in Scherzen seinen Ausdruck findet: „Ja, aber die ham des dann a, des is ja nur, wann wer gsagt hat, du bist a Owezahrer war des nur scherzhaft, deswegen wär i sicher net angfressn gwesen.“ Nur hier wurde offen eine Einstellung zu der Karenzentscheidung des Kollegen mitgeteilt, die nicht auf eine formelle Ebene verlagert wurde. Die Entscheidung des Mannes, sich für eine Zeit der Haus- und Familienarbeit zu widmen, wurde so scheinbar spaßig verhandelt, wobei es vor allem die Vorstellung eines hausarbeitsverrichtenden Mannes zu sein scheint, die ins Lächerliche gezogen wird. Hier findet sich genau die Herabwürdigung weiblicher Arbeit wieder, die als minderwertig abgestuft wird.“<sup>34</sup>

### 5.3 Die Sichtweise der Herkunftsfamilie

„Im Verwandtenkreis bestätigt sich erneut das Muster, das bereits in der Kollegenschaft vorgeherrscht hat. Dass nämlich männliche Familienmitglieder kaum bis gar keine wahrnehmbaren Reaktionen zeigen, die weiblichen Verwandten dies jedoch eher schon tun. Zudem wurde die allgemeine Reaktion wieder auf dem Kontinuum „positiv oder gar nicht“ angesiedelt. In den meisten Fällen berichteten die Väter, dass ihre Karenz weder thematisiert noch problematisiert wurde. Ansonsten herrschten eher positive Rückmeldungen vor.“

<sup>34</sup> Gräfinger, 2001, S 123f

Diese Enthaltung der Herkunftsfamilie darf jedoch nicht mit Gleichgültigkeit oder Ablehnung gleichgesetzt werden, denn wie sich zeigte, ist die Wohnentfernung zur Herkunftsfamilie in vielen Fällen sehr groß, die Kontakte als auch die gegenseitige Kenntnis des Lebensvollzugs dementsprechend gering. Es scheint oft die (vielleicht unausgesprochene) Vereinbarung zu existieren, sich nicht in innerfamiliären Belange des Sohnes einzumischen bzw. sich eines Kommentars zu enthalten. Diese Konstellation kann Vorteile aber auch Nachteile mit sich bringen, da die Väter und ihre Familien durch eine große Distanz zu ihrer Herkunftsfamilie zwar keiner Beurteilung und Einmischung ausgesetzt sind, andererseits eine geringe Verfügbarkeit auch weniger Unterstützung und Hilfe im Alltag mit einem Kleinkind bedeutet.

Oftmals begründen die Väter eine ausbleibende oder nur sehr schwach ausfallende Reaktion auch damit, dass ihre Eltern sich im Laufe der Zeit bereits eine Erwartungshaltung solcher Handlungsweisen aufgebaut hätten, die eine stärkere Reaktion verhindert. Eine solche, für Männer und Väter immer noch eher untypische Verhaltensweise bedeutet für sie damit keine Überraschung oder neuartige Erfahrung mehr. Dieser Gewohnheitseffekt kann dadurch begründet sein, dass die Eltern um die Fähigkeiten ihres Sohnes in der Kindererziehung und seiner Kinderliebe wissen.

...

Sie kann aber auch durch eine gewisse Resignation hervorgerufen sein, da sie bereits in der Vergangenheit mit Verhaltensweisen ihres Sohnes konfrontiert waren, die sie nicht völlig nachvollziehen konnten oder mit denen sie nicht übereingestimmt haben.

Sofern die Eltern noch am Leben sind, zeigt sich wieder, dass Mütter generell stärker reagieren. Und wenn sie dies tun, dann meist in einer positiven Weise. Das heißt, sie unterstützen und akzeptieren die Entscheidung ihres Sohnes. Wie jedoch generell bei Frauen und noch stärker in der älteren Generation, fallen die Reaktionen hier ambivalent aus. Entweder es wird positives Erstaunen darüber gezeigt, wie sich Männer von heute verhalten und welche Unterstützung Frauen und Müttern heute in einer Partnerschaft (eingefordert oder nicht) entgegengebracht wird. Oder Frauen lassen ein gewisses Unbehagen bei dem Gedanken erkennen, dass Männer sich hauptsächlich um Haushalt und Kinder kümmern möchten. Dabei wird scheinbar die Haushaltsführung am stärksten thematisiert, beispielsweise gibt es Zweifel und Sorge, ob ein Mann auch imstande ist, diese Arbeit sorgfältig zu verrichten und ob er sich der Intensität dieser Arbeit bewusst ist. Wahrgenommen werden solche Reaktionsweisen als Unbehagen der Frauen, das durch ein Eindringen der Männer in früher rein weibliches Terrain entsteht. Denn diese Generation von Frauen hat ein Mutter- und Hausfrauendasein noch stärker und intensiver in ihrer Identitätskonstruktion verankert. Sie scheinen mitzuteilen, dass sie sich zwar grundsätzlich für die Frauen von heute freuen, ihnen dadurch aber auch etwas weggenommen wird.

Ist von väterlicher Seite eine Reaktion feststellbar, dann drückt sie meist eine Form von Unverständnis aus. Diese Haltung wird von den Söhnen meist umgehend mit deren Sozialisation im Hinblick auf traditionelle Geschlechtsvorstellungen erklärt und gewissermaßen entschärft.

Jene Reaktionsmuster der Eltern finden sich übrigens auch auf Seite der Familie der Partnerin, bei den Schwiegereltern wieder.

Auch von der Seite der Geschwister werden wenn, dann positive Kommentare von Schwestern zu der Karenzierung erwähnt.<sup>35</sup>

## 5.4 Die Reaktionen im Bekanntenkreis

„Die Reaktionen des Freundeskreises der Befragten, der im Falle der Väter tendenziell mehr männliche Bekannte umfasst, fallen vielfältiger aus als jene im Arbeits- und Familienbereich. So reicht hier die Palette von Neugier und Zustimmung auch von männlicher Seite über völlige Gleichgültigkeit bis zu Vorwürfen, man würde sich nur vor der Erwerbsarbeit drücken wollen. Wobei einhellig berichtet wird, dass dieses Thema nie wirklich direkt besprochen oder thematisiert wurde, sondern die Haltung der Freunde eher durch Randbemerkungen und eingeworfenen Kommentare zu erschließen war.

Von den Männern selbst werden positive Reaktionen wiederum oft als Produkt einer Erwartungshaltung gedeutet, die eine andersgeartete, heftigere Reaktion verhindert hat. Oder sie charakterisieren ihren Freundeskreis als links-alternativ eingestellt, wo generell eine höhere Affinität zu feministisch-emanzipatorischen Anliegen zu finden ist. Obwohl auch hier, wenn es um ganz konkrete Vorstellungen geht, die Annahme vorherrscht, Hausarbeit sei mehr als Spaß und Freizeit zu betrachten denn als ernstzunehmende anstrengende Tätigkeit.

Im ländlichen Bereich dürften diese traditionellen Vorstellungen entsprechend ausgeprägter zu finden sein. Auch vom privaten Umfeld wird hier den Männern vor allem Verwunderung und Unverständnis entgegengebracht, das sich hauptsächlich aus einer abwertenden Sichtweise von Hausarbeit weniger von Kindererziehung und Kinderbetreuung ableitet.

Frauen im privaten Umfeld der Männer reagieren wie gehabt sowohl mit Lob und Anerkennung als auch mit einem gewissen Unbehagen. Wieder manifestiert sich der subtile, oft unbewusste Widerstand der Frauen gegenüber männlicher Emanzipation aus klassischen Geschlechtscharakteren. Sie sehen sich scheinbar oft mit Situationen konfrontiert, deren grundsätzliche Entwicklung sie zwar begrüßen, bei deren konkreter Verwirklichung sie aber bemerken, wie sie sich selbst mit der Zuständigkeit für Haus und Kind (die ja im Zuge der zunehmenden Zuständigkeit für Erwerbsarbeit keineswegs abgenommen hat) identifiziert. Das Gefühl, als Frau eigentlich und natürlich für diese Arbeit zuständig zu sein, ist wohl tiefer in weiblichen Identitäten verhaftet, als man es oft wahrhaben möchte.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Gräfinger, 2001, S. 126f

<sup>36</sup> Gräfinger, 2001, S. 128f

## 5.5 Die Reaktionen in der Öffentlichkeit

„Wie reagieren die Menschen auf der Straße, in der U-Bahn, beim Einkaufen, wenn ihnen untertags ein Vater mit einem kleinen Kind begegnet? Es zeigte sich, dass die Väter hier eine Veränderung insofern ausmachen, als ihnen vor einigen Jahren noch weit mehr Aufmerksamkeit geschenkt wurde, wenn sie allein mit einem Kleinkind im öffentlichen Raum unterwegs waren als heute.

...

Diese Entwicklung wird generell ausgemacht und damit begründet, dass die gestiegene Sichtbarkeit von Männern mit Kindern im öffentlichen Raum einen Gewöhnungseffekt zeigen würde. Man ist heute als Vater mit Kind weitaus weniger Objekt der Beobachtung auf öffentlicher Straße als noch vor einigen Jahren. Vor allem im unmittelbaren Wohnumfeld, in dem sich die Väter aufgrund ihres eingeschränkten Aktionsradius während der Karenzzeit hauptsächlich bewegen, erregen sie kaum mehr Aufmerksamkeit. Wie tief sich diese Gewöhnungswirkung bereits verfestigt hat wird hingegen sehr skeptisch beurteilt.

Väter mit Kindern seien vor allem abends oder an den Wochenende Teil des normalen Stadt- oder Ortsbilds geworden. Hier zeigt sich die unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Vätern, die neben ihrer Erwerbsarbeit versuchen, viel Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und solchen Männern, die ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Familienarbeit eine bestimmte Zeit lang unterbrechen und sich auch untertags um die Hausarbeit kümmern.

Auch im öffentlichen Raum sind es Frauen, die generell stärkere und emotionalere Reaktionen mitteilen. Auch bestätigt sich wiederum die Differenz zwischen den Generationen sowie die Ambivalenz der Haltung auch bei jüngeren Frauen. So wird den Vätern sowohl Anerkennung und Lob zuteil. Sie werden aber auch mit Reaktionen konfrontiert, die darauf schließen lassen, dass Frauen dadurch auch eine Art Eingriff in ihre Identität erleiden. Die Form der Reaktionen ist dabei jedoch nicht offen ablehnend, sondern eher durch Unbehagen und Verstörung bzw. Verwirrung gekennzeichnet, als würden sie in ihrem Inneren mit unterschiedlichen, sich widersprechenden Reaktionen zu kämpfen haben. Es lässt sich am ehesten eine Unsicherheit in der Bewertung ablesen.

Ältere Frauen dürften in der Öffentlichkeit am direktesten ihrer Meinung zu solchen männlichen Verhaltensweisen Ausdruck verleihen. Dabei wird häufig die Eignung oder die Fähigkeit des Mannes in der Kindererziehung thematisiert. Kommentare in den öffentlichen Verkehrsmitteln oder im Supermarkt beziehen sich demnach oft auf die Kompetenz der Männer generell, mit Kindern umzugehen und sie ordentlich zu erziehen. Dabei gibt es mitunter auch anerkennende Bemerkungen, häufiger werden aber Zweifel an der diesbezüglichen Kompetenz der Männer ausgedrückt. Beispielsweise indem der Mann ganz direkt zurechtgewiesen wird, unaufgeforderte Ratschläge erhält oder Mitleid mit dem Kind gezeigt wird, dass sich in den Augen der Betrachterinnen mit dem „falschen“ Elternteil zufrieden geben muss.

...

Unter anderem zeigen sich hier auch regionale Unterschiede. Im ländlichen Raum, wo die Dichte und damit Sichtbarkeit von Karenzvätern geringer ist, fallen auch die Reaktionen anders aus. Klassische Vorstellungen von männlichen und weiblichen Zuständigkeiten und Charaktereigenschaften prägen hier das Verhalten des Umfelds stärker. Wobei vor allem die geringere Anonymität und der engere Kontakt der Bürger untereinander zur Folge hat, dass die Väter direkt nur mit wenig Reaktionen konfrontiert werden. Die geringere Anonymität schwächt offenbar die Reaktionen ab.

In der Abwicklung des bürokratischen Ablaufs, der meist als unproblematisch beurteilt wurde, zeigt sich ebenfalls, dass Vätern, die um Karenz ansuchen, von weiblichen Ansprechpartnern eher Anerkennung und Respekt entgegengebracht wird als von männlichen. Grundsätzlich dürfte der Umgang jedoch heute bereits weit mehr von Respekt und Akzeptanz gekennzeichnet sein als noch vor einigen Jahren.<sup>37</sup>

## 5.6 Die Wirkung auf die eigene Familie

„Die stärkste Rückmeldung und Reaktion innerhalb der eigenen Familie erhalten die Karenzväter offenbar von ihrem Kind, bzw. ihren Kindern. Denn durch die erhöhte Zuständigkeit des Vaters für Erziehungs- und Haushaltstätigkeiten steigt die Bindungsqualität zwischen Vater und Kind enorm. Es entsteht ein Vertrauensverhältnis, wie es weder Vater noch Kind vorher gekannt haben und die Väter werten diesen Effekt als den wichtigsten und wertvollsten Gewinn ihrer Karenzierung.

Die neue familiäre Lebenssituation bewirkt, dass die Väter nun zu einer gleichwertigen Bezugsperson für das Kind werden. Die Anhänglichkeit der Kinder an die Väter steigt, sie lassen sich vom Vater ebenso beruhigen wie von der Mutter, haben keine Probleme über längere Zeit völlig ohne Mutter zu sein, etc. Sie akzeptieren den Vater also als gleichwertigen Elternteil, werden während der Karenz sogar oft zu „Vaterkindern“, die ausschließliche Fixierung auf die Mutter schwächt sich ab. Durch das so erlangte familiäre Gleichgewicht dürften diese Kinder ausgeglichener und ruhiger werden, zumindest interpretieren die Väter die Verhaltensweisen ihrer Kinder im Vergleich zu anderen auf diese Weise.

Von Seiten der Väter entwickelt sich ein ungekanntes Verständnis für ihre Kinder, ihre Bedürfnisse und Verhaltensweisen. Sie lernen ihr Kind im Alltag auf eine Art kennen, die ihnen sonst nicht möglich wäre.

Die Auswirkungen der Karenzierung des Vaters bewirken in weiterer Folge mitunter eine schwierige und neue Situation für die Partnerin und Mutter. Sie muss sich oft erst an diese neue Konstellation gewöhnen, in der sie nicht mehr die alleinige Bezugsperson für das Kind darstellt. Ansonsten sind die Partnerinnen meist froh und erleichtert über den Entschluss ihres Partners. Die Effekte, die die Karenzierung auf das sonstige Familienleben und die Qualität der Partnerschaft hat, sind meist noch nicht abschätzbar. Es sind aber Hinweise vorhanden, dass sie von einer Vertiefung und Verbesserung der Beziehung bis zur Verstärkung von latent vorhandenen Konflikten reichen können.

<sup>37</sup> Gräfinger, 2001, S. 130f

Die Karenzierung bedeutet auch eine Zeit ohne bzw. mit deutlich weniger Erwerbsarbeit, eine Auszeit vom beruflichen Alltag, der das Leben dieser Männer bisher dominiert hatte. Wie wird diese Zeit erlebt? Nach einer meist eher schwierigen Umstellungsphase scheint die vorübergehende Abwesenheit vom Berufsleben durchaus positiv bewertet zu werden. Diese Phase sei insofern angenehm, als man über seine weitere Lebensplanung und Vorstellungen in Ruhe reflektieren und nachdenken könne. Oft wird von einem Gefühl der Erleichterung berichtet, Abstand gewinnen und sich über Dinge klar werden zu können. Mitunter entsteht aus dieser Erwerbsunterbrechung auch der Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel oder einer völligen beruflichen Neuorientierung.

Die Intensität der Karenzzeit und die damit einhergehenden Belastungen führen aber auch dazu, dass sich die Männer wieder auf das außerhäusliche Arbeiten freuen. Beide Arbeitsformen, Erwerbs- und Hausarbeit, lösen auf Dauer Stress und Unzufriedenheit aus, wenn sie ausschließlich praktiziert werden. Wünschenswert ist eine gesunde Mischung für beide Elternteile.

Generell fällt die Bewertung der Karenz, soweit sie bei den Befragten schon sinnvoll möglich ist, positiv aus. Die Zeit wird zwar als anstrengend, aber auch wert- und sinnvoll beurteilt.“<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Vgl. Gräfinger, 2001, S. 131f

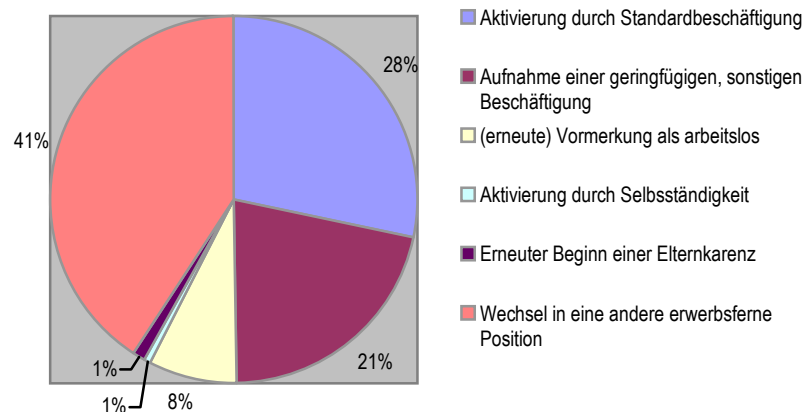
## 6 Anlagen

Folgende Anlagen finden Sie auf den kommenden Seiten:

- ▶ Zahlen und Fakten: Status von Frauen (und Männern) beim Wiedereinstieg nach mindestens 6-monatiger Karenzzeit
- ▶ Literaturliste zum Thema Väterkarenz
- ▶ Übersicht über relevante Regelungen zum Thema Väterkarenz in anderen EU-Mitgliedstaaten.

## 6.1 Zahlen und Fakten: Status von Frauen (und Männern) beim Wiedereinstieg

Im Anschluss an eine Karenzzeit von mindestens 6 Monaten zeigt sich folgendes Bild:<sup>39</sup>



„Die Zahl der Beendigungen der Elternkarenz unterliegt starken Schwankungen. Dies ist auch auf einschlägige Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen. So lag die Zahl der Beendigungen der Elternkarenz von Frauen im Jahr 2001 um rund ein Drittel niedriger als im Jahr 1998.

Was die Wahrscheinlichkeit betrifft, nach der Beendigung der Elternkarenz eine Beschäftigung (wieder) aufzunehmen, so lässt sich ein Rückgang konstatieren. Die Wahrscheinlichkeit sich in der Lage zu sehen, eine Standardbeschäftigung aufzunehmen, lag 2001 um rund 4 Prozentpunkte niedriger als 1998. Auch die Zahl der Wechsel in eine selbständige Beschäftigung nahm ab. Das gleiche gilt für die (erneute) Vormerkung als arbeitslos.

Vergleicht man Frauen, die nach dem Ende der Elternkarenz eine unselbständige Beschäftigung aufnehmen hinsichtlich ihrer Qualifikation, so wird folgender Zusammenhang deutlich: Je höher die Qualifikation einer Frau ist, umso eher wird sie eine Standardbeschäftigung aufnehmen. Während bei Frauen mit Pflichtschulabschluss in rund 50% der Fälle der Wiedereinstieg in Standardbeschäftigung führte, lag der Prozentsatz bei Akademikerinnen bei 75%.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Zahlen aus 2001, Vgl: Lehner, Prammer-Waldhör, 2002.

<sup>40</sup> Lehner & Prammer-Waldhör, 2002

## 6.2 Literaturliste zum Thema Väterkarenz

### Literatur, die in der vorliegenden Zusammenfassung zitiert wurde:

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2003). *Erziehungsgeld, Elternzeit - Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab Geburtsjahrgang 2001*. Retrieved [23.09.03] from [http://www.bmfsfj.de/Anlage24375/Broschuere\\_Elternzeit.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage24375/Broschuere_Elternzeit.pdf)

Eibensteiner, M. (2002). Wieder zurück in den Beruf. AK für Sie, Mai 2002. Retrieved [24.09.03] from [http://www.akwien.at/1741\\_9031.htm](http://www.akwien.at/1741_9031.htm)

EUROPA MISSOC: Vergleichende Tabellen zur sozialen Sicherheit in den Mitgliedsstaaten. Retrieved [23.09.03] from [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/index\\_chapitre9\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/index_chapitre9_de.htm)

Gräfinger, E. (2001). Die Welt von innen. Männer in Karenz. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien. (Anmerkung: ausführliche Zusammenfassung in einem Artikel: [http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Elternschaft/s\\_905.htm](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Elternschaft/s_905.htm))

Katholische Männerbewegung der Diözese Linz, Katholischer Familienverband OÖ, Katholische ArbeitnehmerInnen Bewegung, Institut beziehungleben.at, Männerberatung des Landes OÖ, Arbeitsgemeinschaft "Christ & Wirtschaft", Familienreferat des Landes OÖ, Wirtschaftskammer OÖ. Unterlagen zum Symposium "Erfolgreich im Beruf – Erfolgreich als Vater". Retrieved [24.09.04] from <http://www.dioezese-linz.at/pastoralamt/ka/kmb/maenneratlas/ErfolgreichBasis2.doc>

Lehner, U. & Prammer-Waldhör, M. (2001). Wie gut gelingt die erneute Beschäftigungsintegration nach der Elternkarenz? Wien: Synthesis Forschung

Nuber, G. (2000). Männer zwischen Familie und Beruf. Ein europäischer Vergleich. Retrieved [22.09.03] from <http://www.liewensufank.lu/deutsch/vaeter/familieberuf.htm>

ÖGB: Vergleich Karenzgeld und Kinderbetreuungsgeld. Retrieved [17.09.03] from <http://www1.oegb.at/kindergeldrechner/unterschied.html>

ÖIF: *Gut beraten in die Väterkarenz*. Retrieved [18.09.03] from [http://www.eltern-bildung.at/eb/download/Newsdownloads/20030731\\_vaeterkarenz.pdf](http://www.eltern-bildung.at/eb/download/Newsdownloads/20030731_vaeterkarenz.pdf)

Palz, D. (2000). Family competencies - innovative coaching for a successful return to the world of work. *Family Observer*, 3, S. 40-44. Retrieved [23.09.03] from [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/eoss/downloads/fo3\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/downloads/fo3_en.pdf)

Palz, D. (2000). Trainingszentrum "Familie". *Beziehungsweise*, Vol.20. Retrieved [06.10.03] from <http://www.oif.ac.at/presse/bzw/artikel.asp?Rubrik=3&BZWArtikel=468>

Salmi, M. (2002). Vereinbarkeit von Arbeit und Familie: ein Schlüsselfaktor der Gleichstellung der Geschlechter. Nationale Forschungs- und Entwicklungszentrale für

- Soziales und Gesundheit. Retrieved [03.10.03] from  
<http://virtual.finland.fi/finfo/saksa/arbfam.html> (FINNLAND)
- Schwarzmayr, E. (2002). *Wiedereinsteigerinnen in der Weiterbildung. Kurzfassung der wichtigsten Ergebnisse*. ibw-Mitteilungen. Retrieved [24.09.03] from  
[http://www.ibw.at/ibw\\_mitteilungen/art/schw\\_007\\_02\\_wp.pdf](http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schw_007_02_wp.pdf)
- Städtner, K. (2002). *Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz*. Wien: Österreichisches Amt für Familienforschung.
- Vergleich der Regelung für Erziehungsurlaub in Großbritannien und Deutschland  
Retrieved [19.09.02] from  
[www.anglogermantrade.com/deutsch/artikel/artikel1\\_arbeitsrecht.htm](http://www.anglogermantrade.com/deutsch/artikel/artikel1_arbeitsrecht.htm)
- Vollmer, M. *Familienkompetenzen als Sprungbrett. Kompetenzen entwickeln, messen und nutzen*. Retrieved [07.10.03] from  
<http://home.t-online.de/home/dr.vollmer/tip.htm>
- Zusammenfassung der Procter & Gamble-Väterstudie*, 2001. Retrieved [22.09.03] from [www.elternforum.at](http://www.elternforum.at)

### Sonstige Literatur zum Thema

- Beruf und Familie GmbH (2002). Projektbericht Zufriedenheit "Beruf und Familie". Retrieved [03.10.03] from  
[http://www.beruf-und-familie.de/projekte/unternehmen/download/EMNID\\_Audit.PDF](http://www.beruf-und-familie.de/projekte/unternehmen/download/EMNID_Audit.PDF)  
(Auswirkungen von Familienfreundlichkeit auf Zufriedenheit der Mitarbeiter und andere innerbetriebliche Faktoren)
- Chronholm, A. (2002). Which fathers use their rights? Swedish fathers who take parental leave. *Community, Work & Family*, Vol.5(3), 365-370.
- Deven, F. & Moss, P. (2002). Leave arrangements for parents: overview and future outlook. *Community, Work & Family*, Vol.5(3), 237-255.
- Dörfler, S. (2003). *Nutzung und Auswirkung von Arbeitarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Österreichisches Institut für Familienforschung. Retrieved [06.10.03] from  
<http://www.oif.ac.at/online.htm> (Forschung).
- Europäische Kommission, Beschäftigung und Soziales (2002). *Familienleistungen und Familienpolitik in Europa*. Retrieved [23.09.03] from  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/intro\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/intro_de.pdf)
- Fix, B. (2003). Familienpolitik im internationalen Vergleich: von Europa lernen. Retrieved [23.09.03] from  
[http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Programme/a\\_Familienpolitik/s\\_877.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Programme/a_Familienpolitik/s_877.html)
- Fthenakis et al. (1999). *Engagierte Vaterschaft*. Opladen: Leske + Budrich
- Grundsatzabteilung Frauenpolitik (D, 2002). Für einen durchgreifenden Wandel in der Familienpolitik. Retrieved [23.09.03] from  
[http://www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abisz\\_doks/f/familienpolitik.pdf/file\\_view\\_raw](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/f/familienpolitik.pdf/file_view_raw)
- Haas, L., Allard, K. & Hwang P. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, Vol.5(3), 319-342.



Hättenschweiler, D. (2001). Männer im Gleichstellungsprozess: Chancen im Feld von Kooperation und Konkurrenz. Referat Gender Plattform II, St. Gallen. Retrieved [24.09.03] from

<http://www.ethikprojekte.ch/iamug/texte/texte.htm#T2>

Kadishi, B. (Hrsg.) (2002). Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben. Zürich: Verlag Beobachter.

Kell, G. (2001). Chancengleichheit durch Personalpolitik - Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen, Verlag Th. Gabler.

Oberndorfer, R. & Rost H. (2002). Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Staatsinstitut für Familienforschung der Universität Bamberg. Retrieved [26.09.03] from

<http://www.uni-bamberg.de/ifb/fb-pdf/Auf%20der%20Suche%20nach%20den%20neuen%20V%C4tern.pdf>

Österreichischer Familienbericht (1999). Band 2: Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbstätigkeit. Retrieved [23.09.03] from [http://www.eltern-bildung.at/eb/download/familienbericht\\_bd2.pdf](http://www.eltern-bildung.at/eb/download/familienbericht_bd2.pdf)

Peinelt-Jordan, K. (1998). Erziehungsurlaubswillige Männer. In: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, (183-191). Wiesbaden:?

Rostgaard, T. (2002). Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia. *Community, Work & Family*, Vol.5(3), 343-364.

Vaskovics, Laszlo A. & Rost Harald (1999). *Väter und Erziehungsurlaub*. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart, Kohlhammer.

Vaskovics, L. A., Rost H. & Rosenkranz, D. (2000). Was machen junge Väter mit ihrer Zeit. Die Zeitallokation junger Ehemänner im Übergang zur Elternschaft. Staatsinstitut für Familienforschung der Universität Bamberg. Retrieved [26.09.03] from <http://www.uni-bamberg.de/ifb/fb-pdf/Was%20machen%20junge%20V%C4ter%20mit%20ihrer%20Zeit.pdf>

Vaskovics, L. A. & Rost H. (2002). Work-Life-Balance: neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Weiterbildungsmodul für Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“. Staatsinstitut für Familienforschung der Universität Bamberg. Retrieved [26.09.03] from [http://www.ifb-bamberg.de/forschungen/vereinbarkeit\\_best\\_practice.pdf](http://www.ifb-bamberg.de/forschungen/vereinbarkeit_best_practice.pdf)

Violi, E. & Arn, C. (2001). Berufliche Karriere – Lebensqualität – Familie: Problemwahrnehmungen und Handlungsansätze aus Männersicht. Referat der Gender Plattform II, St. Gallen. Retrieved [24.09.03] from <http://www.ethikprojekte.ch/iamug/texte/texte.htm#T1>

## Sonstige Links

[www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)

(Infodienst "beziehungsweise") Family Observer: Zeitschrift des OIF zum runterladen

[www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)

[www.liewensufank.lu](http://www.liewensufank.lu)

[http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/pro\\_zeig.php?Recno=17](http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/pro_zeig.php?Recno=17)

Projektbeschreibung *Familienwandel und Familienpolitik im internationalen Vergleich*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/eoss/publications\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/publications_en.html)

<http://www.gleichstellung.info/026/Einleitung/1/>

<http://www.beruf-und-familie.de/start.html>

herausgegeben vom Frauenbüro der Stadt Wien (MA 58)

<http://www.beruf-und-familie.de/start.html>

<http://www.familienservice.at/firmena.html>

<http://www.beruf-und-familie.at/start.htm>

<http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=197>

(Projekt Implementierung und Evaluation von Familienkompetenzen in Beruf und Weiterbildung, Deutsches Jugendinstitut)

## 6.3 Übersicht: Regelungen und vorhandene Daten zur Elternzeit in anderen EU-Mitgliedstaaten

Der folgenden Übersicht über die verschiedenen Regelungen muss vorausgeschickt werden, dass in vielen Ländern das Erziehungsgeld unabhängig vom "Elternschaftsurlaub" ist. Manchmal ist aufgrund der unterschiedlichen Benennungen nicht ersichtlich, ob Väter überhaupt etwas und, wenn ja, was genau sie in Anspruch nehmen können.

Die folgende Tabelle ist als grobe Orientierungshilfe zu verstehen, da die vorhandenen und zugänglichen Daten viele Fragen offen lassen. Grundlage für die folgende Darstellung sind MISSOC-Daten zum Erziehungsgeld. Alternativ wurde zum Begriffspaar „Leistungen Mutterschaft“ recherchiert.

Die Angaben zum Prozentanteil der Männer stammen aus unterschiedlichen – angeführten – Quellen. Bedauerlicherweise fehlen jedoch häufig die genauen Zeitangaben, sodass die Daten insgesamt nicht vergleichbar sind.

	Grundprinzipien	Berechtigte Personen	Bedingungen	Leistungsbeträge	Prozentanteil der Männer <sup>1</sup> in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldbezug
<b>Belgien</b>	Keine besondere Leistung  (nur Mutterschaftsurlaub und - geld 7 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt)	nicht anwendbar  (Vater nur bei Tod der Mutter)	nicht anwendbar	nicht anwendbar	entfällt
<b>Dänemark</b>	Steuerfinanziertes universelles System	Eltern eines Kindes unter 9 Jahren haben Anspruch auf Beurlaubung zur Kinder- betreuung.  24 Monate insgesamt, 10 Wochen stehen dem Mann zu.	Erwerbstätige (Arbeitneh- merInnen und Selbständige), Arbeitslose und BezieherInnen der Mindestsicherung, die die Bedingungen für einen An- spruch auf Krankengeld erfül- len.	60% der Leistung der Arbeitslo- senversicherung	Väter haben Recht auf 2 Wo- chen Urlaub bei der Ge- burt→das nehmen 50% der Männer in Anspruch  Nur 10% der Väter nehmen (trotz vollem Lohnausgleich im öffentlichen Dienst) den Erzie- hungsurlaub in Anspruch
<b>Deutschland</b>	Steuerfinanziertes System für die gesamte Wohnbevölkerung	Berechtigt sind Mütter bzw. Väter, die nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sind	Es gelten Einkommensgrenzen.	€ 307,- monatlich in den ersten 24 Lebensmonaten des Kindes  Alternativ zum monatlichen Erziehungsgeld in Höhe von bis zu € 307,- über einen Zeitraum von 24 Monaten erhalten Eltern, die sich für eine verkürzte Be- zugsdauer von 12 Monaten entscheiden, bis zu € 460.	2,4 % <sup>41</sup>

<sup>41</sup> Financial Times Deutschland, 2003: Männer die Elternzeit beanspruchen

	Grundprinzipien	Berechtigte Personen	Bedingungen	Leistungsbeträge	Prozentanteil der Männer in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldgeldbezug
<b>Griechenland</b>	keine besondere Leistung  (Mutterschaftsurlaub jeweils 63 Tage vor und nach der Geburt)	nicht anwendbar	keine besondere Leistung	keine besondere Leistung	entfällt
<b>Spanien</b>	keine besondere Leistung  (Mutterschaftsgeld für höchst- ens 16 Wochen)	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar	entfällt
<b>Frankreich</b>	Erziehungsgeld (allocation parentale d'éducation, APE): Leistung an einen Elternteil, der seine Erwerbstätigkeit unter- bricht oder reduziert	Die Familie muss zwei oder mehr Kinder haben, von denen mindestens eines jünger als 3 Jahre alt ist.	Nachweis einer früheren Er- werbstätigkeit: 8 Quartale (im Sinne der Rentenversicherung) - auch mit Unterbrechung - in den 10 Jahren unmittelbar vor Geburt des 3. Kindes oder in den 5 Jahren unmittelbar vor Geburt des 2. Kindes.	Satz bei vollständiger Arbeitsauf- gabe: € 487,30. Reduzierte Sätze bei Teilzeitbeschäftigung von höchstens 50% der gesetzlichen Arbeitszeit € 322,28 bzw. bei Arbeitszeit zwischen 50% und 80% € 243,72.	unklar
<b>Irland</b>	keine besondere Leistung  (Mutterschaftsgeld 18 Wochen)	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar	entfällt
<b>Island</b>	keine besondere Leistung  (Vater und Mutter haben An- spruch auf jeweils 3 Monate "Mutterschaftsurlaub")	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar	unklar

	Grundprinzipien	Berechtigte Personen	Bedingungen	Leistungsbeträge	Prozentanteil der Männer in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldgeldbezug
<b>Italien</b>	keine besondere Leistung  6 Monate Urlaub für die Mutter  zusätzlich kann Urlaub vom Vater genommen werden, falls die Mutter darauf verzichtet	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar  6 Monate Pflichturlaub: 80% des Einkommens  Zusatzurlaub: 30% des Einkommens	Sehr wenige <sup>42</sup>
<b>Liechtenstein</b>	Kein Anspruch auf Erziehungsgeld (abgesehen vom Mutterschaftsurlaub, der 20 Wochen beträgt)	entfällt	entfällt	entfällt  (Mutterschaftsurlaub: 80% vom Lohn)	entfällt
<b>Luxemburg</b>	Erziehungsgeld (allocation d'éducation): Geldleistung als Anerkennung der Erziehungstätigkeit	Die Person bzw. die Personen, die das Kind erziehen.  (Väter seit 1999)	Für den Elternteil, der ein Kind unter 2 Jahren erzieht und entweder über kein regelmäßiges Einkommen verfügt oder dessen Einkommen zusammen mit dem des Ehepartners die folgenden Grenzen nicht überschreitet: € 3.870,65 bei Erziehung eines Kindes, € 5.160,87 bei Erziehung von zwei Kindern, € 6.451,09 bei Erziehung von drei Kindern	Betrag: € 439,41. Halbes Erziehungsgeld bei Teilzeitbeschäftigung.	unklar

<sup>42</sup> Vgl. Nuber 2000

	Grundprinzipien	Berechtigte Personen	Bedingungen	Leistungsbeträge	Prozentanteil der Männer in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldgeldbezug
Niederlande	Keine besondere Leistung  (Mutterschaftsgeld für 16 Wochen)	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar  (100% des Tagesarbeitsentgelts)	entfällt
Norwegen	Alle erwerbstätigen Frauen haben Anspruch auf Elternschaftsgeld (fødselspenger) in Höhe des Krankengeldes. Die Leistung kann auch vom Vater bezogen werden.  Nicht erwerbstätige Mütter haben Anspruch auf Mutterschaftsbeihilfe (engangsstønad ved fødsel). Die Leistung erfolgt auch bei Adoption.	Haben beide Elternteile Anspruch auf Elternschaftsgeld (fødselspenger), wird die Leistung maximal 42 Wochen zum vollen Satz oder 52 Wochen zu 80% gewährt. Elternschaftsgeld kann frühestens 12 Wochen vor dem Entbindungstermin bezogen werden, davon sind 3 Wochen unmittelbar vor der Entbindung für die Mutter obligatorisch. 4 Wochen stehen dem Vater zu und sind nicht auf die Mutter übertragbar. Abgesehen von den ausschließlich für die Mutter vorgesehenen 5 Wochen nach der Entbindung kann die Leistung auch vom Vater auf der Grundlage seines Einkommens beansprucht werden, falls dieser wenigstens 6 Monate in den letzten 10 Monaten vor Beginn des Urlaubs erwerbstätig war.		Der volle Satz des Elternschaftsgelds entspricht dem des Krankengelds (sykepenger), also 100% des Erwerbseinkommens bis zur Grenze des 6-fachen des Grundbetrags (Grunnbeløpet), d.h. NOK 308.160 (€ 38.465). Die Mutterschaftsbeihilfe (engangsstønad ved fødsel) für nicht erwerbstätige Frauen wird als einmaliger Betrag von NOK 32.138 (€ 4.011) gezahlt. Sollte die Summe des Elternschaftsgelds für die volle Periode geringer als der Betrag der Mutterschaftsbeihilfe sein, so wird sie um den Differenzbetrag erhöht.	

	Grundprinzipien	Berechtigte Personen	Bedingungen	Leistungsbeträge	Prozentanteil der Männer <sup>1</sup> in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldgeldbezug
<b>Österreich</b>	Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Familienleistung, die unabhängig von einer früheren Erwerbstätigkeit oder einer Pflichtversicherung gewährt wird.	Mütter bzw. Väter, die Anspruch auf Familienbeihilfe haben, in Ausnahmefällen auch ohne diesen Anspruch.	Die Zuverdienstgrenze beträgt im Kalenderjahr € 14.600 brutto. Dabei werden nur die Einkünfte desjenigen Elternteils herangezogen, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht. 18 Monate des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, gezählt ab der Geburt des Kindes, werden in der Pensionsversicherung als Beitragszeiten angerechnet.	€ 14,53 täglich bis max. zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, wenn der andere Elternteil mindestens drei Monate lang Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nimmt. Kinderbetreuungsgeld gebührt immer nur für ein Kind. Alleinerziehende und einkommensschwache Familien erhalten einen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld	2,2 % (September 2003)
<b>Portugal</b>	keine besondere Leistung  (Mutterschaftsgeld für 120 Tage)	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar	entfällt

	Grundprinzipien	Berechtigte Personen	Bedingungen	Leistungsbeträge	Prozentanteil der Männer in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldgeldbezug
<b>Finnland</b>	keine besondere Leistung  (105 Tage Mutterschaftsgeld, Vaterschaftsgeld kann für max. 18 Tage gewährt werden)  Seit Dez. 2002: zusätzlich zu den 18 Tagen, 12 Tage Urlaub, vorausgesetzt, dass er auch die letzten 12 Tage des elterli- chen Urlaubs nutzt. D. h. der Vater kann insgesamt 42 Tage Urlaub nehmen, von denen 24 Arbeitstage, als "Papamonat" im Anschluss an den elterlichen Betreuungsurlaub genutzt werden müssen. <sup>43</sup>	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar	ca. 2% <sup>44</sup>
<b>Schweden</b>	keine besondere Leistung  (Schwangerschaftsgeld für <50 Tage; 480 Tage Elternschafts- geld/Kind)	nicht anwendbar  (Elternschaftsgeld kann von Mutter oder Vater oder aber aufgeteilt bezogen werden)  "Vatermonat" muss in Anspruch genommen wer- den, sonst verfällt dieser Anspruch.	nicht anwendbar	nicht anwendbar	38% der Männer nehmen zumindest 1 Monat in An- spruch

<sup>43</sup> Vgl. Salmi, 2002

<sup>44</sup> Vgl. Salmi, 2002

	<b>Grundprinzipien</b>	<b>Berechtigte Personen</b>	<b>Bedingungen</b>	<b>Leistungsbeträge</b>	<b>Prozentanteil der Männer<sup>1</sup></b> in Vaterschaftsurlaub bzw. mit Erziehungsgeldgeldbezug
<b>Vereinigtes Königreich</b>	keine besondere Leistung; allerdings sehen die meisten anderen Sozialleistungen Kinderzuschläge vor	nicht anwendbar	nicht anwendbar	nicht anwendbar	entfällt

Quelle: EUROPA MISSOC: Vergleichende Tabellen zur sozialen Sicherheit in den Mitgliedsstaaten  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/2002/index\\_chapitre9\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/index_chapitre9_de.htm)