



POLICIES Working Paper 75/2014

Väterkarenz und Karriere

Helene Schiffbänker, Florian Holzinger

ISSN 2218-645X

Studie im Auftrag von



bmwfw

Wien, im April 2014

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Büro Wien

Haus der Forschung, Sensengasse 1
A-1090 Wien, Austria
Tel.: +43-1-581 7520
E-Mail: policies@joanneum.at

Abstract

In dieser Studie werden die Motive für die Planung der Väterkarenz, die konkreten Erfahrungen in der Karenz sowie beim Wiedereinstieg aus Sicht von Karenzvätern mit akademischem Abschluss analysiert. Die Unternehmenskultur erweist sich neben dem persönlichen Rollenverständnis als wesentlicher Faktor für die Dauer der Karenz und später für einen erfolgreichen Wiedereinstieg, während Wiedereinstiegsprobleme vorrangig auf persönlichen Widerständen von Vorgesetzten beruhen.

In this study we analyse fathers in parental leave and their motivations to take it up as well their experiences when leaving and practices of reentering. The organizational culture is seen as relevant factor for planning parental leave as only these fathers seem to take up parental leave who do not expect problems when reentering. Problems mostly result from personal resistances of line managers.

Keywords: Väterkarenz, Organisationskultur, greedy organizations, Karriereorientierungen, Wiedereinstieg

Helene Schiffbänker

e-mail: Helene.Schiffbaenker@joanneum.at, Tel: +43-1-581 75 20/2826

Florian Holzinger

e-mail: Florian.Holzinger@joanneum.at, Tel: +43-1-581 75 20/2834

Dieser Bericht ist Teilergebnis des Forschungsprojekts [‘Väterkarenz – Auswirkungen auf Karrieren von Männern’](#), durchgeführt im Rahmen des Förderprogramms Sparkling Science, einem Forschungsprogramm des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (ehemaliges BMWF)

Projektleitung:

Dr.in Helene Schiffbänker, [JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH](#)

Projektpartner:

[ÖGUT - Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik](#)
[Synthesis Forschung](#)
[Universität Örebro, Schweden](#)

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
1 Einleitung	3
2 Literatur	4
3 Methodisches	7
3.1 Forschungszugang	7
3.2 Sample	8
4 Empirische Ergebnisse zu Karenz und Karrieren	10
4.1 Karenzdesign	10
4.1.1 Private Entscheidungsfaktoren	10
4.1.2 Unternehmenskultur als Planungsfaktor	11
4.2 Erlebte Unternehmenskultur	14
4.2.1 Reaktionen der Vorgesetzten/ Personalverantwortlichen.....	14
4.2.2 Reaktionen KollegInnen und Vertretungsregelungen	19
4.2.3 Vorbilder	20
4.2.4 Formalisierte Regelungen	21
4.3 Veränderung der Karriere-Orientierungen	22
4.3.1 Keine Veränderung der Karriereorientierung	22
4.3.2 (Zeit)Prioritäten verändern	22
4.3.3 Relativierung der Aufstiegs- -Orientierung	24
4.3.4 Flexibilität bewahren	24
4.3.5 Eigene Interessen verstärkt verfolgen	25
4.3.6 Familie priorisieren	25
4.4 Wiedereinstiegs-Praktiken	26
4.4.1 Arbeitszeit reduzieren	26
4.4.2 Arbeitszeit-Normen relativieren	27
4.4.3 Reisetätigkeiten einschränken	27
4.4.4 Arbeit anders organisieren	28
4.4.5 Aufstiege	28
4.4.6 Unfreiwillige Ausstiege	29

4.5	Auswirkungen von Karenz auf Karrieren: sum-up	30
4.6	Kurze Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg.....	30
4.6.1	Längere Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg	32
4.6.2	Lang-Karenzen mit problematischem Wiedereinstieg	34
5	Zusammenfassende Diskussion	36
6	Literaturverzeichnis	40
7	Anhang	44

Executive Summary

Nach wie vor ist der Anteil von Männern in Väterkarenz gering, 2011 wurden trotz neuer Betreuungsmodelle mit Quotierung nur 4,2 % aller Karenztage von Vätern in Anspruch genommen.

Wir haben unsere Analyse auf Karenzväter mit akademischem Abschluss eingegrenzt, denn bei ihnen kann aufgrund ihrer beruflichen Positionen ein höheres Einkommen und mehr Gestaltungsspielraum bei der Karenzentscheidung im Vergleich zur Gesamtbevölkerung angenommen werden. Der Väteranteil liegt in diesem Segment mit 4,5 % etwas höher, die Entwicklung über die letzten zehn Jahre ist gekennzeichnet von einer stetigen Zunahme des Väteranteils bei gleichzeitiger Verkürzung der Dauer und einem hohen Anteil nebenbeschäftigter Karenzväter.

In der vorliegenden Studie wurden die Motivation, Befürchtungen und Erfahrungen von Vätern, die Karenzerfahrung gesammelt haben, analysiert, wobei besonders den Rahmenbedingungen in den Unternehmen, in denen sie vor der Karenz tätig waren, Augenmerk geschenkt wurde. Diese sind von entscheidender Relevanz bei der Planung der Karenz, denn die Planung der Karenz erfolgt entlang individueller Lebensprioritäten und Rollenvorstellungen, die von den meisten Karenzvätern auf ihre Umsetzbarkeit im jeweiligen Unternehmenskontext überprüft werden. Entsprechend dieser Unternehmenskultur konnten drei Formen von Karriereauswirkungen identifiziert werden:

- Erfolgreicher Wiedereinstieg bei kurzer Karenz: Eine Gruppe von Vätern entschließt sich für eine vergleichsweise kurze Karenz (2-4 Monate), die häufig in den Sommer gelegt wird, da dann weniger Arbeitsdichte vorliegt, die Karenz eher wie eine Urlaubsunterbrechung wirkt und damit weniger auffällt („versteckte“ Karenz) und die Sommermonate besser für Freizeitaktivitäten genutzt werden können. In Unternehmen mit sehr hohem zeitlichem Verfügbarkeitsanspruch (greedy organizations) bildet ein ausgeprägter Gestaltungsspielraum, etwas bei Führungspersonen, die Voraussetzung, um den hohen zeitlichen Verfügbarkeitsanspruch des Unternehmens zurückzuweisen. Diese Väter erleben sich als Pioniere hinsichtlich der Umsetzung von Väterkarenz und der Reduzierung von Arbeitszeit. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren gelingt der Wiedereinstieg in Form einer Vollzeitbeschäftigung.
- Erfolgreicher Wiedereinstieg bei längerer Karenz: Eine zweite Gruppe realisiert ihre Karenzvorstellungen vor dem Hintergrund einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, bei der Karenz von Vätern als normal gesehen bis erwartet wird. Entsprechend gibt es meist ein professionelles Fluktuationsmanagement und Vorbilder für Väterkarenz, eine Pro-Karenzentscheidung erleichtern. Dies ist häufig in öffentlichen Institutionen oder Unternehmen der Fall, die einen (gleichstellungs-) politischen oder sozialen Anspruch erfüllen. Die Beschäftigten dort zeichnet oft ebenso eine starke persönliche Pro-Karenz-Überzeugung aus. Väterkarenz ist dann im Selbstverständnis der Mutterkarenz weitgehend gleichgestellt, auch wenn dies (noch) keine Gleichaufteilung der Karenz zwischen Vater und Mutter („Equal parenting“) bedeutet. Aufgrund dieser Unternehmenskultur ist der Wiedereinstieg unproblematisch, besonders Väter mittels durchgehender telefonischer

Erreichbarkeit und/oder (geringfügiger) Nebenbeschäftigung durchgehend verfügbar waren. Manche nutzen die Karenz um ihren Karrierepfad zu justieren und verändern ihre berufliche Ausrichtung nach der Karenz.

- Problematischer Wiedereinstieg bei langer Karenz: Ein Teil der interviewten Karenzväter - in großen Institutionen oder greedy organizations tätig – hat bei Karenzantritt positive Signale erhalten, doch beim intendierten Wiedereinstieg wurden unerwartete Widerstände seitens der direkt Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen sichtbar, die zumeist undurchsichtig blieben und im Gegensatz zur offiziellen Unternehmenskultur standen. Diese Mikropraktiken des mittleren Managements deuten darauf hin, dass individuelle Vorbehalten – gegen die Person an sich oder gegen deren Inanspruchnahme der Väterkarenz – den Grund darstellten, dass der Wiedereinstieg nicht gelungen ist, womit diese Karenzväter sowohl hinsichtlich Karenzdesign wie auch hinsichtlich Wiedereinstiegsproblemen am ehesten Ähnlichkeiten mit den Erfahrungen vieler Wiedereinsteigerinnen aufweisen.

Somit erweist sich die Unternehmenskultur, wie sie von den Karenzväter wahrgenommen wird, als wichtige Determinante für das Karenzdesign, besonders für die (geringe) Karenzdauer und damit für die weiteren Karriereauswirkungen. Wesentlich dabei ist die Bereitschaft und Unterstützung von Unternehmen/Institutionen, die Betreuungsaufgaben als Verantwortung von Vätern zu akzeptieren und Arbeit so zu organisieren, dass Väter ihre subjektiven Bedürfnisse nach Übernahme von Betreuungszeit möglichst gut realisieren können.

Anzusprechen ist an dieser Stelle das Phänomen der Selbstselektion, denn die vergleichsweise geringe Häufigkeit problematischer Wiedereinstiegserfahrungen und negativer Karenzauswirkungen lässt vermuten, dass sich nur jene Väter für eine Karenz entschieden haben, die annehmen konnten, dass ihnen daraus keine (massiven) beruflichen Nachteile erwachsen.

Schließlich kann die (gleichstellungs-) politische Wirkung der Väterkarenz dahingehend resümiert werden, dass bei längeren und langen Karenzen zumindest für einen bestimmten Zeitraum Männer zu den Hauptbetreuenden werden und damit ihre klassische Rollenzuschreibung als Familiernährer verlassen, also ein gewisses rollenveränderndes Potenzial verwirklicht wird. Die Politik ist angehalten, die unterschiedlichen Möglichkeiten der Väterkarenz besser bekannt zu machen und die positiven Erfahrungen vieler Väter zu kommunizieren. Wesentlich für eine Erhöhung des Männeranteils bei den Karenzierten ist jedoch, dass in Unternehmen mehr Bereitschaft geweckt wird, Kinderbetreuung als Teil einer männlichen Erwerbsbiographie zu akzeptieren.

1 Einleitung

Als Ausgangspunkt des Projekts ‚Väterkarenz – Auswirkungen auf Karrieren von Männern‘¹ kann die zentrale Forderung der Frauenbewegung gesehen werden, dass Männer sich mehr in die Kinderbetreuung involvieren und damit mehr unbezahlte Arbeit² übernehmen müssen. Mit dem politischen Instrument der Väterkarenz wurde nun ein Instrument geschaffen, das diese Forderung auf politischer Ebene unterstreicht, indem bestimmte Betreuungszeiten für Väter reserviert sind. Männer, die diese politische Instrument nutzen, sind Gegenstand der vorliegenden Studie.

Doch während die Anzahl junger Männer, die angibt, Karenz in Anspruch nehmen zu wollen, kontinuierlich steigt, ist die Anzahl jener, die es tatsächlich tun, nach wie vor niedrig und die Dauer der Karenzierung rückläufig (Reidl/Schiffbänker 2013). Als mögliche Begründung für die geringe Verbreitung von Väterkarenz in Österreich gelten neben finanziellen Aspekten die Befürchtung von Karriereeinbußen (Mairhuber et al. 2010).

Im vorliegenden Bericht gehen wir dieser Frage nach und untersuchen bei Vätern mit Karenzerfahrung den Entscheidungs- und Planungsprozess der Karenz hinsichtlich möglicher Befürchtungen, wie die konkreten Reaktionen der Vorgesetzten und KollegInnen auf die Mitteilung der Karenz waren, welche konkreten Herausforderungen sich beim Wiedereinstieg stellten und welche Auswirkungen die Karenz schließlich auf den weiteren beruflichen Werdegang der Karenzväter hatte. Besonderen Stellenwert räumen wir der Unternehmenskultur und ihrer Wechselwirkung mit persönlichen Entscheidungsfaktoren ein. Während letztere in einer anderen, im Rahmen dieses Projekts erstellten Publikation zentral thematisiert werden (Holzinger et al. 2014), liegt in der vorliegenden Studie der Fokus auf den beruflichen Faktoren und Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Väterkarenz aus Sicht der Väter.

Auf Basis des Karenzdesigns (Kap. 4.1), der erlebten Unternehmenskultur (Kap. 4.2), der Karriereorientierungen nach der Karenzerfahrung (Kap. 4.3) und den konkreten Wiedereinstiegspraktiken werden dann drei unterschiedliche Formen identifiziert, wie die Karenz auf den weiteren Karriereverlauf wirkt (Kap. 4.5). Die wichtigsten Ergebnisse werden zusammengefasst und die zentralen Erfolgs- und Hemmfaktoren für eine erfolgreiche Väterkarenz aufgelistet (Kap. 5).

Die zentrale Literatur (Kap. 2) sowie die Beschreibung des Forschungszugangs und der Untersuchungspersonen (Kap. 3) führen zu den empirischen Ergebnissen hin.

Wir hoffen, damit einen Beitrag zum Verständnis von Väterkarenz und Karriere zu leisten und Einblicke zu verschaffen, die dazu beitragen, dass Väterkarenz als Instrument zur Umverteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit und damit zur Veränderung der Geschlechterrollen stärker in Anspruch genommen wird.

¹ www.sparklingscience.at/de/projekte/590/

² Väterkarenz kann im engeren Sinn nicht als unbezahlte Arbeit bezeichnet werden, denn es handelt sich dabei um eine Form von Ersatzzahlung (money for time-off, siehe Schiffbänker/ Kreimer 2005).

2 Literatur

Der Zusammenhang von Väterkarenz und Arbeitsumfeld wurde in den letzten Jahren in unterschiedlichen Kontexten thematisiert (Oechsle et al 2012, Kvande 2009; Pfahl/Reuyß 2009; Holter 2007; Allard, Haas and Hwang, 2007, 2002; Haas/Hwang 2007), wobei unter anderem gezeigt wurde, dass die Entscheidung von Männern, in Väterkarenz zu gehen und nach Karenzende wieder erfolgreich auf den Arbeitsplatz zurückzukehren, abhängig ist von der Arbeits(zeit)kultur und -organization in den Unternehmen, in denen sie tätig sind (Haas 2003):

- Männer gehen seltener in Karenz, wenn sie in kleinen Unternehmen, im privaten Sektor oder in männerdominierten Bereichen arbeiten bzw. vermeiden Männer, die Karenz beabsichtigen, diese Beschäftigungsmöglichkeiten im Sinne einer Selbstselektion eher (Bygren/ Duvander 2006):
- Abwesenheit vom Arbeitsplatz erscheint als Normverletzung und wirkt als zentrale Begründung dafür, dass nicht mehr Männer Karenz in Anspruch nehmen (Brandth & Kvande, 2001, 2002; Haas, Allard and Hwang, 2002).
- Unternehmen sind zum Teil nicht bereit, Vätern mit Betreuungsintensio(n) (ausreichende) organisatorische Unterstützung anzubieten, sie zur Väterkarenz zu ermutigen oder ihre Rolle als Vater im Berufsalltag sichtbar werden zu lassen (Burnett et al. 2012).

Aus gender-theoretische Sicht lenkt dies den Blick auf die ‚Gegendertheit‘ von Organisationen und deren Sub-Strukturen. Entsprechend der Theorie der ‚Gendered Organizations‘ (Acker 2012, 2009, 2006, 1992) wird in zentralen formale Organisationsprozesse und informelle Praktiken wie Rekrutierung, Beförderung oder Belohnung, Ungleichheit aufrecht erhalten, indem sie – wie auch die Arbeitsorganisation generell – auf geschlechtsspezifischen Zuschreibungen an Frauen und Männern beruht. Mit der Zuschreibung von Betreuungsarbeit an Frauen – wie dies zumindest für den deutschsprachigen Raum gilt – geht einher, dass Unternehmen die grundsätzliche Erwartung haben, Frauen würden in Karenz gehen und nach deren Beendigung ihre Arbeitszeit für Kinderbetreuungsaufgaben reduzieren. Dem steht als Norm für die Erwerbstätigkeit von Männern nach wie vor die ‚maskuline Ethik‘ (Benschop/ Doorewaard 1998) entgegen, die den idealen Arbeiter beschreibt durch das Streben nach Maximierung von Einkommen und Output im Kontext einer organisationsinternen Machthierarchie. Diese Norm schließt eine Erwerbsfokussierung mit ein, die kaum Platz für private Interessen einschließlich Familien- bzw. Betreuungsarbeit lässt. Erwünscht ist ein „*verfügbarer Arbeitnehmer ohne Sorgepflichten*“ (Acker 2006) und mit unumschränkter Verfügbarkeit. Diese gegenderte Arbeitsorganisation ist ein wichtiges Element zur Aufrechterhaltung von Ungleichheit in Organisationen (Acker 2006).

Väterkarenz als Relativierung des male breadwinner Modells

Karenzväter weisen mitunter diesen umfassenden Verfügbarkeitsanspruch zurück, denn stark betreuungsinvolvierte Väter stehen dem Arbeitsmarkt nicht vollkommen zur Verfügung (Oechsle 2012) und stoßen damit an die Grenzen klassischer Rollenzuschreibungen: „*Fathers who allude to their family obligations in the workplace are confronted with astonishment, lack of understanding and rejection from their colleagues and employers.*“ (Behnke 2012: 130). Die klassische Rollenzuschreibung von Vätern als male breadwinner mit arbeitzentrierter

Lebensausrichtung wird durch Inanspruchnahme der Väterkarenz – als Zeit, in der vorübergehend die Kinderbetreuung im Vordergrund steht – in Frage gestellt.

Hindernde und unterstützende Aspekte der Unternehmenskultur

In einer Vielzahl von Studien finden sich Hinweise auf Aspekte der Unternehmenskultur, die die Inanspruchnahme von Väterkarenz erleichtern bzw. – wenn sie nicht ausreichend vorhanden sind – erschweren bis verunmöglichen, aber auch für die Wahl der Karenzdauer bestimmend sind. Es ist davon auszugehen, dass eine Arbeits- und Organisationskultur, die der Übernahme von Betreuungsverantwortung Platz einräumt, die Inanspruchnahme von Väterkarenz fördert, während eine sehr zeitintensive Arbeitskultur, die Anwesenheit bzw. Arbeitszeit als zentralen Leistungsindikator begreift und damit kaum Platz für private Verpflichtungen lässt, die Entscheidung für eine Väterkarenz erschwert.

Wenn gefragt wird, welchen Auswirkungen die Unternehmenskultur auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz und auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg hat, zeigt sich in Unternehmen mit einer Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitkultur, in der Vollzeitorientierung einschließlich Arbeitszeitausweitung und Überstunden die Norm sind, dass ein Wiedereinstieg in (Eltern-) Teilzeit oft einen beruflichen Abstieg bedeutet (Mairhuber 2010). Wie Ausstieg und Wiedereinstieg gestaltet werden, dafür übernehmen Unternehmen kaum Verantwortung, vielmehr wird diese der individuellen Bewältigung übertragen. Das betrifft die Entscheidungsfindung, die Anbindung Karenzierter an das Unternehmen, die Dauer der Karenzierung und unterstützende Maßnahmen des Wiedereinstiegs (Scambor 2007). Doch nach wie vor adressieren die meisten dieser Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit (implizit nur) Frauen (Burnett et al. 2012), was wiederum die geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen und die Trennung von Arbeits- und Familienleben verstärkt. Dadurch wird der symbolische Wert von Maßnahmen explizit für Väter mit Betreuungswunsch unterstrichen (Burnett et al 2012).

Eine mögliche Erklärung, warum Männer nur kurz (oder gar nicht) in Karenz gehen, liefert auch das Konzept der *greedy organizations* (Kvande 2012), welches davon ausgeht, dass post-bürokratische Organisationen immer mehr Selbst-Verantwortung und (zeitliche) Flexibilität von einzelnen ArbeitnehmerInnen erwarten, sodass der Druck erhöht und immer längere Arbeitszeiten zur Norm werden. Dies wirkt erschwerend auf die Übernahme von Väterkarenz (Kvande 2009) und auf Praktiken der Vaterschaft (Oechsle et al 2012).

Gerade dort, wo Männer primär die Betreuungsverantwortung übernehmen, wie es Karenzväter (zumindest jene mit längerer Karenzdauer) tun, ist die Art der Organisationskultur von Interesse, die dies ermöglicht. Als zentrale ‚Ermöglichungsfaktoren‘ werden in der Literatur flexible Arbeitsarrangements, vor allem Flex- und Teilzeit, genannt. Damit werden Rollenkonflikte reduziert und die Vereinbarkeit erleichtert (Allard 2007). Doch bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen ist das Wohlwollen der direkten Vorgesetzten wesentlich, denn sie können diese Maßnahmen gefährden, wenn sie ihre Implementierung ablehnen (Gregory/Milner 2008, Haas et al. 2002).

Positiven Einfluss auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz haben höheres Einkommen und längere Arbeitszeiten der Mutter (Brandth/Kvande 2001) sowie ein höheres Ausbildungsniveau des Vaters (Brandth/Øverli 1998). Negativ wirken hingegen unzureichende Arbeitsmarkt-Integration in Form von Teilzeit- oder befristeter Beschäftigung (Romero-Balsas et al 2013).

In den letzten Jahren wird versucht, diese Situation politisch zu verändern. Denn die gesellschaftspolitische Relevanz der Väterkarenz liegt darin, dass durch die Einführung und Forcierung dieses politischen Instruments die Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit verändert werden soll, indem öffentlich bezahlte Betreuungszeiten spezifisch für Männer reserviert werden, also für einen bestimmten Zeitraum die Entgeltzahlung für die Kinderbetreuung an den Vater als Betreuungsperson gekoppelt ist. Vereinbarkeit von Erwerbs- mit Betreuungsarbeit ist damit als Verantwortung auch für Männer festgeschrieben und wird damit zunehmend geschlechtsneutral (Oechsle et al 2012). Die grundsätzliche Notwendigkeit der Balancierung von Arbeit und Privat wird auch mit dem Konzept der work-life-balance (WLB) adressiert, welches von Anfang an beide Geschlechter gleichermaßen adressierte (Hoff et al. 2005).

3 Methodisches

3.1 Forschungszugang

Väterkarenz betrachten wir aus genderpolitischem Blickwinkel als Instrument, mit dem die bestehende Geschlechterordnung thematisiert und Veränderungen in der Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit auf individueller wie auf gesellschaftlicher Ebene forciert werden (sollen). Im Projekt ‚Väterkarenz – Auswirkungen auf die Karrieren von Männern‘ werden zwei unterschiedliche Analyse-Ebenen adressiert, nämlich jene des Individuums und die der Organisation.

Den Ausgangspunkt bilden Karenzväter, die zu ihrer Motivation und Identität befragt werden (Holzinger et al. 2014), aber auch zu ihrem beruflichen Aushandlungsprozess, in dem der Fokus auf die Organisationskultur und die KollegInnen gerichtet wird. Bei allen Karenzvätern wurde versucht, auch die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Personalverantwortlichen zu befragen sowie jene KollegInnen, die unmittelbar von der Karenzierung betroffen waren, etwa in Form von Arbeitsumverteilungen. Dort, wo die Befragung dieser Personen nicht möglich war, wurde mittels Schneeballsystem nach einer entsprechenden Ersatzperson gesucht, die dieser in den relevanten Dimensionen (Dauer und Zeitpunkt der Karenz, Beschäftigungsfeld) möglichst ähnlich war. Bislang liegen wenig empirische Befunde über den Entscheidungsprozess zur Gestaltung der Väterkarenz und zu den Erfahrungen nach Beendigung der Karenz (Wiedereinstieg) vor, sodass dieser Prozess in der vorliegenden Studie im Detail beleuchtet und dabei auf die Unternehmenskultur fokussiert wird, vor allem auf die Wechselwirkungen zwischen den persönlichen Präferenzen des Karenzväters (und seiner Partnerin) und den Normen, die im beschäftigenden Unternehmen etabliert sind und welche die Umsetzbarkeit der persönlichen Präferenzen wesentlich mitprägen. Wesentlich erscheint, in der Analyse zwischen möglichen Annahmen bzw. Befürchtungen zum Zeitpunkt der Planung der Karenz und den später tatsächlich erlebten Reaktionen seitens der Unternehmensvertretung zu unterscheiden.

Es ist davon auszugehen, dass diese Unternehmenskultur einerseits abhängt von der Branche und Größe des Unternehmens³, andererseits von den persönlichen Werthaltungen und Unterstützungspraktiken der Vorgesetzten und KollegInnen. Zentral ist die Frage, wie weit die Vereinbarkeit beruflicher Anforderungen mit privaten Verpflichtungen, vor allem jener der Kinderbetreuung, im Unternehmen als Verantwortung begriffen wird.

Wenn wir Auswirkungen der Karenz von Vätern auf deren Karriereauswirkungen analysieren, meinen wir in der vorliegenden Publikation die beruflichen Auswirkungen, die sich vor dem Hintergrund der veränderten privaten (zeitlichen) Anforderungen zeigen. ‚Karriere‘ meint in unserem Verständnis nicht (nur) die klassische Aufstiegskarriere, sondern die Möglichkeit zur Verwirklichung der eigenen beruflichen Orientierungen (=Karriereorientierungen).

³ Diese Dimensionen wurden bei der Auswahl der Karenzväter berücksichtigt.

3.2 Sample

Der vorliegende Bericht beruht auf 17 qualitativen, leitfadengestützten Interviews mit Karenzvätern, welche über einen akademischen oder gleichwertigen Abschluss verfügen. Diese Einschränkung auf das hochqualifizierte Bevölkerungssegment wurde vorgenommen, um Bildung als erklärende Variable für die Inanspruchnahme von Väterkarenz auszuschließen. Die Auswahl der Karenzväter erfolgte mittels theoretischem Sampling basierend auf einer Analyse der Verteilung der Karenzväter laut Hauptverbandsdaten der Sozialversicherungsträger (Dauer und Zeitpunkt der Karenz, Branche vor der Karenz), die im ersten Teil des gegenständlichen Forschungsprojekts vorgenommen wurde (siehe Reidl/Schiffbänker 2013).

Karenzväter wurden im Schneeballsystem identifiziert und konnten sich bei Interesse an einem Interview in eine Datenbank eintragen. Bei der Kontaktaufnahme wurde nachgefragt, ob ein Arbeitsplatzwechsel im Kontext der Karenz erfolgt ist, um auch diskontinuierliche Beschäftigungsverläufe einzuschließen, bei denen möglicherweise Probleme bei oder nach der Karenz vorlagen. Diese Annahme sollte sich nur teilweise bestätigen, denn die Ergebnisse zeigen, dass bei einem Teil der Befragten der Jobwechsel als Chance oder Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung erlebt wurde.

Die folgende Abbildung fasst die Sample-konstituierenden Dimensionen zusammen:

Tabelle 1: Verteilung der Interviewpartner nach Samplekategorien

	Fallzahl	
Zeitpunkt der Karenz	Vor 2002	4
	2002 – 2011	9
	Bis 2. Hälfte 2012	4
Karendauer	Bis 2 Monate	3
	3 bis 5 Monate	4
	6 bis 12 Monate	4
	13 Monate und mehr	4
	Teilzeitkarenz	2
Arbeitsplatzwechsel	Ja	7
	Nein	10
Branche	Frauendominiert	8
	Integriert gemischt	5
	Männerdominiert	4
Bundesland	Wien	12
	Andere Bundesländer	5

Die Interviews wurden zwischen April und Juni 2013 durchgeführt. Sie wurden elektronisch aufgezeichnet, protokolliert und anschließend transkribiert. Im Anschluss an das Interview wurden kurze Fallbeschreibungen mit den wesentlichen sozialstatistischen Merkmalen der Interviewpartner und Themen der Interviews verfasst. Die transkribierten Interviews wurden mit einer Spezial-Software (MAXqda) vercodet und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die zentralen Fragestellungen des vorliegenden Berichts ist, wie sich die Inanspruchnahme von Väterkarenz auf die Karrierevorstellungen und Karrieren dieser Männer auswirkt. Gefragt wird weiters nach der Bedeutung der Unternehmenskultur bzw. wie sich die Unternehmenskultur auf die beruflichen Konsequenzen nach der Karenz auswirkt.

Die Analyse der Interviews mit Karenzvätern erfolgt entlang folgender Forschungsfragen:

1. Was leitet die Väter bei der Planung der Karenz? Warum entscheiden sich Väter häufiger für kurze Karenzzeiten?
2. Welchen Stellenwert hat Kinderbetreuung in den Unternehmen aus Sicht von Karenzvätern? Wie sehr sehen sie die Verantwortung bei sich, dass Erwerbsarbeit und Familienarbeit vereinbar sind?
3. Welchen Beitrag leisten die KollegInnen?
4. Wie verändern sich die Karriereorientierungen bei Vätern, die in Karenz waren?
5. Welche Herausforderungen zeigen sich bei der Väterkarenz und beim Wiedereinstieg? Wie sehen die Arbeitspraktiken nach der Karenz aus?
6. Welche Relevanz hat die Dauer der Karenz?
7. Welche Karrieremuster zeigen sich?

4 Empirische Ergebnisse zu Karenz und Karrieren

In den nun folgenden empirischen Ergebnissen der qualitativen Befragung von Karenzvätern (Kap 4) werden die Überlegungen zur Planung bzw. Gestaltung der Karenz (=Karenzdesign), die antizipierten und tatsächlichen Reaktionen in den Unternehmen sowie die konkreten Wiedereinstiegspraktiken thematisiert, die mögliche Veränderungen der individuellen Karriereorientierungen einschließen.

4.1 Karenzdesign

Die Auswertung der Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger für Österreich (Reidl, Schiffbänker 2013) hat gezeigt, dass Väterkarenzen gegenwärtig durch eine Abnahme der durchschnittlichen Betreuungsdauer gekennzeichnet sind, was sich aus der Zunahme kurzer Karenzunterbrechungen bei gleichzeitiger Verringerung langer Karenzen erklärt. Entsprechend wurde in den qualitativen Interviews ein spezifischer Fokus auf den Prozess der Entscheidungsfindung bezüglich der Organisation der Karenz gelegt. Dieser Prozess, den wir als Karenzdesign bezeichnen, ist von Bedeutung in Hinblick auf Karriere-Auswirkungen nach der Karenz, denn bereits beim Karenzdesign werden wichtige Weichenstellungen hinsichtlich der späteren Karriereauswirkungen vorgenommen (siehe Kap. 4.5).

- Was leitet Männer bei der Planung von Karenzen? Von welchen Annahmen über die Umsetzbarkeit im Unternehmen⁴ gehen sie aus?
- Welches Karenzdesign erscheint verträglich/zumutbar/kompatibel mit der Unternehmenskultur?
- (Wie weit) Ist die Entscheidung über die Karenzdauer, für/gegen eine Nebenbeschäftigung, von den Bedürfnissen der Väter (oder auch der Mütter) geprägt und wie weit ist die wahrgenommenen Erwartungshaltung des Unternehmen dafür entscheidend? In welchem Ausmaß nehmen Männer nicht so viel Karenzzeit wie subjektiv gewünscht?

Die Frage, ob und wie (lang) Väterkarenz in Anspruch genommen wird, ist einerseits von privaten Faktoren, wie der Rollenidentität des Vaters und der beruflichen Situation der Frau, geleitet, aber auch Annahmen über die Umsetzbarkeit dieser Vorstellungen im beruflichen Kontext, vor allem die Unternehmenskultur, beeinflussen die Entscheidung, ob und in welcher Form Väterkarenz in Anspruch genommen wird.

4.1.1 Private Entscheidungsfaktoren

Holzinger et al. (2014) haben auf unterschiedliche Rollenidentitäten bzw. Männlichkeitskonstruktionen von Karenzvätern hingewiesen und gezeigt, wie diese auf die Karenzentscheidung wirken:

⁴ Nur unselbständig Beschäftigte wurden befragt.

- Bei rhetorischen modernisierten Vätern dominieren eskapistisches Motive, also der Wunsch nach Freizeit, aufgrund individueller eigener Ansprüche den Arbeitsalltag zu unterbrechen und in eine ‚andere Welt‘ einzutauschen, bis hin zu Urlaub als Karenzverständnis.
- (Betreuungs-)involvierte Väter wollen mehr Zeit mit dem Kind zu verbringen und dadurch die Beziehung zu stärken (Kind-/Beziehungsmotiv).
- Gleichstellungsorientierte Väter kennzeichnet ein gleichstellungsmotiviertes Anliegen, also beiden Elternteilen im gleichen Ausmaß die Realisierung ihrer beruflichen Perspektiven zu ermöglichen und die Betreuungsarbeit gleichberechtigt zu verteilen: *„Wenn zwei Menschen ein Kind bekommen, sollen sich auch zwei Menschen darum kümmern.“* (Christian).

Diese Entscheidungen werden im privaten Umfeld, vorrangig mit der Mutter ausgehandelt und beginnen zum Teil schon deutlich vor der tatsächlichen Karenz. Väter berichten, dass die Überlegung, in Karenz zu gehen, nicht erst mit der Schwangerschaft begann, sondern oftmals schon mit den Pro-Kind-Überlegungen einherging. In diesen Fällen bestand zumeist eine starke innere persönliche Karenz-Überzeugung, die durch reale Faktoren – wie etwa ein höheres Einkommen – nicht zu erschüttern war:

„Wobei ich das nicht gelten lasse. Ich wäre auch in Karenz gegangen, wenn ich das Doppelte von meiner Frau verdient hätte.“ (Lukas)

Eine starke Pro-Väterkarenz-Orientierung wird darin sichtbar, dass die Vorgesetzten schon vor der Schwangerschaft auf eine potentielle Karenz hingewiesen bzw. die Karenzmöglichkeit zu einer Bedingung beim Jobantritt gemacht wurden (Alexander).

Neben der persönlichen Überzeugung sind auch die individuelle berufliche Verankerung, sowohl des Karenzväters wie auch seiner Partnerin einschließlich ihrer Karriereperspektiven relevant: Karenzväter, die bei älteren Kindern nicht in Karenz gegangen sind, gaben als Begründung dafür v.a. ihre unzureichende berufliche Etablierung an, wenn sie einen Job gerade erst begonnen hatten (Paul, Jakob).

Insgesamt ist die Entscheidung für eine bestimmte Form und Dauer der Väterkarenz ein komplexer Prozess, bei dem gesellschaftlich-ideologische, berufliche, partnerschaftliche und individuelle Faktoren zusammenspielen.

4.1.2 Unternehmenskultur als Planungsfaktor

Die zweite Aushandlungsebene ist jene im beruflichen Kontext, die um die Frage kreist, wie ein Karenzwunsch im Unternehmen ankommt und welche Auswirkungen diese Karenzierung auf den weiteren Berufs- bzw. Karriereverlauf haben kann. Damit sind Annahmen über die etablierte Unternehmenskultur angesprochen, die die vermeintlichen Normen und Werthaltungen im Unternehmen, etwa bezüglich Beschäftigung-Unterbrechungen, Anwesenheit oder der Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung zeigt. Diese Annahmen über die Unternehmenskultur bilden den Hintergrund, vor dem die individuellen Vorstellungen auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden. Im Sinne einer Interdependenz ist die Ausprägung der individuellen Karenzvorstellungen jedoch auch von der wahrgenommenen Unternehmenskultur geprägt.

Sichtbar wird die Unternehmenskultur dann darin, wie die befragten Väter ihre Karenzdauer begründen bzw. welches Karenzdesign den Vätern konkret umsetzbar erscheint. Im Folgenden ist dargestellt, wie die Annahmen über die Unternehmenskultur auf das Karenzdesign wirken.

Karenzdesign in Abstimmung mit den Erwartungen der Arbeitgeber

Karenzväter zeigen bei der Karenzplanung eine Bereitschaft zu flexibler Anpassung an die Erwartungen der Arbeitgeber. Karenzväter haben berichtet, die tatsächliche Dauer der Karenz mit den Bedürfnissen bzw. Erwartungen der Arbeitgeber abzustimmen bzw. mit dem, was in einem Unternehmen als möglich erachtet wird (siehe Kap.4.6.2):

„Mehr als sechs Monate, das geht nicht.“ (Sebastian)

„Zwei Monate gehen immer, das ist wie Urlaub.“ (Raffael)

Karenzväter haben bzgl. Zeitpunkt des Wiedereinstiegs von der Bereitschaft berichtet, auf Wunsch des Arbeitgebers früher als geplant die Karenz beendet zu haben bzw. eine kürzere Variante als Entgegenkommen zu wählen: *„Das ist ja eines der geringeren Maße was ich gewählt habe. Das war schon so von meiner Seite her das Entgegenkommen wo ich gesagt habe, ich mache es kurz, aber ich will.“* (Paul)

Manche Karenzväter achten bei der Planung – vor allem bei kurzen Karenzen – darauf, dass die Karenz möglichst keinen organisatorischen Mehraufwand bedeutet und ‚verstecken‘ sie, sodass sie im Unternehmen bzw. bei KundInnen kaum oder gar nicht wahrnehmbar ist; weil eine andere Person die Aufgaben einfach mitübernimmt (Raffael), die Zusammenarbeit so lose ist, dass eine solche Abwesenheit nicht auffällt (Jakob) oder die Projektorganisation dies von Anfang an berücksichtigt:

„Das war zu kurz, als dass die das wirklich so gespürt hätten. Weil da ist einfach die Taktung von manchen Projekten so langfristig, dass man die 3 Monate im Sommer nicht spürt.“ (Paul)

Recht häufig wird als Planungsfaktor, vor allem für Kurzkarenzen, der Sommer erwähnt, und zwar *„aus zweierlei Gründen. 1. Ich bin ein Sommermensch, ich habe gerne im Sommer frei. 2. in dem Zeitraum kann man als Jungfamilie auch die meisten Sachen unternehmen, weil mit dem Kind viel möglich ist.“* (Sebastian)

Der Sommer wird präferiert aus persönlichen Überlegungen, aber auch, weil in diesen Monaten die Abwesenheit aufgrund allgemeiner Urlaubszeit weniger auffällt. Ein Vater hat sich jedoch für den Sommer entschieden, weil dies eine stressige Arbeitsphase darstellt, der er ausweichen wollte. Dies erfolgte im Vertrauen darauf, dass keine Einwände auf Organisationsseite vorliegen, das hat sich bestätigt: Es war *„überhaupt kein Problem“* (Sebastian).

Die Bereitschaft den Erwartungen der Arbeitgeber entgegenzukommen zeigt sich auch darin, dem Wunsch nach einer Nebenbeschäftigung nachkommen.

Nebenbeschäftigung

Die Überlegung, eine Nebenbeschäftigung während der Väterkarenz auszuüben, ist kennzeichnend für das Design von Väterkarenzen, denn immerhin 45 % – 54 % aller Karenzväter mit akademischem oder gleichwertigem Abschluss sind in den Jahren 2003-2010 parallel beschäftigt (Reidl/Schiffbänker 2013, 16-18).

Eine geringfügige Nebenbeschäftigung während der Karenz entspricht oft auch dem Wunsch der Väter nach „*Drinbleiben*“ (Lukas, Christian, Bernd, Alexander, Hans). und wird als Form des systematischen In-Kontakt-Bleibens gesehen, die auf folgende Botschaft zugespielt werden kann: *„Ich bin nicht weg, ich bin nur weniger da.“*

Ein informelles ‚*Drinbleiben*‘ ist auch durch die Bereitschaft von Karenzvätern ohne Nebenbeschäftigung gegeben, (jederzeit) Anfragen telefonisch oder per Email zu beantworten oder Kontakte zu KollegInnen informell aufrecht zu erhalten (Oliver, Jakob, Thomas, Daniel, Sebastian). Als weitere positive Möglichkeit dazu wurde die bis 2001 verfügbare Teilzeitkarenz beschrieben, in der einige Väter (Fabian, Niklas) zeitlich sehr flexibel die Möglichkeit hatten, Betreuungs- und Erwerbsarbeit zu verbinden. Gleichzeitig betont eine andere Gruppe von Vätern, dass für sie eine begleitende Berufstätigkeit geringfügig oder in Teilzeit nicht denkbar war, weil sie sich ausschließlich dem Kind/den Kindern widmen bzw. ihre Auszeit genießen wollten (Wolfgang, Maximilian, Paul, Raffael).

Antizipierte Widerstände in greedy organizations

In Unternehmen mit einem hohen zeitlichen Arbeitsaufwand als Norm (=greedy organisations), bestehen Befürchtungen, dass eine mögliche Karenzierung als Ausdruck eines mangelnden Commitments zum Unternehmen gesehen wird. Dies inkludiert die Sorge um Karriere-Nachteile wegen Zurückweisung etablierter Unternehmensnormen. Einige Karenzväter berichten von spürbarem Druck, eine beabsichtigte Väterkarenz nicht anzutreten: *„Weil sich die meisten nicht trauen, weil es einfach nen Druck gibt, dass sie es nicht machen. Die Leute fürchten sich einfach vor Organisations-Backlash. Also vor einem Rückschlag der Organisation gegen nicht-bankorientiertes Verhalten oder nicht-unternehmensorientiertes Verhalten“* (Raffael).

Organisationen wie diese vermitteln, dass durchgängige Anwesenheit und lange Arbeitszeiten erwartet bzw. belohnt werden. Karenzierung stellt in einer solchen Unternehmenskultur eine Bedrohung der individuellen Karriere-Ambitionen und Sicherheitsbedürfnisse dar. An dieser Stelle wird deutlich, dass die individuellen Verhandlungs-Ressourcen sowie die Position im Unternehmen zentral sind hinsichtlich einer möglichen Gefährdung der angestrebten Karriere. Ein Karenzvater aus dem Finanzbereich meint dazu, dass jene an der Spitze eines Unternehmens und jene an der Basis eher Karenz in Anspruch nehmen (können), während der Mittelbau stärker gefährdet ist:

„Das machen die, die entweder arrogante Säcke sind, so wie ich. Und sagen, so ist es einfach. Oder die, denen es wurscht ist, weil sie so weit unten stehen, dass sie zur Not gefeuert werden und zur Not woanders anfangen.“

(Raffael) [Zur individuellen Verhandlungsmacht siehe Kap.4.4.2].

Eine gute Verhandlungssituation und eine ausgeprägte persönliche Überzeugung, wirklich in Karenz gehen zu wollen, tragen dazu bei, die eigenen Karenzvorstellungen im Unternehmen als umsetzbar zu präsentieren. Auffällig ist, dass Männer, die eine längere Väterkarenz planten und sehr sicher waren, dass sie Väterkarenz in Anspruch nehmen werden, ihre Vorgesetzten recht frühzeitig darüber informierten, was der Planung und positiven Reaktionen förderlich war.

4.2 Erlebte Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur bildet einen wesentlichen Faktor wie Väterkarenz in Anspruch genommen wird und wie die Väter danach wieder in die Beschäftigung zurückkehren. Während die Ausführungen im vorangehenden Kapitel 4.1.2 die *Annahmen* über berufliche Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt der Karenzentscheidung beschreiben, wird das konkrete *Erleben* der Unternehmenskultur auf zwei Ebenen beschrieben, nämlich den (i) Äußerungen des persönlichen Arbeitsumfeldes (Vorgesetzte, KollegInnen, externe PartnerInnen) zur Karenzentscheidung und den (ii) formalisierte Unterstützungsleistungen des Unternehmens für Karenzväter.

4.2.1 Reaktionen der Vorgesetzten/ Personalverantwortlichen

Auf die Ankündigung von Väterkarenz haben die Vorgesetzten weitgehend positiv reagiert. In dieser überwiegend positiven Reaktion ist ein gewisser Wandel der sozialen Erwünschbarkeit von Väterkarenz ersichtlich. Gegen Väterkarenz zu sein scheint in weiten Feldern akademischer Beschäftigung nicht mehr zeitgemäß, daher erleben die Karenzväter kaum ausdrückliche Ablehnung, vielmehr wurde von den Vorgesetzten zur Karenz-Entscheidung (und zum Kind) häufig gratuliert. Auch wenn die individuellen Dispositionen der Vorgesetzten eine Rolle spielen ist das Ausmaß an Zustimmung entscheidend geprägt vom jeweiligen Unternehmenskontext und -selbstverständnis. Die Reaktionen zeigen zum Teil volle Unterstützung, in anderen Fällen bedingte und zum Teil fehlende Unterstützung. Sie basieren auf folgenden Argumenten:

Politische Mission der Institution

Ein Teil der befragten Karenzväter ist bei größeren staatsnahe Unternehmen oder öffentliche Institutionen beschäftigt und beschreibt diese als Unternehmen mit einer politischen Mission bzw. einem gesellschaftspolitischen Anspruch hinsichtlich Geschlechtergleichstellung, der von außen an die Institution herangetragen wird. Daraus resultiert, dass die Karenzväter davon ausgehen, dass Väterkarenz positiv gesehen wird.

(Soziales) Selbstverständnis des Unternehmens

Auch in Unternehmen mit einem sozialen Selbstverständnis, in denen aus Sicht der Karenzväter die Berücksichtigung der ArbeitnehmerInnen-Interesse wesentlich ist und die davon ausgehen, dass private Bedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen kompatibel sein müssen, war eine positive Resonanz auf die Karenzentscheidung erwartbar.

„Nachdem ich bei einer NGO gearbeitet habe, die ja auch einen gesellschaftspolitischen Anspruch hat war des kein Problem. ... Da ist es schon umgekehrt: ‚Warum gehst du nicht in Karenz, wenn du ein Kind hast?‘“ (Christian)

Fluktuationsmanagement als Führungsaufgabe

Positive Reaktionen beruhen darauf, dass väterkarenzbedingte Berufsunterbrechungen als Management-Aufgabe verstanden werden, was zur Etablierung eines professionellen

Fluktuationsmanagement führte. Väterkarenz stellt dabei *eine* der vielen Ausformungen im Fluktuationsportfolio dar, welches sich aus vorübergehenden (z.B. Bildungskarenzen, häufige Mutterkarenzen, v.a. in frauendominierten Bereichen, Auslandsaufenthalte in Forschungseinrichtungen) oder endgültigen Abgängen (häufige interne Jobwechsel bspw. in Sozialeinrichtungen, Turnusdienst in Krankenhäusern, Lehrveranstaltungen) zusammensetzt.

„Karenz ist grundsätzlich mal eine Herausforderung, die es zu lösen gilt. Wenn Firmen halbwegs vernünftig sind und auch aufgestellt sind, dann kalkulieren sie das mit ein und können mit dem recht gut umgehen. Und ob das dann eine Geschlechter Frage ist oder nicht, das liegt, glaube ich, eher im Weltbild der Organisation verankert als in der praktischen und organisatorischen Umsetzung.“ (Alexander)

Karenzen/Abwesenheiten werden als Management-Aufgaben gesehen, die es professionell zu lösen und bestmöglich zu organisieren gilt. In solchen Unternehmen ist die Integration privater Verpflichtungen bzw. persönlicher Präferenzen in den Berufsalltag akzeptiert. Es gilt als selbstverständlich und ist vom Arbeitgeber zu unterstützen, dass es einer Ausbalancierung der beruflichen und der privaten Interessen bedarf. Die Geschäftsführerin eines Unternehmens im Sozialbereich wird hinsichtlich ihrer Zustimmung zur Väterkarenz so zitiert: *„Lebenspläne sind nicht verhandelbar“* (Alexander). Eine solche Unternehmenskultur wirkt ermöglichend auf die Beschäftigten und führt dazu, dass Männer mit größerer Selbstverständlichkeit ihrer Väterkarenz planen bis dahin, dass die Zustimmung zu einer potentiellen Väterkarenz als Einstiegsbedingung im neuen Job formuliert wird (Alexander).

Pragmatisch neutraler Zugang

Ein Teil der Karenzväter erfährt von Arbeitgeberseite eine bedingte Unterstützung bei der Mitteilung, in Väterkarenz gehen zu wollen. Etliche Karenzväter berichten davon, dass die Reaktion der Arbeitgeber/Vorgesetzten weniger eine euphorisch-ermutigende als vielmehr eine nüchtern-pragmatische war im Sinne von: *„Passt, wie machen wir's genau?“* In diesem Kontext wird erwähnt, dass von Unternehmensseite in keiner Weise Steine in den Weg gelegt wurden. Jedoch lässt diese Formulierung vermuten, dass mögliche Steine erwartet worden wären. Manche Vorgesetzten zeigen gar keine Reaktion auf die Mitteilung einer geplanten Väterkarenz: *„Er war ein Geschäftsmann, der sich nicht in die Karten blicken lässt. Er hat weder unterstützt, noch hat er behindert.“* (Wolfgang).

Verfügbarkeit als Norm (greedy organizations)

Wenig Unterstützung können Karenzväter in Unternehmen mit einem hohen zeitlichen Verfügbarkeitsanspruch erwarten. Abwesenheiten wirken dort als Störfaktor:

„Das ist eine Disruption, das ist eine Störung des Systems automatisch, wenn ich zwei Monate nicht da bin, außer ich bin total sinnlos hier. Aber solange ich hier irgendwas Sinnvolles oder im Sinne von was Wertvolles tue, natürlich stört es, wenn ich nicht da bin.“ (Raffael)

Hier fehlt das Verständnis für Unterbrechungen bzw. verringerten Arbeitszeiten (weniger Überstunden oder Teilzeit) weitgehend. Entsprechend sind die Reaktionen von Arbeitgeberseite nicht aktiv unterstützend, großteils aber auch nicht aktiv be- oder ver hindernd.

„In Wien war ich von den knapp 200 Mitarbeitern ... der Erste, das hat es noch nie gegeben. Und es hat seit mir auch keiner gemacht. Also da ist man halt sozusagen ein bisschen der Spinner oder der Außergewöhnliche, wenn man es positiv formulieren möchte. Also dort [Väterkarenz als Normalität, Anm.] sind wir bei Weitem noch nicht. Das System Bank wird das nie unterstützen, wenn nicht 70 % der Gesellschaft gehen.“ (Raffael)

In solchen Unternehmen wird von Arbeitgeberseite kaum oder keine Verantwortung für die Organisation der Karenz übernommen und diese den Individuen zugeschrieben. Eine hohe Verantwortung für das Ausverhandeln liegt daher bei den Karenzvätern selbst, indem sie als Pioniere agieren. Väter, die Väterkarenz in Anspruch nehmen wollen, brauchen in diesen Unternehmen ein hohes Ausmaß an persönlicher Überzeugung (siehe Kap. 4.2.2.3). Diese Organisationskultur haben Karenzväter entsprechend internalisiert und von sich aus die Einstellung vertreten, es sei in ihrer Eigenverantwortung, die Karenz mittels geeigneter Argumentation gegenüber den Vorgesetzten zu ermöglichen und pro-aktiv die konkrete Umsetzbarkeit voranzutreiben.

Als Beispiel für das schwierige Aushandeln einer begrenzten Verfügbarkeit in Form von Teilzeit gilt der Architekturbereich, in dem die Vaterrolle traditionell auf die Ernährerrolle beschränkt und engagierte Vaterschaft noch wenig verbreitet ist. Die damit verbundenen Verpflichtungen und Bedürfnisse stoßen somit bei Arbeitgebern und KollegInnen in dieser männlich geprägten Branche nur auf bedingtes Interesse. Die Teilzeitarbeitsbedürfnisse als Vater werden im Unternehmen nicht wahrgenommen. Zwar wird eine prinzipielle Offenheit vermittelt, aber wenn es um tatsächliche Unterstützung geht, gibt es kein Entgegenkommen; die Unterstützung bleibt eher auf der Ebene der Rhetorik:

„Also da muss ich ehrlich sagen, ich habe zwar immer das Gefühl man kann zwar drüber sprechen, aber eigentlich spricht man da aneinander vorbei. Da gibt es nicht wirklich ne Wahrnehmung. Ich kann zwar erklären, ich hätte gerne dieses und jenes. Weil z.B. im August Urlaub, weil ich muss da weil die Tagesmutter zwei Wochen auf Urlaub ist. Dann wird das wahrgenommen, aber im nächsten Moment auch schon wieder vergessen. D.h. es ist ein ständiges Kämpfen darum, dass es was anderes auch noch gibt außer dem Job.“ (Wolfgang)

Verfügbarkeit bei geringfügiger Beschäftigung

Ein weiterer Aspekt fehlender Unterstützung stellt die Weigerung von Vorgesetzten dar, die Arbeitsbelastung bei Karenzierung mit geringfügiger Beschäftigung adäquat zu reduzieren. Unternehmensvertreter haben zwar eine rhetorische Zustimmung gegeben, jedoch ohne eine Reorganisation der Aufgabenverteilung vorzunehmen. Es lag somit am Karenzvater, Aufgaben zu delegieren oder trotz Karenzierung den workload selbst zu bewältigen bzw. zu erwarten, dass die Arbeit wie bisher verrichtet würde (vom Karenzvater):

„Von Arbeitgeber-Seite kommt das mehr so rüber: ‚Gehen Sie in Karenz, aber die Arbeit machen Sie weiter trotzdem. Machen Sie es halt geringfügig. Das ist dann Ihr Problem.‘ ... Also: ‚Gehen Sie ruhig, das ist toll. Aber die Arbeiten müssen schon weiter rennen.‘“ (Gustav)

Dies bedeutet eine Negierung der Abwesenheit und eine Festschreibung der (männlichen) Norm durchgängiger Verfügbarkeit.

„(Es) wurde schon ein ziemlicher Druck gemacht, dass ich früher anfangen soll und mehr arbeiten soll in der Karenz. Das war ungeplant.“ (Gustav)

Dieser latente Verfügbarkeitsanspruch trotz Karenzierung wird als geschlechtsspezifisch erlebt, denn damit wird die geschlechtsspezifische Zuschreibung verfestigt, wonach Abwesenheit frauenspezifisch ist bzw. Abwesenheiten bei Männern relativiert werden und Verfügbarkeit eingefordert wird. Männer in Karenz stellen diesem Verständnis nach eine flexible Arbeitskraft-Ressource dar.

Als negativ wird weiters beschrieben, dass diese (geringfügige) Nebenbeschäftigung während der Karenz eine positive Distanz zum Job verunmöglicht hat, es blieb das Gefühl, nie wirklich weg zu sein, sondern nur „*sehr verdünnt dort*“ gewesen zu sein (Christian) sowie der zeitlich ausufernde Charakter einer geringfügigen Anstellung als überfordernde Erwartung.

(Klassisches) Rollenverständnis der Vorgesetzten

In obigem Fall wird deutlich, dass die Organisationskultur Verfügbarkeit einfordert, dass diese jedoch eng mit subjektiven Rollenbildern des Vorgesetzten verzahnt ist. Denn die Erwartung, dass Männer die Karenz kürzer planen und in dieser Zeit weiterhin berufliche verfügbar sind, kann als Ausdruck einer klassischen Rollenzuschreibung interpretiert werden. Dieser Zugang beruht auf dem subjektiven, geschlechtsspezifischen Rollenverständnis der Führungskraft bzw. klassischen Rollenvorstellungen, die den Vater als Familien-Ernährer (breadwinner) und die Mutter als (Haupt-)Betreuungszuständige begreifen. Diese klassischen Rollenbilder werden durch die Väterkarenz, in der Kinderbetreuung durch den Vater übernommen wird, in Frage gestellt und damit zurückgewiesen.

Klassischen Rollenbegriffen folgend wird Karenz bei Männern als ‚Auszeit‘ gesehen (und nicht als Zeit der Betreuungsverantwortung), in der sie für den Arbeitgeber flexibel verfügbar sind. Daher wird in Frage gestellt, warum es der Vater ist, der zu Hause bleiben sollte, warum dies nicht von der Mutter geleistet wird. In diesem Fall erlebt der Karenzvater, sich für seine Entscheidung rechtfertigen zu müssen. Frauen hingegen wird eine umfassende und längere Abwesenheit zugestanden. Damit wird der geschlechtsspezifische Aspekt des Verfügbarkeitsanspruches untermauert.

„Aus der Sicht vom Arbeitgeber hat sich das so dargestellt, der ist jetzt in Karenz, der hat eh Zeit. ... Bei einem Mann wird es [verfügbar sein] eher als normal angesehen weil der arbeitet ja eh, der ist halt jetzt ein bisschen daheim, aber er ist eigentlich eh da. Das Loslassen und das Verständnis, dass die Kinderbetreuung in erster Linie wichtig ist, das ist nicht so gegeben. Vom Gefühl her ist es so, dass es bei Frauen anders gehandhabt wird. ... Frauen, die in Karenz sind, sind in Karenz. Und wenn sie was tun wollen, wenn sie arbeiten wollen, geringfügig oder nicht, dann ist das super und wird mehr wert geschätzt.“ (Gustav)

Wenn die klassische Rollenzuschreibung vom Vorgesetzten selbst gelebt wird und normierend wirkt, bildet die Übernahme der Betreuungsverantwortung durch den Vater – als Abkehr von

dieser klassischen Rollenzuschreibung – eine Irritation. Hingegen wirken männliche Führungskräfte, die selber in Karenz gegangen sind, als positives Vorbild. Ebenso können Männer, die viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, leichter als ‚Verbündete‘ gesehen werden.

„Ich habe eigentlich fast nur mit meinem Abteilungsleiter drüber sprechen müssen. Der ist selbst ein totaler Familienmensch und verbringt sehr viel Zeit mit seiner Familie. Und der unterstützt das auch voll.“ (Thomas)

Veränderungen bei Unternehmenskultur und Karrieren

Doch im Zusammenhang mit Rollenzuschreibungen werden auch Veränderungen und (Weiter-)Entwicklungen thematisiert: So verbreitet sich in manchen Unternehmen mit geringer Inanspruchnahme von Vätern die Idee von Männern in Betreuungsphasen bzw. Abwesenheiten. Auch in greedy organizations wie Unternehmensberatungen sind in den letzten Jahren zeitliche Freiräume verhandelbar geworden, davor wurde auf zeitliche Freiräume nicht geachtet. Dies bedeutet, dass sich bereits ein Wandel in der Unternehmenskultur vollziehen könnte, infolgedessen Auszeiten für Kinderbetreuung gängiger geworden sind. Solche Veränderungen werden durch reale Beispiele angestoßen:

„Damals war es noch nicht so, dass man vermutlich allzu sehr auf Freiräume und Karenz und dergleichen geachtet hat. Aber es war, glaube ich, eher sowas wie ein Kohorten-Effekt, dass irgendwo einer anfangen muss und dann die anderen ohnedies auch nachkommen. Und da war ich der Erste, der es getan hat, meines Wissens hat es da jetzt doch mehrere gegeben, vor allem Frauen.“ (Paul)

Aber auch Veränderungen im Verständnis von Karriere verändern den Stellenwert von Karenzunterbrechungen. Da sich Karrieren zunehmend weniger geradlinig entwickeln und infolge späteren Pensionsantritts verschieben, sollten auch längere Unterbrechungen sowie dadurch bedingte spätere Karriereschritte wenig Relevanz haben.

„Wenn sie länger weg sind, dann ist es halt so wie wenn ich jetzt zwei Jahre zu JP Morgan gehe oder zu irgendeiner anderen Bank und dann wieder zurückkomme und dann halt wieder weiter hier arbeite. Dann habe ich halt eine Unterbrechung gehabt ... Unsere Karrieren verlängern sich ja gerade. ... Und dadurch habe ich überhaupt keinen Stress, ob jetzt eine Kollegin die Teamleitung mit 38 oder 44 übernimmt.“ (Raffael)

Einige Karenzväter berichten von hinterfragenden bzw. nicht-ermutigenden Wahrnehmungen außerhalb der arbeitgebenden Organisation, bei KundInnen, AuftraggeberInnen oder dem Berufsfeld als solchem. Die Reaktionen waren da zuweilen ambivalent, ließen aber doch Zweifel an der Zustimmung sichtbar werden: Ein Kreativer/Architekt berichtet neben positiven Reaktionen von einer Gruppe *„eher zurückhaltend mit schiefen Blick von unten. So nach dem Motto: ‚Was will der jetzt überhaupt‘.“ (Wolfgang)*. In diesem Berufsfeld ist Vätern Karenz wenig verbreitet, auch bei diesem Arbeitgeber war es so, dass noch ein anderer Kollege offiziell in Karenz war, diese jedoch weitgehend am Arbeitsplatz verbracht hat.

4.2.2 Reaktionen KollegInnen und Vertretungsregelungen

Die Reaktionen und Unterstützungsbereitschaft der KollegInnen interessiert vor dem Hintergrund der konkreten Umsetzung, wobei v.a. die Organisation der Karenzvertretung bzw. einer möglichen Mehrbelastung relevant ist. Analysiert wird, wie sehr die Karenzväter auf die Unterstützung ihres unmittelbaren Arbeitsumfeldes zählen konnten und welche konkreten Unterstützungspraktiken angewendet werden

Oft wird in den Reaktionen der KollegInnen Bezug genommen auf die eigenen (Nicht-) Erfahrungen mit Kinderbetreuung/Karenz, im Sinne von Ermutigungen oder Bedauern, es nicht selbst getan zu haben. Insgesamt sind die Reaktionen zumeist positiv, sie schwankten zwischen Ermutigung und der Absichtserklärung, es auch tun zu wollen (bei jüngeren KollegInnen) bzw. einem Bedauern, es selbst nicht gemacht zu haben (bei älteren KollegInnen) bis hin zu *„ein bisschen Eifersucht sozusagen, dass man sich selber als Junger nehmen darf, was sie vielleicht auch ganz gern gemacht hätten und nicht gemacht haben“* (Bernd).

Andere Reaktionen von KollegInnen waren unterstützender Natur mit dem Beitzext, dass sie es auch mal so machen werden, bis hin zu dem, dass es sich zur Selbstverständlichkeit entwickelt, wo mehrere Väter karenziert waren. In Unternehmen bzw. Branchen, in denen Väterkarenz noch wenig verbreitet ist, wurden Väter für ihre Entscheidung, in Karenz zu gehen, auf eine Art *„bewundert und als positiver Held wahrgenommen.“* Die Frage, wie denn die Karenzierung des Vaters als Verzicht auf das männliche Familienernährer-Einkommen (als male breadwinner) finanzierbar sei (Oliver) verweist darauf, dass eine Relativierung klassischer Rollenzuweisungen wahrgenommen wird, welche Verunsicherung und Neugierde evoziert. Manche KollegInnen haben zu überlegen begonnen, wer diese Stelle übernehmen wird, und wie die eigenen Chancen darauf stehen (Lukas).

Geschlechtsspezifisch sind Äußerungen zu werten, die auf die geringe Repräsentanz von Männern in frauendominierten Berufen Bezug nehmen:

„Das war immer wieder ein Thema 'wir sind eh so wenig Männer und jetzt gehen Sie auch noch weg'.“ (Oliver)

Vertretungs-Regelungen

In vielen Fällen wurde keine Karenzvertretung eingestellt, sondern die Arbeit auf die anderen KollegInnen aufgeteilt. Trotz der daraus entstehenden Mehrbelastung berichten Väter von sehr positiven Zusprüchen bzw. problemlosen Übernahmen durch KollegInnen: Dies war der Fall bei einigen Vätern in führender Position, die einen Teil der Aufgaben an AssistentInnen übertragen haben. (Raffael: Paul). In einigen Fällen haben diese ‚übernehmenden‘ KollegInnen die Karenzväter ersucht, für inhaltliche Fragen verfügbar zu sein, was zumeist telefonisch gelöst wurde.

Als negativer, die Unterstützung verringernder Faktor zeigt sich eine Mehrarbeitsbelastung, die daraus resultiert, dass keine Vertretungsperson eingestellt bzw. diese der Selbstorganisation überlassen wird. Die Reaktionen sind dann ambivalent, sie umfassen Anerkennung und Mehrbelastung gleichermaßen.

„Diese Kollegen und alle anderen mussten jetzt irgendwie diese Arbeit mitmachen. Das haben die in Kauf genommen. Also da haben wirklich die

Kollegen Sachen gemacht, die sie noch nie vorher gemacht haben, um mir das zu ermöglichen.“ (Gustav)

„Einerseits schön und selbstverständlich, wenn ein Mann in Karenz geht, und dann dieses 'prrrrsch, jetzt bleibt wieder die ganze Hack'n an mir hängen. Naja, dann hab ich mehr Arbeit.“ (Oliver)

Auch wenn eine Ersatzperson eingestellt wurde, bedeutet dies in der unmittelbaren Arbeitskooperation keinen gleichwertigen Ersatz. Dies wird beispielsweise im Ausbildungsbereich deutlich, wo Personen die Dienstleistungen vielfach im Tandem erbringen, was einer guten Abstimmung bedarf. Gleichzeitig wurden erforderliche Spezialkompetenzen ausgebildet, die mit der Karenzierung verschwinden.

„Naja, wenn man in einem Team arbeitet, dann ist man ziemlich eingespielt im Team. Gerade bei Integrationsklassen und Beistufen da hat man einfach so die Zuständigkeiten und Spezialisierungen. Und das ist eine Expertise, die weg ist quasi.“ (Oliver)

Bei kurzen Unterbrechungen kam es vor, dass die Arbeit einfach liegengeblieben und nach Karenzende wieder aufgenommen wurde (Paul, Sebastian). Dort, wo eine starke Projektorganisation vorherrscht, wurde zum Teil versucht, die Arbeitspakete vorzuziehen oder eine formale Ausweitung der Projektlaufzeit vom Auftraggeber zu erwirken, was in einigen Fällen auch erfolgreich gelungen ist.

In einigen Fällen war gar keine Vertretung erforderlich, diese wurde ‚natürlich‘ geregelt: Denn da die Karenz lange im Vorhinein geplant war, wurden dieser Person im Abwesenheitszeitraum einfach keine Aufgaben übertragen, etwa für Dienste im Krankenhaus andere Personen eingeplant, ebenso mit bestimmten Arbeitspaketen in Projekten von vornherein andere Personen betraut.

4.2.3 Vorbilder

Wenn in einem Unternehmen bereits mehrere Personen in Karenz gegangen sind, ev. auch Führungskräfte, wirkt dies begünstigend auf die Karenzentscheidung und auch darauf, eine längere Dauer zu wählen, ohne dass dadurch eine Karrierefalle befürchtet würde. Auf die Frage, ob eine längere Karenz in Richtung einer geringeren Aufstiegsorientierung interpretiert werden könnte, antwortet ein Karenzvater: *„Nein, ganz im Gegenteil. Die Chefitäten sind auch teilweise in Karenz gegangen und haben Kinder gehabt.“ (Niklas)*

Vorbilder erhöhen die Erwartung einer positiven Reaktion und erleichtern gleichzeitig die Entscheidung bzw. inspirieren dazu und verändern die Unternehmenskultur in dem Sinn, dass Väterkarenz viel selbstverständlicher geworden ist:

„Jetzt werden es immer mehr. Es ist wie so eine Kettenreaktion: Wenn einer sich mal traut, dann geht es los.“ (Daniel)

„Also es ist wie eine Welle gekommen. Zuerst waren es ganz wenige, ich war so in der Mitte. Und mittlerweile ist das wie eine Kettenreaktion auseinander gegangen und auf einmal sind in ganz vielen Abteilungen, ganz unterschiedlich... Manche sind erst beim 2. Kind in Karenz gegangen. Weil

da hat man es sich dann getraut, weil sie gesehen haben, die andern können es auch. Und jetzt ist es kein Thema mehr.“ (Daniel)

„Bei uns im Haus sind auch sehr viele Männer schon in Karenz gewesen. Also unmittelbar vor mir oder 1/2 Jahr vorher ist eine Kollege 1,5 Jahre in Karenz gegangen. Das war auch kein Thema. Also da war ich mit meinen 5 Monaten... das war nur Formsache mehr oder weniger.“ (Thomas)

4.2.4 Formalisierte Regelungen

Die Organisationskultur kommt formal zum Ausdruck in möglichen Unterstützungsleistungen bzw. Unternehmenspolitiken im Zusammenhang mit Väternkarenz: Betreuungsrelevante Angebote gelten in den meisten Fällen für Väter und für Mütter gleichermaßen, zumeist nicht nur für Betreuungskarenzen, sondern für Ausstiege aller Art, also auch für Bildungskarenzen, Sabbaticals, etwa wenn Aus- und Wiedereinstiegsgespräche geführt werden.

Spezifische Unterstützungsangebote für Karenz bzw. Karenzväter waren den Interviewpartnern nicht bekannt, mit der Ausnahme, dass Betriebsräte Informationsmaterialien bereitgestellt und an die Einhaltung unterschiedlicher Fristen erinnert haben. In nur einer größeren Institution werden Vorträge über Möglichkeiten der Elternkarenz, für Wiedereinsteigende etc. angeboten.

Ein Karenzvater, dessen Karenz schon fast ein Jahrzehnt zurückliegt, erwähnt die Bereitstellung eines Handys als Unterstützungsleistung des Unternehmens.

In einem Fall wurde eine ‚anti-policy‘ beschrieben, eine quasi aktive Anti-Unterstützungs-Maßnahme, die den Informationsfluss beeinträchtigt, den bei karenzierten Personen wird der Email-Zugang unterbunden:

„... dass man sofort aus allen Verteilern gelöscht wird in dem Moment, wo Sie karenziert sind ... Dann kriegen Sie keine Info mehr. Das habe ich wieder eingefordert, bei einer Karenz hat es geklappt, bei der anderen nicht. ...Man weiß nichts mehr und da werden auch sehr die eigenen paranoiden Ängste beschlagen. Was machen die jetzt da? Man wird gar nicht mehr gebraucht, wenn man zurückkommt.“ (Bernd)

Verantwortlichkeit für Karenz(design)

Die Formalisierung der Zuständigkeit für Organisatorisches rund um das Thema Karenz kann als Anerkennung des Themas interpretiert werden. Nur in wenigen Ausnahmefällen war diese Zuständigkeit ausdrücklich bekannt, zumeist wurden die Personalverantwortlichen kontaktiert.

Im Gegensatz zur Formalisierung der Verantwortung wurde von etlichen Interviewpartnern betont, dass das Ermöglichen der Karenz und das konkrete Karenzdesign nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers, sondern in jener des Arbeitnehmers/Karenzväters gesehen wird. Gerade hochqualifizierte Personen in leitenden Positionen sehen die Verantwortung dafür, dass eine Karenz im Unternehmen überhaupt ermöglicht und wie sie umgesetzt wird, beim potentiellen Karenzvater (=sich selbst). Die Rolle des Arbeitgebers wird darauf beschränkt, keine Steine in den Weg zu legen. Ein Karenzvater beschreibt diesen eigenverantworteten

Kommunikationsprozess, der mit großer Überzeugtheit und mit realen Umsetzungsvorschlägen ausgestattet ist, folgendermaßen:

„Ich bin hingegangen und habe gesagt: Ok. Ich werde in Karenz gehen. Und so lösen wir das: Ich habe mit den 4 Leuten schon gesprochen. Die übernimmt diesen Teil, der übernimmt diesen Teil usw. und den stellen wir gerade ein. Und der übernimmt das.“ Und mit allen Vieren war das abgesprochen vorher. D.h. ich habe mich einfach darum gekümmert. Und ich habe gesagt: 'Ruf die vier an, frag sie ob sie damit einverstanden sind'.“
(Raffael)

Die Selbst-Verantwortung für die Organisation der Karenzvertretung wird als Ermöglichung gesehen:

„Da ist mir einfach nichts in den Weg gelegt worden. Und in dem Sinne ist das schon Unterstützung. Dass ich es [Karenzdesign, Vertretung, Anm.] selbst planen habe können.“ (Paul)

4.3 Veränderung der Karriere-Orientierungen

Karriere-Orientierungen leiten das berufliche Handeln und die Ziele, die damit verfolgt werden. Bei den Vätern, die Karenzerfahrungen gemacht haben, ist von Interesse, was sich dadurch hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung geändert hat. Veränderungen in den Karriereorientierungen sind in Betracht zu ziehen, wenn die Auswirkungen von Karenz auf die Karrieren von Männern analysiert werden. Denn Nach Karenzerfahrungen kann angenommen werden, dass Väter, die ihr Beschäftigungsverhältnis für die Kinderbetreuung unterbrechen oder stark reduzieren, (mehr) Zeit für Kinderbetreuung möchten. Sie stehen dann vor der Herausforderung, diese Kinderbetreuungsaufgaben zeitlich mit den beruflichen Verpflichtungen abzustimmen und Erwerbs- und Betreuungsarbeit neu zu gewichten.

4.3.1 Keine Veränderung der Karriereorientierung

Etliche Väter haben betont, dass ihre beruflichen Ambitionen von den Vereinbarkeitsanforderungen unbeeinflusst geblieben sind (Niklas, Thomas, Alexander, Fabian). Dies trifft zu, wenn sich keine Notwendigkeit der Re-Priorisierung oder der Re-Strukturierung ergibt, etwa weil – wie vor der Karenz – eine

Expertenkarriere angestrebt wird. Ein Teil der Karenzväter verändert die berufliche Orientierung nicht (wesentlich) und versucht gleichzeitig, in einem subjektiv befriedigenden Ausmaß Zeit für die Kinderbetreuung zu haben.

4.3.2 (Zeit)Prioritäten verändern

Die Karenz wird mehrfach als Möglichkeit der Nachdenkpause beschrieben, in der durch die Distanz zum Berufsalltag eine Reflexion über die Bedeutung von Beruf und Familie ermöglicht und damit eine Möglichkeit zur Umorientierung bietet. Die Mehrzahl der befragten Väter nimmt nach Ende der Karenz eine Umschichtung ihrer Prioritäten vor, wobei die Erfahrung als zentral beschrieben wird, *„dass nicht die eigenen Bedürfnisse den Tag strukturieren“* müssen (Gustav).

Als deutlichste Veränderung wurde der Wunsch nach mehr work-life-balance formuliert.

Gerade für Väter in sehr arbeitsintensiven Berufen bedeutet dies eine Zäsur, weg von der (ausschließlichen) Fokussierung auf Erwerbsarbeit mit langen Arbeitszeiten (bis zu 2:00 Uhr nachts) und nahezu vollständiger Ausrichtung der Lebensgestaltung an den beruflichen Anforderungen. Die Priorität der Arbeit wird durch Karenzunterbrechung und Arbeitszeitverringerung zugunsten von mehr Kind/Familienzeit relativiert.

„Ein zeitmäßiges down-sizen, also dass ich dementsprechend ganz andere Kriterien an den Tag gelegt habe. Und dementsprechend die Kinder wichtiger geworden sind.“ (Paul)

„Auf die Karenz Erfahrung zurück geht die Erkenntnis, dass ich weniger arbeiten will. Es war mein Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, im Gegensatz zu vorher (Kind 1), wo ich eigentlich hauptsächlich daran interessiert war, möglichst viel Zeit im Büro zu verbringen und meine Dinge voranzutreiben.“ (Jakob)

„Man zeigt damit einfach, dass einem die Arbeit nicht das Wichtigste ist (...) in einem Umfeld, das auf Performance ausgerichtet ist. Und es stimmt ja auch: Ich hab keine Lust mehr auf Conference Calls um 22:00... Die haben recht, man verändert seine Prioritäten, entweder man hat Kinder oder nicht.“ (Raffael)

Als hauptsächliche Motivation für diese Veränderung wird der Wunsch genannt, die Kinder (wenigstens am Abend) zu sehen oder auch tagsüber mit ihnen Zeit verbringen zu können. Dafür wird eine Aufschiebung beruflicher Zielsetzungen in Kauf genommen.

„Wenn man die Jahre aufs falsche Pferd setzt und in die Karriere einsteigt, das kostet Zeit und die Zeit hast du dann mit den Kindern nicht. Beruflich aufs Gas steigen, das kann ich in 10 Jahren auch noch. Wenn ich jetzt aufs Gas steigen will, dann steig‘ ich aufs Gas. (...) Also die Sichtweise, dass die Zeit mit den kleinen Kindern einzigartig ist, die hat sich vielleicht auch durch die Karenz ein bisschen verstärkt.“ (Gustav)

„Aber das hat jetzt auch nicht mit der Karenz was zu tun sondern mit Lebenseinstellung oder Kinder haben oder allgemein. Die Wertigkeit, die ich der Arbeit gebe, ist vielleicht eine andere. Sie ist mir nicht mehr so viel wert. Ich weiß, wie weit ich gehen möchte und wie weit nicht mehr. Aber wie das ohne Karenz wäre, das weiß ich nicht.“ (Gustav)

Zu hinterfragen bleibt also, wie weit für die Beendigung einer berufsorientierten Lebensphase tatsächlich die Karenz verantwortlich ist, und in welchem Maß dafür auch die (Un-) Vereinbarkeit von Beruf und Familie generell oder das Lebensalter bzw. die erreichte berufliche Etablierung verantwortlich sind.

Eine Verringerung der Arbeitszeit bedeutet zwar in den meisten Fällen Einkommenseinbußen, doch sind diese teilweise durch Veränderung der Arbeitsinhalte nur relativ bzw. werden für deutlich weniger Arbeitszeitaufwand in Kauf genommen. Weil die vor der Karenz geleisteten Überstunden ohnedies häufig nicht ausbezahlt wurden oder in all-inclusive-Verträgen enthalten waren, liegt der reale durchschnittliche Stundensatz höher:

„Pro Stunde verdien ich jetzt sicher mehr als vorher, wenn Sie das so rechnen wollen.“ (Raffael)

4.3.3 Relativierung der Aufstiegs- -Orientierung

Eine andere Gruppe von Karenzvätern relativiert die bislang leitenden beruflichen Vorstellungen: Eine Professur rückt aus dem Fokus, weil dafür enorm hohe zeitliche Investitionen und eine Übersiedlung ins Ausland erforderlich wären. Somit hat diese Karriereorientierung angesichts von Familie und Kindern in Wien gänzlich an Attraktivität verloren.

Ein weiterer Grund, warum die Aufstiegsorientierung an Bedeutung verliert, ist dass etliche Karenzväter bereits eine gute berufliche Position erreicht und damit ihre Karriereorientierung verwirklicht haben. Aus dieser Position – oft als Führungsposition – heraus ist es für sie vergleichsweise leicht(er), für ihre individuelle work-life-balance zu sorgen.

Zum Teil wird die Sinnhaftigkeit einer Aufstiegsorientierung auch grundsätzlich in Frage gestellt:

„Jeder steigt so weit auf, bis er endlich machen kann, was er nicht mehr kann.“ (Gustav)

Wichtiger als Einkommensmaximierung wird von einigen Karenzvätern die Sinnhaftigkeit und Freude daran bewertet, die Wohlbefinden schaffen.

„Und für mich ist wichtiger, dass ich gut gelaunt in die Arbeit gehe, aber auch gut gelaunt wieder nach Hause komme, damit ich gut gelaunt bei den Kindern und der Familie bin.“ (Maximilian)

„Arbeit muss Sinn machen und Zeit lassen für zwei Monate frei im Sommer mit Kindern.“ (Paul)

4.3.4 Flexibilität bewahren

Einige Karenzväter betonen die Wichtigkeit und Bereitschaft, trotz vermehrter Privat-/ Kinderbetreuungszeiten flexibel für berufliche Anforderungen zu bleiben (Christian, Hans, Bernd). Vor zu klaren Karrierevorstellungen wird gewarnt, vielmehr sei es wichtig, offen zu bleiben für Möglichkeiten, die sich auftun, und Gelegenheiten aufzugreifen, die den eigenen aktuellen Interessen entsprechen. Dies war der Grund, warum ein Karenzvater bei Beginn seiner Karenzierung keinerlei Vereinbarungen über die Rückkehr treffen wollte und die Karenz „ergebnisoffen“ begonnen hat (Alexander).

Einem anderen Karenzvater wurde während der Teilzeitkarenz eine Führungsfunktion angeboten, die er nicht von sich aus angestrebt hatte, sondern die er als Ergebnis eines „opportunity-orientierten“ Zugangs jenseits von Karriereplanung gesehen hat.

„Aber ich habe auch einen rein (opportunity) orientierten Ansatz zu meiner Karriere. Es ergeben sich Gelegenheiten und die nehme ich dann wahr oder nicht. Also ich habe nie geglaubt, dass ich durch besondere Anstrengung und nach meiner Leistungsfähigkeit was erreiche. Weil ich war da immer skeptisch.“ (Fabian)

Bei Personen, die (noch) nicht fix in institutionelle Kontexte eingebettet sind, etwa weil sie am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen (Hans) und/oder in freier, dislozierter Form mitarbeiten, zeigen sich in der Regel weniger Veränderungen der Karriereorientierung infolge Karenz; sie sind vielmehr bemüht, ihre vorhandenen Karriereorientierungen umzusetzen.

Hiermit wurden Veränderungen der subjektiven Karriereorientierungen beschrieben, die aus einer Neugewichtung und -betrachtung der eigenen Lebensprioritäten bestehen. Daneben gibt es jedoch auch tatsächliche Veränderungen der beruflichen Ausrichtungen.

4.3.5 Eigene Interessen verstärkt verfolgen

Die Erlebnisse in der Karenz haben bei einem Teil der Befragten direkt oder indirekt zu einer freiwilligen beruflichen Umorientierung beigetragen. Die Karenz bietet die zeitliche und räumliche Distanz zum Job und zur Berufswelt generell wurde genutzt, um die eigenen Lebens- und Berufsprioritäten zu reflektieren und neu zu ordnen. Karenzväter berichten, dass in dieser Zeit klarer geworden ist, was im Job und im Leben wirklich wichtig ist oder was ihnen besonders Freude und Befriedigung bereitet. Dieses verstärkte Entdecken der eigenen Prioritäten hat zu beruflichen Umorientierungswünschen geführt, denen zufolge einige Karenzväter den Job oder den Tätigkeitsbereich innerhalb des gleichen Unternehmens gewechselt oder sich selbstständig⁵ gemacht haben. Sie beschreiben dies zum Teil als persönliche „organische Weiterentwicklung“ und als konsequentes Verfolgen der eigenen beruflichen Interessen, die durch Karenz bzw. Kind/er noch klarer werden:

„Niemand kann mir sozusagen meine Neugier, die meine Mutter ist, nehmen.“ (Alexander)

Und schließlich gibt es Väter, die infolge der Karenzerfahrungen der angestammten Arbeitsinhalte und Rahmenbedingungen überdrüssig werden und aus diesem Grund berufliche Veränderungen anstreben. Über Organisationsstrukturen, die immer schon als belastend erlebt wurden, entwickelt sich nach den neuen Erfahrungen der Karenz zunehmend ein Unverständnis:

„Die generelle Unzufriedenheit – es ist irgendwie alles beim alten und ich habe so viele andere Erfahrungen jetzt gemacht – die ist dann schon geblieben. Und dadurch war dann nach 1 Jahr klar, ich verlasse das Unternehmen.“ (Christian)

4.3.6 Familie priorisieren

Manche Karenzväter kommen zur Einschätzung, dass die bisherige Berufstätigkeit mit den Kinderbetreuungs- und Familienzeit nicht vereinbar ist und sie entscheiden sich dafür, die Familienbedürfnisse zu priorisieren und die beruflichen Umstände zu verändern. So wurde ein Umstieg damit begründet, dass in einem sozialen Beruf sehr viel Engagement und intrinsische Motivation sowie zeitliche Kontinuität im Umgang mit schwierigen KlientInnen erforderlich sei, was dies mit der individuell gewünschten Familienzeit nicht zusammenpasst.

⁵ Befragt wurden nur Väter, die vor der Karenz unselbständig erwerbstätig waren, siehe Kap. 3.1.

„Die Rolle der Familie für die weitere Berufsentscheidung ist einfach viel wichtiger geworden... und meine eigene Karriereentwicklung hatte auf einmal weniger Bedeutung als vorher.“ (Jakob)

„Ich spiele laufend mit dem Gedanken, einen anderen Beruf zu wählen – weil Teilzeit hier unmöglich ist.“ (Wolfgang)

4.4 Wiedereinstiegs-Praktiken

Als Wiedereinstiegspraktiken werden die konkreten Arbeitsformen verstanden, die von entsprechenden (veränderten) Karriere-Orientierungen geleitet sind. Es geht dabei um Vereinbarkeitsmuster in der beruflichen Sphäre, wie also Erwerbsarbeit organisiert wird, um konkrete Arbeitszeit(-regelungen) und Mobilitätsfragen, aber auch um die Frage, was im Unternehmen als Erfolg zählt.

4.4.1 Arbeitszeit reduzieren

Als häufigste Praxis nach der Karenz haben Väter, wenn sie wieder auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren oder ihr geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in eine Normalanstellung überführen bzw. wenn sie sich umorientiert haben, eine Reduktion ihrer Arbeitszeit genannt.

Dies bedeutet in manchen Fällen eine Reduzierung auf eine Teilzeit-Anstellung, die den eigenen Zeitbedürfnissen entspricht – etwa in Form einer 4-Tage-Woche (Niklas) – und auch für das Unternehmen als effizient eingeschätzt wird:

„In 30 Stunden, das bestätigt mir eh jeder, ist man effektiver unterwegs und kann den Tag produktiver gestalten als mit 40 Stunden.“ (Thomas)

Andere Karenzväter reduzieren ihre wöchentliche Arbeitszeit bzw. ihre Überstunden, was durchaus noch immer eine Bereitschaft zu Überstunden umfasst.

„Die Überstunden sind natürlich reduziert, weil man am Abend ja nach Hause kommen möchte, wo man das Kind noch in munterem Zustand antrifft versuche ich daher vor 20:00 noch zu Hause zu sein. Also ich sage jetzt mal durchschnittliche Überstunden, die ein Österreicher halt Überstunden macht.“ (Daniel)

In jedem Fall bedeutet dies jedoch, dass die Arbeitszeit verändert wird. Es geht stärker darum, zeitliche Grenzen zu setzen. Karenzväter, die früher bis 22:00 Uhr oder Mitternacht gearbeitet haben, versuchen nun, vor dem Schlafengehen der Kinder daheim zu sein:

„Das geht auch, das ist eine Frage der Organisation.“ (Raffael)

Der aus der Literatur bekannte Befund, dass hochqualifizierte Männer nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit ausweiten, um für die Familie zu sorgen (Xie/Shauhan 2003, Hearn 1999), kann somit für die Gruppe der Karenzväter nicht bestätigt werden: Vielmehr begrenzen sie das – oft auf sehr hohem Niveau – zeitliche Engagement in der Erwerbsarbeit zur Übernahme von Betreuungsarbeit.

Karenzväter, die in eine Vollzeit-Beschäftigung zurückgekehrt sind, beschreiben es als massiven Abschiedsschmerz bzw. als ‚brutale Erfahrung‘ (Gustav, Bernd), nach der vielen

gemeinsamen Zeit mit dem Kind während der Karenz plötzlich nur mehr so wenig gemeinsame Zeit mit dem Kind verbringen zu können.

4.4.2 Arbeitszeit-Normen relativieren

Gerade in greedy organizations heben sich die Karenzväter mit reduzierten Überstunden von ihren lange arbeitenden KollegInnen ab:

„Ich gehen immer vor meinen KollegInnen.“ (Raffael)

Durch Kinder allgemein und die Erfahrung der Elternkarenz im Besonderen werden die der Institution vermittelten und bis dahin unveränderlich wirkenden Arbeitszeitnormen und -ansprüche hinterfragt.

„Also die Wichtigkeit, die einem suggeriert wird für die berufliche Tätigkeit, hat sich mit jedem Kind ein Stück relativiert. Arbeit ist noch immer sehr wichtig, aber es hat sich verändert, es ist nicht mehr so drängend geworden. Das erlebe ich als positiv.“ (Bernd)

Sie weisen damit die etablierte Arbeitszeit-Norm zurück. Doch wissen sie um die Grenzen dieser „Regelverletzung“ bzw. sind diese Karenzväter bemüht, diesen Eindruck nicht zu stark werden zu lassen. Sie betreiben einigen Aufwand, um deutlich zu machen, dass die Arbeitszeit noch immer täglich zwei Stunden über der vertraglich vorgeschriebenen liegt, also weiterhin Bereitschaft/Commitment besteht, freiwillig Überstunden zu leisten. Diese Norm wird relativiert, aber respektiert.

„Damit ist für alle anderen auch klar, dass ich darüber hinaus was tue.“
(Bernd)

Somit bleiben (Un-)Vereinbarkeit bzw. Konflikte zwischen Vaterrolle und Arbeit bestehen, sie *„gibt es im Prinzip laufend, weil einfach das Ausmaß der Arbeitszeit, die ich hier verbringen muss, einem intensiven Familienleben entgegen stehen“* (Bernd).

4.4.3 Reisetätigkeiten einschränken

Spezifische Form der Begrenzung von privater und Arbeitszeit stellt für einen Gutteil der Karenzväter die Reduzierung der Reisetätigkeit dar. Manche Väter haben Veränderungen der angestammten Tätigkeit vorgenommen, um weniger reisen zu müssen und damit mehr Präsenzzeit bei Kindern zu haben. Denn präsent sein (wollen) bei der Familie bedeutet Arbeit so zu verändern, dass umfassendere Reisetätigkeiten nicht mehr erforderlich sind. Väter verändern ihren Job, sie reduzieren ihr Engagement in internationalen Projekten, um mehr zu Hause zu sein bzw. damit sich dies mit der reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit) ausgeht (Alexander, Thomas Niklas, Thomas, Raffael).

„Weil man einfach Entscheidungen treffen muss. Also ich habe vor der Karenz z.B. sehr viel international gearbeitet. (...) Das habe ich dann einfach reduziert bzw. aufgehört. Weil das einfach nicht mehr gegangen ist, weil klar war, wenn ich ernsthaft mit meinen Kindern zu tun haben will, dann kann ich nicht das halbe Jahr in der Weltgeschichte rumreisen. Das macht irgendwie keinen Sinn.“ (Alexander)

„Da waren schon auch die Fragen z.B. längere Dienstreisen, wo ich dann gesagt habe, dass ich das deshalb nicht will, weil ich meine Erziehungstätigkeit oder meine Vaterrolle auch spielen will und das geht nur, wenn ich präsent bin. Also zwei Monate weg, das geht nicht. Ich will am Wochenende daheim sein und für meine Tochter da sein.“ (Niklas)

4.4.4 Arbeit anders organisieren

Die Arbeit anders zu organisieren kann bedeuten, nicht nur die Arbeitszeit zu reduzieren, sondern auch die Arbeitsform zu verändern. Private Freiräume werden auch durch stärkere Begrenzung der beruflichen und privaten Sphäre organisiert:

„Wenn ich zuhause bin, dann bin ich zu Hause. Also die wirkliche Arbeit passiert nur mehr im Büro. Also ich trenne wirklich Beruf und privat. Bis auf das, dass ich einfach auf dem Laufenden sein muss bei Themen, um Auskunft zu geben, aber sicher nicht, um irgendwelche konkreten Arbeiten zu erledigen. Das bleibt im Büro.“ (Daniel)

Etliche Väter beschreiben ihre Arbeitspraxis als weiterhin hohes berufliches Engagement, aber gleichzeitig im Bedarfs-/Notfall eine Priorisierung der Familie:

„Seit wir Kinder haben ist klar, dass sie oberste Priorität genießen. Die Familie kommt zuerst und der Rest ist nachrangig“ (Alexander)

„Es ist klar, wenn mit meiner Frau irgendwas ist oder mit dem Kind, dass ich dann alles liegen und stehen lassen und abhauen würde, geh deshalb nicht zu Rektoren-Terminen.“ (Sebastian)

„Ich arbeite immer noch so viel wie vorher. Aber wenn sie mich brauchen daheim, dann fahr ich einfach.“ (Lukas)

Veränderungen der Organisation im unmittelbaren Arbeitsalltag kann bedeuten, dass bei Teilzeit-Beschäftigung eine präzisere Abstimmung mit den KollegInnen erforderlich ist (Niklas), damit sie wissen wann man bei Teilzeit anwesend ist und wann nicht.

Dieser anderen Organisation von Arbeit werden auch persönliche Benefits zugeschrieben. Sie führen zu mehr Distanz und Abgeklärtheit im Job, die der Gesundheit und dem Wohlbefinden dienlich ist:

„Was lernt man? Wie belastbar man ist. Was das Wichtige im Leben ist. Man verschiebt ein bisschen die Perspektive, was für einen persönlich vielleicht wichtig im Leben ist.“ (Maximilian)

„Wenn man sich dann oft denkt ‚ja gut, red doch‘. Also das glaube ich schon, dass man bissl das auch in den Job mitnehmen kann. Manchmal über den Dingen ein bisschen mehr stehen kann, und sich nicht so reinziehen lasst.“ (Daniel)

4.4.5 Aufstiege

Einige Karenzväter haben während ihrer karenzbedingten Abwesenheit ein Angebot erhalten, einen persönlichen attraktiven oder einen Führungsjob zu übernehmen. Es

kann vermutet werden, dass damit versucht wird, den Karenzvater zu einem hohen Bekenntnis zum Unternehmen zu motivieren und eventuelle Umorientierungstendenzen zu unterbinden.

4.4.6 Unfreiwillige Ausstiege

Einige Karenzväter konnten nach der Karenz nicht auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Von Arbeitgeberseite wurden undurchsichtige Gründe dafür genannt und können wohl eher dem individuellen Agieren, also den Mikropraktiken der verantwortlichen AkteurInnen zugeordnet werden

Ein freiberuflich tätig Karenzvater berichtet, dass sein Ansinnen um einen Termin zur Besprechung des Wiedereinstiegs von seinem Vorgesetzten unbeantwortet blieb, sodass er erkennen musste, dass sein Wiedereinstieg nicht mehr erwünscht war (Wolfgang). Er war in einem Kreativbüro tätig, in davor ein Karenzvater einen Gutteil seiner Karenzzeit im Büro gearbeitet und somit den ‚idealen Arbeiter‘ (Kanter 1993) repräsentiert hat, dessen Verfügbarkeit frei von anderen Verantwortlichkeiten und Aktivitäten ist. Diese ‚gierige‘ Organisationskultur in diesem und anderen Berufsfeldern verunmöglicht Teilzeitbeschäftigung weitgehend, weshalb im Teilen der Kreativwirtschaft Vereinbarkeit mit Betreuungsverpflichtungen eine besondere Schwierigkeit darstellt (Schiffbänker/Holzinger 2008). Wolfgang war nach seiner Karenz einige Zeit auf Jobsuche, ehe er endlich einen der seltenen Teilzeitjobs im Feld gefunden hat.

Ein anderer Karenzvater im öffentlichen Dienst konnte aus ungeklärten Gründen nicht mehr auf seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren, dieser war mit einer anderen Person besetzt worden. Maximilian wurde nach seiner Rückkehr aus der Karenz in eine andere Abteilung versetzt, wo seine Expertise nicht gefragt war und er somit seiner Reputation verlustig wurde. Die Karenz stellte für ihn also einen Karriereeinbruch dar. Und dies, obwohl die öffentliche Institution, in der er beschäftigt ist, für ihre aktiven Gleichstellungsmaßnahmen bekannt ist.

Ebenfalls im öffentlichen Dienst sollte auch Oliver an einen anderen Standort versetzt werden, trotz aller Bemühungen, auf den angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren – während dieser Arbeitsplatz zwischenzeitlich zweimal neu besetzt wurde. Auch in diesem Fall zählten am neuen Standort die spezifischen Kompetenzen, seine vertrauensvollen Kontakte zu KlientInnen und KollegInnen nicht mehr. Von Organisationsseite wird der Eindruck vermittelt, Rückkehrende aus der Karenz – Väter wie Mütter – seien eine disponible Ressource, die bei Personalengpässen eingesetzt wird, ohne Berücksichtigung ihrer persönlichen Situation, Interessen und Erfahrungen. Diese als Unwertschätzung und Ungleichbehandlung wahrgenommene Praxis führt schließlich zum Ausstieg und einer gänzlichen beruflichen Neuausrichtung. Diese Karenzväter verlassen das Berufsfeld aufgrund der Karenz (und der damit verbundenen Konsequenzen) infolge fehlender institutioneller Bemühungen auf der Mikroebene, eine positive Rückkehrmöglichkeit zu schaffen (Oliver, Maximilian).

Ein anderer Karenzvater kann nicht in seine Leitungsfunktion zurückkehren, weil sie von jemand anderem besetzt ist. Weil er schon vor der Karenz Konflikte mit seinem Vorgesetzten hatte, erschien ihm seine Abwesenheit als Vorwand, ihn zu entfernen und jemand Unkritischeren in der Leitungsposition zu installieren (Lukas).

Berufliche Netzwerke werden während der Karenz wenig bedient, denn es fehlt die Zeit für gemeinsame Mittagessen, Doch wird betont, dass dies keine dauerhafte Entwicklung sei: Man kann ja die Netzwerke nach der Karenz wieder aktivieren (Fabian). Andere Karenzväter waren wiederum der Ansicht, dass die Karenz viel Zeit bietet, um informell Leute zu treffen und Netzwerke zu stärken.

4.5 Auswirkungen von Karenz auf Karrieren: sum-up

Betrachtet man nun im Zusammenspiel von individuellen privaten Faktoren und den antizipierten und tatsächlichen Gegebenheiten in den dem Unternehmen, in dem die Karenzväter tätig sind, die konkreten Karriere-Auswirkungen, so können drei Formen identifiziert werden:

- Kurze Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg
- Längere Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg
- Lange Karenzen mit problematischem Wiedereinstieg

4.6 Kurze Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg

Einer Gruppe von Karenzvätern gelingt es, erfolgreich bzw. ohne Probleme oder berufliche Einbußen nach der Karenz zurückzukehren, denn diese Väter planen die Karenz so, wie es im Unternehmenskontext gut machbar erscheint, man könnte sie daher die „Arrangierten“ nennen.

Karenzdesign: „Ich bin ja nicht ganz/nur kurz weg.“

Diese Gruppe kennzeichnet, dass bei der Planung der Karenz genau darauf geachtet wird, was machbar ist, ohne im Unternehmen (zuviel) Verwunderung zu erzeugen. Deshalb werden bewusst kurze Karenzen gewählt, um mögliche Probleme (bei der Umsetzung) zu minimieren. Karenzunterbrechungen zwischen der gesetzlichen Mindestdauer von zwei und vier Monaten (die tw. aus unbezahltem Urlaub bestehen) erwecken den Anschein eines längeren Urlaubs.

Teilweise wird diese Zeit auch tatsächlich als Urlaub beschrieben, vor allem wenn die Partnerin in dieser Zeit auch zu Hause ist und die Kinderbetreuung aufgeteilt werden kann (oder weiterhin vorrangig von ihr erledigt wird). Dies wird als bewusste Familienzeit erlebt, die eine gewünschte Auszeit zum Berufsalltag des Vaters darstellt. Beim Karenzdesign wird häufig darauf geachtet, dass diese Karenzen im Sommer liegen, weil in dieser Zeit für die Väter mehr und leichter Unternehmungen mit dem Kind möglich sind, aber auch aus eskapistischen Motiven, um die eigenen Erholungsbedürfnisse befriedigen zu können.

Unternehmenskultur

An die Unternehmen ergeht somit das Signal, länger auf Urlaub zu sein oder für eine überschaubare Zeit weniger da, also nicht weg zu sein, wenn eine geringfügige Beschäftigung übernommen wird.

Mit den meisten Unternehmens- bzw. Anwesenheitskulturen sind diese kurzen bzw. teilweisen Abwesenheiten gut vereinbar, entsprechend werden sie von den Unternehmen ermöglicht.

Schwierig hingegen ist es, wenn in Unternehmen eine sehr zeit- und arbeitsintensive Arbeitskultur vorherrscht (=greedy organizations). Diesbezüglich zeigt sich in den Interviews mit Karenzvätern, dass in solchen Unternehmen viel von der guten Verhandlungsposition des einzelnen Karenzväters abhängt: Väter, die in einer leitenden Funktion oder an einer strategisch guten Position (schwer ersetzbar, besonderer Vertrag, ...) tätig sind, können ihren Karenzwunsch umsetzen und treten damit der etablierten Anwesenheitskultur und Arbeitspraxis entgegen, auch wenn dies im Unternehmen bislang nicht üblich war. Sie erleben sich selbst als Pioniere oder Wegbereiter für zukünftige Karenzväter.

Einige Karenzväter hatten ihren Job vorher gekündigt und danach den Wunsch nach Väternkarenz geäußert; der ihnen dann von Arbeitgeberseite nicht mehr verwehrt werden konnte, weil kein Druck mehr ausgeübt werden konnte.

Veränderung der Karriere-Orientierungen

Kurze Karenzen verändern Karriereorientierungen im Allgemeinen wenig. Anders stellt sich die Situation bei Karenzvätern in greedy organizations dar, bei denen die Karenz als Auszeit die Möglichkeit zur Distanz zum Job und zur Reflexion der eigenen Prioritäten schafft. Einige Karenzväter spürten schon vor der Karenz den Wunsch nach beruflicher Veränderung, vor allem nach weniger Arbeitszeit – bzw. mehr work-life-balance. Dies bedeutet mitunter den Wunsch nach Verlassen der greedy organization oder Repositionierung innerhalb des Unternehmens, um mehr work-life-balance zu ermöglichen. Die Karenz wird dabei als Zäsur erlebt, die die Arbeitszentriertheit relativiert und die Zeit für Kind/er und Familie wichtiger macht. Dies tritt aufgrund des höheren Entscheidungs- und Gestaltungsspielraums vorrangig bei Personen in Führungspositionen auf.

In den Interviews wurde jedoch auch darauf hingewiesen, dass nicht zwingend die Karenz, sondern Kinder allgemein oder auch das Lebensalter Ursache für diese Veränderungen sein können.

Wiedereinstiegs-Praktiken

Die Gruppe der arrangierten Karenzväter macht aus, dass beim Karenzdesign darauf geachtet wurde, mögliche Probleme beim und/oder nach dem Wiedereinstieg auszuschließen. Manche Väter in dieser Gruppe haben den Wiedereinstieg auf einem neuen Arbeitsplatz realisiert, weil sie schon vor der Karenz gekündigt und den neuen Job organisiert hatten (Gustav, Daniel).

Ganz allgemein zeichnen sie sich beim Wiedereinstieg vor allem durch den Versuch aus, die (tägliche) Arbeitszeit zu begrenzen – in einem Fall von 80 auf 50 Wochenstunden. Doch gerade in greedy organizations wird es als schwierig erlebt, eine engagierte Vaterschaft zu praktizieren. Diese beschränkt sich mitunter auf das in den Kindergarten bringen und ev. ein gemeinsames Abendessen und ins Bett bringen (Daniel, Raffael). Es ist jedoch ein erklärtes Ziel, diese Kinderbetreuungs-Tätigkeiten regelmäßig ausführen zu können, wofür die Arbeitszeit entsprechend (um-) strukturiert wird.

Fazit

Die Arrangierten planen die Karenz so, dass sie im Unternehmen und gegenüber Kunden und Kooperationspartnern wie ein langer Urlaub wirkt; nicht zuletzt dadurch, dass sie häufig in den Sommermonaten genommen wird und damit auch der Befriedigung eigener Urlaubsbedürfnisse entgegenkommt. Die Kultur in vielen Unternehmen lässt die Form der Karenzen ohne negative Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Werdegang zu. In Unternehmen mit Erwartungsnormen hinsichtlich langer Arbeitszeiten und durchgängiger Anwesenheiten hängt es jedoch von der individuellen Verhandlungsmacht des einzelnen Karenzväters ab, wieweit es gelingt, die etablierten Verfügbarkeitsnormen zu durchbrechen und die gewünschten eigenen Arbeitszeit-Standards zu etablieren. Der Wiedereinstieg erfolgt meist als Vollzeitbeschäftigung, oft auch wieder mit Überstunden, für die Kinderbetreuung bleiben nur marginale Zeitressourcen verfügbar. Der Karrierepfad wird zumeist in seiner vorherigen Ausrichtung fortgesetzt.

4.6.1 Längere Karenzen mit erfolgreichem Wiedereinstieg

Diese Gruppe umfasst Väter, die aus Überzeugung eine längere Karenz – fünf bis zwölf Monate – wählen und aus ihrer subjektiven Sicht über keine unmittelbaren Probleme in Hinblick auf ihre Karriere-Entwicklung berichten.

Karenzdesign: „Es war immer klar dass ich in Karenz geh.“

Zumeist haben die erfolgreich Karenzierten die Karenz entsprechend ihren persönlichen Vorstellungen bzw. jenen der Partnerin geplant und umgesetzt, also das Karenzdesign an den privaten Vorstellungen orientiert, ohne die Unternehmenskultur als relevante Einflussgröße auf das Karenzdesign in Betracht zu ziehen. Zugrunde liegt der Karenzentscheidung meist eine deutlich ausgeprägte gleichstellungsorientierte Motivation, d.h. Betreuungsverantwortung wird übernommen, um der Partnerin gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeit einzuräumen – oder aber, um eine engere Kindbeziehung aufzubauen (Holzinger et al. 2014). Diese Entscheidung ist quasi *„naturegeben und nicht verhandelbar“*, wie Klinth /Johansson (2010, zitiert nach Axelsson 2014) tendenziell über Männer mit längerer Karenz-Unterbrechung berichten.

Unternehmenskultur

Diese Karenzväter arbeiten in größeren Unternehmen oder Institutionen, die sich durch eine tendenziell familienfreundliche Unternehmenskultur auszeichnen. Manche dieser Arbeitgeber werden beschrieben als einem politischen Auftrag verpflichtet, demzufolge sie in ihrer Personalpolitik Gleichstellungsorientierung und damit Väterkarenz als wichtiges Instrument zur Veränderung von Geschlechterrollen sehen. Die Unternehmen, in denen diese Väter vor ihrer Karenz beschäftigt waren, werden von ihnen als durchaus pro-karenzorientiert beschrieben, sowohl die Organisationen/Unternehmen in Form der von ihnen gelebten Werte als auch die einzelnen für die Karenzentscheidung relevante AkteurInnen; zumeist werden die direkt Vorgesetzten oder die Personalverantwortlichen als unterstützend erlebt. Zumeist gibt es Vorbilder, also andere Männer, die bereits in Väterkarenz gegangen sind.

Um diese Unternehmenskultur wissend, wird die Karenz-Entscheidung und die längere Dauer dadurch unterstützt. Als wesentlich erachten die Karenzväter dabei, dass die organisatorischen

Herausforderungen bewältigt werden, die eine Karenzunterbrechung mit sich bringen. Auch Vorbilder in einem Unternehmen haben ermöglichende Funktionen gehabt und Vertrauen geschaffen, dass Karenz möglich ist. Manche dieser erfolgreich karezierten Karenzväter waren allerdings zum Zeitpunkt der Karenz nur peripher in das Unternehmen eingebunden, sodass die Unternehmenskultur deshalb kaum Relevanz hinsichtlich ihrer Karenzentscheidung hatte.

Veränderung der Karriereorientierungen

Die Karriereorientierungen der Karenzväter mit längerer Karenz und erfolgreichem Wiedereinstieg wurden durch die Karenz nicht wesentlich verändert, weil die Karenzabsicht ohnehin schon davor in die Karriereplanung integriert war. Doch wird zumeist die Arbeitszeit nach der Karenz zugunsten von mehr Betreuungszeit reduziert.

Manche dieser Karenzväter distanzieren sich generell von der Idee der Karriereplanung und haben Möglichkeiten aufgegriffen, die sich während der Karenz eröffneten. Explizit Aufstiegsorientierte finden sich in dieser Gruppe nicht. Bei manchen führte dies dennoch zu einer freiwilligen Umorientierung: Diese erfolgte teilweise unmittelbar nach Ende der Karenz und wurde als persönliche Weiterentwicklung erlebt. Bei anderen Karenzvätern trat sie deutlich später auf, als klar wurde, dass die eigenen Vorstellungen und jene der Arbeitsumgebung nicht mehr zusammenpassen.

Wiedereinstiegspraktiken

Die meisten Karenzväter mit längerer Karenzdauer haben während der Karenz geringfügig gearbeitet, jedoch nach der Karenz ihre berufliche Funktion oder den Beruf gewechselt: Ein Karenzvater wurde während seiner Teilzeitkarenz (altes Modell) in eine Führungsfunktion berufen, wofür erforderlich war, dass er während der Karenz durchgängig die Geschehnisse verfolgt hat und er somit früher als geplant von der Karenz zurückgekehrt ist. In dieser Funktion war Teilzeit unmöglich. Auch bei einem anderen Vater hat sich in der Abwesenheitszeit eine berufliche Weiterbildungsmöglichkeit aufgetan. Insgesamt drei Karenzväter haben nach dem Wiedereinstieg allmählich die Erfahrung gemacht, dass sie ihre berufliche Entwicklung nicht mehr am angestammten Arbeitsplatz sehen, was direkt oder indirekt auf die Karenzerfahrungen zurückgeführt wird.

Alle Väter in dieser Gruppe haben nach der Karenz die Organisation ihrer Erwerbsarbeit verändert, um mehr Zeit mit Kind/ern/Familie verbringen zu können: Sie haben Arbeitszeit oder Überstunden reduziert sowie ihre Reisetätigkeit weitgehend eingeschränkt. Soweit nicht der Arbeitgeber deshalb gewechselt wurde, waren entsprechende Aufgabenveränderungen bzw. Fokussierungen auf Kernbereiche innerhalb des Unternehmens möglich. Zum Teil haben sich durch die längere Unterbrechungen die persönlichen beruflichen Netzwerke der Väter ausgedünnt, doch konnte dies nach Karenzende meist wieder aufgebaut werden. Einkommensveränderungen werden kaum berichtet, wenn dann entstehen Einkommenseinbußen durch Reduktion des Beschäftigungsgrades bzw. mit Job- oder Positionsveränderungen.

Fazit

Für die Länger Karenzierten mit erfolgreichem Wiedereinstieg war immer aus Gleichstellungsüberzeugung oder Kindbeziehungswunsch klar, dass sie in Karenz gehen werden, ohne nach dem karrieretechnischen Preis dafür zu fragen. Das unverhandelbare Commitment zur Väterkarenz kann durchaus als Relativierung eines traditionellen Rollenverständnisses verstanden werden, denn diese Karenzväter weichen vom klassischen Breadwinner-Verständnis ab und übernehmen für den Zeitraum der Karenz hauptverantwortlich die Kinderbetreuung. Sie entlasten damit die Mutter als hauptverantwortliche Betreuungsperson. Damit weichen sie vom arbeitszentrierten, klassisch männlichen Rollenmodell ab, auch wenn sie zum Großteil während der Karenz geringfügig weiterbeschäftigt sind. Nach Karenzende bleiben diese Väter in einer kontinuierlichen Betreuungsverantwortung, indem sie die Arbeitszeit reduzieren oder im Bedarfsfall die Familie klar priorisieren. Die Karriereentwicklung verläuft entlang der eigenen Präferenzen, in bewusster Divergenz zu den Vorstellungen bzw. Tätigkeiten vor der Karenz.

4.6.2 Lang-Karenzen mit problematischem Wiedereinstieg

Alle Väter, die von negative Konsequenzen⁶ hinsichtlich ihrer Karriere berichten, hatten längere Karenzen zwischen 9 und 18 Monaten gewählt. Sie arbeiteten überwiegend in größeren Institutionen, die zum Teil in frauendominierten Beschäftigungsfeldern tätig sind, oder in sehr arbeitsintensiven Berufsfeldern, in denen Väterkarenz kaum verbreitet ist.

Karenzdesign

Bei der Planung der Karenz setzten diese Karenzväter ihre persönlichen Wünsche um und bekamen vom Vorgesetzten diesbezüglich keine negative Reaktion. Entsprechend erfolgte der Karenzantritt in der Annahme, dass eine längere Karenzierung mit keinen negativen Karriereauswirkungen verbunden sein werde.

Unternehmenskultur & -(Nicht-Wiedereinstiegs-) Praktiken: „Was ist denn nun los?“

Trotz der Zustimmung zur Karenzentscheidung erweist sich die Rückkehr bei dieser Gruppe als problematisch, denn die Unterstützung von Unternehmensseite ist nur bedingt oder gar nicht vorhanden. Die individuellen Rückkehrwünsche, vor allem die Rückkehr auf den angestammten Arbeitsplatz, waren aus undurchsichtig erscheinenden Gründen nicht realisierbar. So entsteht der Eindruck, dass subtile Barrieren den gewünschten Wiedereinstiegspraktiken entgegenstehen. Diese Karenzväter waren mit Schwierigkeiten und Unwägbarkeiten konfrontiert, die eine

⁶ Als negative Konsequenzen wird verstanden, wenn der Wunsch eines Karenzväter nach Karenzierung bzw. der gewünschten Praxis des Wiedereinstiegs in dem Ausmaß nicht verwirklicht ist, dass es zu einer unfreiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt. Nicht als negative Konsequenz wird entsprechend gewertet, wenn Karenzväter von sich aus die Entscheidung treffen, unter den gegebenen Rahmenbedingungen mit Kind/ern ein anderes Beschäftigungsverhältnis anzustreben – auch wenn letzteres einen Selbstausschluss einschließlich Verabschiedung von bisherigen Karriereorientierungen bedeutet.

weitere Berufslaufbahn im Unternehmen verunmöglichten und zur Kündigung bzw. zu einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Organisation geführt haben.

Wie weit die (lange Dauer der) Karenz die Begründung für den nicht erkennbaren Willen zur Gestaltung eines positiven Wiedereinstiegs darstellte, war in den Interviews⁷ nicht nachvollziehbar. Wo keine stichhaltigen Argumente vorgebracht wurden, können persönliche Irritationen der Personalverantwortlichen vermutet werden. Jedoch ist allen misslungenen Wiedereinstiegen gemeinsam, dass sie eine gewisse Undurchsichtigkeit aufweisen, obwohl sie in sehr heterogene Unternehmenskontexte und -kulturen eingebettet sind. Somit entsteht für Karenzväter in einigen größeren Institutionen der Eindruck, dass ihre Rückkehr auf den angestammten Arbeitsplatz nicht mehr erwünscht ist.

Aber im Unterschied zu einigen Karenzvätern mit Kurzkarenz, die ihre persönlichen Ansprüche mit viel individueller Überzeugung und aufgrund ihrer Position entgegen den etablierten Verfügbarkeitsnormen durchgesetzt haben, sind diese Karenzväter dazu nicht in der Lage bzw. ermöglichen die Strukturen der Organisation dies nicht. Es gelingt nicht, diese subtilen Widerstände zu überwinden bzw. sind die Entscheidungswege in großen Institutionen zu lang, um persönlichen Einfluss geltend machen zu können.

Die undurchsichtigen Praktiken der verantwortlichen Personen wurden als krasser Gegensatz zum offiziellen Selbstverständnis der Organisationen erlebt, die Chancengleichheit als Mission vertreten. Die Mikro-Praktiken stehen also im Gegensatz zur Unternehmens-Mission bzw. umgehen diese. Diese Praktiken⁸ finden sich in stärker frauendominierten Beschäftigungsfeldern, wie dem Ausbildungssektor und der öffentlichen Verwaltung, wo Väterkarenz in Österreich vergleichsweise verbreitet (Reid/Schiffbänker 2013) und die Arbeitskultur durch einen hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter gekennzeichnet ist. Auffällig ist, dass nur ein Karenzvater dieser Gruppe aus einer greedy organization kommt.

Somit darf Selbstselektion bei der Pro-Karenzentscheidung angenommen werden: Jene, die konkret Probleme erwarten, diese aber nicht bewusst eingehen, entscheiden sich nicht für eine Karenz. Das bedeutet auch, dass nur solche Väter eine Karenz wählen, die sich ziemlich sicher sein können, dass sie keine gravierenden Karriereeinbußen bis hin zu Kündigung erleiden.

Fazit

Auch bei jenen Karenzvätern, die bei ihrer Rückkehr massive Probleme hatten bzw. nicht mehr auf den angestammten Arbeitsplatz zurückkehren konnten, hatte es vor Karenzantritt Zustimmung bzw. keinen Widerstand gegeben. Dort zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der Selbstpräsentation der Unternehmen im Sinne eines Leitbilds und dem tatsächlichen Agieren der Zuständigen. Diese Mikropraktiken v.a. des mittleren Managements lassen vermuten, dass über die Nicht-Rückkehrmöglichkeit persönliche oder berufliche Probleme oder Unstimmigkeiten ausgetragen werden, die es schon vor der Karenz gab. Provokant könnte man formulieren, dass diese Karenzväter am ehesten die Probleme vieler Wiedereinsteigerinnen teilen, weil sie ein ähnlicheres Karenzdesign wählen.

⁷ Zu den Interviews mit Vorgesetzten/Personalverantwortlichen siehe Reidl/Holzinger 2014: Allerdings haben diese Personalverantwortlichen den Interviews überwiegend nicht zugestimmt.

⁸ Eine detaillierte Beschreibung dieser Muster findet sich in Kap. 4.4.5

5 Zusammenfassende Diskussion

Die Analyse möglicher Karriere-Auswirkungen bei Männern, die Väterkarenz in Anspruch genommen haben, ist aus zweierlei Blickwinkel von Interesse: (i) die Befürchtung von Karriereeinbußen gilt als eine wesentliche Begründung für die nach wie vor geringe Verbreitung von Väterkarenzen und (ii) bei Frauen gelten Karenzunterbrechungen als wesentliche Erklärung dafür, dass sie nicht in dem Maß Karriere machen wie ihre männlichen Kollegen.

Bei der Analyse erweist sich Väterkarenz als Thema mit vielfältigen Widersprüchen zwischen rhetorischen Bekenntnissen und dem tatsächlichen Tun: Sowohl bei Vätern als auch bei Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, klaffen Gesagtes und tatsächliches Tun zuweilen auseinander: Väter berichten, dass ihnen nach der Karenz die Zeit mit den Kindern das Wichtigste ist und schaffen es nur mit Mühe, kurz vor dem Zu-Bett-Gehen der Kinder zu Hause zu sein (Holzinger et al 2014). Vorgesetzte betonen die Wichtigkeit von Männern in Karenz und sind nicht in der Lage sicherzustellen, dass ein Karenzvater auf seinen früheren Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Die Analyse der Karriereauswirkungen von Väterkarenz umfasst verschiedene Phasen: Einmal die Zeit der Karenz selber, dann jene nach Beendigung der Karenz, also die Form des Wiedereinstiegs. Und drittens zeigen die Interviews, dass der Phase der Karenzplanung (des Karenzdesigns) eine maßgebliche Bedeutung zukommt. Denn die Entscheidung darüber, wann und wie lange ein Vater in Karenz geht und ob er daneben geringfügig beschäftigt ist oder nicht, hängt wesentlich von der Unternehmenskultur ab und erweist sich als weichenstellend in Hinblick auf spätere Karriereauswirkungen. Vor dem Hintergrund durchschnittlich kürzer werdender Karenzen (Reidl/Schiffbänker 2013) liefert eine nähere Betrachtung dieser Phase somit wichtige Erkenntnisse über die Motivationen, Erwartungen und Befürchtungen, die zu einem bestimmten Karenzdesign führen. Beim Karenzdesign kommen die individuellen Vorstellungen von Vaterschaft, die Rollenbilder und Perzeptionen über die Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit einerseits, aber auch die Einschätzung über die Umsetzbarkeit dieser Vorstellungen im Unternehmen zum Tragen. Umgekehrt wirkt die Unternehmenskultur auf die individuellen Entscheidungsfaktoren des Einzelnen, etwa wenn von Unternehmensseite signalisiert wird, dass Väterkarenz als Standard angesehen und eine Beschäftigungsunterbrechung organisatorisch bestmöglich begleitet wird. Auch wenn im Unternehmen bereits mehrere Karenzväter als Vorbild fungieren oder wenn männliche Führungskräfte Väterkarenz in Anspruch nehmen und damit zeigen, dass Väterkarenz mit Führungsverantwortung vereinbar ist, wirken diese Merkmale der Unternehmenskultur auf die Entscheidungsfindung für Väterkarenz.

Hinsichtlich Karenzdauer und Karriereauswirkungen konnten wir folgende grundlegenden Entwicklungen/Zusammenhänge beobachten:

- Kurze Karenzen sind in den meisten Unternehmen möglich, in greedy organizations dann, wenn der Vater eine entsprechende Position im Unternehmen hat (sie durchzusetzen) und sie bevorzugt im Sommer umsetzt.
- Längere Karenzen sind ohne Probleme in Unternehmen umzusetzen, in denen Karenz „zum guten Ton“ gehört.

- Lange Karenzen sind problematisch in Unternehmen, in denen die Leitlinien der Unternehmenskultur und die Mikropraktiken der Personalverantwortlichen auseinanderklaffen oder wo das Verhältnis zu den Vorgesetzten schon vor der Karenz Irritationen aufwies.

Die Länge der Karenz erweist sich als relevanter Faktor für die Karriere-Auswirkungen danach: Alle jene Väter, die sich dafür entscheiden, eine kurze Karenz (von den gesetzlich vorgeschriebenen mindestens zwei bis maximal vier Monaten) anzutreten, berichten von keinen Problemen bei der Rückkehr und beim weiteren beruflichen Werdegang. Beim Karenzdesign weisen diese Väter durchaus eine Bereitschaft auf, ihr Karenzdesign an die Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen. Oft werden die Karenzmonate in den Sommer gelegt, was einerseits ermöglicht, die Karenz gegenüber KundInnen und Auftraggebern nicht sichtbar machen zu müssen, andererseits auch den Bedürfnissen der Väter nach Freiluft-Familienaktivitäten als Auszeit vom Berufsalltag entspricht.

Etliche Väter beschreiben ihre Väterkarenz als eine Art ‚Kulturbruch‘ in einem Unternehmen, in dem lange Arbeitszeiten und durchgängige Verfügbarkeit als Norm gelten. Sie wirken also als Vorreiter, indem sie in Karenz gehen, obwohl dies im Unternehmen bzw. im Berufsfeld bislang nicht üblich und mit den etablierten Unternehmenskultur /Verfügbarkeitsnormen nicht vereinbar schien. Diese Väter vermögen eine Karenz durch-/umzusetzen aufgrund ihrer privilegierten Position in der Unternehmenshierarchie. Zum Teil beenden sie damit eine Lebensphase, die sehr arbeitsintensiv und fast ausschließlich auf den beruflichen Erfolg ausgerichtet war. Karenz wirkt da als Zäsur für eine Veränderung der Karriereorientierung, in der work-life-balance wichtiger und mehr Zeit für Kind/er/Familie eingeplant wird. Hinsichtlich standardisierter Übernahme von Betreuungszeiten bleibt dies jedoch zumeist beschränkt auf das Hinbringen in die Betreuungseinrichtung/Schule und eine intendierte Anwesenheit vor dem Schlafengehen. Neben der Länge der Karenz erweist sich der Umgang des arbeitgebenden Unternehmens mit Väterkarenz bzw. Abwesenheiten als weiterer wichtiger Faktor für die Karriereauswirkungen, wobei dies die organisatorische wie auch eine soziale Dimension umfasst. Letztere meint, wie die Position des Unternehmens zur Karenz von Vätern allgemein und wie unterstützend die Vorgesetzten und KollegInnen eingeschätzt werden. In organisatorischer Hinsicht ist von Belang, wie professionell die Organisation der Karenz geregelt ist, wie gut plan- und machbar eine Karenzierung erscheint, welche Informationen bereitgestellt werden, wie die konkrete Vertretung geregelt ist.

Unternehmen, die dies gewährleisten, sind zumeist größer, haben entweder einen politischen Auftrag zur Umsetzung von Chancengleichheit oder ein entsprechendes Selbstverständnis aufgrund ihrer eigenen Mission. Karenzväter in solchen Unternehmen verfügen überwiegend über ein ausgeprägtes Gleichstellungsbewusstsein oder ein Rollenverständnis von aktiver Vaterschaft. Für sie war immer klar, beim Kind hauptverantwortlich zu Hause zu sein, Väterkarenz ist *„nicht verhandelbar und natürlich“* (Klinth/Johansson 2010, zitiert nach Axelsson 2014). In solchen Konstellationen ist Väterkarenz idealtypisch eine selbstverständliche Sache wie Mutterkarenz auch, die es bestmöglich zu organisieren gilt – auch wenn dies nicht bedeutet, dass die Karenzdauer gleichverteilt zwischen den Geschlechtern ist.

In anderen Unternehmenskontexten haben lange Karenzdauern negative Auswirkungen auf den weiteren Karriereverlauf. Auch wenn dort von Arbeitgeberseite Zustimmung signalisiert bzw.

der Karenzwunsch nicht abgelehnt wurde – was zumeist aufgrund des institutionellen Kontexts auch kaum möglich gewesen wäre – hat es bei der Rückkehr an jeglicher Unterstützung gefehlt: Die Karenzväter konnten nicht mehr an ihren angestammten Arbeitsplatz bzw. in ihre Position zurückkehren, was einen Karriereeinbruch bedeutet, aber auch als Möglichkeit zur Umorientierung begriffen wird. Wenn Prozesse des Personalmanagements so organisiert sind, dass Unterbrechungen einen Verzicht auf die spezifischen Expertisen der Beschäftigten bedeuten und Mikropraktiken der Personalverantwortlichen undurchschaubar sind, bedeutet dies für Personen mit karenzbedingten Ausstiegszeiten, sich zwischen Karriererückschritt und Ausstieg entscheiden zu müssen. Das persönliche Commitment des Vorgesetzten erweist sich also als zentral sowohl in größeren Institutionen mit langen Entscheidungswegen als auch in kleineren Unternehmen, in denen die Regelungen auf einem nahen persönlichen Verhältnis beruhen und so pragmatisch verhandelt werden.

Auf Grundlage der Interviews mit Karenzvätern können folgende Faktoren zusammengefasst werden, die eine positive Karriereentwicklung nach der Karenz begünstigen oder behindern:

A Begünstigende Faktoren

In Bezug auf Unternehmen(-skultur) berichten die Karenzväter von folgenden begünstigenden Faktoren, die sich positiv auf die Karenz-Entscheidung und einen erfolgreichen Wiedereinstieg auswirken:

- Kulturelle Voraussetzung in Unternehmen: Unternehmenskultur, die Väterkarenz als normal bzw. als Norm sieht („da müsste man sich erklären, warum man nicht geht“)
 - a. Politische Mission und (soziales) Selbstverständnis des Unternehmens: ausreichende Berücksichtigung von Work-Life-Balance-Vorstellungen. Führungskräfte mit Väterkarenz machen deutlich, dass Väterkarenz auch mit Führung vereinbar ist und daher nicht als mangelnde Aufstiegsorientierung gewertet werden muss
 - b. Vorbilder: zeigen dass es möglich ist (auch bei Führungskräften) und keine systematischen negativen Auswirkungen auf Karriere erwartbar sind
 - c. Fluktuationsmanagement: professionelle Regelung der Karenz(vertretung),
- Individuelle Faktoren
 - a. Persönliche Unterstützung der Vorgesetzten/Personalverantwortlichen
 - b. Frühzeitige Bekanntgabe des Karenzierungswunsches durch Karenzvater und professionelles Management der Karenz durch Arbeitgeber
 - c. Ausgeprägte persönliche Überzeugtheit/Überzeugung, in Karenz gehen zu wollen sowie hoher Gestaltungsspielraum des Karenzvaters/hierarchisch gute Position im Unternehmen
- Kurze Karenzdauer

B Hindernde Faktoren

- klassisches Rollenverständnis der Vorgesetzten, dass Betreuungsarbeit durch Frauen erfolgen soll
- lange Arbeitszeiten und umfassender Verfügbarkeitsanspruch von Organisationen/Unternehmen: Es besteht die Annahme, dass das Leben an der Erwerbstätigkeit ausgerichtet wird, Teilzeit erscheint unmöglich
- Institutionelle Eigenheiten bzw. Mikropraktiken: gelten auch für Frauen
- Lange Karenzdauer
- Persönliche Animositäten zwischen Karenzvater und Vorgesetzten/Personalverantwortlichen.

C Was es braucht damit Väterkarenz gelingt

- unterstützende mittleres Management/Personalverantwortliche einschließlich nicht-konservativem Rollenverständnis, denn: Führung/Vorgesetzten können auch positive Arbeitskulturen umpolen und negative Effekte bewirken;
- Vorbilder: damit Väterkarenz an Normalität gewinnt
- Relativierung einer rein erwerbszentrierten Lebensausrichtung / Verfügbarkeitsanspruchs in weiten Berufsfeldern (Architektur, Beratungs- und Finanzdienstleistung, Medizin, Wissenschaft, ...) = Teilzeit für Väter etablieren.

Abschließend gilt es nochmals auf das rollenverändernde Potenzial langer Karenzen hinzuweisen: Mit erhöhter Verbreitung der Väterkarenz wird die Norm des Mannes als Haupt-Zuständigen für die Einkommenssicherung der Familie male breadwinners relativiert, denn zumindest während der Zeit der Väterkarenz ist er es, der für die Betreuung zuständig ist, womit zumindest eine *temporäre* Veränderung der Geschlechterrollen gegeben ist, die auf die Praktiken von Vaterschaft nachwirkt.

6 Literaturverzeichnis

- Acker, J. (1992), "From Sex Roles to Gendered Institutions", *Contemporary Sociology*, Vol. 21 No. 5, pp. 565–569.
- Acker J. (2006) Inequality Regimes - Gender, Class, and Race in Organizations, *Gender and Society*, vol 20, no. 4, 441-464
- Acker J. (2009) From glass ceiling to inequality regimes, in: *Sociology du travail* 51, 199-217
- Acker, J. (2012), "Gendered Organizations and Intersectionality. Problems and Possibilities", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 31 No. 3.
- Almqvist, A.-L. (2008), Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Exploratory Qualitative Study of Parents, in: *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, Jg. 6, H. 2, S. 192–200.
- Allard, K., Haas, L. and Philip Hwang, C. (2007), "Exploring the Paradox. Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden", *Community, Work & Family*, Vol. 10 No. 4, pp. 475–493.
- Allard, K.; Haas, L.; Hwang, P. (2002), The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, in: *Community, Work & Family*, Jg. 5, H. 3, S. 319–342.
- Axelsson, T. (2014), Report for the research project 'Paternity leave: Impacts on male careers, Men's parental leave in Sweden: policies, attitudes, and practices, Study funded by Sparkling Science, http://www.joanneum.at/uploads/media/Tobias_2014_Mens_Parental_Leave_in_Sweden.pdf
- Ballnik, P. u. Wassertheurer, P. (2005), 1. Österreichischer Männerbericht, Wien.
- Ballnik, P.; Martinetz, E.; Garbani Ballnik, O. (2005), *Lebenswelten Vater - - Kind, positive Väterlichkeit und männliche Identität: Studie*, Wien.
- Behnke, C. and Meuser, M. (2012), "'Look here mate! I'm taking parental leave for a year". involved Fatherhood and images of masculinity", in *Fatherhood in Late Modernity: Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*, Budrich, Barbara, Leverkusen, pp. 129–145.
- Benschop, Y. and H. Doorewaard: 1998a, "Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations", *Organization Studies* 19(5), 787-805. Brandth, B. and Kvande, E. (2002), "Reflexive Fathers. Negotiating Parental Leave and Working Life", *Gender, Work and Organization*, Vol. 9 No. 2, pp. 186–203.
- Brandth, B. and Kvande, E. (2002), "Reflexive Fathers. Negotiating Parental Leave and Working Life", *Gender, Work and Organization*, Vol. 9 No. 2, pp. 186–203.
- Brandth, B. and Kvande, E. (2009), "Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers?", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 624 No. 1, pp. 177–189.
- Brandth, B. u. Kvande, E. (2001), Flexible Work and Flexible Fathers, in: *Work, Employment & Society*, Jg. 15, H. 2, S. 251–267.
- Burnett, S.B., Gatrell, C.J., Cooper, C.L. and Sparrow, P. (2012), "Fathers at Work. A Ghost in the Organizational Machine", *Gender, Work & Organization*, Vol. 20 No. 6, pp. 632–646.
- Bygren, M. u. Duvander, A.-Z. (2006), Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use, in: *Journal of Marriage and Family*, Jg. 68, H. 5, S. 363–372.
- Chronholm, A. (2007), Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden, in: *Recherches sociologiques et anthropologiques*, Jg. 38, H. 2, S. 9–25.
- Denk, G.; Dachsbacher, R.; (2003), *Scheidungsfolgen für Männer: Juristische, psychische und wirtschaftliche Implikationen*, Wien.
- Dermott, E. (2001), New fatherhood in practice? Parental leave in the UK, in: *International Journal of Sociology and Social Policy*, Jg. 21, H. 4/5/6, S. 145–164.
- Gorlich, D. u. Grip, A. de (2009), Human capital depreciation during hometime, in: *Oxford Economic Papers*, Jg. 61, H. Supplement 1, i98–i121.
- Gräfinger, E. (2001), *Die Welt von innen: Männer in Karenz*, Wien.

- Gregory, A. and Milner, S. (2008), "Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK", *Community, Work & Family*, Vol. 11 No. 1, pp. 61–84.
- Haas, L. (2003), Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union, in: *Review of Policy Research*, Jg. 20, H. 1, S. 89–114.
- Haas, L. u. Hwang, C. (2007), Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Fathers in Sweden, in: *Gender & Society*, Jg. 21, H. 1, S. 52–79.
- Haas, L. u. Hwang, C. (2008), The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden, in: *Community, Work & Family*, Jg. 11, H. 1, S. 85–104.
- Haas, L. u. Hwang, P. (1995), Company Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden, in: *Family Relations*, Jg. 44, H. 1, S. 28–36.
- Haas, L., Allard, K. and Hwang, P. (2002), "The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden", *Community, Work & Family*, Vol. 5 No. 3, pp. 319–342.
- Haataja, A. (2009), Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries, Helsinki.
- Hausegger, R.; Schrems, J.; Strobl, M. (2003), *Väterkarenz: Ergebnisse einer Recherche zu diesem Thema auf Basis der vorhandenen Literatur und Daten*, Wien.
- Hearn, J. (1999), "A crisis in masculinity, or new agendas for men?", in Walby, S. (Ed.), *New agendas for women*, Macmillan, Basingstoke, pp. 148–168.
- Hoff, E.-H., Grote, St., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). „Work-Life-Balance“. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (4), 196-207
- Hofinger, C. u. Enzenhofer, E. (2006), Mehr Beruf, weniger Familie?: Zur Lage der berufstätigen Väter in Österreich, in: Werneck, H.; Beham, M.; Palz, D. (Hg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf*, Giessen, S. 68–79.
- Holter, O.G. (2007), "Men's Work and Family Reconciliation in Europe", *Men and Masculinities*, Vol. 9 No. 4, pp. 425–456.
- Holzinger, F. (2009), Männer mit nicht traditionellen Karriereverläufen: Zwischen Betreuer und Versorger, in: Bundesministerium für Verkehr, I., *FEMtech Gender Booklet 2008: Außeruniversitäre Forschung*, Wien, S. 6–14.
- Holzinger, F., Reidl, S. u. Schiffbänker, H. (2014), Vater werden ist nicht schwer, Vater sein hingegen sehr ...?: Unterschiedliche Motive, Erfahrungen und Vereinbarkeitspraktiken von Vätern in Karenz, POLICIES Working Paper 76/2014, JOANNEUM RESEARCH, Wien, http://www.joanneum.at/uploads/media/WP_75_Vaeterkarenz_und_Karriere.pdf
- Kanter R. M. (1993, im Orig. 1977), *Men and women of the corporation*, New York
- Kapella, O. et al. (2011), Vereinbarkeit aus Sicht von Vätern mit einem unter 3-jährigen Kind in Österreich, in: Kapella, O. u. Rille-Pfeiffer, C. (Hg.), *Papa geht arbeiten: Vereinbarkeit aus Sicht von Männern*, Opladen, Farmington Hills, Mich, S. 83–274.
- Kapella, O. u. Rille-Pfeiffer, C. (2007a), Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb: Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau, Wien (Österreichisches Institut für Familienforschung <Wien>: Working paper, Bd. 66).
- Kapella, O. u. Rille-Pfeiffer, C. (2007b), *Kinderbetreuungsgeld: Evaluierung der familienpolitischen Maßnahme*, Innsbruck.
- Kreimer, M. (1999), *Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus*. Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Bd./Vol. 2430, Frankfurt/M.: Peter Lang
- Kunze, A. (2002), *The Timing of Careers and Human Capital Depreciation*, Bonn.
- Kvande, E. (2012), "Control in post-bureaucratic organizations. consequences for fathering practices", in Oechsle, M., Müller, U. and Hess, S. (Eds.), *Fatherhood in Late Modernity: Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*, Budrich, Barbara, Leverkusen, pp. 233–248.
- Lehner, E.; Matkovits, S.; Heger, N. (2010), *Elternorientierte Personalpolitik mit Focus auf Väter in Niederösterreich: Projektergebnisse*, St. Pölten.

- Mairhuber, I., Papouschek, U. and Sardadvar, K. (2010), Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien: Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit, Langfassung, FORBA Forschungsbericht, Wien.
- Naz, G. (2010), Usage of parental leave by fathers in Norway, in: *The International Journal of Sociology and Social Policy*, Jg. 30, H. 5/6, S. 313.
- Nepomnyaschy, L. u. Waldfogel, J. (2007), PATERNITY leave and fathers' involvement with their young children, in: *Community, Work & Family*, Jg. 10, H. 4, S. 427–453.
- O'Brien, M.; Brandth, B.; Kvande, E. (2007), FATHERS, WORK AND FAMILY LIFE, in: *Community, Work & Family*, Jg. 10, H. 4, S. 375–386.
- Oechsle, M., Müller, U. and Hess, S. (Eds.) (2012), *Fatherhood in Late Modernity: Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*, Budrich, Barbara, Leverkusen.
- Palz, D. (2006), Vaterschaft und Wirtschaft, in: Werneck, H.; Beham, M.; Palz, D. (Hg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf*, Giessen, S. 126–142.
- Pfahl, S. and Reuyß, S. (2009), *Das neue Elterngeld: Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, eine explorative Studie*, Düsseldorf.
- Raml, R.; Dawid, E.; Feistritzer, G. (2011), 2. Österreichischer Männerbericht, Wien.
- Rege, M. u. Solli, I. (2010), *The Impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement*, Munich.
- Reich, N. (2010), *Who Cares?: Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany*, Hamburg.
- Reidl, S., Schiffbänker, H. (2013), *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger. Studie im Auftrag von Sparkling Science*, Wien.
- Reidl, S.; Schaffer, N. (2009), *Werden was möglich ist...: Berufsorientierung als Mittel gegen geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation?* In: Woitech, Birgit et al. (Hg.) (2009): *Ein anderer Blickwinkel: Erfahrungen aus der angewandten Genderforschung. Schriftenreihe des Instituts für Technologie- und Regionalpolitik der Joanneum Research*. Wien, Graz.
- Riesenfelder, A. et al. (2006), *Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes: Forschungsbericht*, Wien.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D. and Rogero-García, J. (2013), "Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves. Why Spanish Fathers Take Time Off from Work", *Gender, Work & Organization*, Vol. 20 No. 6, pp. 678–691
- Scambor, E. (2007), *Gender Analysen in Organisationen - – Fokus aktive Vaterschaft*, Graz.
- Scambor, E. u. Neumayer, A. (2006), *Männer in Karenz: Eine exemplarische Darstellung qualitativer Analyseergebnisse*, Graz.
- Scambor, E. u. Scambor, C. (2006), *Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit*, in: Werneck, H.; Beham, M.; Palz, D. (Hg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf*, Giessen, S. 167–181.
- Schiffbänker, H., Holzinger, F. (2008), *Kreativwirtschaft. Architektur als Teil der Kreativwirtschaft; Beschäftigung- und Lebenssituation*. In: *Berufsfeld Architektur 1.0 Bestandsaufnahme und Zeitdiagnose*, Oliver Schürer&Helmut Gollner (Hrsg.), Wien-Berlin, S. 8-17
- Schiffbänker, H. and Kreimer, M. (2005), *Informal family-based care work in the Austrian care arrangement*, in: Pfau-Effinger, Birgit; Geissler Birgit (Hsg): *Care and Social Integration in European Societies*, Policy Press, Bristol.
- Schmidt, E.-M. u. Tazi-Preve, M. (2011), *Väter und Väterforschung: Ein Literaturüberblick*, in: Kapella, O. u. Rille-Pfeiffer, C. (Hg.), *Papa geht arbeiten: Vereinbarkeit aus Sicht von Männern*, Opladen, Farmington Hills, Mich, S. 11–46.
- Tanaka, S. u. Waldfogel, J. (2007), *Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies*, in: *Community, Work & Family*, Jg. 10, H. 4, S. 409–426.
- Tazi-Preve, M. (2004), *Vaterschaft im Wandel?: Eine Bestandsaufnahme von Verhalten und Einstellung von Vätern*, in: Cizek, B. (Hg.), *Familienforschung in Österreich: Markierungen, Ergebnisse, Perspektiven*, Wien, S. 109–130.

- Tazi-Preve, M. (2006), Vaterschaft heute: Zentrale Ergebnisse auf Basis des Population Policy Survey, in: Werneck, H.; Beham, M.; Palz, D. (Hg.), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf*, Giessen, S. 230–244.
- Tazi-Preve, M. (2009), Politik zu Vaterschaft, in: *SWS-Rundschau*, Jg. 49, H. 4, S. 491–511.
- Tölke, A. (Hg.) (2005), *Männer - - das "vernachlässigte" Geschlecht in der Familienforschung*, Wiesbaden.
- Werneck, H., Beham, M. u. Palz, D. (Hg.) (2006), *Aktive Vaterschaft: Männer zwischen Familie und Beruf*, Giessen.
- Whitehouse, G.; Diamond, C.; Baird, M. (2007), Fathers' use of leave in Australia, in: *Community, Work & Family*, Jg. 10, H. 4, S. 387–407.
- Xie Y. and Shauman K. (2003): *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, Cambridge
- Zulehner, P. u. Slama, A. (1994), *Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann?: Wie Österreichs Männer sich selbst sehen und wie die Frauen sie einschätzen ; eine empirische Studie im Auftrag der Republik Österreich, vertreten durch das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Wien.*
- Zulehner, P. u. Volz, R. (1998), *Männer im Aufbruch: Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen : ein Forschungsbericht, Ostfildern.*

7 Anhang

Gestaltung Untersuchungsgruppe/Sample

Für die Konstruktion des Samples waren folgende Kriterien handlungsleitend:

- **Zeitpunkt der Karenz:** Der Großteil der Väter sollte zwischen 2002 und 2011 in Karenz gegangen sein, denn: Väter, die später in Karenz gegangen sind, können nur sehr begrenzt über die Auswirkungen der Karenz auf ihre Karriere berichten, sie können eher nur den Wiedereinstieg beurteilen. Väter, die vor 2002 in Karenz gegangen sind, taten dies unter anderen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen (Karenzgeld statt Kinderbetreuungsgeld). Außerdem liegt die Karenz so weit zurück, dass sie sich an Details eventuell nicht mehr erinnern.
- **Karenzdauer:** Diese sollte zwischen den Vätern unbedingt stark variieren. Auf Basis der Auswertung der Hauptverbandsdaten der Sozialversicherungsträger wurden vier Zeiträume definiert und als Idealfall eine Normalverteilung der Väter über die Zeiträume angenommen – am größten sollte die Gruppe jener Väter sein, die zwischen 3-5 Monaten in Karenz war, weil die durchschnittliche Karenzdauer eines akademisch gebildeten Vaters in Österreich zwischen 2002 und 2011 bei 4-5 Monaten lag. Wichtig war aber auch, im Sample sehr kurze und sehr lange Karenzen abzubilden, da die Vermutung naheliegt, dass sich einerseits diese Väter hinsichtlich Motivation für eine Karenz sehr unterscheiden, andererseits die Auswirkungen auf die Karriere sehr unterschiedlich sind.
- **Arbeitsplatzwechsel nach der Karenz:** Da ein Fokus der Studie auf den Auswirkungen der Väterkarenz auf die Karrieren von Männer liegt, sollen unterschiedliche Entwicklungen abgebildet sein. So soll die eine Hälfte der Interviewpartner nach der Karenz wieder in ihren alten Arbeitsplatz zurückgekehrt sein, die andere Hälfte sollte nach der Karenz den Arbeitsplatz gewechselt haben, um über beide Verläufe fundierte Aussagen treffen zu können.
- **Branche:** Die Interviewpartner sollten vor der Karenz sowohl in frauendominierten, in integrierten gemischten Berufen und in männerdominierten Branchen gearbeitet haben. Aus jeder dieser drei Gruppen sollten mindestens vier Interviewpartner kommen. Wichtig war dieses Kriterium vor allem, da aus der Literaturanalyse ersichtlich ist, dass Väter vor allem in frauendominierten Branchen in Karenz gehen, weil sie dort weniger Widerstände befürchten zu befürchten haben.

Frauendominiert ist in unserer Definition eine Branche ab einem Frauenanteil von 55 %, männerdominiert ist eine Branche ab einem Frauenanteil unter 35 % – dabei folgten wir der von Reidl und Schaffer (2009) neu adaptierten Einteilung von Frauen- und Männerberufen nach Kreimer (1999). In diesem Konzept bewegen sich integrierte gemischte Berufe zwischen 30-50 % Frauenanteil, da 1991 der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen auf diesem Niveau lag. Bis 2006 hat sich der Frauenanteil auf 45 % der Beschäftigten erhöht (und liegt auch 2012 bei 45,5 % aller unselbständig Beschäftigten). Wir übernehmen daher auch für diese Studie das von Reidl und Schaffer adaptierte Konzept und definieren integrierte gemischte Berufe/Branchen als Branchen mit einem Frauenanteil zwischen 35-55 %.

- **Bundesland:** 40 % der Interviewpartner sollten aus anderen Bundesländern als Wien kommen um eine gewisse regionale Streuung gewährleisten zu können.

Insgesamt führen diese Überlegungen zu folgender idealtypischen Verteilung des Samples:

Tabelle 2: Sample der Interviewpartner

Zeitpunkt Karenz	vor 2002 3	2002-2011 9	bis 2. Hälfte 2012 3	
Karenzdauer	bis 2 Monate 3	mehr bis 5 Monate 5	6 bis unter 12 Monate 4	mehr als 12 Monate 3
Wechsel	ja 8	nein 7		
Branche	frauendominiert 5	integriert gemischt 5	männerdominiert 5	
Bundesland	Wien 9	heterogen 6		

Zielgruppe: Auf Akademiker eingegrenzt, weil dieses Forschungsprojekt einen Fokus auf Akademiker legt, um Bildung als erklärende Variable für die Entscheidung für Väterkarenz konstant zu halten.

Daher mussten wir sicherstellen, dass alle Interviewpartner entweder einen akademischen Grad erworben oder zumindest ein Studium begonnen haben und sich vor der Karenz in einem Akademiker-ähnlichen Anstellungsverhältnis befanden. Zudem war es aufgrund des Studiendesigns notwendig, auf unselbständig Beschäftigte zu fokussieren, da wir auch die Arbeitgeber- und KollegInnen-Sicht zu Väterkarenz im Projekt behandeln wollten.

Um all dies vorab abzufragen, starteten wir eine Onlinebefragung mit 12 Fragen. Diese verbreiteten wir mittels Schneeballsystem über berufliche und private Kanäle und baten um Weiterleitung. Väter mit Väterkarenzerfahrung, die sich zu einem einstündigen Interview bereit erklärten wurden gebeten, sich per Onlinebefragung zur Verfügung zu stellen. Der Aufruf wurde zwei Monate lang beworben.

Schlussendlich haben sich 157 Väter in der Onlinebefragung eingetragen, 137 davon gaben eine gültige Mailadresse an, um sie für einen Interviewtermin kontaktieren zu können. 35 Personen mussten ausgeschlossen werden, weil sie entweder keine Akademiker waren, vor der Karenz selbständig waren oder erst in den letzten Monaten aus der Karenz zurückgekehrt waren.

Aus den verbleibenden 102 Personen wurden 17 Interviewpartner ausgewählt, wie sie in Tabelle 2 abgebildet sind.

POLICIES Working Paper Series

The Working Paper Series seeks to disseminate the results of research conducted within the Centre for Economic and Innovation Research (POLICIES) of Joanneum Research to the broad academic community and other interested parties. Since much of the research is ongoing, the authors welcome comments from readers.

Electronic copies of the Working Paper Series can be found at: <http://www.joanneum.at/policies>.

For further questions, please contact policies@joanneum.at.

© 2014, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH – All rights reserved.

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
Leonhardstraße 59
8010 Graz
Tel. +43 316 876-0
Fax +43 316 876-1181
pr@joanneum.at
www.joanneum.at