

Männer in Karenz

Eine exemplarische Darstellung qualitativer Analyseergebnisse

Elli Scambor & Andreas Neumayer
 Forschungsbüro der Männerberatung Graz

Graz, November 2006

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



karenz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination



Programm Management GmbH



Operative PartnerInnen



Strategische PartnerInnen



Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation	3
Karenzregelung und Regelung zum Kinderbetreuungsgeld	3
Die Rolle der Betriebe	4
2. Die Studie	4
3. Die Ergebnisse	6
3.1. Kurzbeschreibung der Interviewpartner	6
3.2. Motive, Zugang zur Karenz.....	8
3.3. Arrangement mit der Partnerin	11
Teilungsmodelle: „male breadwinner – dual breadwinner – dual career“	13
3.4. Betrieblicher Kontext	15
Karenzväter in ihrem beruflichen Umfeld.....	15
Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen / Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16
Exkurs Universität	18
3.5. Karenz und Karriere	21
3.6. Unterschiede zu anderen Männern.....	23
Resümee: Aktive Vaterschaft als „anderer“ Männlichkeitsentwurf innerhalb gesellschaftlicher Dynamiken	25
4. Falldarstellungen.....	26
5. Schluss.....	28
Literaturverzeichnis	31

1. Ausgangssituation

Männer in Karenz – dabei handelt es sich offenbar noch immer um ein außerordentliches gesellschaftliches Phänomen, das auf europäischer Ebene im Rahmen von Best-Practice-Research detaillierten Analysen unterzogen wird - und das, obwohl sich alternative Konzepte zur hegemonialen Männlichkeit¹ entwickeln und etablieren.² Wir wissen, dass auf der Ebene der individuellen Wünsche von Männern neue Entwicklungen im Gange sind, die in Richtung *aktive Vaterrolle* weisen.³ Auf der Datenebene treten Karenzväter allerdings kaum in Erscheinung. Zu Beginn des Jahres 2006 betrug der Anteil männlicher Kindergeldbezieher in Österreich 3,25% (Hauptverbandsdaten).

Karenzregelung und Regelung zum Kinderbetreuungsgeld

Die Umsetzung des Wunsches, einige Zeit aus der Erwerbsarbeit auszusteigen und Zeit mit dem Kind zu verbringen, ist an konkrete Bedingungen geknüpft, die den individuellen Wünschen wohl zum Teil im Wege stehen. Die ökonomische Absicherung temporärer Erwerbslosigkeit bzw. reduzierter Erwerbsarbeit muss gewährleistet sein, was bedeutet, dass sozialpolitische Strukturen und entsprechende wohlfahrtsstaatliche Leistungen darauf abzielen müssen, ökonomische Unabhängigkeit in Zeiten der Karenzierung zu ermöglichen. In der faktischen Ausgestaltung der Karenzregelung liegt wahrscheinlich eines der größten Hindernisse für die Väterkarenz in Österreich. Ein kurzer Blick auf diese wohlfahrtsstaatliche Leistung hilft uns zu verstehen, wieso sich der Anteil von Männern in Karenz auf einem niedrigen Niveau einpendelt.

Bei dem im Jahr 2002 in Österreich eingeführten Kinderbetreuungsgeld handelt es sich um eine fixe Geldleistung (436 Euro monatlich), gekennzeichnet durch lange Bezugsdauer (bis zum dritten Lebensjahr des Kindes, sechs Monate sind für den/die PartnerIn quotiert) und geringe Flexibilität in der Inanspruchnahme (zweimaliger Wechsel der Inanspruchnahme).⁴ Diese Regelung fußt auf einem Arbeitsteilungsmodell, in welchem Männern die Ernährerrolle zukommt; die Partnerin übernimmt in diesem Modell die Rolle der „doppelt vergesellschafteten“⁵ Reproduktionsarbeiterin und Zuverdienerin am Erwerbsarbeitsmarkt. Die derzeitige Karenzregelung und Regelung zum Kinderbetreuungsgeld unterstützt eine Zementierung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, verhindert die männliche Partizipation in der Betreuungsarbeit und führt zu langen Berufsunterbrechungen bei Frauen. Ein geringes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder unterstützt diesen Trend.⁶

Im Vergleich dazu zielen entsprechende wohlfahrtsstaatliche Regelungen in skandinavischen Ländern auf die Umverteilung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern.⁷ Die Umverteilungswirkung sozialstaatlicher Regelungen

¹ Connell, Robert W. (1999).

² Holter, Øystein Gullvåg (2003).

³ www.caringmasculinities.org

⁴ Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng, Stephan (Hrsg.) (2005).

⁵ Scambor, Elli / Fasshauer, Markus (2006).

⁶ Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli (2001).

⁷ Fuchs, Michael (2005).

⁷ Sainsbury, Diane (2001).

stellt nach Esping-Andersen⁸ ein wesentliches Kriterium für Differenzierung liberaler, konservativer (z.B. Österreich) und sozialdemokratischer Staaten (z.B. Schweden) dar. Schwedische Väter werden im Zuge der Sozial- und Familienpolitik darin unterstützt, eine aktive Betreuungsrolle zu übernehmen. Frauen und Männer haben einen gemeinsamen Anspruch auf eine 13-monatige Karenzierung mit 80 %iger Lohnkompensation. Hinzu kommt, dass zehn Tage Vaterschaftsurlaub („Pappadagar“) und zwei Papamomente („Daddy’s Month“) ausschließlich für Väter reserviert sind. Die Maßnahmen sind erfolgreich, der Anreiz für aktive Vaterschaft in Schweden zeigt sich in konkreten Zahlen: 73 % aller Väter haben im Jahr 2000 die „Pappadagar“ in Anspruch genommen, 42 % aller Väter haben im Jahr 2002 knapp ein Fünftel aller Karenztage für sich in Anspruch genommen.⁹

Die Rolle der Betriebe

Betriebliche Strukturen haben maßgeblichen Einfluss auf eine faire und partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit. Erwartungen an männliche und weibliche MitarbeiterInnen können sehr oft mit gesellschaftlichen Veränderungsprozessen nicht mithalten. Dies lässt sich am Beispiel der aktiver Vaterschaft veranschaulichen. Männer, die Betreuungsaufgaben übernehmen, repräsentieren eine *neue Männlichkeit*: Es handelt sich dabei um ein auf die Partnerschaft, auf Kinder oder andere nahe Personen bezogenes Geschlecht („relationales Geschlecht“¹⁰). Der betreuende Vater steht mit seinen Wünschen und Erwartungen häufig traditionellen geschlechterstereotypen Erwartungen in Organisationen gegenüber (Vollerwerbstätigkeit, ständige Verfügbarkeit und Flexibilität).

2. Die Studie

Die vorliegenden Ergebnisse einer qualitativen Erhebung mit Männern in Karenzsituationen wurden im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft *karenz und karriere. unternehmen aktive karenz für männer und frauen*¹¹ generiert. Die qualitativen Interviews sind zum Teil eingebunden in eine umfassende Gender Analyse in ausgewählten Unternehmen (mit dem Fokus: Väterkarenz).

Die Entwicklungspartnerschaft *karenz und karriere* beschäftigt sich mit der Frage, wie die Verknüpfung von Karenz und Karriere für Frauen, Männer und Unternehmen verwirklicht werden kann. Das Aufzeigen betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten, die die Übernahme aktiver Elternschaft (Vaterschaft und Mutterschaft) ohne Karriereknick ermöglichen, ist eines der Ziele von Karenz und Karriere. Die Stärkung der Rolle betreuender Väter in betrieblichen Strukturen soll die Umverteilung von Produktions- und Reproduktionsbereich zwischen den Geschlechtern beeinflussen und damit eine der notwendigen Veränderungen im Gleichstellungsprozess in Gang setzen. Konkrete Maßnahmen dazu finden im Rahmen dieser Entwicklungspartnerschaft in Gestalt von Informationskampagnen zum Thema *Väterkarenz in Unternehmen* statt. Basis dieser Kampagnen sind Analyseergebnisse aus Erhebungen in ausgewählten Unternehmen. Im Rahmen von Gender Analysen in drei ausgewählten Unternehmen wurde auf die Identifikation gleichstellungsfördernder und -hemmender Bedingungen fokussiert.

⁸ Esping-Andersen, Gøsta (1990).

⁹ Eriksson, Rickard (2005).

¹⁰ Holter, Øystein G. / Riesenfeld Vera / Scambor, Elli (2005).

¹¹ www.karenzundkarriere.at

ExpertInneninterviews, MitarbeiterInnenbefragungen, personalstatistischen Daten und Interviews mit Männern mit Karenzerfahrungen bildeten die Datenbasis der Analyse von progressiven Trends zur Gestaltung aktiver Vaterschaft auf betrieblicher Ebene und von unterstützenden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und aktiver Vaterrolle.

Grundlage des vorliegenden Berichts ist eine Auswahl an Interviews, die im Zuge der Unternehmensanalysen mit Männern mit Karenzerfahrung durchgeführt wurden. In Abstimmung mit dem Kinderbüro an der Universität wurde aufgrund bereits vorhandener Studien an der Universität im Vorfeld auf eine Gender Analyse in dieser Organisation verzichtet. Die Gelegenheit, Interviews mit Männern mit Karenzerfahrung durchzuführen, wurde allerdings genutzt. Bei den im Rahmen dieses Berichts ausgewerteten Interviews handelt es sich um vier Interviews mit Karenzvätern an der Universität und um zwei Interviews mit Karenzvätern, die in zwei der ausgewählten Unternehmen durchgeführt wurden (Erhebungszeitraum Januar /Februar 2006).

Die inhaltliche Ausrichtung der Analyse konkreter Fallbeispiele konzentrierte sich auf den Zugang zur Karenz - insbesondere auf unterstützende und hemmende Faktoren, sowie auf die Möglichkeiten der Verknüpfung von Karenz und Karriere. Diesbezügliche Fragestellungen lauteten:

- Welche Bedingungen fördern bzw. hemmen den Zugang von Männern zu Betreuungsaufgaben?
- Lassen sich berufliche Karrierepläne und Väterkarenz miteinander vereinbaren?

3. Die Ergebnisse

3.1. Kurzbeschreibung der Interviewpartner

Anton

Alter:	46 Jahre
Betrieb:	Bank A
Kinder:	Zwei Kinder, 9 Jahre und 13 Jahre alt
Karenzmotive:	Kinder gemeinsam erziehen als persönliches Bedürfnis und gesellschaftlich sinnvoller Weg
Karenzmodell:	Bei beiden Kindern das zweite Jahr in Karenz (15 Monate bzw. ein Jahr), danach ein Jahr teilzeitbeschäftigt mit 30 Stunden
Karriereentwicklung:	Kein Karriereknick, allerdings zur Karenzzeit in einem betrieblichen Umfeld ohne formale Aufstiegsmöglichkeiten
Typische Aussage:	<i>„Es ist mir kein innerer Wunsch, mehr zu arbeiten, also just mehr zu arbeiten, um mehr zu verdienen oder mich wichtiger zu fühlen. Es passt mehr oder weniger. Ich habe schon eine gewisse Freizeitorientierung auch.“</i>

Bernd

Alter:	37 Jahre
Betrieb:	Bank B
Kinder:	Ein Kind, 4 Jahre alt
Karenzmotive:	Ungeplant, aufgrund längerer Erkrankung der Partnerin
Karenzmodell:	Neun Monate Karenz (inkl. Betreuung der Partnerin), sonst Vollzeit.
Karriereentwicklung:	Karriereknick: bei der Rückkehr in den Betrieb auf einem gering qualifizierten Arbeitsplatz, nach Intervention Versetzung, allerdings auf einen Arbeitsplatz mit geringerer Bedeutung als vor der Karenzzeit
Typische Aussage:	<i>„Wenn (ein)er den Bezug zum Kind und zur Partnerin will, das wichtiger ist, dann würde ich ihm dramatisch zureden (Anm.: zur Karenz). Wenn er glaubt, dass Geld und Karriere das Wichtigste ist, dann ist es keine gute Idee. Irgendwo müssen Abstriche gemacht werden. Beim Versuch, beides zu machen, bleibt man auf der Strecke.“</i>

Clemens

Alter:	52 Jahre
Betrieb:	Universität
Kinder:	Zwei Kinder; 1 Jahr und 5 Jahre alt
Karenzmotive:	Aktiv Zeit mit der Tochter verbringen und Betreuung übernehmen als persönliche Herausforderung.
Karenzmodell:	Stundenreduktion auf 50 % für ein halbes Jahr beim ersten Kind, neuerliche Stundenreduktion auf 80 % geplant. Sonst Vollzeit.

Persönliche Karriere: Kein Karrierevorteil (Beamtenstatus und berufliche Ziele erreicht)

Typische Aussage: *„Ich hab’ die Erfahrung gemacht, dass es von Vorgesetzten sehr eigenartig betrachtet wird, wenn man sagt: ‚Ich sehe neben meinem Job auch noch andere Dinge im Leben. Sei es jetzt Privat, Kultur, Theater.‘ Man hört immer: ‚Ein Forscher sollte 70 Wochenstunden mindestens forschen, Tag und Nacht daran denken.“*

Dorian

Alter: 43 Jahre

Betrieb: Universität

Kinder: Zwei Kinder, 3 und 6 Jahre alt

Karenzmotive: Chance, eine gute Beziehung zum Kind aufzubauen, aus dem beruflichen Stress auszusteigen und die Habilitation zu schreiben

Karenzmodell: Beim ersten Kind ein halbes Jahr in Karenz, während die Partnerin halbtags beschäftigt ist. Karenzzeit des zweiten Kindes wird durch die Partnerin abgedeckt. Sonst Vollzeit.

Persönliche Karriere: Kein Karriereeinbruch; allerdings wird die fehlende Anbindung in internationale Forschungszusammenhänge während der halbjährigen Karenzzeit als großer Nachteil empfunden.

Typische Aussage: *„Es war immer, sozusagen mein Hauptziel, sozusagen, so einen Job zu haben und in der Wissenschaft tätig zu sein. Es war immer meine erste Priorität. Und Familie war nie Priorität. Also von mir aus hätte es auch nicht Kinder geben müssen. Aber man kommt dann halt doch hinein und wenn’s da ist, nimmt man’s auch an. Ich bin auch froh, dass es jetzt so ist. Machen mir auch Freude meine Kinder. Aber das ändert sozusagen nichts an der Vereinbarkeitsproblematik, oder es verschärft sogar die Problematik.“*

Edgar

Alter: 49 Jahre

Betrieb: Universität

Kinder: Ein Kind, 13 Jahre alt

Karenzmotive: Unterstützung der beruflichen Karriere der Frau und mit dem Kind Zeit zu verbringen

Karenzmodell: Gleich wie die Partnerin ein halbes Jahr Karenz, danach gemeinsam mit der Partnerin ein halbes Jahr Teilzeit. Sonst Vollzeit.

Karriereentwicklung: Berufliche Rücknahme aufgrund der Karriere der Partnerin und längerfristig starke Übernahme der Reproduktionsarbeit.

Typische Aussage: *„Ich hab da ein bissl zurückgesteckt. Ich hab’ halt gesagt: ‚Jetzt mach’ ich halt weniger‘. Weil das bei meiner Frau, es ist halt jetzt, in so einer Position, wo’s nicht gut ist, wenn sie immer jemanden anderen schickt. Und ich tu’s mir halt leicht, wie gesagt, weil ich habe eine permanente Stelle. Es ist jetzt nicht*

so, dass ich nichts arbeite, aber ich muss jetzt nicht sagen, wenn ich dort nicht hinfahre kriege ich Schwierigkeiten oder so.“

Fritz

Alter:	37 Jahre
Betrieb:	Universität
Kinder:	Ein Kind, 8 Jahre alt
Karenzmotive:	Aktive Vaterrolle einnehmen, das Kind in allen Lebenslagen kennen lernen, Unterstützung des Wiedereinstiegs der Partnerin
Karenzmodell:	Ein halbes Jahr Karenz (nach 2,5 Jahren Karenz der Partnerin), danach gemeinsam mit der Partnerin für zwei Jahre 50 % Anstellung, derzeit 90 %
Karriereentwicklung:	Kein Karriereknick, nach Karenz bzw. in der Teilzeit am selben Arbeitsplatz, allerdings keine Aufstiegsmöglichkeiten
Typische Aussage:	<i>„Man muss sich ja nicht verabschieden von seiner Karriere oder von seiner Tätigkeit, wenn man ein bissl reduziert oder eben auch Zeit hat, neue Ideen rein zu bringen.“</i>

3.2. Motive, Zugang zur Karenz

„Ich halte es grundsätzlich sinnvoll gemeinsam Kinder zu erziehen und hatte auch das persönliche Bedürfnis. Andererseits finde ich es einen gesellschaftlich sinnvollen Weg, sich die Arbeit so einzuteilen, dass man gemeinsam die Kinder betreuen kann... Ich selber kann mich jetzt aber nicht erinnern, dass ich im Freundes- oder Bekanntenkreis jemanden gekannt habe.“ Anton

„Von mir aus wäre ich nicht in Karenz gegangen. Aus den üblichen Gründen. Meine Frau ist Lehrerin, das macht finanziell schon einen Unterschied. Und es war einfach nicht das, so was man aus dem Umfeld gehört hat. Wir hätten das Normale gelebt: Frau ist in Karenz für zwei Jahre, dann wär' sie wieder arbeiten gegangen. So hätten wir das gemacht. Da weder mein Vater noch sonst Bekannte das gemacht haben, hab' ich an diese Variante nicht gedacht.“ Bernd

Wie die beiden Textpassagen zeigen, lässt sich innerhalb der interviewten Männer eine große Bandbreite von Motiven für die Übernahme der Betreuungssituation erkennen. Diese haben ihren Hintergrund vor allem in persönlichen Einstellungen und Werthaltungen. Neben diesen persönlichen Faktoren treten aber auch situative Faktoren zu Tage, die die Entscheidung von Männern beeinflussen, in Karenz zu gehen. Für einen systematischen Vergleich lassen sich entsprechend dem Modell von Scambor, Scambor und Voitle¹² beim Eintritt in die Betreuungssituation zwei Dimensionen unterscheiden:

- „*Persönliche Bereitschaft*“, sich in eine Betreuungssituation zu begeben
- „*Geplantheit des Zugangs*“ zur Betreuungssituation

¹² Scambor, Christian / Scambor, Elli / Voitle, Joachim (2003).

Die Ebene der *persönlichen Bereitschaft* umfasst die individuelle Neigung zur Übernahme der Betreuungssituation. Sie lässt sich anhand folgender Parameter differenzieren:

- Kritische Einstellung zu herkömmlichen Männlichkeitsentwürfen
- *Breadwinner-Elemente* im Selbstkonzept
- „Ich wollte schon immer“- Aussagen
- Einstellungen und Werthaltungen, die im Einklang mit *Betreuung* stehen
- Fähigkeiten für die Betreuungs- und Haushaltsarbeit

Auf Ebene der *Geplantheit* lassen sich die Männer anhand des Planungsgrads differenzieren. Dazu zählen z.B.:

- Aushandeln der Verteilung von bezahlter/ unbezahlter Arbeit mit der Partnerin
- Informationsbeschaffung über staatliche Regelungen
- Zeitraum der Informationsbeschaffung vor dem Eintritt in die Betreuungssituation

In der Kombination dieser beiden Dimensionen lassen sich die beiden Eckpunkte aktive/ passive Vaterschaft beschreiben.

Anton ist eher dem Typ der *aktiven Vaterschaft* zuzurechnen: Neben dem persönlichen Bedürfnis, in Karenz zu gehen, haben für ihn auch allgemeine gesellschaftliche Überlegungen Bedeutung. Dahinter steht ein alternatives Selbstkonzept: „... dass es mir schon auch ein Bedürfnis ist, Rollenbilder zu hinterfragen oder nicht so hinzunehmen wie sie sind.“ Die Bewältigung der Haushaltsarbeit spielt für ihn aufgrund vorhandener diesbezüglicher Fähigkeiten keine Rolle. Die Karenzzeit bei beiden Kindern mit der Partnerin zu teilen kann zudem als Indikator für ein hohes Ausmaß an Geplantheit gedeutet werden.

Bernd hingegen ist eher dem Typ der *passiven Vaterschaft* zuzurechnen: Bei Bernd treten keine Hinweise auf eine persönliche Bereitschaft für die Karenz zu Tage, es gibt keine Vorbildväter im Umfeld, Karenz war an sich keine Thema. Bernd verkörpert zudem ein traditionelles Familienernährer-Selbstkonzept, das unter anderem mit dem Einkommensunterschied zwischen ihm und seiner Frau begründet wird. Bernd und seine Partnerin „... hätten das Normale gelebt“. Aufgrund einer Krisensituation, der Erkrankung seiner Partnerin, übernimmt Bernd völlig ungeplant die Betreuung seiner Tochter.

Bei **Clemens** ist hingegen eine hohe Bereitschaft zu erkennen, die aus persönlichen Erfahrungen resultiert. „Und ich wollte eigentlich aktiv mit meiner Tochter Zeit verbringen. Aus einer persönlichen Geschichte heraus. Ich hatte einen Vater, der war Jurist, Richter, und den habe ich sehr wenig erlebt. Und deswegen wollte ich aktiv gegensteuern auf die andere Seite. Weil ich ihn immer so vermisst habe. In manchen Phasen meiner Kindheit hätte ich gern mehr gehabt von meinem Vater zeitlich. Das andere war vielleicht auch, dass ich eben erlebt habe, wie unsere Tochter damals in den ersten beiden Jahren ganz extrem mutterfixiert war, auch vom Stillen her, ganz klar, und ich zu ihr überhaupt keine Beziehung aufbauen konnte.“ Die Bereitschaft wird dadurch verstärkt, dass seine Frau in der Phase des Wiedereinstiegs keine Möglichkeit zur Teilzeit hat und dass sich Clemens in einer Phase der beruflichen Stagnation befindet: „Auch vielleicht weil damals mein Berufsleben in Routine erstarrt war, ein bisschen.“

Ähnlich gestaltet sich die Eintrittssituation von **Dorian**: Er übernimmt die Betreuungssituation zum Beziehungsaufbau mit seiner Tochter, daneben spielen aber auch berufliche Gründe eine wichtige Rolle: „Die Chance zu ergreifen, einfach eine gute Beziehung zum Kind aufzubauen. Das war das eine Motiv. Das zweite war auch, sagen wir einmal, auszusteigen,

sozusagen aus dem Berufsstress für eine Zeitlang. Oder zumindest, das war eigentlich nicht das Hauptmotiv, es hat sich dann herausgestellt, dass es sozusagen ein wichtiger Schritt war. Aber eigentlich war das Motiv so, mehr Zeit zu bekommen und eventuell daneben her die Habil zu schreiben.“

Die Bereitschaft zur Übernahme von Betreuungsarbeit steht bei Dorian eng in Zusammenhang mit dem beruflichen Weiterkommen und spiegelt damit eher ein traditionelles Rollenkonzept wieder. Das Ziel, in der Karenz Zeit für sein Kind zu haben und auch an der Habilitation zu arbeiten, kann zudem als ambivalente Ausgangssituation beschrieben werden und deutet auf Ebene der Geplantheit auf eine nicht umfassende Vorbereitung auf die Betreuungssituation hin.

Die zentrale Motivation für **Edgar** in Karenz zu gehen (und die Betreuungsarbeit für sein Kind auch längerfristiger zu übernehmen) ist die Unterstützung der beruflichen Karriere seiner Frau: *„Es war schon so, dass es einerseits hier relativ leicht möglich war, sagen wir so, und andererseits weil es für meine Frau sozusagen wichtig war, dass sie nicht ein ganzes Jahr lang sozusagen aus dem Beruf draußen ist. Das war sozusagen die Kombination von Möglichkeiten hier und Notwendigkeiten auf ihrer Seite.“*

Für Edgar lässt sich hier ein hoher Grad an Bereitschaft für die Übernahme der Betreuungsarbeit feststellen, die aufgrund der Karriereentwicklung der Partnerin über die Karenzzeit hinaus weiterbesteht. Die Karenzzeit selbst dürfte gut geplant gewesen sein, dafür spricht auch die Unterstützung der Betreuungsarbeit durch eine „Kinderfrau“.

Dem Modell einer sehr ausgeprägten *aktiven Vaterschaft* lässt sich **Fritz** zuordnen, er zeigt eine hohe Bereitschaft, Karenz zu übernehmen bzw. in weiterer Folge die Arbeitszeit zu reduzieren: *„Weil ich als Mann das eigentlich auch als Aufgabe sehe, wenn man ein Kind hat, dass man sich dem widmet und dafür was dann auch hergibt, im Sinne von Zeit, dass man sich aktiv wirklich da widmet. Also ich wollte nicht, das Schlagwort, nur ‚Wochenendvater‘ sein, wo man das Kind in den schönen Momenten hat.“* Neben diesem Indikator für ein alternatives Rollenverständnis fällt bei Fritz auch die längerfristige Planung der Karenzregelung auf, z.B. der Abschluss der Doktorarbeit vor dem Kareneintritt, aber auch die Auseinandersetzung mit möglichen Reaktionen des betrieblichen Umfeldes: *„Wir haben eigentlich beschlossen schon vor der Geburt, dass wir uns die Karenz teilen, aber bissi mulmig war das schon, das Gefühl. Also ‚Wie wird das dann sein und wie wird das akzeptiert?‘ In meinem Bereich hier war ich der erste eigentlich, der das gemacht hat, in dem Institutsbereich hier.“* Ein wichtiger Grund für die Übernahme der Karenz ist bei Fritz zudem der berufliche Wiedereinstieg seiner Partnerin.

Innerhalb der sechs Karenzväter sind also eine Reihe von unterschiedlichen Motiven und Situationen beim Eintritt in die Betreuungssituationen vorhanden. Zentral ist bei der Entscheidung auch der ökonomische Faktor: Für Bernd war Karenz aufgrund des Einkommensunterschiedes zu seiner Frau ‚kein Thema‘, Dorian benötigte alle seine Ersparnisse während der Karenzzeit und will oder kann es sich aus diesem Grund nicht mehr leisten, beim zweiten Kind in Karenz zu gehen. Für Anton, Clemens, Edgar und Fritz spielen gerade die nicht oder nur leicht vorhandenen Einkommensunterschiede eine wesentliche Rolle für ihre hohe Bereitschaft, in Karenz zu gehen.

Die unterschiedlichen Kombinationen der Motivlagen der Karenzväter sind modellhaft in Tabelle 1 dargestellt:

Tabelle 1
 Typologie des Eintritts in die Betreuungssituation¹³

		Persönliche Bereitschaft, sich in die Betreuungssituation zu begeben		
		hoch	ambivalent	niedrig
Geplantheit des Zugangs zur Betreuungssituation	geplant	Anton Fritz Edgar		
	teilweise geplant und zufällige Ereignisse	Clemens	Dorian	
	zufällig			Bernd

Anton, Edgar und Fritz sind innerhalb dieses Schemas der *aktiven Vaterschaft* zuzurechnen. Auch bei Clemens zeigt sich eine hohe Bereitschaft, in Karenz zu gehen, allerdings auch beeinflusst von der eigenen beruflichen Situation bzw. Schwierigkeiten seiner Partnerin, Teilzeit wahrnehmen zu können. Basis eines ambivalenten Zugangs zur Betreuungsarbeit bei Dorian ist die vergleichsweise starke Erwerbsorientierung; der Planungsaspekt ist hier teilweise gegeben, ist aber ebenso durch eine ambivalente Haltung gekennzeichnet. Ohne Bereitschaft und Planung tritt Bernd „notwendigerweise“ in die Betreuungssituation ein.

3.3. Arrangement mit der Partnerin

Neben den vorhandenen Motivlagen und Zugängen zur Karenz stellt das konkrete Arrangement mit der Partnerin eine wesentliche Analysedimension dar. Die Frage ist, in welcher Form sich die Karenzväter die Zeiten *produzierender und reproduzierender Arbeit* mit ihren Partnerinnen geteilt haben bzw. wie sie sich diese Arbeit nach der Karenzzeit aufteilen.

Die Analyse folgt zunächst einer Darstellung der konkreten Arrangements auf der Achse *traditionell bis egalitär*, um in weiterer Folge eine Einordnung in ein Modell der Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit vorzunehmen.¹⁴

Anton realisiert ein egalitäres Arrangement mit seiner Partnerin: Beide teilen sich bei beiden Kindern die Karenzzeit (zeitlich auch auf die Berufstätigkeit der Partnerin als Lehrerin abgestimmt). Anton reduziert danach sein Beschäftigungsausmaß für ein Jahr - auf 50 %.

Bernd übernimmt völlig ungeplant aufgrund der Erkrankung seiner Partnerin die Betreuung seines Kindes und seiner Partnerin für die ersten neun Monate der Karenzzeit. Nach wesentlicher Gesundung seiner Partnerin übernimmt diese das zweite Karenzjahr, gefolgt von einem halben Jahr Teilzeitbeschäftigung. Bernd kehrt in Vollzeitbeschäftigung an seinen Arbeitsplatz zurück. Obwohl vollzeitbeschäftigt, lässt sich bei Bernd eine starke Familienorientierung erkennen. Er ist zum Interviewzeitpunkt in einem Sabbatical-Programm, das es ihm erlaubt, bei 90 %iger Lohnfortzahlung ein Quartal im Jahr frei zu nehmen: Zeit, die er für die Familie und gemeinsame Reisen nutzt. Das geplante Arrangement der

¹³ Scambor, Christian / Scambor, Elli / Voitle, Joachim (2003).

¹⁴ Lewis, Jane (2004).

Betreuungsarbeit wäre aus Sicht Bernds vor der Karenz traditionell, „das Normale“, gewesen. Mit der ungeplanten Übernahme der Karenz entwickelt sich bei Bernd allerdings in weiterer Folge ein eher egalitäres Arrangement mit seiner Partnerin.

Nach der zweijährigen Karenzzeit der Partnerin von **Clemens** kehrt diese in Vollzeitbeschäftigung auf ihrem Arbeitsplatz zurück. Clemens beteiligt sich über Stundenreduktion (50 % Teilzeit für ein halbes Jahr) an der Betreuung seines Kindes. Mit der Stundenreduktion seiner Partnerin (50 %) kehrt Clemens in Vollzeitbeschäftigung zurück. Auch beim zweiten Kind übernimmt die Partnerin die ersten zwei Karenzjahre, Clemens plant beim beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin (50 % Teilzeit), sein Stundenausmaß auf 80 % zu reduzieren. Hier liegt ein Familienernährermodell mit leicht egalitären Zügen vor.

Das Arrangement von **Dorian** entspricht am ehesten dem traditionellen Familienernährer. Die finanzielle Hauptlast liegt eindeutig bei ihm. Die Partnerin übernimmt beim ersten Kind die ersten zweieinhalb Karenzjahre und ist während der halbjährigen Karenz von Dorian mit 50 % teilzeitbeschäftigt. Die Karenzzeit beim zweiten Kind wird zur Gänze von der Partnerin übernommen.

Ein sehr egalitäres Arrangement trifft **Edgar** mit seiner Partnerin. Beide nehmen ein halbes Jahr Vollzeit-Karenz in Anspruch und sind danach gemeinsam für ein weiteres Jahr in Teilzeit. Egalitär kann das Arrangement von Edgar auch über die Karenzzeit hinaus in der gleichgestellten Betreuung des gemeinsamen Sohnes bezeichnet werden; aufgrund der Karriere seiner Frau trägt Edgar häufig mehr Verantwortung: *„Das ist halt so, sie kniet sich da halt voll rein, net... Also ich kann jetzt nicht mehr so leicht am Abend oder so länger da bleiben, weil ich meine, der Bub ist zwar dreizehn und es ist ihm nicht fad, aber trotzdem man muss auch schauen, dass irgendwas zum Essen da ist und so. Halbe-halbe ist es wahrscheinlich ziemlich, schätze ich einmal. Es ist jetzt eben mit dem Kind, ich gehe dann eben zum Kinderarzt oder so, solche Termine versuche ich dann halt mehr zu machen. Wir versuchen's halbwegs gleichmäßig aufzuteilen, aber letztendlich bleibt mehr bei mir, weil ich mir auch momentan eben die Zeit auch leichter einteilen kann.“*

Ähnlich wie bei Dorian übernimmt bei **Fritz** die Partnerin die ersten zweieinhalb Jahre der Karenz, Fritz nimmt das letzte halbe Karenzjahr in Anspruch. Darüber hinaus gehend treffen Fritz und seine Partnerin eine egalitäre Aufteilung der Betreuungsarbeit: Beide sind nach Ablauf der Karenzzeit zwei Jahre lang in Teilzeitbeschäftigung und teilen sich die Kinderbetreuung: *„Sie ist erst mit drei in den Kindergarten gegangen. Wir wollten sie nicht vorher in den Kindergarten geben. Das war auch ein Argument, noch auf Teilzeit zu gehen. Also, dass man das Kind noch voll betreuen kann, also ich habe es am Vormittag gehabt, meine Partnerin hat's am Nachmittag gehabt und wir haben es zu Mittag dann übergeben, so quasi. Also sie hat den ganzen Tag elterliche Betreuung gehabt. Das war ein Argument. Und dadurch war das eben auch abgedeckt. Das hat funktioniert.“*

Die beschriebenen Arrangements der Betreuungsarbeit weisen bei den sechs interviewten Karenzvätern starke Variationen auf, vor allem, wenn nicht nur die Karenzzeitregelung, sondern auch die zeitlich darüber hinausgehende Aufteilung von *produzierender* und *reproduzierender* Arbeit für die Betrachtungen herangezogen werden. Eine Einordnung in Modelle der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit ist aufgrund der unterschiedlichen individuellen Lösungen nicht ganz einfach.

Teilungsmodelle: „male breadwinner – dual breadwinner – dual career“

Idealtypisch lassen sich nach Jane Lewis¹⁵ fünf verschiedene Muster der Aufteilung der Erwerbs- und der Familienarbeit innerhalb von Paarbeziehungen unterscheiden:

- „Male breadwinner model“: männlicher Vollzeitbeschäftigter und weibliche Vollzeit-Familienarbeitende („female caregiver“).
- „Dual breadwinner model“ in drei Varianten:
 - o Variante 1: Vollzeitbeschäftigung des Mannes, kurze Teilzeitbeschäftigung der Frau. Die Familienarbeit wird hauptsächlich von der Frau geleistet.
 - o Variante 2: Vollzeitbeschäftigung des Mannes und lange Teilzeitbeschäftigung der Frau. Die Familienarbeit wird hauptsächlich von Verwandten und staatlichen/ zivilgesellschaftlichen/ marktförmig organisierten Einrichtungen erbracht.
 - o Variante 3: Mann und Frau sind in Teilzeitbeschäftigung und teilen sich die Familienarbeit.
- „Dual career model“: Mann und Frau sind in Vollzeitbeschäftigung. Die Familienarbeit wird hauptsächlich über den Markt zugekauft.

Die Aufteilungen von Erwerbs- und Familienarbeit bei den interviewten Karenzvätern lassen sich grundsätzlich in die unterschiedlichen Ausprägungen des *dual breadwinner model* einordnen:

Dual breadwinner model - Variante 1

Clemens und **Dorian** sind der Variante 1 des *dual breadwinner model* zuzuordnen. Sie übernehmen beim ersten Kind jeweils ein halbes Jahr Karenz, die restliche Karenzzeit und die Karenz beim zweiten Kind wird gänzlich von der Partnerin getragen. Beide Frauen sind kurzfristig während der Karenzzeit der Männer berufstätig. Eine über die Karenzzeit hinausgehende Betrachtung der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit bei den beiden Karenzvätern ist selbstverständlich spekulativ, dennoch: Die starke Erwerbsorientierung bei Dorian legt ein weiterführendes Arrangement nahe, das sowohl die Variante 1 und 2 des *dual breadwinner model* aber auch das *male breadwinner model* umfasst. Bei Clemens dürfte die zukünftige Aufteilung zwischen Variante 2 (beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin in Teilzeit) und Variante 3 (mögliche Stundenreduktion von Clemens) liegen.

Dual breadwinner model - Variante 3

Die anderen Karenzväter sind prinzipiell der Variante 3, also der geteilten Erwerbs- und Familienarbeit zuzurechnen. Die Karenzväter **Anton**, **Bernd** und **Edgar** teilen sich die Karenzzeiten mit ihren Partnerinnen und sind danach (in unterschiedlichen Zeiträumen und Ausmaß) teilzeitbeschäftigt. Bei **Fritz** übernimmt zwar auch die Partnerin den Großteil der Karenzzeit, darüber hinausgehend teilen sich Fritz und seine Partnerin die Betreuungs- und Familienarbeit. Edgar ist ein spezieller Fall: Während und kurz nach der Karenzzeit teilen sich Edgar und seine Partnerin die Familienarbeit, die folgende Vollzeitbeschäftigung beider legt allerdings auch nahe, dieses Arrangement dem *dual career model* zuzuordnen. Als

¹⁵ Lewis, Jane (2004).

Hinweis dafür ist die Unterstützung der Betreuungsarbeit durch eine „... Kinderfrau“ zu sehen, die Edgar im Interview erwähnt.

Die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit bei den interviewten Karenzvätern variiert sowohl im Ausmaß wie auch im zeitlichen Kontext. Die über die Karenzzeit hinausgehenden Vereinbarungen und Entwicklungen der Arrangements zwischen den Männern und ihren Partnerinnen weisen in die folgende Richtung: Anton bleibt in seinem Arrangement (geteilte Karenz und gemeinsame Teilzeit) über die Karenz hinaus stabil. Fritz andererseits erweitert seine Betreuungsarbeit nach der Karenz (nur ein halbes Jahr Karenz, danach zwei Jahre Teilzeit), Dorian zieht sich nach einem halben Jahr Karenz aus der Betreuungssituation wieder weitgehend zurück (keine Karenz beim zweiten Kind und hohe Erwerbsorientierung).

Tabelle 2

Karenzväter und ihre Arrangements in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

“Male breadwinner” M: Vollzeit F: Familie	“Dual breadwinner 1” M: Vollzeit F: Familie + kurze TZ	“Dual breadwinner 2” M: Vollzeit F: Familie + lange TZ	“Dual breadwinner 3” M: TZ + Familie F: TZ + Familie	“Dual career” M: Vollzeit F: Vollzeit
	<p>Clemens</p> <p>Dorian</p>	<p>→</p> <p>→</p>	<p>Anton</p> <p>Bernd</p> <p>Edgar</p> <p>Fritz</p>	<p>→</p>

Anmerkungen: M... Mann; F... Frau; TZ... Teilzeit.

3.4. Betrieblicher Kontext

Neben persönlichen Motivlagen und der Aufteilung der Produktions- und Reproduktionsarbeit im Arrangement mit der Partnerin hat der betriebliche Kontext entscheidenden Einfluss auf die Übernahme der Betreuungsarbeit durch Männer. Erkennbar sind hier zwei Dimensionen: Auf der individuellen Ebene kommt die aktuelle berufliche Situation im betrieblichen Umfeld der einzelnen befragten Personen zum Tragen. Auf der anderen Seite sind unterstützende betriebliche Strukturen von entscheidender Bedeutung: Das Vorhandensein von Gleichstellungsmaßnahmen, eine familienorientierte Firmenkultur mit vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen oder auch die Thematisierung von Väterkarenz.

Karenzväter in ihrem beruflichen Umfeld

Auf der individuellen Ebene zeigt sich aus der Sicht der Männer durchwegs das Vorhandensein von *förderlichen Bedingungen*, die es den Männern erleichtert, aus der aktuellen beruflichen Position in Karenz zu gehen. **Anton** beschreibt seine berufliche Positionierung als „*Generalist*“, und er sieht darin einen entscheidenden Vorteil für den Schritt in die Karenz. Seine Karenzzeit führt weder unter Kollegen noch für das Unternehmen zu schwerwiegenden Nachteilen: *„Und das ist sicher eine günstige Rahmenbedingung, wenn man praktisch Mitglied eines Pools ist, als wenn man ein Spezialist ist, wo's praktisch nur ein oder zwei Personen im ganzen Betrieb gibt, die dieses Know-How haben. Da wird's dann natürlich schwieriger.“*

Trotz der Notwendigkeit, auf Grund der Erkrankung seiner Frau sehr rasch und unvorbereitet die Betreuung seines Kindes übernehmen zu müssen, fiel **Bernd** der Wechsel in die neue Situation nicht sehr schwer. Dies führt er unter anderem darauf zurück, dass kurz zuvor eine interne Versetzung vorgenommen wurde, die einen neuen Mitarbeiter in die Abteilung führte. Dieser neue Mitarbeiter konnte in der Folge Bernds Arbeitsstelle sehr schnell und problemlos übernehmen.

Clemens hingegen befand sich gerade in einer Phase der beruflichen Unzufriedenheit, die ihm den Wechsel in die Betreuungssituation nicht schwer machte, während im Arbeitsbereich von **Dorian** zur Karenzzeit gerade etwas Ruhe einkehrte: *„Es hätte wahrscheinlich größere Probleme gegeben, wenn bestimmte Projekte noch nicht abgeschlossen gewesen wären oder größere Vorhaben da gewesen wären, wo ich wesentlich beteiligt bin. Das war aber gerade vorbei und insofern war das, glaube ich, auch für den betrieblichen Ablauf keine zu große Störung.“*

Auch für **Edgar** war der Wechsel in die Reproduktionsarbeit leicht möglich, zumindest leichter als für seine Frau. Edgar verfügt über ein fixe Stelle an der Universität, ein Umstand der es ihm auch ermöglichte, verstärkt Familienarbeit zu übernehmen, ohne deshalb mit beruflichen Konsequenzen rechnen zu müssen. Im Gegensatz dazu befindet sich seine Partnerin in einer beruflichen Aufbauphase, die mit entsprechenden Anforderungen zeitlicher Verfügbarkeit verbunden ist: *„Bei mir ist es nicht so kritisch, wenn ich dann mal net da bin. Aber wenn sie weiß, sie muss jetzt den Rektor treffen, und sie weiß, der kann nur um 18 Uhr, dann ist das halt so.“*

Fritz stellte kurz vor dem Übertritt in die Karenzzeit seine Doktorarbeit fertig und *„... war dann also frei, habe also keine Verpflichtungen gehabt und konnte das dann also mit freiem Kopf angehen, sozusagen. Und das war ein sehr schöner Einstieg eigentlich.“*

Im Überblick lässt sich also feststellen, dass die Karenzväter in ihrer konkreten beruflichen Situation Bedingungen vorgefunden haben, die es ihnen erleichtert haben, den Schritt in die Übernahme der Betreuungssituation umzusetzen. Zu diesen förderlichen Bedingungen zählen z.B. der Abschluss von größeren Projekten (oder auch Doktorarbeiten) vor dem Übertritt in die Karenz, einfache Nachbesetzung des jeweiligen Arbeitsbereiches durch KollegInnen (z.B. durch die Möglichkeit interner Umbesetzungen) oder die berufliche Positionierung jenseits von Spezialistentum.

Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen / Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im betrieblichen Kontext machen die sechs Karenzväter durchaus vergleichbare Erfahrungen: Bei der Inanspruchnahme von Karenz sehen sie sich von ArbeitgeberInnenseite *nicht* mit Problemen konfrontiert. In Karenz zu gehen, wird meist als formaler Akt beschrieben. Die Interviewten sind in ihrem betrieblichen Umfeld allerdings zumeist *allein*, keiner weist auf das Vorhandensein von anderen Karenzvätern in seiner Arbeitsumgebung hin. Nicht überraschend ist daher der Umstand, dass sich die befragten Männer als Karenzväter in einer Sonderposition wahrnehmen, als *Exoten* in einem von Frauen dominierten Feld „doppelter Vergesellschaftung“¹⁶. Unwesentlich ist dabei, ob die Karenzzeit bereits in den 1990er Jahren oder 2005 in Anspruch genommen wurde.

Die Beschäftigung mit dem Thema Väterkarenz und damit mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt letztlich zur Frage, inwieweit und welche Karenzierungen von Seiten des Betriebes gefördert werden.

Innerhalb des EQUAL-Projektes „Karenz und Karriere“ wurden Unternehmen zu bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen untersucht.¹⁷ Das *Drei-Phasenmodell der Gleichstellung in Unternehmen* bildete den theoretischen Rahmen der Analyse.¹⁸ Dieses Drei-Phasenmodell der Gleichstellung wurde im Rahmen eines internationalen Forschungsprojekts zum Thema Veränderung männlicher Erwerbskarrieren als Chance der Geschlechtergleichstellung¹⁹ entwickelt. Es handelt sich dabei um ein länderübergreifendes Modell der Unternehmensanalyse mit dem Fokus Frauen und Männer im Gleichstellungsprozess – *proaktive Trends und Potentiale*. Mit Hilfe dieses Analyse-Rasters wurden die an der Untersuchung beteiligten Unternehmen gemäß der entsprechenden Zuordnungskriterien in einer der drei Phasen der Gleichstellung verortet. Die Fokussierung der Gleichstellung als Prozess in Unternehmen gewährleistet die Entwicklung von Maßnahmen, die den Weg in die fortgeschrittene Phase der Gleichstellung ermöglichen.

Hinsichtlich der Verankerung von Gleichstellungspraktiken mit dem Fokus Frauen und Männer im Unternehmen werden die in Tabelle 3 dargestellten *drei Phasen der proaktiven Trends und Potentiale* unterschieden.

¹⁶ Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli (2001).

¹⁷ z.B. Scambor, Elli (2006).

¹⁸ Scambor, Elli / Scambor Christian (2006).

¹⁹ Holter, Øystein G. / Riesenfeld Vera / Scambor, Elli (2005).

¹⁹ Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng, Stephan (Hrsg.) (2005).

Tabelle 3
Drei-Phasenmodell der betrieblichen Gleichstellung

Phase	Gleichstellung	Organisationsmuster	Aktive Vaterschaft im Drei-Phasenmodell
Frühe Phase	Starke Gendersegregation Keine Gleichstellungsmaßnahmen Traditionelle geschlechtsspezifische Rollenerwartungen	Keine Berücksichtigung des familiären Hintergrunds Keine bestehenden Strukturen zu Vereinbarkeit individuelle Einzellösungen	Kosten aktiver Vaterschaft: Arbeitsverdichtung, Unterordnung; „Pioniere“, meist starke Motivation: „Lebensqualität“ - nicht Arbeit - als Bedeutung von „Karriere“
Mittlere Phase	„Gender trouble“ als Geschlechterkampf Gleichstellung = Frauenförderung Erste konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. neue Arbeitsformen)	Gleichstellung führt zu Gender-Wettbewerb Unterstützung der Vereinbarkeit Unterstützungsmaßnahmen für Frauen führen zu sekundären Effekten für Männer (Väterkarenz)	Unterstützung der Väterkarenz als sekundärer Effekt der Frauenförderung (Nebeneffekt) Karenzväter sind nicht mehr nur isolierte Fälle, allerdings keine Vereinbarkeit von Betreuung und Führungsposition
Fortgeschrittene Phase	Wirksame Unterstützung für Gleichstellung Aktive Politik zur Vereinbarkeit Gleichstellungsmaßnahmen, die sich an Frauen und Männer richten	Gender Perspektive als Teil des Organisationsprozesses Männer werden definitiv im Rahmen der Gleichstellung angesprochen Arbeit als Vervollständigung der „work-life-balance“	Geschlechtergerechtigkeit ist festgesetzt, männliche Dominanz reduziert Starke Beteiligung von Männern in Familie und Betreuungssituationen, gleiche „work-life-balance“

Bank A wurde der *frühen Phase* der Gleichstellung zugeordnet. (Allerdings wurden im Zuge einer Unternehmensfusionierung die betrieblichen Strukturen verändert. Anton beschreibt eine Veränderung hin zu mehr Formalisierung und Bürokratisierung: *„Das Management, früher, wie ich in Karenz war, würde ich auf jeden Fall sagen, war es kollegial und familiär. Jetzt müsste man sagen eher hierarchisch.“*)

Bank B und die Universität wurden der *mittleren Phase* der betrieblichen Gleichstellung zugeordnet.

Die Erfahrungen der Karenzväter im Detail:

Anton

Anton beschreibt die Reaktion des Arbeitgebers auf den Wunsch in Karenz zu gehen als überrascht, gleichzeitig aber auch als positiv; auch von Seiten der KollegInnen nimmt Anton überwiegend positive Rückmeldungen wahr: *„Da würde niemand sagen, das ist jetzt ein Versager oder ein Weichei, wenn der als Mann in Karenz geht. Das gibt's halt in anderen Betrieben.“* Explizite Gleichstellungsmaßnahmen sind im Betrieb nicht anzutreffen, die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit kann als familienorientierte Maßnahme interpretiert werden: *„Weil wir relativ, damals noch mehr, jetzt bissl weniger, sehr flexible Arbeitszeit gehabt haben, also Gleitzeit und relativ unkomplizierte Möglichkeit, Zeitausgleich aufzubauen bzw. dann auch zu konsumieren.“* Dazu bestehen auch einfache Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verändern (vor allem in der alten Firma).

Konkrete Unterstützungsmaßnahmen sind in diesem Unternehmen allerdings nicht vorhanden. Dem Wunsch von Anton, während der Karenzzeit geringfügig angestellt zu werden, wird allerdings nachgekommen: *„Um den Kontakt zu wahren zum Arbeitgeber, war ich praktisch einmal die Woche einen halben Tag im Büro. Und bin der Meinung, dass es eigentlich in beiderseitigem Interesse war, weil ich einerseits für mich die Information hatte, was ist und nicht in Vergessenheit gerate und auf der anderen Seite, wir haben ja Projektbegutachtungen als Geschäft bei uns, und da gibt es immer Nachbearbeitung. Und da*

ist es eigentlich am praktischsten, wenn das der macht, der das Projekt auch kennt. Aber es war meine Idee, an und für sich, die Firma wäre nicht draufgekommen.“

Die Regelung, Kontakt mit dem Betrieb zu halten, geht also ausschließlich auf Antons Initiative zurück. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen aus der Unternehmensanalyse, die im Folgenden kurz besprochen werden:

Bank A gewährleistet die Inanspruchnahme der Karenz im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Die mit dieser Phase verbundenen Aufgaben (Organisation der Karenzierung, Anbindung an das Unternehmen, Wiedereinstieg) obliegen den individuellen AkteurInnen. Maßnahmen zur Unterstützung der ArbeitnehmerInnen vor, während und nach der Karenz, existieren im Unternehmen nicht. Dieser Haltung liegt die Annahme zugrunde, dass die Erwerbsarbeit unabhängig von familiären Aufgaben und Verpflichtungen stattfindet. Das Unternehmen agiert als *verantwortliche Organisation* bezogen auf die *Berufsarbeit*, und es legt die Verantwortung für die Kombination von Berufsarbeit und Familienarbeit in Zeiten der Karenzierung in die Hände der individuellen AkteurInnen. Wenn sich einzelne Mitarbeiter für Väternkarenz entscheiden, dann agiert das Unternehmen *gewährleistend, akzeptierend* und in Einzelfällen auch *unterstützend*. Alternative Formen der Unterstützung aktiver Vaterschaft (Stichwort: Teilzeit) werden im Rahmen „... *privater Abmachung mit der Geschäftsleitung bzw. mit der Personalabteilung...*“ organisiert.

Bernd

Auch Bernd erhält für seine (notgedrungene) Entscheidung, in Karenz zu gehen, vorab eine positive Rückmeldung seitens seines Chefs in der Bank B. Insgesamt unterstützt das Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderunterstützungsgeld, die Option eines Bankkindergartens oder die Bevorzugung von Familien bei der Miete von Ferienwohnungen. Hier lässt sich also durchaus Unterstützung von betrieblicher Seite attestieren, allerdings nur auf finanzieller Ebene. Den wichtigsten Unterstützungsfaktor sieht Bernd allerdings in der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeit und in der Möglichkeit, über Sabbatical-Programme mehr Zeit für die Familie zu haben. Die bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen sieht Bernd aber auch durchaus kritisch, vor allem weil sie sich stark auf Frauen beziehen: *„Die Gleichstellung ist durch die Bevorzugung der Frau behindert. Wenn man als Frau ein Kind bekommt, dann kann man bis zu 6 Jahre karenziert sein. Aus der Karrierefrau wird die begeisterte Hausfrau. Dadurch kann man einen Abteilungsleiter verstehen, wenn er sagt, ‚Soll ich da jemanden zum Gruppenleiter machen, auf den ich in einem Jahr möglicherweise verzichten muss?‘“*

Exkurs Universität

Nachdem **Clemens, Dorian, Edgar, und Fritz** an der Universität angestellt sind, wird die Frage des betrieblichen Kontexts für diese vier Karenzväter gemeinsam betrachtet. An der Universität bestehen zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen, die den Befragten zufolge fast ausschließlich auf Frauen bezogen sind. Clemens: *„Es gibt einen Frauenförderungsplan der Universität, der ist vor kurzem erst beschlossen worden, der in manchen Punkten erfreulicher Weise geschlechtsneutral formuliert ist. Und da steht drinnen, ich hoffe, dass das kein totes Recht ist, dass sehr wohl bei den Dienstzeiten und sonstigen Maßnahmen auf die Vereinbarkeit zu achten ist, gerade auch Teilzeit, flexible Arbeitszeit, Nachbesetzung usw. Also ich hoffe, den entsprechenden Paragraphen auch in die Praxis umzusetzen.“*

Clemens verweist darauf, dass die Universität die Bedeutung der Vereinbarkeit erkannt hat: *„Also gerade was den Teildienst betrifft, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Heimarbeit, Tele-*

Working und, und, und. Eben die Uni erkennt das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bekennt sich dazu, es zu fördern.“

Mit den bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen befindet sich die Universität in der mittleren Phase der betrieblichen Gleichstellung. Wie das oben angeführte Modell darstellt zählt dazu auch, dass vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen zu positiven Nebeneffekten für Männer führen, z.B. leichter in Karenz zu gehen. Clemens schildert die Erfahrungen im Zusammenhang mit seiner Stundenreduktion so: *„Also es war ja so, dass das ein Rechtsanspruch ist, formal gesehen. Ablehnen konnte man es nicht gut. Es gab bei Kolleginnen schon vier Vorbilder. Im Sinne der Gleichbehandlung auch für Männer war es klar, dass ich das auch machen kann. Und ich hatte eigentlich relativ freie Hand, mir die Zeiten auszusuchen. Und die zweite Hälfte wurde nachbesetzt.“*

Ähnliche Erfahrungen machen auch die drei anderen Karenzväter: In Karenz zu gehen wird mehr oder weniger als formaler Akt erlebt. Betriebliche Unterstützungen für die Übernahme aktiver Betreuungsaufgaben werden von den befragten Karenzvätern an der Uni allerdings nicht wahrgenommen. Unterstützungen kommen am ehesten von Kolleginnen: *„Das lustige war eigentlich für mich, dass Frauen, oder Kolleginnen oder ehemalige Kolleginnen, haben einem anerkannt auf die Schulter geklopft, ‚Toll, dass du das machst. Ein Mann mit Mut.‘ Die Kollegen haben einen also ein bissl so mitleidig angeschaut, so: ‚Wieso macht er das? Hast ka Frau?‘, so ungefähr. Also eher ungewöhnlich. Ob da Neid auch dahinter war, kann ich nicht sagen.“* (Clemens)

Auf die ambivalente Situation zwischen formalem Anspruch auf Karenz und der praktischen Umsetzung weist auch Dorian hin: *„Ja, ist es eigentlich relativ glatt über die Bühne gegangen und war nicht viel Koordination erforderlich sozusagen, weil die Rahmenbedingungen so klar waren, was passiert und was nicht passiert. Ich meine, es hat niemand was geäußert, ich hab’ nur das Gefühl gehabt, sozusagen, dass es vielleicht nicht ganz so willkommen war, dass ich einfach weg bin für ein halbes Jahr, aber dass nie jemand gewagt hätte, etwas zu sagen und auch gar nicht... durfte... oder... konnte. Weil ich in einem Institut bin, das sehr feministisch angehaucht ist. Also insofern... wäre das ja inopportun, da was dagegen zu sagen.“*

Basis für die divergierende Akzeptanz von Karenz bei Männern scheint unter anderem die Kategorie Alter zu sein: *„Also Gleichaltrige haben gesagt, dass es toll ist. Von oben, also von der älteren Generation, ist das eigentlich als keine Leistung eben gesehen worden, glaube ich. Es ist irgendwie egal gewesen. Ich hab’ dann schon, also nicht direkt gehört, aber schon so, dass ich jetzt auf Urlaub bin’, also auf dieser Schiene schon, dass ich jetzt nichts zu tun habe und so.“* (Fritz)

Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen, mit Gleichbehandlungsfragen beauftragte Personen am Institut sowie eine „... feministische“ Grundstimmung werden von den befragten Männern als fördernde Bedingungen für die Übernahme und Akzeptanz von Väterkarenz beschrieben. Allerdings lässt sich daraus noch keine Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ableiten. Väterkarenz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein sehr individuelles Thema für die betroffenen Männer. Dies betrifft nicht nur die Entscheidung und Umsetzung des Schrittes in die Betreuungssituation, sondern auch darüber hinausgehend nachhaltige Entwicklungen (z.B. die Organisation gleichzeitiger Erwerbsarbeit und Familienarbeit).

Edgar macht hier durchaus positive Erfahrungen: *„Das war damals, das ist im Institut gegangen. Dass ich halt die Termine so legen kann, wenn man sagt man arbeitet nur*

halbtags oder man halt wegen der Karenz nur zu bestimmten Zeiten am Institut sein, dass dann, wenn Besprechungen sind, dass man versucht, das so hinzukriegen. Das geht, wenn's nicht allzu viel Besprechungen werden.“ Anders Clemens, der in diesem Zusammenhang negative Erfahrungen gemacht hat: „Es war natürlich ein Problem, weil man dauernd mit Terminen in Konflikt gekommen ist. Also waren Besprechungstermine immer grad' dann, wenn ich nicht gearbeitet habe. Und die dann immer gesagt haben: ‚Ja wann arbeitest du eigentlich überhaupt noch?‘ Es war neu für viele, dass man das so macht, als Mann macht, und man war dauernd gesucht. Also grad' dieser Punkt, Besprechungen, Sitzungen, da fehlt noch Problembewusstsein. Das ist ein heikler Punkt.“

Die Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie lassen sich allerdings auch ganz allgemein im Kontext der wissenschaftlichen Arbeit finden. Drei der vier Karenzväter beschreiben hier den Anspruch (auch den eigenen), innerhalb einer qualifizierten wissenschaftlichen Berufstätigkeit sei eine Normalwochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht ausreichend, sondern es werden 60 oder 70 Stunden im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung als Standardarbeitszeit ins Auge gefasst. Davon abgesehen führt vor allem die Arbeit im internationalen Kontext (Dienstreisen) zu zusätzlichen Vereinbarkeitsschwierigkeiten.

Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen an der Universität führen also durchaus zu positiven Effekten für Männer, ändern aber nichts am grundsätzlichen Vereinbarkeitsproblem. Bestehen bleibt vielmehr eine grundsätzliche berufliche Orientierung von Männern im Uni-Dienst. Wenn Männer im Uni-Kontext Karenz in Anspruch nehmen, dann häufig in der Studienzeit, kaum in der Zeit der beruflichen Etablierung. Clemens: *„Im Studium ist es relativ häufig, also im Studium geht das. Dann in der Zeit wo man sich beruflich etabliert, glaube ich, wär's wirklich, also, ein großer Karrierenachteil, vom Wettbewerb her. Später geht's wieder leichter, vielleicht.“*

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Karenzväter mit ihrem Übertritt in die Betreuungssituation relativ *allein gelassen* werden. Von Seiten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin gibt es zwar keine formalen Hindernisse, aber auch kaum bzw. keine Unterstützung hinsichtlich konkreter Vereinbarkeitmöglichkeiten. Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden meist auf der individuellen Ebene verortet und hängen nahezu ausschließlich von der Initiative der Karenzväter ab; dies betrifft z.B. die Möglichkeiten, während der Karenzzeit in Kontakt mit dem Betrieb zu bleiben oder Termine im Zuge von Teilzeittätigkeiten zu vereinbaren.

Zu den Schwierigkeiten der Karenzväter zählt aber nicht nur das weitgehende Fehlen von Unterstützungsstrukturen (abgesehen von flexiblen Arbeitszeiten mit ihren Vor- und Nachteilen), sondern auch die geringe Akzeptanz für den Schritt in die Betreuungssituation innerhalb des betrieblichen Kontexts. Geringe Akzeptanz nehmen die meisten Karenzväter hier überwiegend von Männern bzw. Vertretern der älteren Generation wahr, häufig also der Führungsebene in den Unternehmen. Die geringe Akzeptanz von Seiten des Managements, das fehlende Bewusstsein, traditionelle Rollenorientierung und ein sehr geringer Anteil an Karenzvätern legt allerdings auch eine gewisse Unwissenheit nahe, im Umgang mit Karenzvätern. Wenn, wie an der Universität, Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen vorhanden sind, führt dies zwar zu positiven Effekten für Männer, die sich für Betreuungsaufgaben interessieren (im Hinblick auf den Übertritt in die Betreuungssituation), ändert aber nichts an der vorhandenen Vereinbarkeitsproblematik; dies gilt vor allem dann, wenn für Männer die prinzipielle Ausrichtung hin zu Karriere bestehen bleibt.

3.5. Karenz und Karriere

Das bisher Gesagte legt nahe, dass aus den Ausführungen der Interviewpartner kaum auf die *Verknüpfung* von Karenz *und* Karriere sondern auf die *Auswahl* von Karenz *oder* Karriere geschlossen werden kann. Betrachtet man *Karriere* im herkömmlichen Sinn als einen beruflichen Aufstieg hin zu einer Position mit höherem Verantwortungs- und Entscheidungsbereich, so sind Karenz und Karriere aus der Sicht der sechs Karenzväter nicht vereinbar.

Im Detail sind drei zentrale Fragen für die vergleichende Analyse von Bedeutung:

- Welche individuelle Karriereorientierung liegt bei den Karenzvätern vor?
- Lassen sich Karenz und Karriere verbinden oder nicht, und ggf. wie?
- Welche individuellen Berufskarrieren leben die interviewten Karenzväter?

Anton verfolgt von seiner allgemeinen Einstellung her nicht explizit eine Karriere im herkömmlichen Sinn. Er sieht sich selbst als sehr stark freizeitorientiert und verfügt über viele Hobbys: „... also sowohl jetzt Sachen, die, sage ich einmal, die jetzt Ego-Trip-artig sind, als auch mit der Familie verschiedene Projekte.“ Wie schon zu Beginn angemerkt ist es für ihn „... kein innerer Wunsch, mehr zu arbeiten, also just mehr zu arbeiten, um mehr zu verdienen oder mich wichtiger zu fühlen.“ Auf dieser Basis erlebt Anton die zweimalige Karenzzeit nicht als berufliches Hindernis. Er findet günstige Bedingungen im Unternehmen vor, sichert sich über geringfügige Beschäftigung den Kontakt zum Betrieb und steigt nach den Karenzzeiten am vorigen Arbeitsplatz ein. Eine wesentliche Bedeutung kommt bei Anton aber auch der vorhandenen Unternehmensstruktur mit einer sehr flachen Hierarchie zu, in dem es zwar die Möglichkeit fachlicher Spezialisierung, aber kaum formale Führungspositionen gab: „Aber es war jetzt nicht so, dass ich meine Karriereleiter, die formell vorgegeben ist, hinaufklettern kann oder dann nicht konnte. Das wäre jetzt vielleicht in der neuen Organisation bissl schwieriger, weil die jetzt eher formalistisch-hierarchisch strukturiert ist.“ D.h. Anton befindet sich also rund um seine Karenzzeit in einer beruflichen Position, die im Grunde keine Karrieremöglichkeiten in sich trägt. In Kombination mit seinen ausgeprägten Freizeitinteressen begibt sich Anton damit in geringem Ausmaß in das Konfliktfeld *Karenz oder Karriere*.

Obwohl **Bernd** mit seiner Partnerin eine traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit geplant hat, verfügt auch er nicht über eine herkömmliche Karriereorientierung: Freizeit zu haben ist ihm wichtig, und die Tatsache, dass sein Unternehmen ein flexibles Arbeitszeitmodell anbietet und grundsätzlich nicht mit Überstunden zu rechnen ist, waren für ihn entscheidende Gründe, bei diesem Unternehmen den Arbeitsplatz anzunehmen. Bernd erlebt allerdings einen nahezu klassischen Karriereknick. Er kommt nach seiner Karenzzeit nicht in dasselbe Arbeitsfeld zurück, landet letztlich in einem „... anderen Bereich, aber mit eingeschränkter Wichtigkeit... Ich krieg' eher die Abschreibeposten.“ Bernd zieht aus dieser Erfahrung den Rückschluss, dass Karenz und Karriere nicht vereinbar sind, deutet seinen beruflichen Rückschritt allerdings auch als Preis für seine überraschende Karenz. Die krisenhaften Erfahrungen rund um die Karenz und seinen beruflichen Wiedereinstieg führen bei Bernd zu einer Veränderung seiner Werthaltungen. Im Gegensatz zu den anderen Karenzvätern formuliert er im Interview keine beruflichen Pläne, sondern spricht ausschließlich über private Pläne.

Clemens hingegen entscheidet sich schon vor der Karenzzeit gegen eine wissenschaftliche Karriere, weil er die Vereinbarkeit von Universitäts-Karriere und Beziehung zu seiner Partnerin nicht für möglich hält bzw. bei Kollegen Konflikte beobachtet. Ähnlich sieht er auch

die Vereinbarkeit von Karenz und Karriere, die vor allem am hohen Leistungsanspruch in der wissenschaftlichen Arbeit scheitert. Welches konkrete Modell auch immer, ob zeitweilige Stundenreduktion, Teilzeitarbeit oder Karenz: Es handelt sich eindeutig um Karrierehindernisse: *„Ich hatte Gott sei Dank schon das Doktorat abgeschlossen. Und ich bin jetzt froh, muss ich sagen, weil ich könnte daneben das nicht mehr betreiben. Wobei es sicher ein Problem ist, dass man dauernd die Kollegen sieht, die auch Kinder haben, und die es vielleicht etwas, in der Karrierehierarchie an der Uni, höher geschafft haben. Also das Spannungsfeld ist vorhanden, ganz sicher.“* Clemens entscheidet sich bewusst gegen die Karriere und gegen dieses „Spannungsfeld“ und verlagert sein berufliches Aufgabenfeld deshalb auch aus dem wissenschaftlichen Bereich. Er übernimmt in weiterer Folge – fernab von herkömmlichen Karrieremöglichkeiten – eine für ihn wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe, nämlich sich um andere MitarbeiterInnen zu kümmern und Informationen zu Pflegefreistellungen, arbeitsrechtlichen Fragen u.a. zu geben.

Die ausgeprägteste Karriereorientierung unter den fünf Karenzvätern findet sich bei **Dorian**. Der Beruf hat für Dorian eine zentrale Bedeutung, sein Hauptziel war es immer, in der Wissenschaft tätig zu sein. Nachwuchs hätte aus seiner Sicht *„... nicht unbedingt sein müssen“*. Er geht dennoch in Karenz und verliert in diesem halben Jahr relativ rasch den beruflichen Anschluss: *„Also das Institut ist nicht das Problem, sondern aus den Forschungszusammenhängen. Also dass man nichts arbeitet und dann auch keinen Output hat in der Zeit. Und das verzögert sich sozusagen noch bis man wieder in der Community aufzeigt: ‚Ich bin da und ich mach‘ was.“* Dorian entschließt sich deshalb auch, beim zweiten Kind nicht mehr in Karenz zu gehen. Sein Anspruch, sich beruflich zu etablieren und auch Zeit für Kind und Familie zu haben, endet dabei in einem *„permanenten Konflikt“*. *„Wenn man wissenschaftlich arbeiten will, glaube ich, dann ist es kaum möglich, weniger zu arbeiten. Es geht nicht. Also insofern würde ich zwar, ganz abstrakt, mehr gleichverteilt haben, mehr Zeit für die Familie haben, weil das eben auch in die Familie Stress bringt, aber ich sehe eigentlich nicht die Möglichkeit.“* Dorian entscheidet sich also für die Karriere im wissenschaftlichen Arbeitsbereich, strebt die Habilitation und eventuell eine Professorenstelle im Ausland an (falls mit der Familie vereinbar).

Eine Sonderposition unter den Karenzvätern nimmt **Edgar** ein, der zugunsten der Karriere seiner Frau die eigenen beruflichen Ziele zurücksteckt. *„Ich bin vielleicht net so ein extremer Karrieretyp, dass ich sag‘, jetzt muss ich mit 200 % das machen, sondern ich hab‘ mir halt gedacht, ich geh‘ dann, mach‘ ich halt einen Abstrich.“* Die Folgen der beruflichen Zurücknahme erlebt er ähnlich wie Dorian, allerdings nicht so drastisch. Er übernimmt nicht nur einen Teil der Karenz, sondern in den weiteren Jahren auch hohes Ausmaß an Betreuungszeit für seinen Sohn. Nachdem sich wissenschaftliche Arbeit und Betreuungsarbeit nicht vereinbaren lassen, verwirklicht Edgar seine *persönliche Karriere* abseits der Wissenschaft in Spezialaufgaben. Er hat sich in den letzten beiden Jahren hauptsächlich an einem Zertifizierungsprojekt gearbeitet, das wichtige Verbesserungen für das Institut mit sich bringen wird und zieht daraus berufliche Anerkennung: *„Also, solche Investitionen durchzusetzen ist kein einfacher Job. Also dass Österreich dort beitrifft. In dem Sinn wird ein entscheidender Schritt gesetzt.“*

Fritz ist in einem Bereich tätig, der formal nicht der Universität untersteht und befindet sich dadurch in einer Sonderposition. Diese Position ist mit Nachteilen verbunden (z.B. geringer Informationsfluss), aber auch mit Vorteilen. Fritz sieht sich beispielweise außerhalb von institutsinternen Konflikten oder Machtkämpfen. Diese *Nichtbetroffenheit* in einer Sonderposition muss auch als wichtiger Hintergrund in der Einschätzung von Fritz zur Vereinbarkeit von Karenz und Karriere herangezogen werden. Als einziger unter den interviewten Karenzvätern betrachtet Fritz Karenz nicht unbedingt als Karrierehindernis. Aus

seiner Sicht hängt die Frage der Vereinbarkeit mit der persönlichen Einstellung aber auch mit seinem Tätigkeitsfeld zusammen: *„Im wissenschaftlichen Bereich ist das kein Hindernis, weil ich glaube, da zählt immer noch, was man macht, was man publiziert oder was man so macht.“* Zudem geht Fritz davon aus, dass es im öffentlichen Bereich insgesamt leichter ist, in Karenz zu gehen, ohne den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten zu müssen. Andererseits beobachtet Fritz aber, dass im Universitäts-Kontext versucht wird, Kinderbetreuungszeiten durch die Inanspruchnahme von Bildungskarenzzeiten, *„... zu kaschieren... Gut, im Lebenslauf, wenn ich schreibe, ich habe ein Freisemester für Forschungszwecke gehabt oder ich habe ein Jahr eben mit meinem Kind verbracht, das ist wahrscheinlich anders.“* Prinzipiell glaubt Fritz allerdings nicht, dass sich Väterkarenz negativ auf die Karriere auswirkt. Aus seinen Aussagen lässt sich allerdings auch keine explizit herkömmliche Karriereorientierung herauslesen. Seine beruflichen Pläne formuliert er so: *„Also wichtig ist erstens einmal, dass ich das weitermachen kann, was ich studiert habe. Das ist hier gut möglich. Das zweite ist diese soziale Komponente. Also ich habe sehr viel Publikumsbetrieb, also es kommen Leute her mit Fachanfragen und da kann man weiterhelfen. Und das macht auch Sinn, für das Selbstverständnis, also dass man sinnvoll ist für Kollegen, Kolleginnen, dass man Informationen weitergeben kann. Das ist ein schöner Aspekt. Und es ist auch die Vernetzung vom Institut her, also man hat sehr viel Kontakte nach außen und das ist schon spannend, wenn man da Kontakte knüpft und gemeinsam Projekte auch machen kann.“*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Vereinbarkeit von Karenz und Karriere aus der Sicht der interviewten Karenzväter nicht möglich ist (eine Ausnahme bildet hier Fritz). Ein wesentlicher Aspekt dieser Unvereinbarkeit hängt mit dem Arbeitspensum zusammen, das für eine herkömmliche Karriere (vor allem im universitären Forschungskontext) investiert werden muss. Übereinstimmend wird aus Sicht der Karenzväter eine Normalwochenarbeitszeit für eindeutig zu gering betrachtet. Karriere im herkömmlichen Sinn ist damit also wesentlich mit der Verfügbarkeit über Zeit für den Produktionsbereich verknüpft - Zeit, die im Reproduktionsbereich zwangsläufig fehlt.

Es lässt sich beobachten, dass die Karenzväter entweder über keine ausgeprägte Karriereorientierung verfügen (z.B. aufgrund vorhandener starker Freizeit- oder Familienorientierung) oder sich bewusst gegen einen beruflichen Aufstieg mit all seinen Konsequenzen für die Familie entscheiden. Zudem zeigt sich, dass in den beruflichen Positionierungen der Karenzväter formale Aufstiegschancen nicht oder nur in sehr begrenztem Ausmaß vorhanden sind. Nachdem Karriere im herkömmlichen Sinn nicht möglich ist, schlagen Karenzväter individuelle Karriereverläufe ein: Sie spezialisieren sich in einem besonderen Arbeitsgebiet (Abwicklung von Zertifizierungen, Unterstützungsleistungen für andere MitarbeiterInnen durch Information bzw. Beratung), deuten ihre berufliche Pläne um (z.B. werden soziale Kontakte im Arbeitsumfeld als zentral erachtet) oder interpretieren die Übernahme von Betreuungsarbeit und die gewonnenen Erfahrungen bzw. ihre Freizeitinteressen als Ersatz für den beruflichen Aufstieg. Quasi als Antwort auf den Verzicht einer herkömmlichen Karriere entwickeln einige der Karenzväter *Sonderkarrieren*, die ihnen eine entsprechende Wertschätzung und Anerkennung zuteil werden lässt.

3.6. Unterschiede zu anderen Männern

Wenn nun die Karenzväter andere, individuelle Karrieren entwickeln bzw. sich im betrieblichen (meist auch im privaten) Umfeld in einer Sonderposition wahrnehmen, welche Unterschiede sehen sie für sich selbst zu anderen Männern?

Den Hauptunterschied zu anderen Männern sieht **Anton** darin, dass er versucht, bewusst „... Rollenbilder zu hinterfragen oder nicht so hinzunehmen, wie sie sind. Dass mir das irgendwie Spaß macht, die zu hinterfragen. Dass ich das irgendwie ärgerlich finde, wenn man sagt: ‚Frauen am Herd und Mann macht Karriere‘. Aber sonst, würde ich nicht sagen, dass ich wesentlich anders bin.“

Die Abgrenzung zu anderen Männern steht für **Bernd** in direktem Zusammenhang mit dem Schritt in die Betreuungssituation und den dabei gewonnenen Erfahrungen, über die andere Männer nicht verfügen: „Ich weiß, dass ein Kind sechs bis sieben Windeln pro Tag braucht. So etwas wissen andere Männer nicht.“

Für **Clemens** ist es vor allem die Entscheidung gegen die große wissenschaftliche Karriere, die ihn von anderen Männern unterscheidet. Darüber hinaus betrachtet er die Betreuungsaufgabe in Analogie zum beruflichen Kontext im Sinn eines Projektes: „Und dann war es sicherlich auch vielleicht der Ehrgeiz einmal zu zeigen, auch ein Mann kann das machen.“

Eine überraschende Differenz formuliert **Dorian**, jener Karenzvater, der die traditionellste Form der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit mit seiner Partnerin umsetzt: „Ich sehe mich eher eben als ein weiblicher Typ, wenn man so will. Eben auch was meine Orientierung am Gemeinwohl und an der Gemeinschaft, dass mir das wichtig ist, sozusagen mit Frauen zusammen zu arbeiten und zu kooperieren. Und möglichst konsensual und verständnisvoll miteinander umzugehen und solche Geschichten. So sehe ich mich, würde ich sagen, nicht typisch männlich in der Hinsicht.“

Auch für **Edgar** stellt die Übernahme der Familienarbeit, sich „nicht gescheut zu haben“, ein zentrales Unterscheidungsmerkmal zu anderen Männern dar, das sich auch im betrieblichen Kontext alltäglich manifestiert: „Deswegen bin ich halt auch jetzt immer in der Früh einkaufen und komm' halt dann erst um neun oder halbzehn, und andere sind schon um achte da und bleiben bis um achte. Also die Gewichtung für den Haushalt und für die Familie, das ist bei mir ein bissl anders“. Im Zusammenhang mit der beruflichen Karriere seiner Partnerin treten allerdings auch noch andere Unterschiede auf: „Das hat jetzt mit der Karenz jetzt nicht zu tun, aber vielleicht mit der Entwicklung der Karriere, das ich jetzt die Begleitung bin, wenn sie zu Empfängen geht. Sie geht halt in die Uni zu irgendeinem Konzert, und dann gehen die Rektoren alle mit den Frauen und sie geht halt mit mir. Das ist sicher gewöhnungsbedürftig.“

Über das Bedürfnis eine aktive Vaterschaft zu leben, Zeit für sein Kind zu haben und auch die schwierigen Situationen im Alltag mitzuerleben grenzt sich **Fritz** von anderen Männern ab: „Also ich wollte nicht, das Schlagwort, nur ‚Wochenendvater‘ sein, wo man das Kind in den schönen Momenten hat.“

Eine wichtige und häufig angesprochene Unterscheidung zu anderen Männern betrifft den Umstand, dass sich die befragten Männer für die Betreuungssituation dazu entschieden haben. Zeit für Kinder, Familie und Haushalt damit weniger Ressourcen für den Beruf zur Verfügung zu haben, entspricht nicht dem ‚gewohnten‘ männlichen Rollenbild. Ein Differenzierungskriterium stellen in diesem Kontext auch die in der Karenzzeit gewonnenen Alltagserfahrungen dar, das Wissen um Schwierigkeiten oder Chancen in der Betreuungsarbeit und Haushaltsführung. Darüber hinaus grenzen sich Karenzväter auch über ihre Einstellung zu und Auseinandersetzung mit männlichen und weiblichen Rollenbildern von anderen Männern ab. Den plakativsten Unterschied beschreibt Edgar, der mit seiner Partnerin quasi einen Rollentausch vorgenommen hat.

Resümee: Aktive Vaterschaft als „anderer“ Männlichkeitsentwurf innerhalb gesellschaftlicher Dynamiken

Die interviewten Männer sind ihren Angaben zufolge „andere“ Männer: Sie erleben sich innerhalb des betrieblichen (und meist auch des privaten) Umfeldes in einer *Sonderposition*. Sie grenzen sich ab von anderen Männern, von *karriereorientierten Männern*. Karenzväter stellen eine *Randgruppe*, eine auch zahlenmäßig kleine Gruppe unter den Männern dar, die sich nicht nur als anders sehen, sondern denen auch aufgrund der Übernahme von Betreuungsarbeit der Zugang zu beruflichem Aufstieg verwehrt bleibt.

Connell²⁰ beschreibt diese gesellschaftliche Dynamik als die Dominanz einer *hegemonialen Männlichkeit*: „Zu jeder Zeit wird eine Form der Männlichkeit im Gegensatz zu den anderen kulturell herausgehoben. Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll).“ Hegemoniale Männlichkeit beschreibt dabei aber nicht nur die Dominanz von Männern über Frauen, sondern in weiterer Folge auch die Dominanz und Unterordnung *zwischen verschiedenen Gruppen von Männern*. Diese Unterordnung manifestiert sich anhand zahlreicher Praktiken. Karenzvätern wird systematisch der Zugang zu beruflichem Aufstieg verwehrt, zumindest solange Karriere mit Vollzeitbeschäftigung, in der Regel aber mit weit darüber hinausgehender Arbeitszeit in Verbindung gebracht wird bzw. keine adäquaten Unterstützungsstrukturen zur Verfügung stehen.

Ein wesentlicher Aspekt von hegemonialer Männlichkeit ist die Entsprechung von kulturellem Ideal und institutioneller Macht, wie sie sich auch durchwegs in den beschriebenen Unternehmen wiederfindet. Die Unterordnung der Karenzväter wird auch über die geringe Akzeptanz für die Übernahme der Betreuungsarbeit von Seiten der (männlichen) Führungsebenen und Kollegen vollzogen. Kaum offen formuliert wird, dass die Entscheidung in Karenz zu gehen häufig „nicht 100% toleriert“ wurde oder „vielleicht nicht ganz willkommen“ war.

Das Prinzip der Unterordnung der Karenzväter folgt im Grunde dem Prinzip der gesellschaftlichen Dominanz von Männern über Frauen, die mit der Abwertung weiblicher Attribute einhergeht. Durch die Übernahme traditionell weiblicher Versorgungsarbeiten, die im gesellschaftlichen Kontext der Erwerbsarbeit untergeordnet ist, werden folglich die Karenzväter aufgrund der gleichen Inhalte wie Frauen als Männergruppe abgewertet.

²⁰ Connell, Robert W. (1999).

4. Falldarstellungen

Clemens

Clemens ist in einem an die Universität angrenzenden Bereich tätig. Er ist Beamter, seine Partnerin ebenso. Clemens ist 52 Jahre alt und hat zwei Kinder im Alter von 5 Jahren bzw. 13 Monaten.

Nach den ersten zwei Karenzjahren, die seine Partnerin übernimmt, reduziert Clemens sein Beschäftigungsausmaß auf 50 % und übernimmt (mit Unterstützung der Großmutter) für ein halbes Jahr die Betreuung seines ersten Kindes. Ein wesentliches Motiv für die Übernahme der Betreuungssituation ist, dass der berufliche Wiedereinstieg seiner Partnerin zu dieser Zeit nur in Vollzeit möglich ist, dazu kommt der Wunsch „... aktiv Zeit mit meiner Tochter zu verbringen“. Clemens beschreibt aber auch berufliche Unzufriedenheit, die den Übertritt in die Betreuungssituation für ihn erleichtern. Auch beim zweiten Kind ist die Partnerin die ersten beiden Jahren in Karenz. Zum Zeitpunkt ihres beruflichen Wiedereinstiegs in Teilzeit will Clemens seine Beschäftigung auf 80 % zu reduzieren.

Die Karenzzeit erlebt Clemens ambivalent: Einerseits steht ihm viel freie Zeit für seine Tochter und den Haushalt zur Verfügung, die er sehr schätzt. Gerade zu Beginn der Teilkarenz wird für ihn aber auch die Schwierigkeit deutlich, die Stundenreduktion umzusetzen: *„Also es war bei meiner Halbkarenz ein massives Problem, die Zeiten so einzuhalten. Und ich habe mich entschlossen, ganze Tage zu arbeiten. Was sinnvoller war, weil vier Stunden den PC anzuwerfen, da ist man schon fast wieder am Gehen.“* Die Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängen für Clemens allerdings auch stark mit Unkenntnis bzw. mit mangelnder Unterstützung von Seiten des Instituts zusammen. Formal betrachtet kein Problem, nimmt er mit seinem Ansuchen auf Stundenreduktion als Mann eine Ausnahmeposition ein.

Schwierigkeiten treten in der Folge vor allem in Zusammenhang mit der Terminabstimmung am Institut auf, wo kaum Rücksicht auf Teilzeitarbeit genommen wird: *„Es war neu für viele, dass man das so macht, als Mann macht, und man war dauernd gesucht. Also grad' dieser Punkt: Besprechungen, Sitzungen, da fehlt noch Problembewusstsein.“* Als auffällig beschreibt Clemens auch die Unterschiede in den Reaktionen der KollegInnen. Während er von Frauen Unterstützung und Zuspruch erhält, erlebt er von Seiten der Männer kritische Rückmeldungen.

Beruflich folgen aus der Übernahme der Betreuungsarbeit für Clemens keine Nachteile. Dahinter steht zum einen die beruflich etablierte Position von Clemens, zum anderen allerdings auch, dass er keine herkömmlichen Karrierepläne verfolgt. Clemens hat sich „bewusst“ gegen eine wissenschaftliche Karriere entschieden, weil er im wissenschaftlichen Kontext keine Vereinbarkeitsoptionen sieht. Hauptaspekt ist dabei das erwartete hohe Arbeitspensum, das kaum unter 60 Wochenstunden zu liegen scheint. Stundenreduktionen, Teilzeitarbeit und Karenzzeiten stellen somit für Clemens explizite Karrierehemmnisse dar. Väterkarenz wird deshalb auch kaum in Anspruch genommen: *„Im Studium ist es relativ häufig, also im Studium geht das. Dann in der Zeit, wo man sich beruflich etabliert, glaube ich, wär's wirklich ein großer Karrierenachteil vom Wettbewerb her.“* Clemens entzieht sich dem Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie und schlägt auf diesem Hintergrund mit der Übernahme von Informationstätigkeit für andere MitarbeiterInnen quasi eine *Sonderkarriere* ein, über die er, abseits vom wissenschaftlichen Kontext, berufliche Anerkennung erfährt.

Dorian

Dorian ist ebenfalls an der Universität beschäftigt. Er ist 43 Jahre alt und hat zwei Kinder im Alter von 3 und 6 Jahren.

Beim ersten Kind übernimmt Dorian ein halbes Jahr Karenz. In dieser Zeit ist seine Partnerin in Teilzeitbeschäftigung. Die Karenzzeit beim zweiten Kind wird zur Gänze von der Partnerin übernommen. Für den Eintritt in die Betreuungssituation sind bei Dorian mehrere Gründe von Bedeutung: Neben der *„Chance einfach eine gute Beziehung zum Kind aufzubauen“* spielen auch berufliche Gründe eine Rolle: der Ausstieg aus dem Berufsstress zum einen, aber auch die Karenzzeit zu nutzen, um an der Habilitation zu schreiben. Der Abschluss von großen Projekten vor dem Schritt in die Karenz erleichtern Dorian zudem diese Entscheidung.

Die Karenzzeit erlebt Dorian als *„sehr angenehm“*. Innerhalb seines Wohnumfeldes sind Männer, die Betreuungsaufgaben übernehmen, häufig anzutreffen. Er hat Kontakt zu anderen Karenzvätern und erlebt die Haus- und Familienarbeit weniger belastend als den beruflichen Leistungsdruck. Das Vorhaben, an der Habilitation zu schreiben, lässt sich allerdings aus zeitlichen Gründen nicht verwirklichen.

Im beruflichen Kontext erlebt Dorian die Reaktion auf seine neue Rolle eher negativ. Formal betrachtet stellt auch bei ihm der Schritt in die Karenz kein Problem dar. Er hat zwar das *„Gefühl, dass es vielleicht nicht ganz so willkommen war, dass ich einfach weg bin für ein halbes Jahr“*, als Mitarbeiter eines *„feministisch angehauchten“* Institutes nimmt er allerdings keine offene Kritik war.

Während der Karenzzeit hat Dorian kaum Kontakt zum Institut und beobachtet, dass er schnell den beruflichen Anschluss verliert. Aus seiner Sicht liegt das Problem dabei weniger in den Institutsstrukturen, sondern in der Abwesenheit aus den Forschungszusammenhängen, vor allem auf internationaler Ebene. Aus dieser Erfahrung heraus und aus finanziellen Hintergründen nimmt Dorian beim zweiten Kind auch keine Karenzzeit mehr in Anspruch.

Dorian befindet sich in einem permanenten Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Dahinter steht zum einen der hohe Leistungsanspruch in der wissenschaftlichen Tätigkeit, verbunden mit einem hohen Arbeitspensum, das nur in geringem Ausmaß Zeit für Familie lässt. Die Vereinbarkeitsschwierigkeiten von Dorian dürften auch mit seiner persönlichen Prioritätensetzung zu tun haben. Sein primäres Ziel war und ist, in der Wissenschaft tätig zu sein; Kinder zu haben, zählte an sich nicht zu seinen ursprünglichen Lebensplänen. *„Ich bin auch froh, dass es jetzt so ist. Machen mir auch Freude meine Kinder. Aber das ändert nichts an der Problematik, oder es verschärft sogar die Problematik.“*

Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie bleibt für Dorian auch in Zukunft ohne Aussicht auf Lösung bestehen. Dahinter steht allerdings auch die bewusste Entscheidung, seine berufliche Karriere weiterzuverfolgen: Die Habilitation abzuschließen und eine Professorenstelle im Ausland einzunehmen sind die konkreten Karriereziele von Dorian.

5. Schluss

Unter den gegebenen strukturellen Bedingungen ist die Bereitschaft und Möglichkeit der Männer, Betreuungsaufgaben zu übernehmen, sehr stark an die vorhandenen *Ressourcen* gebunden: Männer mit *beruflich erfolgreichen Partnerinnen* sind in stärkerem Maße dazu bereit, häusliche Arbeiten zu übernehmen. Männer in guten, gesicherten Positionen im Unternehmen sind eher in der Lage, familiären Erfordernissen in aktiver Weise nachzukommen. Männer, die mit guten materiellen Konditionen ausgestattet sind, können es sich leisten, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Die wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen im Bereich der Väterkarenz in Österreich sind nicht dazu geeignet, die Ungleichstellung zwischen den Geschlechtern aufzuheben, vielmehr verstärkt sich unter den gegebenen Bedingungen die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen und die soziale milieuspezifische Ungleichheit. Mit erfolgreichen Partnerinnen, gesicherten Positionen bzw. materiellen Ressourcen *gut ausgestattete* Männer haben derzeit bessere Möglichkeiten, der aktiven Betreuungsaufgabe ihrer Kinder nachzukommen als Männer mit schlechten Ressourcenlagen.

Die vorliegende Studie fokussiert auf Männer, auf die diese Bedingungen zumindest teilweise zutreffen. Die Fragestellungen lauten: Wie lässt sich die aktive Vaterschaft unter *günstigen Bedingungen* umsetzen? Welcher Einfluss kommt dabei den betrieblichen Bedingungen zu? Und: Welche Effekte gehen mit der Ausübung einer aktiven Vaterrolle einher? (Stichwort Karenz)

Obwohl die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit bei den befragten Männern und ihren Partnerinnen sehr stark variieren, zeigt sich bei näherer Betrachtung ein ähnliches zugrunde liegendes Verteilungsmuster, das im wesentlichen dem „*dual breadwinner model*“ von Jane Lewis²¹ zugeordnet werden kann. Der partnerschaftlichen Aufteilung von Karenz und anschließender Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile dürfte ein egalitäres, auf das Prinzip *Fairness* ausgerichtetes Aushandlungsmotiv zugrunde liegen. Jene befragten Männer, die das Arbeitsteilungsmodell mit ihren Partnerinnen auf eine Weise vollziehen, die eher dem Modell „*male breadwinner – female caregiver*“ entspricht, zeigen ambivalente Haltungen im Zugang zur Betreuungsarbeit (starke äußere Motive bzw. starke Erwerbsorientierung). Starke intrinsische Motive (eigenes Selbstbild als Vater) dürften wesentlichen Einfluss auf nachhaltige Entwicklungen hin zur geschlechtergerechten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit haben.

Auf der Ebene betrieblicher Bedingungen wurde eine Differenzierung zwischen der konkreten beruflichen Situation der Befragten sowie der dahinter liegenden betrieblichen Strukturen vorgenommen. Abgeschlossene Projekte (auch Dissertationen), die Möglichkeit der Nachbesetzung des eigenen Arbeitsbereichs und die Ausgestaltung der Arbeitsinhalte fernab von Spezialisierungen werden als förderliche Bedingungen für den Eintritt in die Karenzsituation beschrieben. Die dahinter liegenden betrieblichen Strukturen *lassen* die Karenzierung als Formalakt *zu*, und sie *lassen* die betroffenen Personen in dieser Situation zumeist *allein*. Die Befragten beschreiben ihre Erfahrungen in ähnlicher Weise. Der Terminus „*allein*“ bezieht sich dabei auf den Umstand, dass die befragten Männer im gesellschaftlichen Feld der Familienarbeit eine Sonderposition „*unter Frauen*“ einnehmen, und er bezieht sich darauf, dass betriebliche Leistungen zur Unterstützung von Männern in Väterkarenz zumeist fehlen (im Sinne von *allein gelassen*).

²¹ Lewis, Jane (2004).

Gleichstellungsmaßnahmen in Betrieben und feministische Grundhaltungen in der Unternehmenspolitik werden von den befragten Männern als unterstützende Bedingungen für die Akzeptanz der Väterkarenz erlebt. Einschränkend sei allerdings darauf hingewiesen,

- dass Väterkarenz zumeist als sekundärer Effekt betrieblicher Gleichstellungspolitiken betrachtet werden muss, ein Nutzen auf Seiten der Männer wird zumeist nicht formuliert
- dass sich daraus nicht zwangsläufig vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen ableiten lassen.

Väterkarenz und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit bleiben zumeist ein individuelles Thema für die betroffenen Männer, wodurch die artifizielle Trennung von *privat* und *beruflich* auf Unternehmensebene beständig reproduziert wird. Das Unternehmen gewährleistet die Inanspruchnahme der Karenz, legt die damit verbundene Aufgaben (Kontakt zum Betrieb, Planung des Wiedereinstiges, etc.) aber in die Hände der Karenzierten.

Spezielle Probleme im Zuge der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich vor allem im Kontext wissenschaftlichen Arbeitens an der Universität. Die wöchentliche Normalarbeitszeit für qualifizierte wissenschaftliche Berufstätigkeit wird von den Befragten großteils mit 60 bis 70 Stunden angegeben. Die Standardarbeitszeit für karriererelevante Tätigkeiten im wissenschaftlichen Betrieb liegen damit fernab vom herkömmlichen Vollzeitarbeitsverhältnis. Die Frage der Vereinbarkeit stellt sich vor diesem Hintergrund erst gar nicht. Erschwert wird die Situation durch zusätzliche zeitliche Belastungen im internationalen Forschungszusammenhang (Dienstreisen). Geringe Akzeptanz der Väterkarenz wird im Wissenschaftsbetrieb vor allem bei männlichen Vertretern älterer Generationen verortet.

Die Verknüpfung der Begriffe *Karenz – Karriere* muss auf Basis der Befragungsergebnisse und vor dem Hintergrund eines auf beruflichen Aufstieg ausgerichteten Karrierebegriffs unter den gegenwärtigen betrieblichen Bedingungen mit einem „oder“ hergestellt werden. Hierbei treten zwei Phänomene deutlich zutage:

- Ein Teil der befragten Männer hat sich offenbar bereits vor Eintritt des zum Befragungszeitpunkt bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen eine berufliche Karriere entschieden, weil die Arbeitsverhältnisse keine Karrieremöglichkeit bieten.
- Ein anderer Teil der Befragten hat sich – zum Teil infolge der Karenzierung – bewusst gegen die Karriere entschieden und die Aufgabenfelder in periphere Bereiche verlagert. Dieses Phänomen ist vor allem im Kontext wissenschaftlichen Arbeitens anzutreffen. Zeitweilige Stundenreduzierungen, Teilzeitarbeit und Karenz – alle diese Maßnahmen werden – vor dem Hintergrund einer 60 bis 70stündigen Normalarbeitszeit – als deutliche Karrierehindernisse beschrieben. *Persönliche Karrieren* werden als alternative Modelle zu den herkömmlichen Karrieren fokussiert. Diese Karrieren finden außerhalb eines *als eng empfundenen universitären „Korsetts“* in sogenannten Nischenpositionen statt.

Männer in Karenz sind bislang eine *Randgruppe* auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Ihrer marginalisierten Position als *doppelt vergesellschaftete Individuen* entspricht die Sonderposition auf Unternehmensebene. Männer, die Betreuungsaufgaben übernehmen, repräsentieren einen alternativen Männlichkeitsentwurf, der sich vom Idealtypus der führenden Kultur (hegemonialer Maskulinität) vor allem durch die Nähe zum weiblich dominierten gesellschaftlichen Kontext unterscheidet. Dieser Männlichkeitsentwurf ist gekennzeichnet durch eine deutliche Abkehr von der Erwerbsarbeit als ausschließlicher Quelle der Identitätsbildung hin zu einer auf zwischenmenschliche Beziehungen

ausgerichtete Identität. Wir sprechen vom sogenannten „*relationalen Geschlecht*“²², das den traditionellen Erwartungen an männliche und weibliche Organisationsmitglieder nicht entspricht. Diese Spannung innerhalb von Organisationen drängt zur Veränderung der Strukturen. Der Prozess der Veränderung hat gerade erst begonnen.

²²

Holter, Øystein G. / Riesenfeld Vera / Scambor, Elli (2005).

Literaturverzeichnis

Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli (2001). *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg: Junius.

Connell, Robert W. (1999). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske + Budrich.

Eriksson, Rickard (2005). *Parental Leave in Sweden: The Effect of the Second Daddy Month* (Working Paper 2/2005). Swedish Institute for Social Research (SOFI).

Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Fuchs, Michael (2005). *Kinderbetreuungsplätze in Österreich. Bedarfsanalyse 2005 – 2015 im Auftrag der Industriellenvereinigung*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Verfügbar unter:

http://www.euro.centre.org/data/1141636039_99990.pdf

[20.11.2006]

Holter, Øystein G. (2003). *Can men do it? Men and Gender Equality – The Nordic Experience* (TemaNord 510). Copenhagen: Øystein Gullvåg Holter and Nordic Council of Ministers.

Holter, Øystein G. / Riesenfeld Vera / Scambor, Elli (2005). "We don't have anything like that here!" – Organisations, Men and Gender Equality. In R. Puchert, M. Gärtner & S. Höyng (Eds.), *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. (pp. 73–104). Opladen: Barbara Budrich Publishers.

Lewis, Jane (2004). Auf dem Weg zur "Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In S. Leitner, I. Ostner & M. Schratzenstaller (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* (S. 62-84). Wiesbaden. Verlag für Soziwissenschaften.

Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng, Stephan (Eds.). (2005). *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Opladen: Barbara Budrich Publishers.

Sainsbury, Diane (2001). Gender and the Making of Welfare States: Norway and Sweden. *Social Politics*, 8 (1), 113-143.

Scambor, Christian / Scambor, Elli / Voitle, Joachim (2003). *Men in caring situations* (Report of the Austrian pre-study for the 3rd work package "Towards a new positioning of men" within the European research project: "Work Changes Gender – New forms of work, new orientations for men's lives, opportunities for gender equality"). Graz: The Research Institute at Men's Counseling Centre.

Scambor, Elli / Fasshauer, Markus (2006). *Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich.*

Verfügbar unter:

http://www.maennerberatung.at/docs/forschung_strukturelleRahmenbedingungenAktiverVaterschaft.pdf

[20.11.2006]

Scambor, Elli / Scambor, Christian (2006). Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. In M. Beham, H. Werneck & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 167-181). Gießen: Psychosozial-Verlag.

Scambor, Elli (2006, October). Focus Active Fatherhood in Organizations. Poster presented at the international Conference "Fostering Caring Masculinities (FOCUS)", Girona, Spain.

Weiterführende Links:

www.karenzundkarriere.at

www.maennerberatung.at

www.unlimited.at

www.kinderfreunde.at

www.caringmasculinities.org

PartnerInnen der Entwicklungspartnerschaft im Teilprojekt 2 unternehmenskompetenz – väterkarenz - mütterkarrieren

Dr. Kusmitsch & Partner OEG
www.unlimited.at (Modulleitung)

Forschungsstelle der Männerberatung Graz
www.maennerberatung.at

Österreichische Kinderfreunde Bundesorganisation
www.kinderfreunde.at