



## / „Ich wäre ja gerne, aber..“ – Hürden für die Inanspruchnahme von Väterkarenz

Julia Hofbauer\*

### Zusammenfassung

*Trotz einer kontinuierlichen Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten ist die Inanspruchnahme von Väterkarenz in Österreich nach wie vor niedrig und zuletzt sogar rückläufig. Dieser Beitrag untersucht die Motivlagen von Vätern für die (Nicht-)Inanspruchnahme von Karenz basierend auf 37 Leitfadeninterviews. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Motivlagen für bzw. gegen eine Väterkarenz sowohl zwischen Vätern, die keine, kurze oder längere Karenzansprüche geltend gemacht haben, unterscheiden, sowie zum Teil innerhalb der jeweiligen Typen. Bei Vätern, die keine oder lediglich den exklusiv für sie reservierten Teil der Karenz in Anspruch genommen haben, basiert die Entscheidung oft auf einer Kombination aus mehreren hinderlichen Faktoren. Väter, die länger als zwei Monate in Karenz waren, haben sich entweder aus pragmatischen Gründen oder aufgrund ihrer persönlichen Überzeugung für diese Karenz-Variante entschieden. Traditionelle Rollenbilder prägen nach wie vor die Einstellungen und im Weiteren das Verhalten der allermeisten Väter.*

**Schlagwörter:** Väterkarenz, Typologie, Care Arbeit

### „I would have loved to, but...“ – Obstacles to take paternity leave

#### Abstract

*Despite a continuous expansion of legal options, the take-up of paternity leave in Austria is still low and has recently even declined. This article examines the motives of fathers for (not) taking parental leave based on 37 guided interviews. The results show that the motives for or against paternity leave differ both between fathers who have not taken paternity leave, who have taken short or longer periods of leave, and to some extent within the respective types. In the case of fathers who have not taken parental leave and fathers who have only taken the part of parental leave reserved exclusively for them, the decision is often based on a combination of several hindering factors. Fathers who were on parental leave for longer than two months opted for this type of leave either for pragmatic reasons or because of their personal convictions. Traditional role models continue to shape the attitudes and further the behaviour of the vast majority of fathers.*

**Keywords:** Paternity leave, Typology, Care work



\* Julia Hofbauer, Institut für Politikwissenschaft und Sozialpolitik, Johannes Kepler Universität Linz, [julia.zainzinger@gmx.net](mailto:julia.zainzinger@gmx.net)  
Danksagung: Magistratsdirektorin Mag.<sup>a</sup> Ulrike Huemer, Personaldirektorin Mag.<sup>a</sup> Brigitta Schmidberger und Mag. Thomas Standfest, Leiter der Abteilung Stadtforschung des Magistrats Linz



## 1. Einleitung

Der Anteil männlicher Kinderbetreuungsgeld-Bezieher ist trotz einer kontinuierlichen Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten in Österreich nach wie vor niedrig und zuletzt sogar rückläufig (Rechnungshof Österreich 2024). Im Dezember 2023 lag der Anteil männlicher Kinderbetreuungsgeldbezieher bei 3 % (Statistik Austria 2024). Eltern sind demnach nicht in gleichem Ausmaß in der Care-Verantwortung für ihr(e) Kind(er). Während Frauen, die keine Karenzansprüche geltend machen, die Ausnahme sind, ist dies für Männer immer noch die Norm. Die Nicht-Inanspruchnahme ist jedoch insofern kritisch, als Väterkarenz ein wichtiges Instrument der Gleichstellungspolitik darstellt. Eine Beteiligung an der Karenz hat das Potenzial, sich später positiv auf die Einbindung von Vätern in Kinderbetreuung und Care-Arbeit auszuwirken (Mauerer 2018). Gleichzeitig wird die Beziehung zwischen Vätern und Kindern gestärkt und die Re-Integration der Partnerin in den Arbeitsmarkt verbessert. Aktuell ist die Teilzeit-Beschäftigungsrate von Frauen in Österreich aufgrund von Betreuungspflichten im internationalen Vergleich hoch (Riederer/Berghammer 2020; Berghammer/Riederer 2020; Berghammer/Verwiebe 2015). Die Teilzeitquote von Frauen lag 2024 in Österreich bei 51 %, der EU-Schnitt bei 28 %. Die Teilzeitquote von

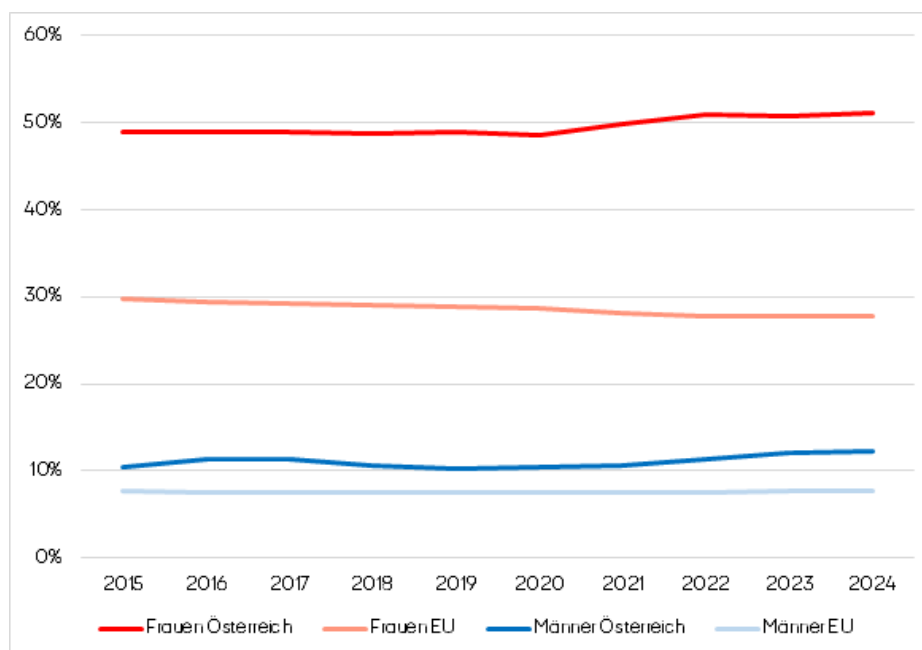
Männern in Österreich betrug im gleichen Zeitraum 12 % (Eurostat 2025).

Neben rechtlichen Rahmenbedingungen und noch immer existierenden Geschlechtsstereotypen können Vereinbarungsmöglichkeiten die Karenzentscheidung beeinflussen. Väter mit stabilen Arbeitsverhältnissen, wie z. B. im öffentlichen Dienst, weisen laut internationaler Forschung eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, Karenzansprüche geltend zu machen (Escot et al. 2014; Månsdotter et al. 2010; Lapuerta et al. 2011). Nichtsdestotrotz gibt es auch dort Väter, die keine oder nur kurze Karenzdauern in Anspruch nehmen. Zahlen der Statistik Austria zeigen, dass im Dezember 2023 unter den BeamtInnen mit 13 % zwar überdurchschnittlich viele Männer Kinderbetreuungsgeld bezogen haben. Bei den Vertragsbediensteten lag der Anteil mit 3 % jedoch in etwa beim Wert der Angestellten und ArbeiterInnen mit 3 bzw. 5 % (Statistik Austria 2024).<sup>1</sup> Nicht einmal jeder 20. Bezieher war also ein Mann.

Ziel dieses Artikels ist es daher, die Ursachen der Entscheidung für oder gegen Väterkarenz zu eruieren.

<sup>1</sup> Zu beachten ist hier, dass der Frauenanteil zwischen BeamtInnen und Vertragsbediensteten variiert. Der gesamte Frauenanteil im Bundesdienst lag 2023 bei 44,1 % (Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport 2024).

Grafik 1: Teilzeitquote in Österreich und in der EU im Zeitverlauf nach Geschlecht



Quelle: Eurostat 2025



Die zu beantwortenden Forschungsfragen lauten: Wie interagieren die in Österreich existierenden Karenzmodelle mit den Lebensrealitäten der Väter? Welche Rolle spielen familiäre und berufliche Aspekte? Und führt ein vermeintlich sicherer Arbeitsplatz tatsächlich zu einer höheren Inanspruchnahme von Väterkarenz?

Der Artikel erläutert im Folgenden zuerst die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Österreich sowie mögliche Ursachen für die (Nicht-) Inanspruchnahme von Väterkarenz anhand der existierenden Literatur. Daran anschließend wird die methodische Herangehensweise mittels qualitativer Leitfadeninterviews und anschließender Auswertung nach Mayring (2010) beschrieben. Das Kapitel Ergebnisse präsentiert die in den Interviews gewonnenen Resultate. Das Fazit stellt die empirischen Ergebnisse den theoretischen Erklärungsansätzen gegenüber.

Die Ergebnisse zeigen, dass Männer, die keine oder lediglich den exklusiv für sie reservierten Teil der Karenz in Anspruch nehmen, oft eine Kombination aus mehreren hinderlichen Faktoren wahrnehmen. Väter, die länger als zwei Monate in Karenz waren, entscheiden sich entweder aus pragmatischen Gründen, wie z. B. einem passenden Timing aufgrund eines beruflichen Umbruchs, oder wegen ihrer persönlichen Überzeugung für diese Karenz-Variante. Traditionelle Rollenbilder prägen nach wie vor die Einstellungen und im Weiteren das Verhalten der allermeisten Väter. Der Weg zu einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter scheint, basierend auf den Aussagen der Männer, sowohl innerhalb der eigenen Partnerschaft als auch gesellschaftlich noch ein weiter zu sein.

## 2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Laut Väter-Karenzgesetz (VKG) § 2 Abs. 1 ist „dem Arbeitnehmer [...] auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats seines Kindes [...] zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt“. Es handelt sich um einen Rechtsanspruch. Machen beide Elternteile Karenzansprüche geltend, verlängert sich die maximale Karenzdauer bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

Hinsichtlich finanzieller Kompensation können sich Eltern in Österreich aktuell zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem pauschalen Kinderbetreuungsgeldkonto entscheiden. Die finanzielle Kompensation beträgt beim einkommensabhängigen Modell 80 Prozent der Letztein-

künfte. Die Deckelung liegt bei 80,12 Euro täglich bzw. rund 2.400 Euro monatlich. Die maximale Bezugsdauer beträgt 12 Monate für einen und 14 Monate für beide Elternteile. Bei der Pauschalvariante sinkt die Bezugshöhe mit der Länge der Bezugsdauer von 41,14 Euro täglich bei der kürzesten auf 17,65 Euro bei der längsten Variante. Die Bezugsdauer liegt bei maximal 851 Tagen für einen Elternteil und 1.063 Tage für beide Elternteile (Bundeskanzleramt 2025). Eine zusätzliche Kompensation für Väter, bei denen die Höhe des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds die Deckelung überschreiten würde, wie z. B. in Schweden, gibt es nicht (Duvander et al. 2022). Zumindest zwei Monate des Kinderbetreuungsgeldbezugszeitraums sind für den zweiten Elternteil reserviert. Der exklusiv reservierte Anteil steigt mit der Gesamtlänge der Bezugsdauer. Karenzzeit und Zeitraum des Kinderbetreuungsgeldbezugs können voneinander abweichen (Bundeskanzleramt 2025).

Hinsichtlich Papamonat gibt es bei der Stadt Linz seit 2016 das sogenannte „*Linzer Modell*“. Dieses soll „Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit geben, von Anfang an eine intensive Beziehung zu ihrem Kind aufzubauen“ (Personal und Zentrale Services Magistrat Linz 2023). Väter erhalten zwei Wochen Sonderurlaub mit Bezügen, wenn sie zusätzlich entweder zwei Wochen Sonderurlaub ohne Bezüge oder zwei Wochen Erholungsurlaub am Stück konsumieren (ebd.). Die finanzielle Kompensation während des Papamonats beträgt somit entweder bei Konsumation von Erholungsurlaub den regelmäßigen Montagsbezug (exkl. Zulagen o. ä.) oder bei Wahl des unbezahlten Sonderurlaubs die Hälfte des üblichen Bezugs.<sup>2</sup>

## 3. Einflussfaktoren auf die Inanspruchnahme von Karenz

Je nach zugrundeliegender Theorie treffen Väter die Entscheidung (nicht) in Karenz zu gehen auf Basis rationaler Faktoren oder indem sie Gender re- bzw. dekonstruieren. *Ökonomisch-rationale Theorien* (z. B. Becker 1976) gehen davon aus, dass Menschen mit ihrem Verhalten versuchen, den größtmöglichen Nutzen zu erzielen. Sie reagieren dementsprechend auf Policy-Maßnahmen, wie die exklusive Reservierung von Karenzzeit (Earle et al. 2023; Duvander/Johansson 2012; Rege/Solli 2013; Escot et al. 2014; Europäische

<sup>2</sup> Davor sah das Modell ab 2011 eine Woche bezahlten Sonderurlaub vor.

Kommission 2019: 12; Bruning/Plantenga 1999; Mus-sino et al. 2019; Thévenon/Luci 2012; O'Brien 2009), die Erhöhung der finanziellen Kompensation (Närvi/Salmi 2019; Lapuerta et al. 2011; Sigurdardottir/Garðarsdóttir 2018; Dearing 2016; Mauerer 2023) oder einen Bonus für Eltern bei egalitärer Aufteilung der Karenz (Koslow-ski et al. 2019: 22). Basierend auf dieser Annahme zeigt der Trend, dass die Länge der exklusiv für Väter reservierten Karenzzeit in einkommensstarken Ländern steigt (Daly/Ferragina 2017). Im Jahr 2020 existierte in allen OECD-Ländern, bis auf die Vereinigten Staaten, irgendeine Art von bezahlter Väterkarenz (Duffy et al. 2020). Die Länge der tatsächlich in Anspruch genommenen Karenz entspricht jedoch in vielen Fällen lediglich dem speziell für Väter reservierten Zeitraum (Ma et al. 2020; Mayer/Le Bourdais 2019).

Im Gegensatz zu den ökonomischen Theorien geht der Sozialkonstruktivismus und der damit verbundene *Doing-Gender-Ansatz* nicht davon aus, dass Entscheidungen ausschließlich auf rationaler Basis getroffen werden. Geschlecht wird als soziale Konstruktion definiert, und die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht muss ständig reproduziert werden. Dieses Verhalten, das als *Doing Gender* bezeichnet wird, unterliegt einer ständigen Bewertung durch andere (Garfinkel 1967, Kessler/McKenna 1978). Die Geschlechtszugehörigkeit wird in jeder sozialen Situation bewusst oder unbewusst reproduziert (West/Zimmerman 1987). Das soziale Umfeld und die dortige Akzeptanz von Väterkarenz beeinflussen die Entscheidung in Karenz zu gehen genauso wie persönliche Ansichten und gesellschaftlich vorherrschende Ideologien (Butler 2004; Agerström et al. 2023; Carlsson/Reshid 2022; Thébaud/Pedulla 2016; Mussino et al. 2019; Peukert 2015 & 2017). Männer mit konservativen Rollenbildern gehen seltener oder kürzer in Väterkarenz, während eine gleichberechtigte Einstellung zu tendenziell mehr bzw. längeren Väterkarenzen führt (Reich 2022; Haas et al. 2002; Plantin 2007; Seward et al. 2006; Fernández-Cornejo 2016; Duvander 2014). Der Peer Effekt besagt, dass die Wahrscheinlichkeit von Väterkarenz mit der Anzahl der Karenzväter im eigenen Bekannten- und Verwandtenkreis steigt (Seward et al. 2006). Progressive Rollenbilder der Mutter führen ebenso zu einer höheren Inanspruchnahme von Väterkarenz (Seward et al. 2006; Mayer/Le Bourdais 2019; Haas et al. 2002). Die eigene Einstellung und das tatsächliche Verhalten von Vätern können in der Praxis jedoch divergieren (Oechsle/Reimer 2016).

Laut bisherigen Forschungsergebnissen hängen die Ausbildung der Väter und ihre persönlichen Vor-

stellungen hinsichtlich der Verteilung von Kinderbetreuung und Care-Arbeit zusammen. Es bestehe ein positiver Zusammenhang zwischen dem höchsten Bildungsabschluss des Vaters und der Wahrscheinlichkeit, in Karenz zu gehen, (Pettigrew/Duncan 2021; Ma et al. 2020; Haas/Hwang 2008; Lapuerta et al. 2011; Plantin 2007; Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007). Die Ausbildung des Vaters sei jedoch eine ambivalente Variable. Besser ausgebildete Väter haben zwar eine gleichberechtigtere Weltanschauung, die zu einer höheren Inanspruchnahme von Karenz und einer stärkeren Beteiligung an der Kinderbetreuung führt. Jedoch verdienen diese Väter mehr, was entsprechend ökonomisch-rationaler Theorien eine geringere Wahrscheinlichkeit Väterkarenz zu konsumieren zur Folge hat (Fernández-Cornejo et al. 2016; Geisler/Kreyenfeld 2019) – insbesondere, da die Karenzentscheidung oft mittels finanzieller Argumente legitimiert wird (Schmidt/Riederer 2016).

Ähnlich verhält es sich mit dem sozioökonomischen Status und dem Alter der Väter. Ältere Männer weisen tendenziell stabilere Arbeitsverhältnisse auf, die eine Karenz leichter ermöglichen. Jüngere Väter auf der anderen Seite haben gleichberechtigtere Rollenbilder und geringere Opportunitätskosten (Pettigrew/Duncan 2021; Escot et al. 2014; Månsdotter et al. 2010). Ein geringes Haushaltseinkommen führt laut bisheriger Forschung einerseits zu einer tendenziell traditionelleren Aufteilung der Care Arbeit (Ma et al. 2020; Sigurdardottir/Garðarsdóttir 2018; Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007). Andererseits steigen die Opportunitätskosten mit der Höhe des Einkommens. Die Opportunitätskosten von Väterkarenz sind für Väter mit hohem Einkommen oder in Führungspositionen am höchsten. Sie verzichten einerseits auf ihr Gehalt, Prämien, Bonuszahlungen etc. und haben andererseits ein größeres Risiko als Niedrigverdiener, potenzielle Karrierechancen zu verpassen (Fernández-Cornejo et al. 2016; Horvath et al. 2018).

Sind die persönlichen Ressourcen der Mutter, das heißt ihre Erwerbssituation verbunden mit ihrem Einkommen, gleichzeitig niedrig, wird die Inanspruchnahme von Väterkarenz weiter gehemmt (Mauerer 2018; Moreno-Mínguez et al. 2023; Närvi/Salmi 2019; Haas/Hwang 2008; Geisler/Kreyenfeld 2011 & 2019; Jesmin/Ray 2011; Seward et al. 2006). Diese Argumentation wird durch Ergebnisse, dass Männer mit nur einem Kind eher in Karenz gehen, bestätigt. Die Ressourcen und damit die Bargaining Power der Mutter sinken in vielen Fällen nach der Geburt des ersten Kindes durch



deren Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit (Mayer/Le Bourdais 2019; Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007; Geisler/Kreyenfeld 2011). Zu beachten ist jedoch, dass auch Mütter mit hohem Einkommen und Ausbildung oft einen großen Teil der Kinderbetreuung übernehmen (Berghammer 2014). Der oben beschriebene Automatismus, dass Männer mit hohem Einkommen seltener in Karenz gehen, scheint bei Paaren mit vertauschten Einkommensverhältnissen nicht notwendigerweise zu gelten und widerlegt damit einen rein rationalen Entscheidungsprozess. Das Bild des männlichen Ernährers ist in vielen Beziehungen nach wie vor stark präsent (Schmidt 2017).

Hinsichtlich einer Anstellung im *öffentlichen Dienst* nutzen Väter, die stabile Dienstverhältnisse und gute Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf wie z. B. im öffentlichen Dienst haben, Karenzmöglichkeiten laut bisheriger Forschung öfter als jene, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen (Escot et al. 2014; Månsdotter et al. 2010; Lapuerta et al. 2011; Duvander et al. 2022). Männer aus kleinen Organisationen, mit Teilzeitanstellung oder befristetem Dienstverhältnis gehen seltener in Väterkarenz als jene mit fester Anstellung in großen Unternehmen (Whitehouse et al. 2007; Geisler/Kreyenfeld 2011 & 2019). Weiters beeinflussen die Reaktion des beruflichen Umfelds und die Unternehmenskultur die Inanspruchnahme von Väterkarenz (Oechsle/Reimer 2016; Haas/Hwang 2019; Choroszewicz/Tremblay 2018; Närvi/Salmi 2019; Reimer 2020), welche in Österreich oft von traditionell geschlechtsspezifischen Ansichten und Erwartungen geprägt ist (Mauerer/Schmidt 2019). Väter, deren Arbeitgeber einer Karenz kritisch gegenübersteht, nehmen diese tendenziell seltener oder in einer kürzeren Form als geplant wahr (Mauerer 2021).

#### 4. Forschungslücke

Die analysierte Literatur zeigt eine Vielzahl an potenziellen Einflussfaktoren auf die Karenzentscheidung auf. Viele Studien verwenden jedoch quantitative Daten. Ihr Fokus liegt auf Deskription und Kausal-Analysen auf der Makro-Ebene. Väter werden seltener direkt befragt (z. B. bei Mauerer 2023 & 2025; Peukert 2015 & 2017). Eine Analyse der Mikro-Ebene ist jedoch notwendig, um die Entscheidungsmuster und sozialen Prozesse, die hinter den Variablenzusammenhängen stehen, verstehen zu können. Neue Perspektiven auf den Forschungsgegenstand ergeben sich in diesem Artikel durch die spezifische Zusammensetzung des

Samples. Alle Väter waren zum Zeitpunkt des Interviews im öffentlichen Bereich beschäftigt und hatten demnach einen vergleichsweise sicheren Arbeitsplatz inne. Die Gründe, warum sie trotzdem keine oder nur kurze Karenzansprüche geltend gemacht haben, oder welchen Hindernissen sie bei der Inanspruchnahme einer längeren Karenz gegenübergestanden sind, eröffnen einen laut Kenntnisstand der Autorin bis jetzt noch nicht vorhandenen Einblick in die Motivlagen von (Nicht-)Karenzvätern in Österreich.

Der Artikel soll die Interaktion der zur Verfügung stehenden Karenzmodelle mit den Lebensrealitäten der Väter umfassend untersuchen. Dazu gehört die Erhebung von Wahrnehmungen und normativen Überzeugungen der Väter genauso wie das Zusammenspiel der beruflichen Aspekte und der Partnerin mit der Entscheidung für oder gegen eine Karenz.

Der Fokus liegt einerseits auf den ökonomisch-rationalen Theorien, indem die Argumentation der Männer hinsichtlich finanzieller Kompensation und Einbußen während der Karenz beschrieben wird. Ebenso werden Vereinbarungsmöglichkeiten – Stichwort Beschäftigung im öffentlichen Dienst – thematisiert. Weiters können Entscheidungen basierend auf Rollenbildern und Gender Theorien durch die Argumentation der Väter rekonstruiert werden.

#### 5. Daten und Methodik

Zur Analyse des Entscheidungsprozesses wurden qualitative Leitfadeninterviews mit unselbstständig erwerbstätigen Vätern durchgeführt, die zwischen Jänner 2017 und Dezember 2023 zumindest einmal Vater geworden sind und zu diesem Zeitpunkt bei der Stadt Linz oder einem verbundenen Unternehmen beschäftigt waren.<sup>3</sup> Die Väter sind dabei Experten als Betroffene. Die Einladung zur Teilnahme an einem Interview wurde durch die Abteilung Stadtforschung des Magistrats Linz an 163 Mitarbeiter versendet. 37 Männer meldeten eine Bereitschaft zur Teilnahme rück. Sie wurden im Zeitraum Dezember 2023 bis Februar 2024 persönlich befragt. Von diesen Männern haben 31 zumindest einmal den Papamonat<sup>4</sup> in Anspruch genommen.

<sup>3</sup> Dazu gehören Magistrat Linz, Kinder- und Jugendservices Linz, IKT Linz GmbH, Immobilien Linz GmbH, Museen der Stadt Linz GmbH, Ordnungsdienst der Stadt Linz GmbH und Seniorenzentren Linz GmbH.

<sup>4</sup> Einmonatige Freistellung für Väter aus Anlass der Geburt des Kindes

Zwölf Väter waren in Karenz und zwei planten, im kommenden Jahr in Karenz zu gehen. Alle Karenzväter bezogen während des Karenzzeitraums Kinderbetreuungsgeld. Von den zwölf Karenzvätern nahmen acht lediglich den kürzestmöglichen Zeitraum, d. h. zwei Karenzmonate, in Anspruch.

Mit den ExpertInnen-Interviews sollen „Strukturen und Strukturzusammenhänge“ des Handelns der Betroffenen analysiert werden (Meuser/Nagel 1991). Die Väter beschreiben ihre eigene Wahrnehmung der Realität sowie ihre Beweggründe. Der berufliche Organisationskontext und der Beziehungskontext in Zusammenhang mit der Partnerin werden zwar nur einseitig beleuchtet. Nichtsdestotrotz eröffnen Leitfadeninterviews die wertvolle Möglichkeit, das Handeln der Väter zu verstehen und die Legitimation ihres Verhaltens zu rekonstruieren. Die Interviewfragen basierten auf den weiter oben dargelegten Theorien und bereits existierenden Forschungsergebnissen zum Thema Väterkarenz. Bei den meisten Fragen des Leitfadens handelte es sich um offene Fragen, wodurch zum Teil Follow-Up-Fragen durch die Autorin im Anschluss auf die Antworten der Teilnehmer gestellt werden konnten. Teilnehmer hatten so außerdem die Möglichkeit, Themen, die im Leitfaden nicht erfasst waren, aufzubringen. Zum Teil wurden hypothetische Fragen an die Väter gerichtet, wie z. B. „Wären Sie auch in Karenz gegangen, wenn die finanzielle Kompensation niedriger wäre?“ oder hinsichtlich exklusiver Reservierung von Karenzzeit für einen Elternteil: „Wären Sie auch in Karenz gegangen, wenn Ihre Frau diesen Zeitraum zusätzlich nutzen können hätte?“. Am Ende des Interviews erhielten die Teilnehmer einen kurzen demografischen Fragebogen, der Alter, berufliche Funktion, höchste abgeschlossene Ausbildung sowie die Anstellungsart vor und nach der Karenz abfragte. Bis auf die Funktion waren diese Daten auch bezogen auf die Partnerin anzugeben.

Die Interviews wurden größtenteils an den Arbeitsorten der Väter durchgeführt. Einzelne Interviews fanden im Büro der Autorin statt. Sie dauerten zwischen zwanzig Minuten und einer Stunde und wurden im Anschluss transkribiert. Die Transkription wurde in einem ersten Schritt mit Adobe Premiere durchgeführt. Da das automatische Transkribieren nur für einzelne Passagen fehlerfrei funktionierte, wurden alle Transkripte im Anschluss von der Autorin manuell ergänzt. Die anschließende Auswertung der Interviews erfolgte nach Mayring (2010). Die Auswertungskategorien wurden einerseits auf Basis der Literatur und

andererseits induktiv aus dem vorhandenen Interviewmaterial heraus formuliert. Coding Unit ist jede Paraphrase zu einem konkreten Einflussfaktor oder einer Auswirkung von Väterkarenz, Context Unit ist das gesamte mit einer Person geführte Interview, Recording Unit sind alle Interviews. Das deduktive Kategoriensystem orientiert sich im Wesentlichen am Interviewleitfaden und den dahinterstehenden Theorien. Bei der induktiven Kategorienbildung wurde das Abstraktionslevel als „Faktoren, die die Entscheidung für Väterkarenz positiv, negativ oder nicht beeinflusst haben“ definiert.

Die interviewten Väter waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 29 und 60 Jahre alt. 23 Väter hatten einen Universitätsabschluss, sieben Matura, fünf einen Lehr- und zwei einen Pflichtschulabschluss. Die berufliche Funktion der Väter reichte von Führungspositionen bis hin zu Sachbearbeitern, technischen und handwerklichen Berufen, pädagogischen und Sozialberufen und sowie Berufen im Bereich Sicherheit und Katastrophenschutz. 32 Väter hatten eine Vollzeit-Anstellung, fünf arbeiteten Teilzeit. Eine Limitation des Samples besteht in der Tatsache, dass alle befragten Väter ein aktives Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Arbeitssuchende, Studierende, Selbstständige etc. sind nicht Teil des Samples. Akademiker sind überdurchschnittlich stark repräsentiert. Weiters weisen die Väter mit einer Anstellung im öffentlichen Dienst einen tendenziell sicheren Arbeitsplatz auf. Sie sind nach Ablauf der Probezeit beispielsweise nicht grundlos kündbar. Mit einer Rücklaufquote von 23 % hat außerdem eine gewisse Selbstselektion vor der Durchführung der Interviews stattgefunden. Eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse ergibt sich jedoch insofern, als insbesondere Hinderungsgründe, die sogar von Vätern mit stabilen Arbeitsverhältnissen genannt werden, erst recht für jene gelten werden, die einen vergleichsweise unsichereren Arbeitsplatz aufweisen. Eine detaillierte Tabelle zu den Soziodemografika und Karenzanspruchnahme der Väter befindet sich im Anhang.

## 6. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Motivlagen der Väter für bzw. gegen eine Karenz beschrieben. In der Literatur werden Motivationsfaktoren in intrinsische und extrinsische Motivation unterteilt. Während die extrinsische Motivation mit externen Belohnungen und Bestrafungen, wie z. B. der finanziellen Kompensation der Karenz oder der gesellschaftlichen Anerkennung,



zusammenhängt, ist die intrinsische Motivation in der jeweiligen Person selbst zu finden. Insbesondere die oben beschriebenen ökonomisch-rationalen Theorien konzentrieren sich stärker auf die extrinsische Motivation. Diese kann jedoch negative Nebenwirkungen haben, indem sie das Niveau der intrinsischen Motivation einer Person senkt, welche im Allgemeinen als die effektivere gilt (Sansone/Harackiewicz 2000:4). Als Motivlage wird die Kombination aus mehreren Motiven definiert.

Das Kapitel untergliedert sich in Nicht-Karenzväter, Kurzzeit-Karenzväter, welche lediglich zwei Monate lang in Väternkarenz waren, und fortgeschrittene Karenzväter, die zumindest bei einem Kind mehr als zwei Monate Karenzansprüche geltend gemacht haben. Die Länge der Karenz wurde zur Kategorisierung der Väter gewählt, da sie laut bisheriger Forschung einen Prädiktor für die spätere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung darstellt (Haas/Hwang 2008; Fernández-Comejo et al. 2016; Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007). Da ein Karenzteil in Österreich mindestens zwei Monate dauern muss und die exklusiv reservierte Karenzzeit bei der kürzestwählbaren Variante des Kinderbetreuungsgeldbezugs ebenso zwei Monate beträgt, wurde dieser Zeitraum zur Unterteilung verwendet. Innerhalb der einzelnen Typen werden die Motivlagen Finanzielles und gesetzliche Rahmenbedingungen, Arbeitsverhältnisse in Verbindung mit dem Zeitpunkt der Karenz und Rollenbilder nacheinander abgehandelt.

### 6.1 Nicht-Karenzväter

Von den 37 befragten Vätern machten 25 keine Karenzansprüche geltend. Fast alle Nicht-Karenzväter nannten die *finanzielle Kompensation in Kombination mit dem Gender Pay Gap* als Hauptgrund für die Nicht-Inanspruchnahme. Dabei spielt bei vielen Vätern auch die Deckelung des Kinderbetreuungsgelds mit aktuell rund 2.400 Euro eine Rolle. Der Gehaltsunterschied innerhalb der Partnerschaft rechtfertigt aus Sicht der Männer zum Teil nicht nur die Nicht-Inanspruchnahme einer Väternkarenz, sondern stellt für viele sogar die einzig denkbare Lösung dar. Dass die Frau zu Hause bleibt, ist für sie daher nur logisch und eine Selbstverständlichkeit (z. B. Abteilungsleiter, Interview Nr. 7). Die Frage nach einer Väternkarenz stellt sich aufgrund der finanziellen Rahmenbedingungen bei vielen nicht einmal, „weil Männer prinzipiell mehr verdienen und das eine deutliche Einbuße wäre“. (Bereichsleitung, Interview Nr. 17). Die traditionelle Ernährer-Rolle des

Vaters scheint in vielen Familien noch immer stark präsent zu sein, wie dieser Vater seine Entscheidung gegen eine Karenz begründet:

„Die Leidtragenden sind dann wieder die Kinder oder auch meine Frau. Weil die Umverteilung ist halt so. Ich verdiene halt das Geld. Und ich zahle natürlich dann die Rechnungen. Meine Frau ist mit 600 Euro Kinderbetreuungsgeld plus 400 Euro Familienbeihilfe nicht lebensfähig. Das geht sich nicht aus. Natürlich übernehme ich jetzt die ganzen Sachen.“ (Aufsichtsorgan, Interview Nr. 34)

Einige Männer argumentierten zwar, dass sie kein Problem gehabt hätten oder sogar gerne in Karenz gegangen wären, es aber praktisch nicht möglich gewesen sei, weil z. B. die Frau „*doch um 500 Euro weniger*“ verdient (Aufsichtsorgan, Interview Nr. 34). Ein Abteilungsleiter (Interview Nr. 15) sagte in diesem Zusammenhang:

„Aber es ist einfach so, dadurch, dass ich ein altgedienter Beamter nach altem Lohnschema bin, verdiene ich jetzt gut und es ist momentan undenkbar, dass ich z. B. in Karenz ginge. Der finanzielle Verlust wäre so hoch, obwohl ich es wirklich gerne machen würde. Aber der Unterschied zwischen uns zwei ist leider so hoch, dass das gar nicht gehen würde, selbst wenn wir wollten.“ (Abteilungsleiter, Interview Nr. 15)

Die finanziellen Auswirkungen einer Väternkarenz sind in den Augen der Väter oft der Hauptgrund für die Nicht-Inanspruchnahme einer Karenz, da das Kinderbetreuungsgeld den Verdienstentgang nicht vollständig kompensiert. So erklärte beispielsweise ein Vater, der gerne in Karenz gegangen wäre, jedoch die Frist zur Antragstellung übersehen hatte, dass die Situation nicht nur Negatives an sich gehabt hätte, da der Familie dadurch zumindest kein Einkommensverlust entstanden ist (Sachbearbeiter, Interview Nr. 3). Den Partnerschaftsbonus bei einer Aufteilung der Karenz im Verhältnis von zumindest 60:40 empfanden die meisten Väter ebenso wenig als Anreiz. Für den Erhalt des Bonus in Höhe von 500 Euro pro Elternteil müsste der Vater bei der Inanspruchnahme von z. B. 14 Karenzmonaten in Summe zumindest ein knappes halbes Jahr Kinderbetreuungsgeld beziehen. Das würde sich bei vielen „*schließlich und endlich nicht ausgehen*“ (Aufsichtsorgan, Interview Nr. 34). Um mehr Väter für eine Karenz zu motivieren, müsse es laut den befragten Männern „*einfach ein Modell sein, wo es finanziell keinen Unterschied macht, wer geht*“ (Bereichsleitung, Interview Nr. 17).

Auch bringe der öffentliche Dienst aufgrund seiner gegenüber der Privatwirtschaft oft niedriger Gehälter

Nachteile. So sei es nicht so einfach, vorab Geld auf die Seite zu legen, um den finanziellen Ausfall während einer Väterkarenz zu kompensieren. Ein Vater erzählte z. B. von einem Freund, dass ihn die Karenz 5.000 Euro „gekostet“ hätte. *„Aber die hat er halt eh vorher schon gehabt. Das wäre sich halt bei mir nicht ganz ausgegangen. Aber ja, es gibt halt Branchen, da verdient man definitiv besser“* (Leiter KBB, Interview Nr. 32). Im Endeffekt sei die Karenzentscheidung immer eine finanzielle Entscheidung. Diese Aussage relativiert jedoch den Gender Pay Gap als Hinderungsgrund, da aufgrund des niedrigeren Gehalts auch der Gehaltsunterschied zwischen ihm und seiner Frau im Vergleich zur Privatwirtschaft niedriger sein sollte.

Mehrere Männer haderten zwar mit dem Entschluss, aufgrund finanzieller Faktoren keine Karenzansprüche geltend gemacht zu haben, zeigten aber gleichzeitig keine Ambitionen, finanzielle Einschränkungen zu akzeptieren. So erklärte ein Vater:

*„Und jetzt ist es für uns natürlich das Bequemste und finanziell das Einfachste [...], wenn wir es klassisch machen mit der Rollenverteilung, die uns beiden nicht taugt. [...] Und dass wir es nur machen, weil wir diese Rollenbilder ein bisschen aufbrechen wollen, das tun wir dann auch nicht.“* (Sachbearbeiter, Interview Nr. 11)

Aussagen wie diese führen zu der Frage, ob die finanziellen Verhältnisse tatsächlich der primäre Grund für eine Nicht-Inanspruchnahme sind. Einige Männer nannten die *Arbeitsverhältnisse* als erschwerenden Faktor für die Inanspruchnahme von Väterkarenz. Insbesondere in Bereichen, wo die Arbeitsbelastung generell hoch ist, fühlten sich Väter schuldig, ihr Team im Stich zu lassen. Sie dachten darüber nach, welche Schwierigkeiten auf die Kolleginnen und Kollegen während ihrer Abwesenheit zukommen würden und sahen es als ihre Aufgabe, die Arbeitsverhältnisse für sie so angenehm wie möglich zu gestalten. Eine Inanspruchnahme von Väterkarenz konterkarierte dieses Ziel (z. B. Sachbearbeiter, Interview Nr. 3). Die Männer wollten ihr Team nicht über Gebühr zusätzlich strapazieren, wie ein Offizier der Berufsfeuerwehr unterstrich:

*„Ich bin ein Teamplayer, ich bin kein Alphanier, das über alles drüber bläst. Vielleicht wäre es möglich gewesen, aber da habe ich dann gesagt: Hey, Moment einmal. Ich bin schon dankbar, dass ich das eine Monat machen kann. Wir strapazieren das System nicht über Gebühr.“* (Offizier, Interview Nr. 22)

Neben dem Argument, die Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich lassen zu wollen, hoben einige Nicht-Karenzväter die eigene Unabkömmlichkeit vom Job hervor. Diese wurde zum einen mit Spezialwissen, wie z. B. im technischen Bereich, begründet. Zum anderen erklärten die Männer, dass sie aufgrund ihrer Erfahrung oder den Kontakten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit nicht einfach für ein paar Monate in Väterkarenz gehen könnten. Es wurde dabei auch klar zwischen Väterkarenz und Mütterkarenz differenziert. Da eine von Frauen in Anspruch genommene Karenz laut Wahrnehmung der Männer grundsätzlich länger dauern würde als eine Väterkarenz, würde es sich hier *„auszahlen“*, externe Kontaktpersonen auf die Abwesenheit vorzubereiten. Diese könnten sich dann darauf einstellen (z. B. Sachverständiger, Interview Nr. 2). Eine längere Karenz wurde von den Vätern gar nicht erst in Betracht gezogen.

Väter in Führungsfunktionen differenzierten zwischen delegierbaren und nicht delegierbaren Tätigkeiten. Insbesondere in den ausgegliederten Unternehmungen der Stadt Linz bleibe die Letztverantwortung für Entscheidungen – auch solche, die während einer potenziellen Väterkarenz getroffen werden – beim Geschäftsführer. Ein Vater unterschied hier zwischen der *„Übernahme von Arbeitsaufgaben“* auf der einen Seite und der *„Übernahme von Verantwortung“* auf der anderen Seite (Geschäftsführer, Interview Nr. 10). Während erstere auch durch Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen werden können, trifft das auf zweite nicht zu. Auch hier wird ersichtlich, dass die Männer sich selbst in der Funktion des Verantwortlichen sehen, für reibungslose Arbeitsabläufe während einer potenziellen Abwesenheit zu sorgen. Offen bleibt, wie die Vorgehensweise bei nicht planbaren Abwesenheiten, wie z. B. längerer Krankenstand, wäre.

Bei vielen Nicht-Karenzvätern hatte aus ihrer Sicht das Timing für eine Karenz nicht gepasst. Die Gründe kreisten thematisch in mehreren Fällen um kürzliche oder geplante Jobwechsel sowie bereits längere Abwesenheiten vorab aufgrund von Krankenständen etc. Hier wird deutlich, dass eine Väterkarenz für viele Väter immer noch als optional gesehen wird. Hat man bereits viele Fehlzeiten in der Arbeit gehabt, entscheidet man sich eher dagegen, weil man das Geben und Nehmen nicht überbeanspruchen möchte (z. B. Abteilungsleiter, Interview Nr. 16). Hat man gerade erst eine Leitungsfunktion bekommen, möchte man sich dem Arbeitgeber gegenüber dankbar zeigen und nicht gleich wieder durch Abwesenheit aufgrund einer Väterkarenz auffal-



len (z. B. Leiter KBB, Interview Nr. 32). Befindet sich die eigene Abteilung gerade im Aufbau oder Umbruch, möchte man diese nicht im Stich lassen. Ist der Bereich bereits in einer „etablierteren Phase“, kann man darüber nachdenken (z. B. Abteilungsleiter, Interview Nr. 14). Für Männer gibt es demnach immer die Optionen Karenz „Ja“ oder „Nein“, während sich bei Frauen in den gleichen Funktionen oder am gleichen Punkt der beruflichen Laufbahn die Frage so gut wie nie stellt.

Zum Teil betonten jedoch auch die Nicht-Karenzväter, dass eine Väterkarenz grundsätzlich seitens des Dienstgebers möglich gewesen wäre. Ein Vater sagte beispielsweise, dass er sich „kaum irgendeinen Job vorstellen“ könnte, wo das so mitgetragen werden würde wie beim Magistrat Linz (Sachbearbeiter, Interview Nr. 19). Die befragten Väter hatten allgemein nicht den Eindruck, dass eine Väterkarenz bei der Stadt Linz zu einer Benachteiligung führen könnte. Väterbeteiligung sei „relativ lange schon ziemlich offensiv [...] forciert worden“ (Abteilungsleiter, Interview Nr. 15). Auch den oft zitierten Karriereknick befürchteten die wenigsten Väter. Mehrere relativierten im Anschluss jedoch, dass die Thematik für sie mangels beruflicher Ambitionen irrelevant sei, da sie nicht planen würden, die „Karriereleiter wesentlich nach oben zu klettern“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 3) oder da sie in einem Mangelberuf arbeiten. Generell könne es natürlich trotzdem sein, dass es einzelne Organisationseinheiten oder Vorgesetzte gibt, denen die Thematik „ganz fremd“ sei (Abteilungsleiter, Interview Nr. 15). In diesen Fällen könne sich eine Väterkarenz durchaus negativ auf den beruflichen Alltag auswirken.

Die Nicht-Karenzväter argumentierten anschließend an die generell positive Einstellung des Arbeitgebers hinsichtlich Väterkarenz dann aber beispielsweise, dass sie gerne arbeiten gingen, weil ihnen ihre Tätigkeit Freude mache. Traf ein Hinderungsgrund also nicht zu, wurde meist direkt die nächste Begründung vorgebracht.

Außerhalb des Magistrats sei die *gesellschaftliche Akzeptanz* aus Sicht der befragten Väter zum Teil noch nicht gegeben. Während der Papamonat mittlerweile gang und gäbe sei, gelte eine Karenz in weiten Teilen der Arbeitswelt noch immer als der Mutter vorbehalten. In der Privatwirtschaft gebe es durchaus „Druck vom Arbeitgeber [...], dass man es nicht macht“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 11). Man würde dort „komisch angeschaut“ werden, wenn man in Väterkarenz geht (Sachbearbeiter, Interview Nr. 36). Im privaten Umfeld werde man im Gegensatz dazu nicht mehr belächelt. Die Akzeptanz sei dort höher (z. B. Abteilungsleiter,

Interview Nr. 7). Längere Väterkarenzen gibt es aber auch dort nur in den seltensten Fällen. Zum Teil hänge der Level der Akzeptanz aus Sicht der Väter von der Branche ab.

„Sodass wirklich einer sagt, so, ich bin jetzt zwei Jahre in Karenz, eher nicht. Das hört man eher aus dem Kontext Sozialarbeiter. [...] So in der Hardcore-Wirtschaft, Finanz, juristischen Seite oder so, technisch schon gar nicht. Da, glaube ich, sind schon die Rollenbilder noch stärker als nötig. Das Gefühl hat man schon. Karenz ist trotzdem etwas für die Frau. Das ist schon, glaube ich, in den Köpfen noch.“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 26)

Diese Rollenbilder spiegeln sich auch in der eigenen Beziehung wider. Viele Väter waren der Meinung, dass Frauen sich grundsätzlich besser um ein Kind kümmern können als Männer. Frauen seien liebevoller und geduldiger oder wie es ein Vater formulierte: „Aber natürlich bin ich ein Mann, ich kann nie eine Mutter sein“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 23). Insbesondere in den ersten Lebensmonaten bzw. -jahren sei es besser für das Kind, wenn sich die Mutter darum kümmere und nicht der Vater. Denn, „zu der Versorgung von so einem Kleinen, da gehört die Mama schon mehr dazu als der Papa“ (Medizinische Fachkraft, Interview Nr. 18).

Zum Teil basierte diese Argumentation auf biologischen Gründen, wie dem Monopol des Stillens. Die Frauen müssten „sowieso daheim sein wegen dem Stillen“ und könnten deswegen „auch nicht weg“ (Musikschullehrer, Interview Nr. 25). Die Partnerinnen würden dementsprechend oft gar nicht wollen, dass der Vater Karenzansprüche geltend macht, sondern sich lieber selbst um das Kind kümmern und es – wie erwähnt – auch stillen. Manche Frauen seien froh gewesen, temporär aus dem Beruf aussteigen zu können, da die Arbeitssituation vor der Geburt nicht ideal gewesen sei (z. B. Abteilungsleiter, Interview Nr. 14). Hinsichtlich der beruflichen Situation der Partnerin sehen Nicht-Karenzväter außerdem insbesondere bei potenziell kurzen Karenzen eine temporäre Rückkehr an ihren Arbeitsplatz oder eine zeitlich befristete Rückkehr auf Vollzeit-Basis mit anschließender Stundenreduktion kritisch. Ein Vater, dessen Frau vor der Karenz als Lehrerin gearbeitet hat, sagte, dass seine Frau nicht „jetzt für drei Monate irgendwo ein bisschen unterrichten kann und dann wieder geht“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 11). Ein anderer Vater begründete die Entscheidung gegen eine Väterkarenz folgendermaßen:

„Und da [...] wäre es mehr oder weniger sinnlos gewesen, weil warum soll ich jetzt daheimbleiben, wenn wir zwei Monate weniger verdienen, sie das Ganze aufar-

*beiten hätte müssen und ich hätte dann herinnen wieder alles auf Stand bringen müssen? [...] Was bringt es dem Arbeitgeber, wenn, so wie es war, meine Frau zwei Monate da ist?“ (Sachverständiger, Interview Nr. 2)*

Während die Männer selbst also oft sogar für einen kurzen Zeitraum zu unabhkömmlich vom Job sind, wäre eine temporäre Rückkehr im Fall der Mutter „sinnlos“ oder sogar eine Belastung für den Arbeitgeber. Mehrere Väter waren daher der Meinung, dass der Gesetzgeber anstelle von Vätern lieber ein Modell einführen sollte, sodass Mütter länger und vor allem besser bezahlt zu Hause bleiben könnten. Man hätte sich „das mit der Vätern sparen können“ und eher „was machen müssen für die, die daheimblieben, weil das ist eh mehr Arbeit“ (Sachverständiger, Interview Nr. 2). So wurde beispielsweise gewünscht, dass Mütter bis zum Schulbeginn oder zumindest bis zum Start im Kindergarten bei den Kindern zu Hause bleiben könnten. Hier spiegeln sich traditionelle Rollenbilder und die noch immer verbreitete Skepsis gegenüber institutioneller Kinderbetreuung wider.

Zwei Nicht-Karenzväter hatten die Frist zur Antragstellung übersehen. Ein verbessertes Informations- und Kommunikationsangebot würde von vielen Vätern positiv gesehen werden, vor allem, da die Modelle des Kinderbetreuungsgelds zum Teil als komplex und schwierig zu durchblicken beschrieben wurden. Die Männer nannten hierzu beispielsweise das proaktive Anbieten eines individuellen Beratungstermins durch den Arbeitgeber bzw. die Personalabteilung, relativierten den Vorschlag allerdings zum Teil selbst, da anders als bei Frauen eine Schwangerschaft seitens der Männer nicht verpflichtend zu melden ist. Durch regelmäßige interne Kommunikationskampagnen an alle Mitarbeitenden könnte jedoch das Beratungsangebot, unabhängig von einer bereits bestehenden Schwangerschaft der Partnerin, bei potenziell künftig werdenden Vätern bekannt gemacht werden.

Mehrere Männer hatten sich mit Vätern im Allgemeinen oder den unterschiedlichen Karenzmodellen im Detail de facto gar nicht beschäftigt (z. B. Medizinische Fachkraft, Interview Nr. 18). Inwieweit die Inanspruchnahme einer Vätern überhaupt durchgedacht wurde und die genannten Hinderungsgründe die tatsächliche Realität widerspiegeln, ist daher fraglich.

## 6.2 Kurzzeit-Karenzväter

Als Kurzzeit-Karenzväter werden jene Väter definiert, die lediglich den exklusiv für sie reservierten Teil der

Karenz in Anspruch nahmen. Es handelte sich um acht der 37 befragten Väter.<sup>6</sup> Alle diese Paare wählten das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, bei welchem zwei Monate exklusiv für den zweiten Elternteil reserviert sind. Die von den Vätern genannten Motivlagen waren größtenteils ident.

Hinsichtlich *gesetzlicher Rahmenbedingungen* hat die exklusive Reservierung von Karenzzeit für die wenigsten Männer eine bewusste Rolle bei der Entscheidung gespielt. Einzelne Väter bejahten jedoch die Frage, ob, wenn es möglich gewesen wäre, ihre Partnerin die zusätzlichen Monate statt ihnen bezogen hätte. Auch die finanzielle Kompensation war für den Großteil der Väter zweitrangig. Manche waren sich jedoch nicht sicher, ob sie auch bei einer niedrigeren finanziellen Kompensation in Vätern gegangen wären. Würde es das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld nicht geben, hätten sich manche die Entscheidung genauer überlegt (z. B. Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 5; Teamleiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 9).

Ein positiver Einflussfaktor, der in den Interviews genannt wurde, waren die *Arbeitsverhältnisse*, d. h. ein Job, wo es möglich ist, zwei Monate abwesend zu sein. Manche Väter legten sich die Vätern jedoch bewusst in einen Zeitraum, wo es beruflich leichter war, wie z. B. in die Sommermonate. Ein Vater sagte, dass in seinem Bereich im Februar wenig Veranstaltungen stattfinden würden. Daher würde das Timing der Vätern dort gut passen (Gebäudetechniker, 2 Monate Karenz geplant, Interview Nr. 6). Das eigene Team nicht zu belasten, stellte vor allem Väter in Bereichen, in denen Personalmangel herrscht oder in denen viele Personen mit Fachwissen tätig sind, vor eine Herausforderung. Die Männer sprachen hier zum Teil von einer Entscheidung für die eigene Familie und gegen das Team.

*„Aber es schwingt natürlich immer mit, weil man trotzdem in einem Team ist. Und [...] die anderen müssen mehr machen, weil ich daheim bin. Und das schwingt immer mit. Dass die Tatsache, wenn es um Kinder geht, um die eigenen, das nur bedingt zählt persönlich, ist wieder eine andere. Aber es ist trotzdem nicht sehr teamorientiert. Weil einfach die Schwierigkeit dahinter ist, dass einfach wer anderer hineinbeißen muss wegen dir.“ (Leiter KBB, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 37)*

<sup>6</sup> Inklusive zwei Väter, die zum Zeitpunkt des Interviews eine zweimonatige Karenz planten.

Da für eine zweimonatige Karenz in keinem Fall eine Karenzvertretung eingestellt wurde, war es den Vätern wichtig, ihre Abwesenheit für die Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten möglichst angenehm zu gestalten. Sie sahen es als „*Entgegenkommen*“ des Dienstgebers, dass die Väterkarenz in Anspruch genommen werden konnte (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 28). Insbesondere der Unterschied zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst wurde hervorgehoben, da der öffentliche Dienst aus Sicht der Befragten eine Vorreiterrolle einnehmen sollte. Ansonsten könne man es „*von der Privatwirtschaft schon gar nicht verlangen*“ (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz geplant, Interview Nr. 1). Auch die Größe der Organisation erachteten die Befragten als Vorteil, da im Gegensatz zu einer „*kleinen Handwerksfirma, die eh nur ein paar Leute hat*“ leichter eine Vertretung organisiert werden kann (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz geplant, Interview Nr. 1). Die Vertretungsregeln seien im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich gut. Einen Karriereknick oder sonstige negative berufliche Konsequenzen befürchteten die wenigsten – vermutlich jedoch mitunter aufgrund der kurzen Karenzdauer.

Ein wesentliches Motiv war, *Zeit mit dem Kind* zu verbringen und sich aktiv in die Kinderbetreuung einzubringen. Für viele Väter stellte die Inanspruchnahme von Väterkarenz ein Ausbrechen aus der Rolle des zweiten, nur unterstützenden Elternteils dar. Die Väter wollten den Zeitraum nutzen, um die Vater-Kind-Beziehung zu stärken, „*weil man als Vater auch oft das Gefühl hat, der weiß gar nicht so richtig, dass du sein Vater bist, weil du immer in der Arbeit bist*“ (Gebäudewart, 2 Monate Karenz geplant, Interview Nr. 6). Wenn man dann zwei Monate rund um die Uhr daheim sei, mache das einen Unterschied. Finanzielle Einbußen wurden daher von vielen Männern bewusst in Kauf genommen.

Die Hauptbezugsperson ist jedoch trotzdem in den meisten Beziehungen die Mutter geblieben: „*Die Mama kann keiner ersetzen, das ist so*“ (Teamleiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 9). Ein tatsächliches, komplettes Aufbrechen der Rollenbilder schien für die Väter weder Ziel noch realistisch zu sein, womit auch die Entscheidung für die zweimonatige Väterkarenz begründet wurde. Ein Vater formulierte die Situation folgendermaßen:

„*Für mich in meinem Weltbild ist die Haupt-Bezugsperson für ein Kind die Mutter. Das ist einfach so bis zum dritten Lebensjahr und gerade am Anfang.*“ (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 5)

Viele konnten sich daher auch keine längere Karenz vorstellen. Dies wurde einerseits wiederum mit biologischen Argumenten begründet. Andererseits wurden finanzielle Argumente von Vätern, die ein vergleichsweise höheres Einkommen als ihre Partnerin haben, vorgebracht. Zwei Monate finanzielle Einbußen seien leistbar. Was darüber hinausgeht, wäre schwierig umzusetzen. Manche Männer relativierten dahingehend die Bedeutung ihrer kurzen Karenz. So sagte ein Vater:

„*Es ist jetzt auch keine großartige Leistung, dass man vielleicht zwei Monate in Väterkarenz geht.*“ (Bereichsleitung, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 20)

Die Rollenbilder sollten dementsprechend zwar etwas aufgeweicht, aber vom Grundsatz her dennoch nicht in Frage gestellt werden. Dieser Ansatz sei laut den Männern gesellschaftlich akzeptiert. Eine zweimonatige Väterkarenz gehöre „*halt irgendwo heute auch dazu*“, so ein Vater (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz geplant, Interview Nr. 1). Einigen Vätern war in diesem Zusammenhang durchaus das Privileg bewusst, als Mann noch immer die größere Entscheidungsfreiheit hinsichtlich Karenzlänge zu haben. Da „*es Standard ist, dass die Frau in Karenz ist [...], muss man sich nicht so auseinandersetzen*“ (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 5). Männer seien hier in einer komfortableren Situation als Frauen.

Auch andere Väter im Bekannten- und Verwandtenkreis der Befragten hatten kurze Karenzzeiten in Anspruch genommen (z. B. Gebäudewart, 2 Monate Karenz geplant, Interview Nr. 6). Mit ihnen konnten sich die Männer zum Teil vorab austauschen. Das eigene Umfeld reagierte dementsprechend zumeist positiv oder neutral auf die eigene Inanspruchnahme. Viele bezeichneten das Level der Akzeptanz jedoch als Generationenfrage oder als Frage des eigenen Milieus. So sagte ein Vater, dass die Inanspruchnahme von Väterkarenz in seiner „*Bubble [...] eh normal*“ sei (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 28). Während die Elterngeneration Vätern, die sich an der Kinderbetreuung beteiligen, noch teilweise skeptisch gegenüberstehe, sei dies in der jüngeren Generation nicht mehr der Fall. Die Zeiten, in denen „*jemand, weil er mit dem Kinderwagen herumfährt, irgendwie ausgelacht wird als Mann*“ seien vorbei (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 5). Dass die Praxis, zwei Monate in Karenz zu gehen, noch immer weit weg von einer 50:50-Aufteilung und damit einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter ist, rückte in den Hintergrund. Im Vergleich zu vorangehenden Generationen sei man modern genug.

Auch die Arbeitssituation der *Partnerin* war in mehreren Fällen relevant, da diese zum Teil nach einem Jahr wieder arbeiten gehen wollte und so das Kind noch zwei weitere Monate nicht extern betreut werden musste. Andere Mütter konnten während der Väterkarenz für zwei Monate auf Vollzeitbasis in ihren Job zurückkehren und danach wieder Stunden reduzieren. Wieder andere Frauen waren während der Väterkarenz nicht berufstätig. Das bedeutet, die Männer waren nie alleine für das Kind verantwortlich. Für einige wäre es anders nicht denkbar gewesen, da sie es sich selbst nicht zugetraut hätten. Andere bereuten die Entscheidung im Nachhinein, da sie vermuteten, alleine eine stärkere Beziehung zum Kind auf- sowie die eigenen Fähigkeiten ausbauen zu können.

Generell spielte die Partnerin bei vielen Männern eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung. Die Frauen waren tendenziell diejenigen, die Informationen einholten, verschiedene Karenzmodelle verglichen und die Entscheidung innerhalb der Beziehung oft bereits so vorbereiteten, dass die Väter diese im Anschluss nur noch bestätigen mussten:

*„Also die Wahrheit ist, [meine Frau] hat gesagt und ich habe gemacht. Nein, ich habe gesagt, ich will in Karenz. [...] Da hat sich [meine Frau] einfach schon so viel beschäftigt damit, was soll ich dann noch schauen? Wenn sie sagt, das ist das Beste für sie. Und sie ist trotzdem die Mutter und länger mit dem Kind zu Hause. Dann entscheidet sie das und fertig.“ (Sachbearbeiter, 2 Monate Karenz, Interview Nr. 28)*

Mangelndes aktives Interesse an der Information über die Karenzmodelle und der darauf basierenden Entscheidungsfindung stellen jedoch bereits einen Aspekt von vergeschlechtlichter Arbeitsaufteilung dar.

### 6.3 Fortgeschrittene Karenzväter

Während die Motivlagen der Kurzzeit-Karenzväter sich ähnelten, ergibt sich bei den sechs interviewten fortgeschrittenen Karenzvätern ein differenziertes Bild. Diese waren bei mindestens einem Kind länger als zwei Monate in Karenz. Auf der einen Seite findet man hier Männer, die bewusst für Gleichberechtigung einstehen und eine längere Karenz aufgrund *ihrer persönlichen Werte und Einstellungen* in Anspruch genommen haben. Der eigene Wille bzw. die gemeinsame Entscheidung mit der Partnerin waren vorrangig gegenüber Bedenken in finanzieller oder karrieretechnischer Sicht. *Finanzielle Einschränkungen* wurden von den Vätern bewusst im Austausch für Familienzeit in

Kauf genommen. Zeit mit der Familie sei ihnen wichtiger gewesen *„wie irgendein Luxus“* (Sozialarbeiter, 6 Monate und 19 Monate Karenz, Interview Nr. 29). Finanzielle Argumente würden aus Sicht der fortgeschrittenen Karenzväter von vielen Vätern nur vorge-schoben werden:

*„Die Reaktion war ganz oft so: Mah super, mah schön. Das möchte ich auch. So ein bisschen, wie wenn man ihnen erklären würde, ich bin jetzt ein Jahr auf Urlaub. [...] ABER bei mir ginge das nicht, weil ich verdiene viel mehr und außerdem immer daheim sein... (Sozialarbeiter, 6 Monate und 19 Monate Karenz, Interview Nr. 29)*

Nichtsdestotrotz betonten die Väter, dass nicht alle Familien in der wirtschaftlichen Situation seien, wo man sich zusätzliche Einbußen aufgrund einer Väterkarenz leisten könne.

Hinsichtlich Arbeitsverhältnisse machte einer dieser Väter trotz seiner Leitungsfunktion dreimal drei Monate Karenzansprüche geltend. Wäre das nicht möglich gewesen, hätte er vermutlich den Arbeitgeber gewechselt, da er *„glücklicherweise einen Beruf [habe], wo man jederzeit wo unterkommt“* und auch die Partnerin wieder arbeiten gehen und *„etwas anderes machen [wollte] außer Mutter sein“* (Wohnbereichsleitung, dreimal 3 Monate Karenz, Interview Nr. 27). Ein anderer Vater entschied sich für eine Väterkarenz, obwohl seine längere Abwesenheit nicht *„auf Begeisterung [...] gestoßen ist“* und er negative Konsequenzen nach der Karenz für möglich hielt (Sachbearbeiter, 6 Monate und 4 Monate Karenz, Interview Nr. 24). Trotzdem spielten berufliche Überlegungen auch bei fortgeschrittenen Karenzvätern eine stärkere Rolle als bei den meisten Frauen. Ein Vater wäre beispielsweise gerne auch beim ersten Kind länger als sechs Monate in Karenz gegangen. Er habe sich aber schließlich dann doch für einen Zeitraum von „nur“ sechs Monaten entschieden, da er zum Zeitpunkt der Geburt noch nicht lange beim Magistrat gearbeitet hatte. Darum wäre es ihm *„ein bisschen unangenehm gewesen“*, gleich wieder weg zu sein (Sozialarbeiter, 6 Monate und 19 Monate Karenz, Interview Nr. 29).

Die Männer betonten zum Teil ihren Rechtsanspruch auf die Karenz sowie, dass es nicht ihre Aufgabe sei, die Arbeitsverteilung während der Abwesenheit zu organisieren:

*„Wie ist das bei einer Frau? Also die Frage stellt sich für mich überhaupt nicht. Wenn eine Frau in Karenz geht, geht sie in Karenz. Und wenn ein Mann in Karenz geht, auf einmal stellt sich eventuell die Frage, wer die Arbeit macht. Das finde ich hochinteressant die Frage.“ (Sachbe-*

arbeiter, 6 Monate und 4 Monate Karenz, Interview Nr. 24)

Im Zusammenhang mit den *Rollenbildern* sagte ein Vater, es entspreche seinen „*Erwartungen an mich als Vater, als Mann*“, sich an der Kinderbetreuung und damit auch an der Karenz zu beteiligen. Er ging als einziger Befragter bei einem seiner zwei Kinder für einen längeren Zeitraum in Karenz als seine Frau. Dass die Mutter die „*Hauptbezugsperson für ein Kind*“ sei, hätten wir natürlich „*alle ein bisschen in uns*“ (Sozialarbeiter, 6 Monate und 19 Monate Karenz, Interview Nr. 29). Gerade deshalb sei es wichtig, diese Rollenbilder immer wieder in Frage zu stellen und die eigenen stereotypen Vorstellungen von Elternschaft zu hinterfragen. Dies passiere auch in den Freundeskreisen der Männer, wo man sich einig sei, dass es mehr Ausgleich brauche. Anderen Männern sei durchaus bewusst, wie viel Arbeit Kinderbetreuung in der Praxis bedeutet. Während Väterkarenz oft Flexibilität verlangt und wenig Pausen bedeutet, wüssten die Väter in ihren Jobs, was sie zu tun hätten. Dort sind sie „*in einer gemütlichen Situation*“ und haben „*alles unter Kontrolle*“. Dieser Vater bezeichnete den Arbeitsplatz deshalb als „*Auszeit von daheim*“, auch wenn viele Männer das nicht so aussprechen würden (Sozialarbeiter, 6 Monate und 19 Monate Karenz, Interview Nr. 29).

Neben diesen leidenschaftlichen fortgeschrittenen Karenzvätern gab es auch jene, die die Karenzansprüche aus *pragmatischen Gründen oder aufgrund des Wunschs der Partnerin* in Anspruch nahmen. Die Karenz habe z. B. „*halt wirklich perfekt reingepasst*“, da man durch die exklusive Reservierung von Karenzzeit so „*über einen längeren Zeitraum mehr Geld zur Verfügung hat*“ (Direktor, 4 Monate Karenz, Interview Nr. 31). Ein anderer Vater war, um den *finanziellen Output* während der Karenz zu maximieren, gleichzeitig geringfügig beschäftigt. Er war während seiner Karenz gemeinsam mit seiner Frau zu Hause und bezeichnete die Zeit als „*riesen Urlaub. Man hat Freizeit, man ist fortgefahren, wenn die anderen nicht fortgefahren sind. Man hat Ausflüge gemacht, was halt gegangen ist*“ (Teamleiter, einmal vier Monate Karenz, einmal 50:50-Aufteilung).

Bei manchen dieser fortgeschrittenen Karenzväter hat außerdem das *Timing* der Karenz gut gepasst, weil sie sich gerade in einem beruflichen Umbruch befunden haben, wie bei einem Vater, der als Überbrückung zwischen Studium und Gerichtsjahr beim ersten Kind vier Monate in Karenz gegangen ist. Da habe sich die Karenz „*relativ gut ergeben*“ (Direktor, 4 Monate Karenz, Interview Nr. 31). Bei seinen weiteren Kindern

machte er keine Karenzansprüche mehr geltend. In bestimmten Branchen, wie z. B. im Pflegebereich, wo man im Schichtdienst arbeitet, ist es laut den Befragten leichter, den Ausfall einer einzelnen Person zu kompensieren. Generell sei Väterkarenz in Branchen, wie dem Sozialbereich, verbreiteter und damit auch akzeptierter als in männerdominierten Berufen (Sozialbetreuer, 6 Monate Karenz, Interview Nr. 8).

Dieser Vater ging beim ersten Kind sechs Monate in Karenz, weil es die Partnerin so vorgeschlagen hätte. Es habe für ihn gepasst, da es „*eine schöne Abwechslung in der Mitte von meiner Berufszeit*“ gewesen sei: „*Einmal zu Hause zu sein, mit dem Kind Zeit zu verbringen, den ganzen Tag*“ (Sozialbetreuer, 6 Monate Karenz, Interview Nr. 8). Die finanzielle Kompensation ist für diesen Vater ausreichend gewesen, hätte aber nicht niedriger sein dürfen. Aufgrund des finanziellen Aspekts sei er dann jedoch beim zweiten Kind nicht mehr in Karenz gegangen. Gleichzeitig schwangen in seinen Ausführungen aber auch persönliche Ansichten mit, da er der Meinung war, „*dass [seine] Frau das auch besser kann mit beiden Kindern zusammen*“ (Sozialbetreuer, 6 Monate Karenz, Interview Nr. 8).

#### 6.4 Papamonat

Von den befragten 37 Männern haben 31 den Papamonat konsumiert. Für die meisten dieser Väter war von Anfang an klar, dass sie das Angebot in Anspruch nehmen werden. Insbesondere, wenn es sich nicht um das erste Kind handelte, betonten die Väter die Wichtigkeit ihrer Anwesenheit in den ersten Wochen nach der Geburt zu Hause (z. B. Wohnbereichsleitung, Interview Nr. 27). Genauso gaben jene Väter, deren Frauen einen Kaiserschnitt hatten oder Komplikationen bei der Geburt erlebten, an, dass ihre Unterstützung in der Kinderbetreuung und im Haushalt wichtig gewesen sei. Viele konnten sich „*gar nicht vorstellen, wie man früher [ohne Papamonat] getan hat*“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 1). Insbesondere wenn erschwerende Umstände, wie ein Notkaiserschnitt, hinzukamen, gaben die meisten Väter an, dass sie den Papamonat auch in Anspruch genommen hätten, wenn es das „*Linzer Modell*“ nicht gegeben hätte (z. B. Sachbearbeiter, Interview Nr. 4). Die *finanzielle Kompensation* war für die meisten Väter nachrangig, da es ihre finanzielle Situation auch bei niedrigerer Kompensation erlaubt hätte (z. B. Sachbearbeiter, Interview Nr. 3) oder der finanzielle Aspekt aufgrund ihrer Lebensphase eine geringere Rolle spielte:

„Wenn ich relativ spät Papa werde [...], dann werde ich jetzt nicht sagen, wegen ein paar hundert Euro. Das ist überhaupt nicht das Thema.“ (Bereichsleitung, Interview Nr. 20)

Nur einzelne Männer sagten, den Papamonat explizit wegen der besseren finanziellen Kompensation bei der Stadt Linz konsumiert zu haben (z. B. Sachbearbeiter, Interview Nr. 21; Abteilungsleiter, Interview Nr. 15). Die Arbeitsverhältnisse beschrieben so gut wie alle Väter als förderlich für eine vierwöchige Abwesenheit. Die Vertretung durch die Kolleginnen und Kollegen während der Abwesenheit habe in den meisten Fällen gut funktioniert. Ein Vater verwendete sogar den Begriff „grandios“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 3). Viele Väter legten sich Termine vermehrt vor Beginn und nach Ende des Papamonats (z. B. Sachverständiger, Interview Nr. 2). Die Männer unterstrichen dabei ähnlich wie bei der Karenz den Unterschied zur Privatwirtschaft und sagten, dass sie sich keine negativen beruflichen Konsequenzen aufgrund der Inanspruchnahme erwarten würden.

„Gerade öffentlicher Dienst, der predigt, macht es. Das wäre so ein absolut inkongruentes Verhalten des Dienstgebers.“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 23)

Ein Vater hatte aufgrund seines Jobwechsels den direkten Vergleich zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft. Er hat vor seinem Wechsel zum Magistrat bei der Geburt des ersten Kindes kein Papamonat konsumiert, beim zweiten Kind nach dem Jobwechsel schon (Sachverständiger, Interview Nr. 2). Dass der Papamonat im öffentlichen Dienst positiver gesehen werde und damit leichter umsetzbar ist als in der Privatwirtschaft, wurde Vätern auch von außenstehenden Dritten rückgespiegelt (z. B. Sachbearbeiter, Interview Nr. 35).

Wie bei der Karenz betonten die Männer zum Teil auch beim Papamonat das passende Timing der Inanspruchnahme, wenn die Geburt und damit der Papamonat in einen beruflich generell ruhigeren Zeitraum fiel (z. B. Gebäudewart, Interview Nr. 6). Nichtsdestotrotz erfuhren einzelne Männer nach der Inanspruchnahme des Papamonats negatives Feedback aus dem beruflichen Umfeld. Ein Vater hatte bereits kurz nach seinem Wechsel zum Magistrat den Papamonat genutzt und dies sei im Nachhinein „extremst schlecht angekommen bei meiner Chefin“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 23). Ein anderer Vater berichtete über unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der Reduktion des Arbeitsumfangs während seiner Abwesenheit (Sachbearbeiter, Interview Nr. 35). Den direkten Führungskräften würde

hierbei aus Sicht der Väter eine tragende Rolle zukommen. Es hänge von ihnen ab, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie „dann tatsächlich gelebt wird“ (Sachbearbeiter, Interview Nr. 26). Väter würden durchaus Unterschiede im Verhalten und in der Kommunikation der Führungskraft wahrnehmen, je nachdem, ob diese die Vorgaben der Organisation lediglich widerwillig umsetzt oder tatsächlich selbst dahintersteht.

Auch Männer in Führungsfunktionen nahmen den Papamonat in Anspruch. Sie unterbrachen ihre Arbeit jedoch zum Teil nicht ganz, sondern waren zu gewissen vorab definierten Zeiträumen erreichbar oder sogar vor Ort verfügbar (z. B. Geschäftsführer, Interview Nr. 10). Dies wurde damit argumentiert, dass zwar die Aufgaben während der eigenen Abwesenheit delegiert werden können, die Letztverantwortung dennoch an der eigenen Person hängen bleibe. Andere Väter in Leitungsfunktionen entschieden sich für einen bewussten Cut während des Papamonats. Sie haben sich „wirklich das Monat lang ausgeklinkt quasi“ (Abteilungsleiter, Interview Nr. 33). Die Vertretung habe auch so problemlos funktioniert.

Sechs Befragte nahmen kein Papamonat in Anspruch. Als Gründe wurden finanzielle Einbußen (Teamleiter, Interview Nr. 9; Direktor Interview Nr. 31), schwierige Vertretungsmöglichkeit während der eigenen Abwesenheit (Leiter KBB, Interview Nr. 32), Uninformiertheit (Bereichsleitung, Interview Nr. 17) oder kein Bedarf seitens der Partnerin (Sachbearbeiter, Interview Nr. 19; Musikschullehrer, Interview Nr. 25) genannt. Alle diese Gründe spiegeln erneut das Bild des traditionellen männlichen Ernährers wider, für den es schwierig ist, sich auch für einen kurzen Zeitraum aus dem Berufsalltag herauszunehmen, der für die finanzielle Sicherheit der Familie zuständig ist und sich deswegen gleich gar nicht über die theoretisch möglichen Optionen informiert.

## 7. Fazit

Männer, die keine Väterkarenz in Anspruch genommen hatten, nannten vor allem finanzielle Gründe als Ursache. Dieses Ergebnis stimmt mit einer Befragung der Stadtforschung des Magistrats Linz (2023) überein, wo mehr als 80 % der befragten Väter angaben, wegen monetärerer Einbußen keine Karenzansprüche geltend gemacht zu haben. Während diese Argumentation zwar für Väter mit niedrigem Gesamt-Haushaltseinkommen nachvollzogen werden kann, handelt es sich bei Besser-Verdienern oft wohl eher um einen akzeptierten Trade-



Off zwischen Beteiligung an der Kinderbetreuung und Aufbrechen von Rollenbildern auf der einen Seite und höchstmöglichem finanziellen Output auf der anderen Seite. Einkommen und berufliche Situation der Männer wirken als Begründung teilweise eher vorgeschoben. Solange der Gender Pay Gap existiert und das Kinderbetreuungsgeld keine 100%ige Entgelt-Kompensation ohne Deckelung vorsieht, wird diese Abwägungentscheidung bestehen bleiben.

Auch laut Rille-Pfeiffer und Kapella (2012) entscheiden sich Väter in Österreich vor allem aufgrund finanzieller Nachteile als Familie sowie negativer beruflicher Auswirkungen gegen eine Väterkarenz. Diesen sogenannten Karriereknick befürchteten bei der Stadt Linz oder einem verbundenen Unternehmen angestellte Väter weniger. Im Gegensatz dazu wurden die Arbeitssituation generell sowie eine Führungsposition als Hinderungsgründe beschrieben. Das Timing spielte für Männer mit nur kurz zurückliegenden Jobwechseln eine Rolle.

Ferner beeinflusste die Partnerin die Karenzentscheidung durch ihre Ein- und Vorstellungen hinsichtlich Väterbeteiligung an der Karenz-Inanspruchnahme.

Väter, die kurze Karenzzeiten in Anspruch genommen haben, waren der Meinung, dass Väterkarenz im öffentlichen Dienst tendenziell akzeptierter sei als in der Privatwirtschaft. Dies entspricht z. B. den Forschungsergebnissen von Whitehouse, Diamond & Baird (2007). Sie stellten fest, dass eine Anstellung im öffentlichen Dienst Väterkarenz wahrscheinlicher macht. Auch die Arbeitsverhältnisse, die Vertretung während der Abwesenheit, die Einstellung der direkten Führungskraft und der Zusammenhalt im Team wurden als positive Einflussfaktoren genannt, genauso wie die eigene Partnerin. Nichtsdestotrotz gaben einige Väter an, ein schlechtes Gewissen gegenüber Kolleginnen und Kollegen gehabt zu haben – insbesondere, da während ihrer Karenz keine Karenzvertretung eingestellt wurde. Ähnlich stellten Stertz et al. (2020) fest, dass Männer mit kurzen Karenzzeiten sich während ihrer Abwesenheit mehr Sorgen über berufsbezogene Themen machten. Primäres Motiv der Kurzzeit-Karenzväter in Karenz zu gehen war, Zeit mit der Familie zu verbringen und sich aktiv in die Kinderbetreuung einzubringen. Die exklusive Reservierung von Karenzzeit und die finanzielle Kompensation spielten für die befragten Kurzzeit-Karenzväter nur selten eine bewusste Rolle bei der Entscheidungsfindung.

Entsprechend traditionellen Rollenbildern gilt der längere Teil der Karenz noch immer als der Mutter

vorbehalten. Fortgeschrittene Karenzväter, die mehr als zwei Monate in Karenz waren, waren dementsprechend selten. Ihre Motivlage war entweder ideologisch geprägt. So gaben einzelne Väter an, dass die Karenz auf Widerstand bei der Führungskraft gestoßen sei, sie sich aber trotzdem dafür entschieden hätten. Auf der anderen Seite waren unter den fortgeschrittenen Karenzen Männer, die sich aus pragmatischen Gründen für die Karenz entschieden haben. Ein „passendes Timing“ der Karenz wurde mehrmals genannt (vgl. Reich 2022). Hier wird ersichtlich, dass, wie es auch ein Vater beschrieben hat, Männer in der komfortablen Situation sind, weil Karenz in der Gesellschaft immer noch als vorrangig weiblich gesehen wird. Während Männer entscheiden können, ob eine Väterkarenz für sie gerade in die Lebensplanung passt oder nicht, existiert diese Entscheidungsfreiheit für Frauen oft nur in der Theorie. Die Karenzentscheidung ist in der Praxis meist Vater-zentriert (vgl. auch Schmidt et al. 2015).

Der Papamonat wird bei der Stadt Linz sehr stark in Anspruch genommen. Für die meisten Männer ist dabei die finanzielle Kompensation nachrangig. Die Anstellung im öffentlichen Dienst wird zum Teil als förderlich beschrieben – insbesondere von Vätern, die den direkten Vergleich zur Privatwirtschaft haben. Es kann angenommen werden, dass durch eine explizite Förderung des Papamonats seitens des Arbeitgebers die Akzeptanz im Unternehmen von den Bediensteten ebenfalls als höher eingeschätzt wird. Haas, Allard und Hwang (2002) bezeichnen diesen Aspekt der Organisationskultur als „Father friendliness level“. In Führungsfunktionen wurde jedoch auch eine nur einmonatige Abwesenheit zum Teil aufgrund der organisatorischen Rahmbedingungen als schwierig beschrieben.

Zusammenfassend handelte es sich bei Nicht-Karenzvätern oft um eine Kombination aus mehreren hinderlichen Faktoren. Die Argumentationslinie verlief beispielsweise von finanziellen Gründen über die Unabkömmlichkeit im Job bis hin zum Unwillen der Partnerin, Karenzmonate an den Vater abzutreten. Gleiches gilt für Kurzzeit-Karenzväter bei der Frage, warum sie keinen längeren Zeitraum in Anspruch genommen hatten. Die Argumentation beider Gruppen basierte sowohl auf ökonomisch-rationalen Theorien als auch auf Möglichkeiten zur Vereinbarung. Im Gegensatz dazu scheint bei Vätern, die länger als zwei Monate in Karenz waren, das eigene Wollen oder der Wunsch der Partnerin andere Argumente zu relativieren. Auch sie haderten damit, ihr Team im Stich zu lassen, oder entschieden sich bewusst für eine

finanzielle Einschränkung in dem Zeitraum. Sobald jedoch die Entscheidung für die Karenz einmal getroffen war, wurden sonstige mögliche negative Einflussfaktoren hintangestellt. Für Kurzzeit-Karenzväter war der Beziehungsaufbau zum Kind in ihrer Entscheidung vordergründig, für fortgeschrittene Karenzväter Geschlechtergerechtigkeit sowie die Erwerbstätigkeit der Partnerin (vgl. Mauerer 2025).

Bis auf einzelne Väter aus der Gruppe der fortgeschrittenen Karenzväter prägten bei allen befragten Männern traditionelle Rollenbilder nach wie vor ihre Einstellungen und im Weiteren ihr Verhalten hinsichtlich Karenz-Inanspruchnahme stark. Dies ist insofern kritisch, als sich eine Gleichstellung von Frauen und Männern mit Kindern nicht alleine durch die Förderung von Instrumenten zur Unterstützung von Frauen oder z. B. der Zurverfügungstellung von Kinderbetreuungsplätzen erreichen lassen wird. Eine gleichberechtigte Elternschaft benötigt die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung und eine faire Aufteilung von Care-Arbeit, Hausarbeit und Mental Load. Der Weg zu einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter scheint demnach basierend auf den Aussagen der interviewten Männer sowohl innerhalb der eigenen Partnerschaft als auch gesellschaftlich noch ein weiter zu sein.

Die Ergebnisse zeigen, dass es einerseits Vertretungsregeln und Mechanismen innerhalb der jeweiligen Organisation braucht, welche Väter im besten Fall dazu animieren oder zumindest nicht daran hindern, in Karenz zu gehen, wie z. B. ein Beratungsangebot für werdende Väter und eine Bewerbung dieses mittels interner Kommunikationsmaßnahmen. Andererseits können politische Maßnahmen die Väterbeteiligung erhöhen. Wie die verstärkte Inanspruchnahme von Kurzzeit-Karenzen zeigt, wirkt sich die exklusive Reservierung von Karenzzeit zumindest unterbewusst auf die Karenzentscheidung aus. Sie legitimiert die Inanspruchnahme durch Männer sowohl gesellschaftlich als auch gegenüber dem Arbeitgeber (Sievers 2022). Für Väter macht es einen Unterschied im Gespräch mit dem Arbeitgeber, ob sie den für sie exklusiv reservierten Teil der Karenz beantragen oder den optionalen Part, der beiden Elternteilen zu Verfügung steht (Brandth/Kvande 2019a & 2019b; Reimer 2020). Die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf der Makro-Ebene hat in der Vergangenheit in einer Verhaltensänderung der Männer auf der Mikro-Ebene resultiert.

Dennoch ist die Inanspruchnahme von (längeren) Väterkarenzen in Österreich nach wie vor niedrig.

Kocher et al. (2021) und Dörfler et al. (2020) schlagen daher vor, neben der Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen ergänzende niederschwellige Maßnahmen zu setzen. Darunter würde beispielsweise ein überarbeitetes Framing des Kinderbetreuungsgeldes fallen, da die aktuellen Bezeichnungen, wie z. B. „12 + 2 Monate“ bereits eine ungleiche Aufteilung der Inanspruchnahme nahelegen. Die gleichwertige Aufteilung könnte als Standard gesetzt werden und eine ungleiche Aufteilung erst durch Antrag der Eltern ermöglicht werden.

## Literatur

- Agerström, J./Carlsson, M./Erenel, A. (2023): The effect of social gender norms on parental leave uptake intentions: evidence from two survey experiments on prospective fathers and mothers. *Applied Economics*, 55(53), 6277–6293. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2142192>
- Becker, G. (1976): *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Berghammer, C./Riederer, B. (2020): *Die Teilzeit-Revolution in Österreich. Mutterschaft und Erwerbstätigkeit in vier Generationen*. Online: [https://www.oif.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_oif/beziehungsweise/2020/bzw\\_Mai\\_2020.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/beziehungsweise/2020/bzw_Mai_2020.pdf) [25.04.2025]
- Berghammer, C./Verwiebe, R. (2015): Die Verbreitung des Doppelernährer- und Doppelbetreuermodells in fünf Ländern Europas. *Wsi-Mitteilungen*, 68, 116–124.
- Berghammer, C. (2014): The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980–2009. *Work, Employment and Society*, 28(4), 611–632. <https://doi.org/10.1177/0950017013500115>
- Brandth, B./Kvande, E. (2019a): Fathers' sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave. *The Sociological Review*, 67(5). <https://doi.org/10.1177/0038026118809002>
- Brandth, B./Kvande, E. (2019b): Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1). <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- Bruning, G./Plantenga, J. (1999): Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries. *Journal of European Social Policy*, 9(3), 195–209. <https://doi.org/10.1177/095892879900900301>
- Bundesgesetz mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väterkarenzgesetz – VKG)*. BGBl. Nr. 651/1989 idF BGBl. I Nr. 73/2019. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnumm er=10008674> [08.05.2025]
- Bundeskanzleramt (2025): *Basisinformationen zum Kinderbetreuungsgeld*. Online: <https://www.bundeskanzleramt>

- gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/basisinformationen-kinderbetreuungsgeld.html [29.01.2025].
- Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (2024): *Geschlechterverteilung*. Online: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/das-bundespersonal/geschlechterverteilung/> [29.01.2025].
- Butler, J. (2004): *Undoing gender*. New York: Routledge.
- Carlsson, M./Reshid, A. (2022): Co-worker peer effects on parental leave take-up. *The Scandinavian Journal of Economics*, 124(4), 930–957. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12485>
- Choroszewicz, M./Tremblay, D. (2018): Parental-leave policy for male lawyers in Helsinki and Montreal: cultural and professional barriers to male lawyers' use of paternity and parental leaves. *International Journal of the Legal Profession*, 25(3), 303–316. <https://doi.org/10.1080/09695958.2018.1456435>
- Daly, M./Ferragina, E. (2017): Family policy in high-income countries: Five decades of development. *Journal of European Social Policy*, 28(3), 255–270. <https://doi.org/10.1177/0958928717735060>
- Dearing, H. (2016): Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model. *Journal of European Social Policy*, 26(3), 234–247. <https://doi.org/10.1177/0958928716642951>
- Dörfler, S./Greiner, B./Kittel, B./Sausgruber, R./Schwaninger, M./Spitzer, F. (2020): *Verhaltensökonomie und Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Mögliche Anwendungen mit Fokus auf Väterbeteiligung und die Gewährleistung von Vereinbarkeit auf Unternehmensseite*. In: Mazal, W. (Hg.): ÖIF-Forschungsbericht 33. Wien.
- Duffy, S./Van Esch, P./Yousef, M. (2020): Increasing Parental Leave Uptake: A Systems Social Marketing Approach. *Australasian Marketing Journal*, 28(2), 110–118. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2020.01.007>
- Duvander, A. (2014): How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909–926. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522242>
- Duvander, A./Halldén, K./Kosłowski, A./Sjörger Lindquist, G. (2022): Income Loss and Leave Taking: Increased Financial Benefits and Fathers' Parental Leave Use in Sweden. *Journal of Social Policy*, 53(2), 551–571. <https://doi.org/10.1017/S0047279422000514>
- Duvander, A./Johansson, M. (2012): What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319–330. <https://doi.org/10.1177/0958928712440201>
- Earle, A./Raub, A./Sprague, A./Heymann, J. (2023): Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022. *Community, Work & Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>
- Escot, L./Fernández-Cornejo, J./Poza, C. (2014): Fathers' Use of Childbirth Leave in Spain: The Effects of the 13-Day Paternity Leave. *Population Research and Policy Review*, 33(3), 419–453. <https://doi.org/10.1007/s11113-013-9304-7>
- Europäische Kommission (2019): *2019 Report on equality between women and men in the EU*. Online: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1> [29.01.2025].
- Eurostat (2025): *Part-time employment and temporary contracts – annual data*. Online: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_pt\\_a\\_\\_custom\\_17907434/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a__custom_17907434/default/table) [30.08.2025].
- Fernández-Cornejo, J./Escot, L./Del-Pozo, E./Castellanos-Serrano, C. (2016): Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care? The Case of Spain. *Journal of Comparative Family Studies*, 47(2), 169–191. <https://doi.org/10.3138/jcfs.47.2.169>
- Garfinkel, H. (1967): *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Geisler, E./Kreyenfeld, M. (2011): Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 88–99. <https://doi.org/10.1177/0958928710385732>
- Geisler, E./Kreyenfeld, M. (2019): Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 273–291. <https://doi.org/10.1177/0958928718765638>
- Haas, L./Hwang, P. (2019): Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58–76. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1495616>
- Haas, L./Allard, K./Hwang, P. (2002): The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5(3), 319–342. <https://doi.org/10.1080/1366880022000041801>
- Haas, L./Hwang, P. (2008): The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11(1), 85–104. <https://doi.org/10.1080/13668800701785346>
- Horvath, L./Grether, T./Wiese, B. (2018): Fathers' Realizations of Parental Leave Plans: Leadership Responsibility as Help or Hindrance? *Sex Roles*, 79, 163–175. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0861-9>
- Jesmin, S./Seward, R. (2011): Parental Leave and Father's Involvement with Children in Bangladesh: A Comparison with United States. *Journal of Comparative Family Studies*, 42(1), 95–112. <https://doi.org/10.3138/jcfs.42.1.95>
- Kessler, S./McKenna, W. (1978): *Gender. An ethnomethodological approach*. New York: Wiley.
- Kocher, M./Schwaninger, M./Spitzer, F. (2021): *Familienpolitik aus verhaltensökonomischer Sicht*. In: Bundeskanzleramt/Frauen, Familie, Jugend und Integration (Hg.): 6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019. Wien, 1085–1128.
- Kosłowski, A./Blum, S./Dobrotic, I./Macht, A./Moss, P. (2019): 15<sup>th</sup> *International Review of Leave Policies and Re-*

- lated Research 2019. Online: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2019/2.\\_2019\\_Compiled\\_Report\\_2019\\_0824-.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf) [29.01.2025].
- Lapuerta, I./Baizán, P./González, M. (2011): Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30(2), 185–210. <https://doi.org/10.1007/s11113-010-9185-y>
- Ma, L./Andersson, G./Duvander, A./Evertsson, M. (2020): Fathers' Uptake of Parental Leave: Forerunners and Laggards in Sweden, 1993–2010. *Journal of Social Policy*, 49(2), 361–381. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000230>
- Månsdotter, A./Fredlund, P./Hallqvist, J./Magnusson, C. (2010): Who takes paternity leave? A cohort study on prior social and health characteristics among fathers in Stockholm. *Journal of Public Health Policy*, 31(3), 324–341. <https://doi.org/10.1057/jphp.2010.24>
- Mauerer, G. (2021): *Der Dual Career Mythos – Schlussfolgerungen aus empirischen Forschungen zu Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit*. In: Wroblewski, A., Schmidt, A. (eds) Gleichstellungspolitik revisted. Springer VS, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35846-4\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35846-4_6)
- Mauerer, G. (2025): Hybride Männlichkeiten praxeologisch analysiert: Väter als sorgende Elternteile in der frühen Phase von Elternschaft. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 50(3). <https://doi.org/10.1007/s11614-025-00588-4>
- Mauerer, G. (2023). Paid Parental Leave in Correlation with Changing Gender Role Attitudes. *Social Sciences*, 12(9), 490. <https://doi.org/10.3390/socsci12090490>
- Mauerer, G./Schmidt, E. (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. *Social Sciences*, 8(9), 250. <https://doi.org/10.3390/socsci8090250>
- Mauerer, G. (2018): *Paternal Leave and Part-Time Work in Austria: Rearranging Family Life*. In: Santero, A./ Musesumeci, R. (ed.). Fathers, Childcare and Work (Contemporary Perspectives in Family Research, Volume 12) Emerald Publishing Limited. 183–207. Online: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/S1530-353520180000012008> [25.04.2025]
- Mayer, M./Le Bourdais, C. (2019): Sharing Parental Leave Among Dual-Earner Couples in Canada: Does Reserved Paternity Leave Make a Difference? *Population Research and Policy Review*, 38(2), 215–239. <https://doi.org/10.1007/s11113-018-9497-x>
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (10. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Meuser, M./Nagel, U. (1991): *ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*. In: Garz, D./Kraimer, K. (Hrsg): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Westdeutscher Verlag, Opladen: 441–471.
- Moreno-Mínguez, A./Martín-Román, Á./Moral, A. (2023): Father Parental Leave Use in Spain: The Role of the Female Partner Labour Situation. *Work, Employment and Society*, 37(1), 293–305. <https://doi.org/10.1177/09500170211062808>
- Mussino, E./Tervola, J./Duvander, A. (2019): Decomposing the determinants of fathers' parental leave use: Evidence from migration between Finland and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 197–212. <https://doi.org/10.1177/0958928718792129>
- Närvi, J./Salmi, M. (2019): Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave. *Community, Work & Family*, 22(1), 23–42. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1487828>
- Nepomnyaschy, L./Waldfoegel, J. (2007): Paternity Leave and Fathers' Involvement with Their Young Children. *Community, Work & Family*, 10(4), 427–453. <https://doi.org/10.1080/13668800701575077>
- O'Brien, M. (2009): Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 190–213. <https://doi.org/10.1177/0002716209334349>
- Oechsle, M./Reimer, T. (2016): Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41(1), 213–237. <https://doi.org/10.1007/s11614-016-0215-9>
- Personal und Zentrale Services Magistrat Linz (2023): *Linzer Modell „Papamonat“ und Frühkarenz*. Linz: Magistrat Linz.
- Pettigrew, R./Duncan, K. (2021): Fathers' Use of Parental Leave in a Canadian Law Enforcement Organization. *Journal of Family Issues*, 42(10), 2211–2241. <https://doi.org/10.1177/0192513X20976733>
- Peukert, A. (2015): *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit: Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer.
- Peukert, A. (2017): *Zwischen Konsens und Konflikt. Wie Paare Elternzeiten aushandeln*. In: Stephan Lessenich (Hg.): *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*, 1–14. Online: <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/peukert/archiv/2017-09-peukert.pdf> [01.05.2025]
- Plantin, L. (2007): Different Classes, Different Fathers? *Community, Work & Family*, 10(1), 93–110. <https://doi.org/10.1080/13668800601110835>
- Rege, M./Solli, I. (2013): The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0233-1>
- Rechnungshof Österreich (2024): *Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz; Follow-up-Überprüfung*. Online: *Kinderbetreuung: Rückschritte bei der Väterbeteiligung - Rechnungshof Österreich* [11.11.2024].
- Reich, R. (2022): Abseits der Norm? Egalitäre Teilzeitarangements während des Elterngeldbezuges. *Ausgestaltung*

- und Motivlagen. *Berliner Journal für Soziologie*, 32, 563–597. <https://doi.org/10.1007/s11609-022-00468-8>
- Reimer, T. (2020): Why fathers don't take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations. *Community, Work & Family*, 23(4), 419–438. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1608157>
- Riederer, B./Berghammer, C. (2020): The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria across the Birth Cohorts from 1940 to 1979. *European Sociological Review*, 36, 284–302. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz058>
- Rille-Pfeiffer, C./Kapella, O. (2012): *Evaluierung Kinderbetreuungsgeld: Einkommensabhängige und pauschale Bezugsvariante 12+2 Monate*. Online: <https://phaidra.univie.ac.at/o:528683> [29.01.2025].
- Sansone, C./Harackiewicz, J. (2000): *Intrinsic and extrinsic motivation. The search for optimal motivation and performance*. San Diego: Academic Press
- Schmidt, E./Rieder, I. (2016): Alles eine Frage des Geldes? Elterliche Legitimationsmuster bei der Organisation und Verwirklichung der Karenzzeit. *SWS-Rundschau*, 56 (4), 489–508. Online: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/62067> [28.04.2024]
- Schmidt, E. (2017): Breadwinning as care? The meaning of paid work in mothers' and fathers' constructions of parenting. *Community, Work & Family*, 2(5), 1–18. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1318112>
- Schmidt, E./Rieder, I./Zartler, U./Schadler, C./Richter, R. (2015): Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: the division of parental leave among Austrian couples, *International Review of Sociology*, 25(3), 373–386, <https://doi.org/10.1080/03906701.2015.1078532>
- Seward, R./Yeatts, D./Zottarelli, L./Fletcher, R. (2006): Fathers Taking Parental Leave and Their Involvement with Children. *Community, Work & Family*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/13668800500421093>
- Sievers, T. (2022): Enabled but not transformed – narratives on parental involvement among first-time mothers and fathers in Germany in the context of parental leave policy design. *Community, Work & Family*, 26(3), 356–372. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2099248>
- Sigurdardottir, H./Garðarsdóttir, Ó. (2018): Backlash in gender equality? Fathers' parental leave during a time of economic crisis. *Journal of European Social Policy*, 28(4), 342–356. <https://doi.org/10.1177/0958928717739243>
- Stadtforschung Magistrat Linz (2023): *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Mitarbeiter\*innenbefragung 2022. Linz: Magistrat Linz.
- Statistik Austria (2024): *Familienleistungen*. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialleistungen/familienleistungen> [29.01.2025].
- Stertz, A./Horvath, L./Wiese, B. (2020): What influences fathers' daily work-related worries during parental leave? A diary study. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103375. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103375>
- Thébaud, S./Pedulla, D. (2016): Masculinity and the Stalled Revolution: How Gender Ideologies and Norms Shape Young Men's Responses to Work–Family Policies. *Gender & Society*, 30(4), 590–617. <https://doi.org/10.1177/0891243216649946>
- Thévenon, O./Luci, A. (2012): Reconciling Work, Family and Child Outcomes: What Implications for Family Support Policies? *Population Research and Policy Review*, 31(6), 855–882. <https://doi.org/10.1007/s11113-012-9254-5>
- West, C./Zimmerman, D. (1987): Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Whitehouse, G./Diamond, C./Baird, M. (2007): Fathers' Use of Leave in Australia. *Community, Work & Family*, 10(4), 387–407. <https://doi.org/10.1080/13668800701575002>

**Anhang**

Tabelle 1: Soziodemografika und Karenzanspruchnahme der Väter

	Ausbildung Vater	Anstellung Vater vor Geburt des Kindes	Ausbildung Mutter vor Geburt des Kindes	Anstellung Mutter vor Geburt des Kindes	Anstellung Mutter nach Geburt des Kindes	Papamonat	Karenz	Karenzlänge in Monaten	Alleinverantwortung
1	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	geplant	2	ja
2	Lehre	Vollzeit	Lehre	Vollzeit	Geringfügig	ja	nein		
3	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Bildungskarenz	ja	nein		
4	Hochschulabschluss	Vollzeit	Lehre	Vollzeit	Vollzeit	ja	nein		
5	Matura	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	2	nein
6	Lehre	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	geplant	2	ja <sup>7</sup>
7	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Teilzeit	Teilzeit	ja	nein		
8	Pflichtschule	Vollzeit	Pflichtschule	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	6	ja
9	Pflichtschule	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	nein	ja	2	ja
10	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
11	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Karenz	ja	nein		
12	Lehre	Vollzeit	Matura	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	4, einmal 50:50 <sup>8</sup>	nein
13	Lehre	Vollzeit	Lehre	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
14	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
15	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
16	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
17	Matura	Vollzeit	Matura	Teilzeit	Teilzeit	nein	nein		
18	Hochschulabschluss	Vollzeit	Matura	Vollzeit	Karenz	ja	nein		
19	Hochschulabschluss	Vollzeit	Hochschulabschluss	Ausbildung	Teilzeit	nein	nein		
20	Hochschulabschluss	Teilzeit	Hochschulabschluss	Teilzeit	Teilzeit	ja	ja	2	ja
21	Hochschulabschluss	Vollzeit	Lehre	Teilzeit	Teilzeit	ja	nein		
22	Matura	Vollzeit	Lehre	Vollzeit	Hausfrau	ja	nein		

7 ein Monat überlappend geplant

8 Dieser Vater konnte sich nicht mehr an die genaue Anzahl der bei der zweiten Karenz in Anspruch genommenen Monate erinnern

23	Matura	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
24	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Lehre	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	6 und 4	ja <sup>99</sup>
25	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Teilzeit	Teilzeit	nein	nein		
26	Hochschulabschluss	Teilzeit	Teilzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	ja	nein		
27	Matura	Vollzeit	Vollzeit	Matura	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	dreimal 3	ja
28	Matura	Teilzeit	Teilzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	2	ja
29	Hochschulabschluss	Teilzeit	Teilzeit	Matura	Teilzeit	Teilzeit	ja	ja	6 und 19	ja
30	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	ja	2	nein
31	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	nein	ja	4	ja
32	Matura	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Teilzeit	Teilzeit	nein	nein		
33	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
34	Lehre	Vollzeit	Vollzeit	Lehre	Vollzeit	Karenz	ja	nein		
35	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Selbstständig	Selbstständig	ja	nein		
36	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Hochschulabschluss	Vollzeit	Teilzeit	ja	nein		
37	Hochschulabschluss	Vollzeit	Vollzeit	Matura	Vollzeit	Bildungskarenz	ja	ja	2	nein

---

## 9 nur beim zweiten Kind