

V. KARENZ

In Österreich ist es seit 1990 gesetzlich möglich, daß Männer und Frauen nach der Geburt wahlweise Karenzleistungen in Anspruch nehmen.⁸⁸ Die Resonanz der Männer darauf ist bisher äußerst gering. Wie Männerkarenz von den Männern selbst bewertet wird, ob unter welchen Voraussetzungen sie diese Möglichkeit nutzen würden, und Unternehmen darauf reagieren, war daher eine der zentralen Fragestellungen der Untersuchung. Was hindert Männer daran, Elternkarenz zu nehmen?

1. Was sein muß, muß sein - manchmal auch nicht - Einstellungen zur Karenz

In Elternkarenz waren in den untersuchten Firmen zum Zeitpunkt der Untersuchung 189 Beschäftigte, davon 91 Prozent (172) Frauen, 9 Prozent (17) Männer. Rund 7 Prozent aller weiblichen Beschäftigten aber nur 0,2 Prozent aller männlichen Beschäftigten waren zum genannten Zeitpunkt in Elternkarenz. Dies 0,2 Prozent verteilen sich auf drei der 15 untersuchten Betriebe (Forschungsinstitut, Schule, Bundesministerium). Im davorliegenden Kalenderjahr war in zwei weiteren Betrieben (Friseur, Versicherung) jeweils ein Mann in Karenz.

1.1. Männer: Bereitschaft unter Umständen

Elternkarenz für Väter - eine gute Idee

Der Großteil der befragten Männer (86 Prozent) findet die Möglichkeit zur Elternkarenz für Väter prinzipiell gut; nur etwa 9 Prozent können sich damit nicht einmal gedanklich anfreunden.

Positive Auswirkungen erwarten sich die Befürworter erstens auf die Vater-Kind-Beziehung; zweitens auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau so-

⁸⁸ Karenz"urlaub" auch für Männer ist seit 1990 geregelt. Seitdem kann von beiden Elternteilen Elternkarenz im Ausmaß von mindestens drei Monaten in Anspruch genommen werden. Die ArbeitgeberInnen müssen innerhalb von vier Wochen nach der Entbindung sowohl über Beginn wie auch über die Dauer der Karenzierung informiert werden. Der Kündigungsschutz erstreckt sich für beide Elternteile auf vier Wochen nach Beendigung der Elternkarenz. Derzeit können zwei Jahre Karenz"urlaub" nur in Anspruch genommen werden, wenn davon mindestens sechs Monate vom zweiten Elternteil (meist ist das der Partner) beansprucht werden. Erwarten die UnternehmerInnen nun eine größere Inanspruchnahme der Elternkarenz von seiten der Männer?

wie die partnerschaftliche Arbeitsteilung.⁸⁹ Weiters könne durch die Inanspruchnahme und insbesondere durch die Teilung der Elternkarenz zwischen den Partnern, Familien- und Berufsarbeit besser aufeinander abgestimmt werden.

Jene Männer, die Elternkarenz für Väter ablehnen, begründen dies in erster Linie mit der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, also der Zuständigkeit der Frau für Kinder und Haushalt. Als Gegenargument werden auch berufliche Gründe angeführt: Karenzzeiten brächten zuviel Abstand zur beruflichen Tätigkeit mit sich; in der Privatwirtschaft sei Väterkarenz de facto nicht möglich; sie stelle eine zu große Belastung für die Kollegen dar.

Tab.35: Akzeptanz von Elternkarenz für Väter

Akzeptanz von Väterkarenz	Absolut	In Prozent
ich finde das gut	121	86,4%
ich finde das nicht gut	13	9,3%
K. A.	6	4,3%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Trotz aller Einschränkungen: beinahe schwedische Verhältnisse

Wie auch in anderen Bereichen (z.B. Reduktion der Arbeitszeit, Kap. IV.3) sinkt die Bereitschaft der Männer, ihrerseits etwas zu verändern, je konkreter die Anforderung an sie gestellt wird. Fragt man nur generell danach, ob Väterkarenz etwas Positives sei, können sie dem noch in hohem Maße zustimmen; fragt man aber danach, ob sie selbst Elternkarenz in Anspruch nehmen würden (dies sogar unter der Voraussetzung, daß die Einkommen der Partner gleich hoch sind), sinkt die Zustimmung deutlich: nur mehr rund 29 Prozent sagen, daß sie sich sicher kenzieren lassen würden, weitere 19 Prozent würden dies nur wahrscheinlich tun, gut 35 Prozent würden die Möglichkeit der Karenzierung eher nicht in Anspruch nehmen und weitere 13 Prozent können sich eine eigene Karenzierung prinzipiell nicht vorstellen (siehe Tab.34).

⁸⁹ Offene Frage im Fragebogen

Dennoch ist das ein durchaus bemerkenswertes Ergebnis: Zusammengefaßt können sich etwa gleich viele der befragten Männer vorstellen, in Elternkarenz zu gehen oder nicht in Elternkarenz zu gehen - vorausgesetzt das Einkommen der Partnerin ist gleich hoch. Bemerkenswert ist es auch deshalb, weil es etwa den Prozentsätzen von Karenz-Vätern in Schweden entspricht, wo das Familieneinkommen während der Karenz sehr gut abgesichert ist, sodaß das ein finanzielles Ungleichgewicht in den Einkommen nur wenig zum Tragen kommt.

Tab.36: Bereitschaft zur Elternkarenz

Würden Sie Elternkarenz beanspruchen?	Absolut	In Prozent
Ja	40	28,6%
Eher ja	27	19,3%
Nein	18	12,9%
Eher nein	50	35,7%
K. A.	5	3,6%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.37: Bereitschaft zur Elternkarenz - zusammengefaßt

Würden Sie Elternkarenz beanspruchen?	Absolut	In Prozent
(Eher) ja	67	47,9%
(Eher) nein	68	48,6%
K. A.	5	3,6%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Die in die Untersuchung einbezogenen Männer waren insgesamt Männer mit Kindern bis 15 Jahren. Wir fragten daher nicht nur nach ihrer Bereitschaft, in Karenz zu gehen, sondern auch danach, ob sie schon Elternkarenz in Anspruch genommen haben, und wenn nein, warum nicht.⁹⁰

Von den 140 befragten Männern waren 129 noch nicht in Karenz; 51 von ihnen hatten allerdings zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes keinen gesetzlichen Anspruch auf Karenz (Kinder vor 1990 geboren; andere Gründe), die anderen Antworten in der folgenden Auswertung beziehen sich also jeweils auf eine Grundgesamtheit von 78 Männern.

In dieser Auswertung zeigt sich das Gegenstück zum unten beschriebenen Ergebnis: Für den Großteil der befragten Männer war das geringere Einkommen der Partnerin der Hauptgrund, sich nicht karenzieren zu lassen. Sehr häufig werden auch Gründe angegeben, die mit den Wünschen, Absichten bzw. der beruflichen Position der Ehefrau/Partnerin zusammenhängen (Partnerin wollte es nicht, Partnerin wollte Arbeitsplatz wechseln oder Partnerin war arbeitslos). Etwa ein Drittel der Männer befürchteten eigene berufliche Benachteiligungen oder, gekündigt zu werden.

⁹⁰ Sie sind selbst Vater eines oder mehrerer Kinder. Haben Sie selbst schon einmal Elternkarenz in Anspruch genommen? Wenn nein, warum nicht? ja; nein, *weil meine Ehefrau/Partnerin zu wenig verdiente; *weil ich damals keinen gesetzlichen Anspruch auf Elternkarenz hatte; *weil meine Ehefrau/Partnerin das nicht wollte; *weil ich das Gerede der Kolleginnen fürchtete; *weil ich das Gerede der Kollegen fürchtete; *weil meine berufliche Tätigkeit meine Leidenschaft ist; *weil ich Angst hatte, nach der Elternkarenz gekündigt zu werden; *weil meine Frau/Partnerin ihren damaligen Arbeitsplatz ohnehin aufgeben wollte; *weil ich meinen Freizeitaktivitäten nicht mehr nachgehen hätte können; *weil mit der Kinderbetreuung auch Hausarbeit verbunden gewesen wäre; *weil ich gerade meine Arbeitsstelle gewechselt hatte und mich erst einarbeiten mußte; *weil meine Freunde kein Verständnis dafür hatten; *weil es aus gesundheitlichen/körperlichen Gründen nicht möglich war; *weil ich berufliche Benachteiligung befürchtete; *weil ich mir diese Aufgabe nicht zutraue; *sonstiges (Mehrfachnennungen sind möglich).

Tab.38: Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Elternkarenz

Habe Elternkarenz nicht in Anspruch genommen, weil	Häufigkeit
meine Ehefrau/Partnerin zu wenig verdiente	62
ich damals keinen gesetzlichen Anspruch hatte	51
meine Ehefrau/Partnerin das nicht wollte	27
ich berufliche Benachteiligung befürchtete	25
meine Frau/Partnerin ihren damaligen Arbeitsplatz ohnehin aufgeben wollte	13
meine berufliche Tätigkeit meine Leidenschaft ist	9
meine Frau/Partnerin damals arbeitslos war	7
ich mir diese Aufgabe nicht zutraue	5
ich gerade meine Arbeitsstelle gewechselt hatte und mich erst einarbeiten mußte	4
mit der Kinderbetreuung auch Hausarbeit verbunden gewesen wäre	3
ich Angst hatte, nach der Elternkarenz gekündigt zu werden	2
ich meinen Freizeitaktivitäten nicht mehr nachgehen hätte können	1

Quelle: Männerfragebogen

In den vertiefenden qualitativen Interviews zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie in der Fragebogenerhebung. Mit einer einzigen Ausnahme begrüßt der Großteil der interviewten Männer die Elternkarenz für Väter. Aber auch für sie gibt es viele wenn und aber, die dann letztlich doch wieder dagegensprechen. Auch in den Interviews wird das ungleiche Einkommen von Männern und Frauen als Hauptargument gegen die Väterkarenz angeführt.

" ... wenn ich sage, meine Frau geht in Karenz, dann fehlt ein bestimmter Betrag einer Lehrerin, die 20 Dienstjahre, die sie jetzt hat, aus. Gut, wenn ich in Karenz gehe, ginge, jetzt, das war damals auch nicht so, da würde fast der doppelte Betrag ausfallen. Das ist es, auf das kommt es heraus." (33/AN/Bank: 10)

Zum anderen glaubt ein Teil der Männer, im Betrieb nicht entbehrlich zu sein. Die Erfahrungen, die sie während ihrer Berufstätigkeit gesammelt hätten, wären nicht so leicht zu ersetzen. Frauen sind - auch in den Augen der Unternehmen - offenbar entbehrlicher.

"Soweit ich meine Abteilung kenne, weiß ich nicht, wenn ich also jetzt in Karenz gehen würde, bin ich mir sicher, würde man wahrscheinlich überlegen, den Posten da zu besetzen, umgekehrt denke ich mir, ich bin 23 Jahre da, ich habe 15 Jahre Kosten-Aufwandsrechnung gemacht und jetzt acht Jahre Bilanzierung, habe doch einige Erfahrung, man würde wahrscheinlich versuchen, daß ich wieder zurückkommen könnte, das ist klar. Wenn ich zwei Jahre weg wäre, könnte ich mir nicht vorstellen, daß das so leicht ginge, ..." (19/AN/Versicherung: 19)

"... aber nur der Vorgesetzte hat sicher weniger Freude, wenn ein Mann in Karenz, also wenn der Mann dann halt in Karenz geht, weil er als Arbeitskraft fehlt, das ist gar keine Frage. I: Die Frau fehlt aber auch irgendwie? X: Ja, doch, aber ich meine jetzt, in einem Betrieb, wenn ich als Mann, wo ich beschäftigt bin, hinkomme und sage, ich gehe jetzt in Karenz, da wird mein Vorgesetzter vermutlich sagen, warum geht nicht die Frau. Also das ist, er hätte keine Freude mit mir, glaube ich, der würde das Verständnis, aber das ist eigentlich egal, ich meine, bei einer Frau, die in Karenz geht, da kann man nichts machen als Vorgesetzter, ok., die Frau ist schwanger, sie geht in Karenz, was will man da machen, da kann man nicht sagen, gehen Sie nicht in Karenz, aber zum Mann, der ja nicht schwanger ist, kann man schon sagen, warum gehen Sie in Karenz. Die Frau bekommt ja das Kind, also muß sie ja vorerst einmal in Karenz gehen, der Mann kann ja nicht die ersten sechs Monate in Karenz gehen, das geht schlecht, wenn die Frau schwanger ist."
(23/AN/Versicherung: 20f)

Vereinzelt klingt ein Hauch von Selbstkritik an, nämlich daß es nicht oder nicht nur mit betrieblichen Strukturen erklärt werden könne, daß Männer nicht in Karenz gingen. Vielmehr sei dafür der fehlende Wille der Männer selbst ausschlaggebend.

"Ich glaube nicht, daß es [Elternkarenz] deswegen noch keiner gemacht hat, weil es ein Problem wäre, das glaube ich nicht bei uns, daß es ein Problem wäre, wenn es ein Mann machen würde, sondern es war eben noch keiner gewillt, bereit oder es wollte noch keiner."
(25/AN/Sozialversicherung: 16)

Zur Farce wird Väternkarenz dann, wenn sie dazu dient, einer Nebenbeschäftigung (Landwirtschaft, Autowerkstätte) nachzugehen, und nicht, um sich tatsächlich um Haushalt und Kinderbetreuung zu kümmern (dies ist offenbar in einigen Bereichen - mit erstaunlich hohen Zahlen an Karenzvätern - üblich):

"Ja, richtig, aber aus ganz anderen Gründen als Kinderbetreuung, also ich kenne sehr wenig Männer oder überhaupt keinen unter den fünf, sechs, die in Karenz waren, also die wegen der Kinderbetreuung in Karenz waren. I: Die haben aber Elternkarenz beansprucht?"

X: Ja, das ist schon richtig, aber der eine hat gehabt eine Landwirtschaft daneben, ..." (16/AN/BM: 20f)

Bloß keine Verpflichtung

Finanzielle Argumente spielen auch bei der Frage nach der Akzeptanz der seit Juli 1996 bestehenden Neuregelung der Elternkarenz eine wesentliche Rolle. Die Neuregelung enthält eine Quasi-Verpflichtung für Männer: nehmen sie ihren Teil der Karenz nicht, verfällt er überhaupt. Diese halbe Jahr der "wahlverpflichtenden" Karenz wollen 50 Prozent der befragten Männer sicher nicht nehmen rund 44 Prozent (wahrscheinlich) schon.

Tab.39: Akzeptanz der geteilten Elternkarenz

Ab 1. Juli 1996: Würden Sie in Karenz gehen?	Absolut	In Prozent
In Karenz gehen	36	25,7%
Wahrscheinlich in Karenz gehen	26	18,6%
Eher nicht in Karenz gehen	30	21,4%
Nicht in Karenz gehen	40	28,6%
K.A.	8	5,7%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.40: Akzeptanz der geteilten Elternkarenz - zusammengefaßt

Ab 1. Juli 1996: Würden Sie in Karenz gehen?	Absolut	In Prozent
Würde (eher) in Karenz gehen	62	44,3%
(Eher) nicht in Karenz gehen	70	50,0%
K.A.	8	5,7%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

31 von den 70 Männern, welche die Karenz nicht in Anspruch nehmen würden, nennen finanzielle Einbußen als Hauptgrund; sehr häufig (15 mal) werden auch berufliche Benachteiligungen befürchtet. Einige Männer lehnen Elternkarenz klar deshalb ab, weil sie der Ansicht sind, daß Kinderbetreuung und Haushaltsführung zu den "natürlichen", "traditionellen Aufgaben der Frau" gehört, oder "Kleinkinder die Mutter brauchen", oder die "Aufgabenteilung in ihrer Familie so und nicht anders geregelt ist". Ausschlaggebend ist weiters eine bereits ein-

geschliffene Arbeitsteilung mit der Partnerin, die entweder nicht berufstätig ist, flexible Arbeitszeiten hat, in Heimarbeit arbeitet o.ä. Vereinzelt werden auch Gründe, die sich aus der eigenen Berufstätigkeit ergeben, genannt ("Arbeit ist mein Hobby", "finanzielle Entwicklung im Unternehmen", "Schwierigkeiten für Unternehmen", "Position in der Firma erlaubt keine Vertretung"). Einige wenige Väter sehen auch noch in der Dauer der Elternkarenz (2 Jahre) ein Problem, einer von ihnen bringt zudem die Inanspruchnahme von Elternkarenz mit dem "Selbstbedienungsladen Staat" in Zusammenhang.

Bei der mündlichen Befragung war nur mehr ein Drittel der Arbeitnehmer überzeugt, bei Bedarf Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Wahrscheinlich ist daher, daß viele der Befragten, die in der Fragebogenerhebung bei der Frage, ob sie sich dieses halbe Jahr karenzieren lassen würden, mit "eher ja" geantwortet haben, dies doch nicht tun würden.

Häufig wird die neue Karenzregelung mit dem Argument abgelehnt, daß es sich lediglich um eine Sparmaßnahme der Regierung handle und kein geeignetes Instrument für gesellschaftspolitische Veränderungen darstelle. Dabei übersehen die Männer, daß die beste Strategie gegen diese "Augenauswischerei", wie sie es nennen, die lückenlose Inanspruchnahme der Karenz wäre. So helfen sie dem Staat "sparen" und sparen sich selbst die Haus- und Familienarbeit.

"... obwohl ich die Regelung eigentlich nicht für besonders optimal halte, muß ich ganz ehrlich sagen, ist irgendwie eine bißchen eine Augenauswischerei, ... Hintergedanken, daß man sich das halbe Jahr eben erspart und damit das Geld erspart, nehme ich einmal an."
(4/AN/Sozialversicherung: 13)

"... ich finde das nur als eine versteckte Reduzierung mehr oder weniger des Karenzurlaubsgeldes, ..." (25/AN/Sozialversicherung: 12)

Die bereits angesprochene doppelte Moral der Entbehrlichkeit gilt selbst bei der Kurzfrist-Karenz.

"Na, ich finde es besser, wenn einer mehr oder weniger die komplette Zeit durch zu Hause bleibt, weil dann ist wenigstens nur eine Person aus dem Arbeitsprozeß herausgerissen und nicht eine blödsinnige Regelung zu schaffen, daß praktisch ein halbes Jahr, das ist ja unlogisch, also welchen Sinn sollte das haben, daß jetzt ein halbes Jahr von zwei Jahren der andere das machen soll?"
(25/AN/Sozialversicherung: 14)

Eindeutig lehnen Männer die gesetzlich verpflichtende Karenz für Väter ab. Grob gesprochen kommt auf drei Gegner einer verpflichtenden Elternkarenz für Väter ein Befürworter.

Zum Teil wird die verpflichtende Elternkarenz dezidiert und kategorisch abgelehnt (71 Antworten), viele Antworten (offene Antwortmöglichkeit) enthalten eine indirekte Ablehnung wie z.B.: "Einmischung ins Privatleben", "2 Jahre Elternkarenz zu hoch", "nicht durchsetzbar", "bringt nichts", "nur im Zusammenhang mit ebenso verordneten Karenz für Mütter", "Sozialleistung, die viel Geld kostet", "berufliche Benachteiligung", "geht auf Kosten der Familie, besonders der Kinder".

Nur 17 Antworten halten eine verpflichtende Elternkarenz für Väter akzeptabel, dazu kommen noch einige Äußerungen, die eine Akzeptanz unter bestimmten Voraussetzungen nahelegen - darunter wieder vor allem finanzielle Aspekte. Einige wenige erwähnen explizit auch die zu erwartenden Vorteile für das Geschlechterverhältnis ("Chancengleichheit der Frauen steigt", "Stärkung der Gleichbehandlung", "Verantwortungsbewußtsein der Väter steigt").

1.2. Unternehmen: Karenz - ein Thema mit Variationen

Unternehmen haben zu Elternkarenz zwei Haltungen: eine allgemeine (die sich meist auf Frauen bezieht) und eine besondere - zur Karenz von Männern. Allgemein gibt es vier Einstellungsmuster bei Unternehmen, die sich zwischen den Polen Befürwortung und rigorose Ablehnung bewegen: Befürwortung und Akzeptanz von Elternkarenz - Indifferente Haltung - Sich-Abfinden mit gesetzlicher Maßnahme - rigorose Ablehnung. Je nach Einstellung ist die Haltung auch gegenüber Männerkarenz unterschiedlich.

Jene Firmen, die bereits öfter mit Elternkarenz zu tun hatten, nehmen ihr gegenüber eine positivere Haltung ein als Unternehmen, die damit wenig Erfahrung haben.

"Dadurch, daß wir heute ein relativ junger Betrieb sind und die meisten Leute, die da arbeiten, zwischen 28 und 38 Jahre alt sind, ist es klar, daß wir in den vergangenen Jahren unglaublich viel mit Mutterschaft, Karenzen, Rückkehr, Anstellung eines Ersatzes, Planung, wo wird dann der Ersatz hingehen, damit man ihn nicht wieder verliert, etc., also wir haben da einfach Praktiken entwickelt, die dem Elternkarenzurlaub für Männer jetzt diesen natürlich zugute kommen. Das ist einfach ein eingespieltes und eingeübtes Verfahren im Betrieb." (28/AG/Sozialverein: 4)

Betriebe mit einem hohen Männeranteil stehen Elternkarenz eher ablehnend gegenüber. Wie wir später zeigen werden, haben sie praktisch keine personalpolitischen Strategien im Umgang mit Karenzierungen gefunden (siehe Kap.V.3).

Befürwortung: Generell befürwortet wird Elternkarenz insbesondere von Unternehmerinnen, die selbst bereits eine Karenzierung in Anspruch genommen haben. Sie sehen auch relativ wenig betriebliche Probleme, die sich daraus ergeben; tendenziell werden sogar mehr Vorteile als Nachteile erwähnt, die sich für den Betrieb durch die Karenzierung ergeben. Karenzierung habe vor allem für expandierende Betriebe den Vorteil, neue Arbeitskräfte (Karenzvertretungen) über längere Zeit erproben und dann gegebenenfalls weiterbeschäftigen zu können.

"Ja, natürlich, weil wir haben ja kein Interesse, einen eingeschulten Mitarbeiter wieder zu verlieren, ... organisieren wir das halt so, daß er einfach bleiben kann ... Ich habe heuer erstmals Probleme damit, aber nur deshalb, weil uns das Sparbudget überraschend getroffen hat." (28/AG/Sozialverein: 6f)

Wiedereinsteigerinnen seien sehr motiviert und produktiv. (Wir gehen hypothetisch davon aus, daß dasselbe für Männer gälte).

"Meistens, ja. Meistens wollen die in die Teilzeit. Ja, das ist dann einfacher, die kann man dann schon besser integrieren, die Teilzeitkräfte, weil wir ja sowieso Teilzeitkräfte brauchen und vor allem, die Teilzeitkräfte, die schon einmal in Karenz, also die Leute, die schon einmal in Karenz waren, die lernen es zu schätzen zu arbeiten, also nicht nur Hausarbeit und Kinder erziehen, also, die sind froh, wenn sie wieder arbeiten können, wenn sie wieder aus dem Haushaltstrott herauskommen und in eine andere Umgebung kommen, die sind irrsinnig tüchtig, also die leisten in dieser kurzen Zeit oft mehr, als wir würden sie ganztags beschäftigen." (41/AG/Handel: 11)

"... sie dann viel produktiver ist, weil sie ja gewohnt ist, sich die Arbeit jetzt viel besser einzuteilen, also das habe ich selber, diese Erfahrung gemacht. ... aber im Wesentlichen glaube ich, daß man lernt sich zu organisieren." (32/AG/Steuerberatung: 2)

UnternehmerInnen, die der Elternkarenz generell positiv gegenüberstehen, befürworten auch das Karenzsplittings von Männern und Frauen sehr. In den Gesprächen gewann man oft den Eindruck, daß die Karenzierung von Vätern verbal fast stärker als die von Frauen.

Indifferenz. Ein Teil der interviewten UnternehmerInnen sieht im allgemeinen in der Elternkarenz für den Betrieb weder besondere Vorteile noch Nachteile.

Karenzierungen seien natürlich mit zusätzlicher Arbeit (Verwaltungsaufwand und Umstellungen) verbunden, diese könne aber gemeistert werden; beim Wiedereinstieg bestehe für die Karenzierten die Gefahr der Kündigung, wenn die Ersatzarbeitskraft eine bessere Leistung erbringe.

"... es ist sicher relativ schwierig, weil wenn eine Stelle nachbesetzt ist und man ist mit der Person, die diese Stellung dann übernommen hat, sehr zufrieden, dann bleibt man halt dabei." (39AG/Kino: 12)

Die Indifferenten vertreten vielfach die Ansicht, daß es keinen Unterschied mache, ob Männer oder Frauen die Elternkarenz in Anspruch nähmen.

"Mir ist das völlig wurscht, weil irgendwer bleibt ja dann in Karenz und in einem Fall ist es halt die Mutter und im anderen Fall der Vater, ich habe auch Fälle da, wo beide, nämlich beide Eltern hier an der Schule sind, ob der Vorname ein männlicher oder weiblicher ist, ..." (18/AG/Schule: 3)

Sich-Abfinden. Eine weitere Gruppe von UnternehmerInnen ist zwar über die Tatsache, daß es gesetzliche Karenzregelungen gibt, nicht sehr erfreut, hat sich aber damit abgefunden. Vorteile sehen sie keine, Nachteile vor allem in der Nachbesetzung der Stellen mit entsprechend qualifizierten Beschäftigten. Väterkarenz nehmen sie, wie Karenz überhaupt, erzwungenermaßen auf sich, aber noch weniger gerne. Zur geteilten Karenz meint etwa ein Personalmanager dieser Gruppe:

"Ja, ja, ausschließlich im Rahmen der derzeit gültigen Gesetze und das muß man tun und mein Gott, ja, wird man tun." (38/AG/Bank: 6)

Manche UnternehmerInnen sehen erst bei einer längeren Karenzierung - einer Karenzierung, die über 6 Monate hinausreicht - Schwierigkeiten.

"Also wenn ein Mitarbeiter zu mir kommt und sagt, ich möchte das halbe Jahr Karenz nehmen, dann kriegt er es ohne Probleme. ... darüberhinaus ist es dann schon wieder eine Sache, die man im Konsens zu lösen hat, also ich werde nie a priori sagen, geht nicht, ..." (8/AG/Computer: 14)

In einzelnen Betrieben wird auch versucht, Männer, die Elternkarenz in Anspruch nehmen wollen, von ihrem Vorhaben wieder abzubringen (siehe Kap.V.2).

Rigore Ablehnung. Rigoros abgelehnt wird Elternkarenz nur in einem der untersuchten Betriebe. Als Grund werden zwar auch hier bekannte Nachteile bei Karenzierungen angeführt: Ersatzkräftemangel, Mehrbelastung der anderen Be-

schäftigten, Wiedereinstiegsprobleme durch z.B. Know-how Verlust, vermehrter Schulungsbedarf etc. Doch darüberhinaus besteht bei dieser Gruppe eine tiefersitzende Ablehnung von Karenz von Männern: Elternkarenz sei eine Fehlentwicklung des Wohlfahrtsstaates, Kindererziehung und -betreuung Aufgabe der Frau.

"Wenn man selbständig ist, können Sie das auch nicht machen, dann können Sie auch nicht, wenn die Frau ein Kind kriegt, die kann auch nicht zwei, drei Jahre daheim bleiben oder noch ein Jahr anhängen, die geht, nach acht Wochen ist die wieder im Betrieb involviert. Das ist halt das Übersoziale, was wir heute haben, ..." (13/AG/BM: 5)

"... er war einer der ersten, der das genützt hat, da hat man ja nicht einmal gewußt, geht es oder geht es nicht und seine Frau, wie gesagt, ist Lehrerin und er hat das halt genützt. Da hat es eh natürlich Aufregungen genug gegeben auch, das ist ganz klar. I: Welche denn? X: Na ja, die Frau, weil die gehört zum Kind und nicht du, was auch richtig ist, weil sie war eh beim Kind selber, weil ich meine, die Brust kann er ihr nicht geben, wenn er daheim ist."
(13/AG/BM: 18f)

Die Unentbehrlichkeit von Führungskräften (= Männern)

Einheitlicher sind die Meinungen der UnternehmerInnen bezüglich der Karenzierung von leitenden Angestellten. Der Großteil der befragten UnternehmerInnen kann sich eine Karenzierung von Führungskräften nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen vorstellen. Auch hier wird die Frage der Nachbesetzung als größtes Problem gesehen.

"Also, im Bereich der Führungskräfte ist das ganz schwierig. Im Bereich der Führungskräfte kann ich es mir ganz schwer vorstellen. I: Und warum nicht? X: Ja, weil es schwierig ist für die Position, die ein Mann, wenn er eine Führungsposition hat, für den kurzfristig einen Ersatz zu finden, also auf ein Jahr oder was mache ich dann mit dem, mit dieser Führungskraft, die den ersetzt hat? Es ist auch der Grund, warum wir, leider, nur männliche Führungskräfte haben und keine weiblichen." (41/AG/Handel: 15)

Lediglich in zwei Betrieben wurde die Karenzierung von Führungskräften bereits praktiziert; sie ließe sich meistern.

"Ja, das geht auch. Das hat sich auch einfach zwangsläufig so ergeben, weil wir waren halt eine Gesellschaft, aber halb Frauen, halb Männer und dann haben wir halt Kinder gekriegt und dann war das einfach klar, daß wir das irgendwie, die eine ist halt länger zu Hause geblieben, weil sie ihren Bereich schon so organisiert gehabt hat, daß sie länger wegbleiben konnte, daß da eine Führungsebene nach

ihr da war, die das alles bewältigt hat, dann hat sie ein Faxgerät zu Hause gehabt und war auch erreichbar, und die andere wiederum hat dann schon wieder früher zu arbeiten angefangen, also das ist ganz unterschiedlich." (32/AG/Steuerberatung: 6)

In der obersten Führungsebene sollte man sich jedoch nicht länger als ein Jahr karenzieren lassen. Dabei bestehe weniger die Gefahr Know-how, als den Kontakt zu den Kunden und GeschäftspartnerInnen zu verlieren.

Die Statik der Karenz

Wird sich durch die Neuregelung der geteilten Karenz (1996) künftig etwas an der Inanspruchnahme der Karenz durch Väter ändern? - Keine/r der befragten UnternehmerInnen erwartet eine nennenswerte Erhöhung von Väternkarenzen durch die Veränderungen im Elternkarenzgesetz. In erster Linie würden Männer in Karenz gehen - wie sonst auch - wegen der Einkommensunterschiede von Männern und Frauen; es entspreche der ökonomischen Rationalität von Familien, wenn sie auf die sechs Monate Karenzgeld verzichtete (und die Frau trotzdem die vollen zwei Jahre in Karenz bleibe).

1.3. Personalvertretung: Keine Mitsprache

Die befragten PersonalvertreterInnen haben vorwiegend eine positive bis neutrale Haltung zur Karenzierung aufgrund von Elternschaft. Dasselbe gilt auch für die Elternkarenz von Vätern. Für die Betriebe ergäben sich keine wesentlichen Nachteile, eher Vorteile (Motivation nach Wiedereinstieg). Nachteile sehen sie eher für die Karenzierten, vor allem wenn die Karenz länger dauert. So gesehen befürworten sie das Splitten der Elternkarenz zwischen Männern und Frauen:

"Also, ich würde sagen, daß das Gesetz mit der zweijährigen Elternkarenz eigentlich in Wirklichkeit von vornherein auf die Splittung hätte ausgelegt werden müssen. Also, absolut, entweder es gibt ein Jahr, für wen auch immer, oder wenn zwei Jahre, dann halbbar. Es wäre ja wahrscheinlich im Rückblick überhaupt, wenn man sieht, wo die Probleme auftreten, vermutlich gescheiter gewesen. Also, ich sehe das absolut positiv." (29/BR/Schule: 11)

Elternkarenz könne karrierehemmend sein kann, auch insoferne, als das Aufscheinen einer Karenzierung im individuellen Lebenslauf eines Mannes sich bei der Arbeitssuche negativ auswirken könne. Einige andere Benachteiligungen durch Karenz können Männer gleichermaßen wie Frauen treffen. Darunter die Möglichkeit, daß die Sicherheit des Arbeitsplatzes durch die Karenz gelitten hat - eine oft neue Erfahrung für Männer.

"Genau, da kommt dann der Punkt, wo natürlich es ein bißchen kribbelig wird, dann ist das Schlimme das, daß dann praktisch ein Arbeitnehmervertreter manchmal gezwungen ist, unternehmerische Gesichtspunkte irgendwie heranzuziehen, sprich in der Art und Weise, daß ja dadurch mehr oder minder eine Konkurrenzsituation entsteht, wo man dann ja auch selber beurteilen kann, wie hat A seine Arbeit bewältigt und wie hat B seine Arbeit bewältigt, das ist dann natürlich immer problematisch, wenn man dann zum Beispiel, da würde ich nicht wissen, wie ich mich entscheiden würde, falls ich bemerken würde, daß B, der Ersatzmann, der befristete Ersatzmann, seine Leistung besser erbringt oder auch angenehmer zu den Kollegen ist, also global, wie ich mich da entscheiden würde, das traue ich mir noch nicht zuzusagen, also da weiß ich nicht."
(17/BR/Druck: 17f)

Zu Konflikten könnte es auch, entsprechend der Aussagen von PersonalvertreterInnen, bei firmeninternen Umbesetzungen kommen.

"... na ja, wenn ich dort bin, dann bin ich ja mindestens so qualifiziert, jetzt habe ich das zwei oder zweieinhalb Jahre gemacht, wie komme ich dazu, daß ich jetzt sozusagen meine Qualifikation gesteigert oder verbessert habe und dann werde ich quasi wieder abserviert, ... müßte das sowieso im Interesse des Hauses sein, daß die guten Leute wieder kommen, ..." (35/BR/Versicherung: 20)

Zusammenfassung

Die befragten Männer - alle selbst Väter - sind verbal zu einem hohen Prozentsatz positiv gegenüber Elternkarenz von Vätern eingestellt. Selbst haben sie diese Möglichkeit allerdings nur in wenigen Fällen bereits wahrgenommen, fast die Hälfte zeigt sich aber bereit, Karenz in Anspruch zu nehmen, sofern die Partnerin ein ähnliches Einkommen wie sie selbst haben würde. Daß diese Aussage kein bloßes Lippenbekenntnis ist, untermauern die schwedischen Erfahrungen, wo ein ähnlich hoher Prozentsatz von Männern sich zumindestens über kurze Zeiträume karenzieren läßt - die Familieneinkommen werden in hohem Ausmaß substituiert.

Unter den Gründen dafür, daß Karenz noch nicht beansprucht wurde oder auch in Zukunft keine Alternative darstellt, nimmt bei den Männern der finanzielle Aspekt eine prominente Stelle ein, gleich danach folgen berufliche Benachteiligungen inklusive Karrierehemmnisse, aber auch die (sehr männliche) Sorge um die eigene Unentbehrlichkeit im Betrieb. Traditionelle Vorstellungen über die gesellschaftlich Arbeitsteilung finden sich vor allem unter den strikten Gegnern der Männerkarenz.

Trotz der hohen verbalen Bereitschaft zur Übernahme der Karenz, sperren sich Männer gegen entsprechende gesetzliche Verpflichtungen, die ihnen keine Schlupflöcher mehr lassen, wenn Karenz real ansteht. Rund drei Viertel der befragten Männer lehnen eine verpflichtende Elternkarenz für Männer ab, mehr als die Hälfte würden das seit 1996 nur von Vätern konsumierbare halbe Jahr Karenz nicht nehmen.

Die Einstellung von Unternehmen gegenüber Karenz generell und gegenüber Karenz von Männern ist sehr unterschiedlich. Grundsätzlich läßt sich sagen, daß Unternehmen, die aufgrund eines hohen weiblichen Beschäftigungsanteils bereits öfters mit Karenzierungen konfrontiert waren, eine positivere Haltung zur Elternkarenz ein als solche, die bislang wenig Erfahrung damit hatten. Sehr hohe Akzeptanz, auch gegenüber Männerkarenz, gibt es in den seltenen Fällen, wo in den Spitzenpositionen der Unternehmen Frauen mit Kindern sind. Sonst reicht die Einstellung von Akzeptanz, einer indifferenten Haltung, einem Sich-Abfinden mit dem Unumgänglichen bis hin zur rigorosen Ablehnung.

Je positiver die Haltung der Unternehmen gegenüber Karenz, desto geringer werden die sich daraus ergebenden betrieblichen Nachteile eingeschätzt; in diesen Betrieben sind personalpolitische Instrumentarien für den Umgang mit elternschaftsbedingten Personalausfällen vorhanden. Als Vorteil wird vor allem die hohe Motiviertheit beim Wiedereinstieg in den Beruf gesehen.

Auf rigorose Ablehnung stößt die Möglichkeit der Elternkarenz bei nur einem der befragten Unternehmen, dort werden nur Nachteile gesehen, die durch die Karenzierung für die Firma und für die Beschäftigten selbst zu erwarten sind - Organisationsaufwand, Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung, Know-how - Verlust und Mehrbelastung der KollegInnen. Außerdem ist man in diesen Betrieben der Auffassung, daß Kindererziehung und -betreuung Aufgabe der Frau sei und Elternkarenz eine unnötige Sozialleistung.

Einen Sonderfall stellt offenbar die Karenzierung von leitenden Angestellten dar, die von den Unternehmen überwiegend abgelehnt wird, jedenfalls, wenn es sich um Männer handelt. In den vereinzelt Fällen, wo Frauen in Führungspositionen zu finden sind, wird allerdings doch versucht, im Falle der Karenz Lösungen zu finden.

PersonalvertreterInnen der untersuchten Betriebe haben vorwiegend eine positive bis neutrale Haltung gegenüber Elternkarenz bzw. Karenz von Vätern.

Nachteile aus Karenzierungen für den Betrieb werden selten genannt, häufiger die Nachteile für die Karenzierten bzw. für die Ersatzkräfte (z.B.: Gefahr der Kündigung nach der Karenz, Karriere wird gehemmt).

2. Karenzväter im Betrieb - kein großes Drama

Wie wird in den Betrieben darauf reagiert, wenn ein Mann sich entschließt, Elternkarenz zu nehmen? Wie verhalten sich Betriebsleitungen, Personalvertretung und KollegInnen?

Unternehmen: Pragmatischer Umgang

Die Firmenleitungen sind zwar nicht durchwegs positiv dazu eingestellt, gehen aber letztlich sehr pragmatisch damit um. Sie nehmen die Karenz als Rechtsanspruch zur Kenntnis (so wie bei Frauen) oder versuchen, gemeinsam mit dem Mann, eine "Lösung" zu finden, das heißt, ihn durch "sanften" Druck von seinem Vorhaben abzubringen: durch eine in Aussicht gestellte Gehaltserhöhung, den Hinweis auf seine Unentbehrlichkeit oder die Androhung von Karrierenachteilen.

"... ich würde vielleicht mich mit ihm hinsetzen und mit ihm überlegen, ob man nicht eine andere Lösung finden kann, ob wir ihm nicht vielleicht einen Zuschuß zahlen für eine Kinderbetreuung."

(34/AG/Druck: 16)

"Aber da war eigentlich nur das Einkommen entscheidend. Weil der war zweimal bei mir und ich habe ihn gefragt, ob wir nicht da nachhelfen können, aber da hatten wir zuwenig Chance, weil seine Frau ist Lehrerin und hat zwei Monate Urlaub, daher sowieso dann zwei Monate Zeit für das Kind, und dazwischen halt noch eine Arbeitszeit, die doch sehr angenehm ist." (41/AG/Handel: 8)

Die Betonung der Unentbehrlichkeit und die Androhung von Karrierenachteilen gehen oft Hand in Hand. Mit den Überredungsversuchen werden traditionelle Rollenmuster direkt getroffen und dabei gefestigt und verstärkt. Zudem werden hier die subtilen Ein- und Ausschließungsformen männerbündischer Strukturen sichtbar, die gleichzeitig zum Mythos beitragen, alle Männer machten Karriere. Mit der Karenzierung werden gesellschaftliche Normen angetastet. Die karenzierungswilligen Männer müssen also sozialen/psychologischen Druck standhalten können. Ein Ausweg ist manchmal, daß sie während der Karenz auf Werkvertragsbasis weiterhin Arbeiten für die Unternehmen ausführen - und sich so-

mit den Strukturen nicht ganz entziehen (was den Wiedereinstieg sicher erleichtert; Frauen wird so etwas so gut wie nie angeboten).

"Ja, abgelehnt von uns eher nicht, es ist meistens dann eher so, daß die Betroffenen selbst dann zur Überzeugung gelangen, daß das vielleicht nicht so günstig ist, jetzt was ihre Stellung im Betrieb oder überhaupt ihre berufliche Karriere anbelangt."
(10/AG/Wissenschaft: 7)

" ... das heißt, man muß da flexibel sein, was jetzt die Zurverfügungstellung von Arbeitszeiten anbelangt, das heißt, er kann jetzt nicht sagen oder sollte nicht sagen, ab dem Zeitpunkt absolut gar nichts mehr, also das geht in so einer qualifizierten Beschäftigung dann eher nicht, muß ich sagen, ... " (10/AG/Wissenschaft: 11)

Meist führt die erste Karenzierung eines Mannes im Betrieb zu Diskussionen und "Aufregung" im Betrieb bzw. der betroffenen Abteilung; wenn sich diese gelegt hat, kehre alles zum Alten zurück.

Personalvertretung: Keine Nachfrage

Die befragten BetriebsrätInnen werden bei Karenzierungen so gut wie nicht einbezogen - weder von den Beschäftigten noch von den Unternehmen - und schalten sich offenbar auch selbst kaum ein. Ihre Beobachtungen im Betrieb sind dahingehend, daß seitens der Firmenleitungen tatsächlich manchmal Druck auf Männer ausgeübt werde, die Karenz in Anspruch nehmen möchten.

Seitens der MitarbeiterInnen sei die Reaktion unterschiedlich: Frauen reagierten sehr positiv auf den Karenzierungswunsch von Männern, deren Frauen würden mitunter beneidet; männliche Kollegen machten sich öfters lustig und gäben "typisch männliche Kommentare" dazu ab. Diese beziehen sich in der Regel auf die Rolle des Familienerhalters, die von den Männern offenbar nicht erfüllt werden könne. Manche Männer unterstellen den Karenzvätern, sie würden sich auf Kosten des Staates eine "schöne Zeit" machen. Es ginge ihnen nicht um die Betreuung der Kinder, sondern darum, diversen Nebentätigkeiten ungehindeter nachgehen zu können - was in manchen Fällen sicher nicht von der Hand zu weisen ist (vgl. Kap.V.1.1) Nur in einem der untersuchten Betriebe gibt es - nach Sicht der Betriebsrätin - uneingeschränkt positive Reaktionen von allen Seiten (Sozialverein).

KollegInnen: Ambivalente Reaktionen

Die Erfahrung von Männern mit Karenz-Männern sind angesichts der geringen Häufigkeit nicht sehr groß. Ihre Äußerungen dazu beruhen daher stärker auf

Einstellungen und Grundhaltungen, die bereits oben beschrieben wurden. Für erwähnenswert halten wir eine Aussage, welche die Ambivalenz von Männern zu Männerkarenz gut verdeutlicht, und zwar auch dann, wenn an sich die Voraussetzungen dafür auf allen Ebenen sehr günstig sind, wie im betreffenden Betrieb:

"Ich glaube eher, daß wir eher von der Kultur her eine Wertschätzung haben gegenüber der stärkeren Übernahme von Verantwortung oder Aufgaben von Männern innerhalb von familiären Verbindungen. Und wenn das einer macht, dann traut sich keiner - aus ideologischen Gründen - etwas dagegen zu haben, das glaube ich grundsätzlich." (2/AN/Sozialverein: 19)

Zusammenfassung

Die befragten UnternehmerInnen reagieren auf Karenzierungswünsche von Männern eher pragmatisch: sie nehmen sie als Rechtsanspruch hin oder versuchen den Karenzierungswilligen mit verschiedenen Mitteln von seinem Vorhaben abzubringen. Solche Mittel sind: Geld, der Hinweis auf die Unentbehrlichkeit und die Androhung der karrieremäßigen Benachteiligung. Als Zwischenlösung wird Männern während der Karenz gelegentlich die Weiterarbeit auf Werkvertragsbasis angeboten.

Die PersonalvertreterInnen sind in Karenzierungen selten involviert. Ihre Beobachtungen im Betrieb zeigen, daß Männer, die in Karenz gehen wollen, teilweise von den Unternehmen aber auch von den männlichen Kollegen unter sozialen Druck gesetzt werden, dem es standzuhalten gilt. Die Reaktionen von Frauen im Betrieb sei hingegen durchwegs positiv.

Eine Vorbildwirkung für andere Männer im Betrieb hätten Karenzväter nach Sicht aller befragten Gruppen eher nicht. Die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch einen Mann führe zwar kurzfristig zu einer Diskussion (oder Unruhe!), habe aber keine weiteren Auswirkungen.

3. Karenz - ein Teil der betrieblichen Routine

Die befragten Unternehmen haben unterschiedliche Strategien und Instrumentarien für den betrieblichen Umgang mit Karenzierungen entwickelt. Diese sind einerseits sehr branchenspezifisch, andererseits kommen in den verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens auch unterschiedliche Maßnahmen zur An-

wendung. Da sich Aussagen von UnternehmerInnen, Betriebsräten/-rätinnen und Arbeitnehmern weitgehend decken, fassen wir sie zusammen.

Ersatz oder Einsparung

Insgesamt gibt es in den befragten Unternehmen drei unterschiedliche personalpolitische Strategien im Umgang mit karenzbedingtem Personalausfall:

- Die Nachbesetzung vakanter Arbeitsplätze. Manche Firmen stellen Ersatzarbeitskräfte unbefristet ein, manche schließen mit ihnen befristete Dienstverträge ab. Insbesondere seitens der Unternehmen wird auf die Schwierigkeit, qualifizierte Erstazarbeitskräfte zu finden, hingewiesen. Die Nachbesetzung vakanter Arbeitsplätze erfolgt nicht in allen Abteilungen der Betriebe. Teilweise scheinen Arbeitsplätze, die zwar qualifiziert, aber nicht extrem spezialisiert sind, eher nachbesetzt zu werden, als Arbeitsplätze, die eine spezifische Qualifikation verlangen. In anderen Firmen wiederum werden ausschließlich Schlüsselstellen nachbesetzt. Für die Nachbesetzungspraxis findet sich also keine einheitliches Muster.
- Interne Personalumschichtungen. Manche Firmen nehmen bei einer Karenzierung lediglich interne Personalumschichtungen vor. Entweder werden innerhalb einer Abteilung die Aufgaben neu verteilt, oder es werden aus anderen Abteilungen, in denen noch Personalkapazitäten frei sind, Beschäftigte abgezogen. In Unternehmen, die relativ viele Karenzierungen haben, werden vakante Arbeitsplätze vielfach mit aus der Karenz zurückkehrenden Arbeitskräften besetzt. Allerdings zeigt sich bei Firmen, die eine solche Personalpolitik betreiben, daß die befragten Arbeitnehmer des öfteren über die Mehrbelastung aufgrund von Karenzierungen klagen.
- Keine Nachbesetzung. Drei Unternehmen, die Computerfirma, das wissenschaftliche Institut und die Dienststelle des öffentlichen Dienstes, besetzen die durch Karenzierung vorübergehend freigewordenen Arbeitsplätze meist nicht nach. Hier wird der Aufgabenbereich der/des Karenzierten auf die verbleibende Belegschaft aufgeteilt. Manchmal wird von den Karenzierten auch erwartet, daß sie während der Karenz dem Betrieb in Notfällen bzw. Engpässen oder für Beratungen zur Verfügung stehen. Die interviewten Arbeitnehmer aus diesen Betrieben beklagen insbesondere, daß durch diese Personalpolitik viele Überstunden zu leisten seien.

Lange Leine

Der Kontakt mit dem Unternehmen reißt nach Auskunft der UnternehmerInnen für den Großteil der Karenzierten auch während der Karenz nicht ab.⁹¹ Die Einbindung ist aber großteils nicht formalisiert bzw. Gegenstand einer bewußten Firmenpolitik.

Im Großteil der Betriebe bestehen lediglich informelle Möglichkeiten, mit dem Betrieb in Verbindung zu bleiben. Dies gilt insbesondere für größere Unternehmen, in denen auch die Karenzierten zu Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern eingeladen werden, oder über die Betriebsrats- bzw. Firmenzeitung informiert bleiben.

Nur wenige Firmen bieten nach eigener Angabe den karenzierten Beschäftigten während der Karenz oder zumindest kurz vor der Rückkehr in die Firma Schulungsmöglichkeiten. Das sind vor allem Firmen, in denen sich die Arbeitsinhalte oft kurzfristig sehr ändern (Computerbranche, Steuerberatung), aber selbst ein Handelsunternehmen, das Schulungen generell als wichtig erachtet, bietet den Karenzierten die Möglichkeit der Weiterbildung. Die Teilnahme an solchen Schulungen ist freiwillig, sie wird auch von den Karenzierten sehr häufig in Anspruch genommen.

In einigen Firmen werden karenzierte Beschäftigte zeitweise in den Arbeitsprozeß einbezogen, indem auf ihre Arbeitskraft entweder bei betrieblichen Engpässen zurückgegriffen wird, oder sie noch stundenweise beschäftigt sind, oder indem sie während der Karenzierung ehrenamtlich mitarbeiten. Letzteres in einem Sozialverein, in dem eine dreijährige Karenz mit der ehrenamtlichen Betreuung von KlientInnen überbrückt werden soll. Manchmal werden gegen Ende der Elternkarenz bereits Geschäftstermine wahrgenommen, um einen leichteren Wiedereinstieg ins Berufsleben zu finden.

Wiedereinstieg - auch kein Männerproblem

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben wird nur von der Dienststelle des öffentlichen Dienstes von allen drei Befragtengruppen (ausgenommen der Karenzierte selbst) als schwierig eingestuft. Zum einen gehe die Abwesenheit mit einem eklatanten Know-how Verlust einher, zum anderen bestehe das Problem, was

⁹¹ Dies ist eher untypisch, denn viele Studien (z.B. IKF 1995) ergaben, daß kaum Kontakte zu den Betrieben bestehen - auch keine informellen.

mit der eventuell erfolgten Nachbesetzung weitergeschehe. Unter dem häufigen Personalwechsel leide vor allem die Arbeitsqualität. Zwei weitere Unternehmer weisen auf den Wissensverlust durch die Karenzierung hin, wobei die befragten Arbeitnehmer dieser Betriebe zu einer anderen Einschätzung gelangen. Sie meinen, daß diesem durch die teilweise Mitarbeit während der Karenzierung entgegengewirkt werde. Am häufigsten wird jedoch auf die Problematik hingewiesen, daß bei einem Vergleich der Arbeitsleistung der Nachbesetzung mit der des/der Karenzierten letztere/r möglicherweise schlechter abschneide, und daher versetzt oder gekündigt werden müsse. Bei internen Personalumschichtungen bestünde das Problem, daß von den Beschäftigten nicht verlangt werden könne, als "Karenzvertretung" ständig Abteilungen bzw. Tätigkeitsbereiche zu wechseln.

Der Großteil der Befragten ist jedoch der Ansicht, daß die Rückkehr ins Berufsleben für das Unternehmen keine großen Schwierigkeiten verursache, weil die Karenzierten meist über eine langjährige Berufserfahrung verfügten und dieses Wissen in einem Jahr oder zwei Jahren auch nicht verloren ginge.⁹²

Wie bereits oben erwähnt, besteht in einigen Firmen die Möglichkeit, während der Karenzierung an betrieblichen Schulungen (für alle) teilzunehmen, was großen Zuspruch findet. Jedoch plant der in die Studie einbezogene Bereich des öffentlichen Diensten aufgrund des zu erwartenden Anstiegs von Karenzierungen (durch die vermehrte Aufnahme von Frauen) ein Retrainingprogramm.

Zusammenfassung

In den untersuchten Betrieben sind vorwiegend drei Formen des Umgangs mit elternschaftsbedingtem Personalausfall zu finden: Es werden entweder neue MitarbeiterInnen (befristet oder unbefristet) eingestellt, oder es erfolgen interne Personalumschichtungen bzw. der vakante Arbeitsplatz wird nicht nachbesetzt. In Unternehmen, die entweder interne Personalumschichtungen oder keine Nachbesetzung vornehmen, sind eher Vorbehalte gegenüber Karenzierungen anzutreffen, da die Mehrarbeit auf die restliche Belegschaft abgewälzt wird.

Die Kontakte zu den Karenzierten dürften beim Großteil der Unternehmen nicht abreißen; solche bestehen aber vorwiegend auf informeller Ebene und dürften daher vielfach auf die Initiative der karenzierten Beschäftigten zurückgehen. Ei-

⁹² Die Dauer der Betriebszugehörigkeit in den untersuchten Betrieben ist tatsächlich hoch, siehe Kap.II.3)

nige Firmen bieten den Karenzierten auch die Möglichkeit der Weiterbildung während der Karenzzeit. Die Inanspruchnahme ist freiwillig und bedarf ebenfalls der Eigeninitiative der Karenzierten. Karenzväter werden häufig während der Karenz stundenweise in den Arbeitsprozeß eingebunden (meist mittels Werkvertrag), sodaß sie den Anschluß nicht so leicht verlieren.

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben stellt für den Großteil der Befragten - auch für viele UnternehmerInnen - überhaupt kein Problem dar, weil die Karenzierten meist über langjährige Berufserfahrung verfügen. Betriebe, in denen es öfters innerhalb kurzer Zeit zu größeren Veränderungen in den Arbeitsinhalten kommt, bieten den Zurückkehrenden ebenfalls Schulungen an. Diese sind allerdings nicht speziell für WiedereinsteigerInnen konzipiert. Offensichtlich ist, daß Betriebe, die bisher wenig Erfahrung mit Karenzierungen haben, den Wiedereinstieg als problematischer einstufen als karenz erfahrene Firmen.

4. Acht Mustermänner

Die bisher beschriebenen Ergebnisse sind sozusagen die Sicht von außen, also von Unternehmern BetriebsrätInnen und Kollegen, die über die Karenz von Männern nachdenken und sprechen. Wie ging es Männern, die bereits in Karenz waren, sind oder demnächst gehen werden tatsächlich? Ihre Erfahrungen wurden mit einem speziellen Fragenteil in der quantitativen Erhebung und in qualitativen Interviews (eigener Leitfaden) erhoben.

Insgesamt haben acht Männer den Zusatzfragebogen ausgefüllt. Das sind rund 6 Prozent aller Befragten. Sieben sind bereits wieder im Betrieb, einer befand sich noch in Karenz; (und konnte daher einzelne Fragen nicht beantworten = keine Angabe).

Tab.41: Befragte mit Karenzerfahrung

Karenz in Anspruch genommen?	Absolut	In Prozent
Ja	8	5,7%
Nein	129	92,1%
K.A.	3	2,1%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Drei der acht Karenzväter nahmen 22 Monate Elternkarenz in Anspruch, das heißt, sie übernahmen nach der Schutzfrist der Partnerin die Betreuung des Kindes. Ein Vater ließ sich für zwölf Monate, zwei weitere ließen sich für neun Monate karenzieren. Ein Mann beanspruchte 3 Monate, ein weiterer machte diesbezüglich keine Angaben.

Tab.42: Dauer der Karenzierung

Dauer der Karenzierung	Absolut
22 Monate	3
12 Monate	1
9 Monate	2
3 Monate	1
K.A.	1
Summe	8

Quelle: Zusatzfragebogen - Karenz

Mit fünf Männern, die entweder bereits in Karenz waren (2), oder in Karenz sind (1) oder ihre Karenz im Betrieb angemeldet haben (2) wurde ein Interview geführt.⁹³

Ich wollte schon immer mal bei den Kindern zu Hause bleiben ...

Bei der Frage "Warum haben Sie Elternkarenz in Anspruch genommen?" führen die Mehrzahl der Karenzväter Gründe an, die in einem engen Zusammenhang mit dem Wunsch stehen, einen Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen. Das höhere Einkommen der Partnerin war nur in zwei Fällen ein Beweggrund. Drei Männer sahen in der Karenzierung auch eine gute Möglichkeit, kurzfristig aus dem Berufsleben aussteigen zu können.

Tab.43: Beweggründe für die Inanspruchnahme der Elternkarenz

Warum haben Sie Elternkarenz in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl
ich wollte aktiv meinen Teil der Kinderbetreuung übernehmen	7

⁹³ Letztere haben den Zusatzfragebogen nicht ausgefüllt, weil sie zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht in Elternkarenz waren.

das war mit meiner Partnerin so abgesprochen	5
ich wollte schon immer mal bei den Kindern zu Hause bleiben	4
es war eine gute Möglichkeit, kurzfristig aus dem Job auszusteigen	3
sonstiges	1
meine Partnerin verdient mehr	2
meine Partnerin wollte das unbedingt	0
meine Partnerin hätte beruflich mehr Nachteile gehabt	0
ich war schon länger mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden	0

Quelle: Zusatzfragebogen - Karenz

In den Interviews mit karenzierten Vätern wurden weitere Aspekte genannt, die für die Entscheidung zur Inanspruchnahme von Elternkarenz ausschlaggebend waren. Mehr gemeinsame Freizeit mit der Familie zu haben war ein wichtiges Motiv, ein anderes, die Möglichkeit, eine Ausbildung (Studium) oder eine berufliche Neuorientierung besser verwirklichen zu können. Ein karenziertes Vater überbrückt die Zeit, bis ein Kindergartenplatz für die Tochter frei ist.

Ein wenig abnormal

Wie wurde in der Firma - seitens der KollegInnen, der Firmenleitung bzw. der unmittelbar direkten Vorgesetzten - auf die Karenz oder den Karenzwunsch reagiert?⁹⁴

Die KollegInnen reagierten größtenteils positiv, manche waren verwundert, nur in einem Fall war es teilweise kein Thema bzw. brachten einige KollegInnen kein Verständnis dafür auf.

⁹⁴ Die Frage nach der Reaktionen der Firmenleitung wurde überhaupt nur von zwei Personen ausgefüllt; dies scheint weniger, auf die Nichtexistenz von übergeordneten Instanzen zurückzuführen zu sein, als vielmehr die geringe Bedeutung dieser auf die Einflußnahme bezüglich einer Karenzierung. Karenzierungen von MitarbeiterInnen scheinen eher das "Problem" des/der unmittelbar Vorgesetzten zu sein. Dies ist insofern verständlich, als auf dieser Ebene auch Maßnahmen zur Kompensation des Personalausfalls getroffen werden müssen.

Tab.44: Reaktion der KollegInnen auf die Karenzierung

Wie waren die Reaktionen Ihrer KollegInnen auf Ihre Entscheidung, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen? (Mehrfachnennungen)	Anzahl
haben mich bewundert	5
haben es begrüßt	4
haben mich beneidet	3
haben sich gewundert	2
war kein Thema	1
haben mir Ratschläge gegeben	1
hatten kein Verständnis dafür	1
es war ihnen egal	0
haben über mich gewitzelt	0
haben mich gewarnt vor negativen Konsequenzen	0
haben mich nicht ernst genommen	0
haben mir unterstellt, mich von der Arbeit drücken zu wollen	0
haben mich gebeten, die Entscheidung nochmals zu überdenken	0
Sonstiges	0

Quelle: Zusatzfragebogen - Karenz

Den interviewten Männern ging es ähnlich, doch zeigen die Antworten, welche Facetten dabei eine Rolle spielen können. Die positive Reaktion hatte z.B. auch damit zu tun, daß sich ein Karenzvater bereit erklärte, während der Karenzzeit noch bestimmte Aufträge zu erledigen und dadurch die KollegInnen nicht zusätzlich zu belasten.

"...ich hätte genauso sagen können, es hätte vielleicht einen etwas größeren Konflikt nach sich gezogen, aber ich hätte ohne weiteres aus meiner Sicht sagen können, am 1. August bin ich weg, schau, wie es fertig wird. Das wäre nicht das Problem der Geschäftsführung gewesen, ich hätte vor allem meinen Kolleginnen und Kollegen da relativ große Probleme aufgehalst." (11/AN/Wissenschaft: 19)

Oder die Absicht, sich karenzieren zu lassen, wird nicht allzu ernst genommen.

"Ja, relativ neutral, die meisten haben das einfach akzeptiert und eher wenig drauf gesagt, wobei halt, das war ein Jahr, bevor ich jetzt

in Karenz gehe und die meisten halt gedacht haben, was weiß ich, was bis dahin alles passiert." (5/AN/Computer: 7)

Kolleginnen hätten positiver reagiert als Männer, letztere äußerten sich im besten Fall gar nicht dazu und fühlten sich darin bestätigt, daß der Karenzvater ein Außenseiter sei:

"Ja, alle waren halt sehr verblüfft, hmm und wirklich, die Frauen sind, glaube ich, kommt mir vor, sind neidig, weil ihre Männer eben nicht so interessiert sind an alle möglichen Babies, das kommt mir vor ein bißchen, die Männer, ist eh super, haben alle gesagt, aber ich bin sowieso der Meinung, daß die ganze Gesellschaft verlogen ist. I: Also Sie glauben nicht, daß das eine ehrliche Antwort war, ihre ehrliche Ansicht? X: Denen ist das wurscht, glaube ich, denen ist alles wurscht im Leben. Ehrlich war das sicher nicht, nein."
(22/AN/Handel: 3f)

Etwas weniger positiv fielen die Reaktionen der unmittelbar Vorgesetzten aus; der Druck auf die Karenzväter war aber insgesamt nicht sehr groß. Zwei Karenzväter geben an, daß die/der Vorgesetzte mit Unverständnis reagiert, einer daß ihm mit negativen beruflichen Konsequenzen gedroht wurde, einer wurde gebeten, seine Entscheidung nochmals zu überdenken. Aber ebensooft wurde die Entscheidung der Männer durch die Firmenleitung unterstützt bzw. wurde sie positiv bewertet.

Tab.45: Reaktionen des/der unmittelbar Vorgesetzten
auf die Karenzierung

Wie waren die Reaktionen des/der unmittelbar Vorgesetzten auf Ihre Entscheidung, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen? (Mehrfachnennungen)	Anzahl
hat sich gewundert	2
ist dem positiv gegenüber gestanden	2
hat die Entscheidung unterstützt	1
hat mich gebeten, die Entscheidung nochmals zu überdenken	1
hat mit beruflichen negativen Konsequenzen gedroht	1
hat mit Unverständnis reagiert	2
es war ihm/ihr egal	2
hat gar nicht reagiert	1
hat mir unterstellt, mich von der Arbeit drücken zu wollen	0
hat Nachahmung befürchtet	0
Sonstiges	0

Quelle: Zusatzfragebogen - Karenz

Die Angaben der Karenzvätern bezüglich der Reaktion von Vorgesetzten entspricht den oben beschriebenen Aussagen der Firmenleitungen selbst weitgehend. Die Karenzväter bestätigen sowohl diverse "Bestechungsversuche" mittels Gehaltserhöhung, als auch die Praxis, daß bestimmte berufliche Tätigkeiten während der Karenz weitergeführt werden. Nach Angaben der interviewten Karenzväter hätte der Großteil der Vorgesetzten auf ihre Karenz zwar nicht freudig, aber auch nicht ablehnend reagiert.

"Die waren nicht begeistert, mein Chef hat zum Beispiel sich nicht gefreut, als ich ihm gesagt habe, ich gehe jetzt in Karenz, er hat sich auch nicht negativ geäußert, sagen wir einmal so, aber es wird sicher in der Firma nicht forciert, daß man in Karenz geht, sagen wir so. Es gibt zwar keine negativen Auswirkungen, aber forciert wird es auf keinen Fall." (S/AN/Computer: 18)

Daß die beabsichtigte Elternkarenz seitens entschlossener Männer im Betrieb eher undramatisch abgewickelt wird, zeigt sich auch darin, daß in der Regel

einfach die Firmenleitung davon in Kenntnis gesetzt wurde ohne das lange vorher innerbetrieblich zu thematisieren.

Für die Mehrzahl der befragten Karenzväter (sechs) hat sich durch die Elternkarenz nichts an ihrer Stellung im Betrieb verändert. Ein Mann mußte nach der Rückkehr in eine neue Abteilung, weil die alte - "seine" - aufgelöst worden war. Ein zweiter nutzte die Karenzierung, um sich in einen attraktiveren Bereich versetzen zu lassen.

Keine Abnabelung

Alle Väter standen während der Elternkarenz in Kontakt mit ihrem Betrieb, zum überwiegenden zwar auf informeller Basis, wenn auch mitunter regelmäßig. Im wesentlichen waren es gelegentliche Besuche in der Firma, Telefonate und die Teilnahme an Betriebsfeiern.

Drei Männern waren auch während der Karenz stärker in den Betrieb eingebunden - einer ist mit der Firmeninhaberin verheiratet, der andere beanspruchte Teilzeitkarenz (aus der sich automatisch die Einbindung in firmeninterne Entscheidungen ergibt).

Tab.46: Kontakt mit dem Betrieb

Hatten Sie während der Elternkarenz Kontakt(e) mit KollegInnen, mit Ihrem Betrieb?	Nennungen
überhaupt keinen Kontakt	0
gelegentliche Telefonate	1
es gab regelmäßige Kontakte	6
gelegentliche Besuche in der Firma	4
Teilnahme an Betriebsfeiern, Weihnachtsfeiern u.ä.	3
ich wurde über betriebsinterne Angelegenheiten/Entscheidungen informiert	3
ich hatte bei betrieblichen Entscheidungen ein Mitspracherecht	2
Teilnahme an internen Weiterbildungsmaßnahmen	2
Sonstiges	0

Quelle: Zusatzfragebogen - Karenz

Von Mann zu Mann ...

Auf die Frage "Würden Sie wieder in Elternkarenz gehen?" antworten fünf von acht Männern, daß sie dies auf jeden Fall wieder tun würden. Für einen Vater stellt sich diese Frage nicht mehr, weil kein weiteres Kind geplant ist, ein weiterer Karenzvater würde dies nur dann tun, wenn auch dann die gesamte Familie damit einverstanden ist.

Sie würden auch ihren Kollegen raten, sich karenzieren zu lassen, aber nicht ohne Einschränkungen. Sie empfehlen ihren Kollegen, sich vorher die "beruflichen Konsequenzen zu überlegen", sich "auf Konflikte mit der Partnerin" einzustellen, "sich mit der Partnerin zu einigen" und "genau zu prüfen ob er wirklich gehen will". Dies verdeutlicht, daß die Karenzierung im privaten Bereich manchmal mit Konflikten einhergegangen ist. In den Interviews schildern die Karenzväter die Zeit der Elternkarenz allerdings sehr rosig.

Nur ein Vater empfiehlt Männern Elternkarenz als "wichtige persönliche Erfahrung". "Es einfach zu tun" rät ein weiterer Karenzvater, zwei weitere "wenn es (finanziell) möglich ist".

Zusammenfassung

Das höhere Einkommen der Partnerin spielte bei den befragten Karenzvätern keine entscheidende Rolle für die Inanspruchnahme der Elternkarenz. Wesentlich für die Entscheidung war der Wunsch, sich an der Kinderbetreuung entscheidend zu beteiligen und die familiären Aufgaben partnerschaftlich aufzuteilen. Von Einfluß waren aber auch der erwartete Zugewinn an Freizeit (der fälschlicherweise mit dem Karenz"urlaub" assoziiert wird) und die Möglichkeit, andere Interessen vertiefen zu können.

Auf das Vorhaben zur Karenzierung haben die KollegInnen der Karenzväter großteils sehr positiv auf reagiert, Kolleginnen mehr als Kollegen. Bei den Unternehmen hielten sich positive und ablehnende Haltungen die Waage. Keiner der befragten Karenzierten mußte um seinen Arbeitsplatz fürchten.

Berufliche Auswirkungen im negativen Sinn hat der Großteil der Karenzierten nicht zu erleiden, auch keinen Verlust der betrieblichen Position. Die Mehrheit pflegte aber während der Karenz vorwiegend informelle Kontakte mit KollegInnen, nahmen aber auch an Schulungen teil und arbeiteten teilweise für die Firma eingeschränkt weiter.

Die Mehrzahl der ehemaligen Karenzväter (fünf von sieben) würde wieder Elternkarenz in Anspruch nehmen und auch ihren Kollegen raten - wenn auch mit gewissen Einschränkungen - eine solche Gelegenheit zu nützen.