



universität
wien

MASTERARBEIT /MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Weshalb Väter (nicht) in Karenz gehen.
Prädiktoren für die Inanspruchnahme von Väterkarenz“

verfasst von / submitted by

Laura Boaglio, BA BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Ass.-Prof. Mag. Dr. Harald Werneck

Danksagung

An dieser Stelle sei all jenen gedankt, die mich während des Studiums begleitet haben und die Realisierung dieser Masterarbeit ermöglicht haben.

Mein Dank gilt zuerst Herrn Ass.-Prof. Mag. Dr. Werneck für die sehr nette, verständnisvolle und motivierende Betreuung, durch welche ich nie das Gefühl hatte, mit dieser Arbeit alleine gelassen zu werden.

Ganz besonders möchte ich mich bei meinem Vater bedanken, der für mich der beste Vater ist, und dem ich für alles, so auch für die Unterstützung während meines Studiums, dankbar bin.

Ganz besonders möchte ich mich ebenso bei meiner Mutter bedanken, auch wenn sie diese Zeilen leider nicht mehr lesen kann, für alles, was sie für mich getan hat.

Zudem sei meinem Freund ein großer Dank ausgesprochen. Neben seiner andauernden Unterstützung während stressiger Zeiten im Studium, sei vor allem für dessen Hilfe bei den Formatierungen dieser Arbeit und seinem Korrekturlesen gedankt.

Schließlich sei all jenen sehr gedankt, welche mir geholfen haben, den Fragebogen zu verteilen. Es war nicht leicht, daher vielen Dank! Und natürlich möchte ich all jenen Eltern danken, die den Fragebogen ausgefüllt haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und theoretischer Hintergrund	7
1.1. Vater-Kind-Beziehung	8
1.1.1. Die Vaterrolle im Wandel der Zeit	8
1.1.2. Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes.	9
1.2. Väterkarenz	12
1.2.1. Karenzregelung in Österreich.....	13
1.2.1.1. Abgrenzung zu Papamonat und Elternteilzeit.	14
1.2.2. Bisherige Erkenntnisse zu Einflussfaktoren der Inanspruchnahme von Väterkarenz.	15
1.2.2.1. Berufliche Bedingungen.....	15
1.2.2.2. Berufliche Bedingungen der Partnerin.	18
1.2.2.3. Anliegen der Partnerin.	19
1.2.2.4. Werte und persönliche Überzeugungen der Elternpaare.	20
1.2.2.5. Rollenvorbilder.....	22
1.2.2.6. Soziodemographische Variablen.....	22
2. Fragestellungen und Hypothesen	24
3. Methode.....	29
3.1. Studiendesign und Durchführung.....	29
3.2. Messinstrumente.....	30
3.3. Stichprobenbeschreibung	34
3.4. Methode der statistischen Auswertung.	34
4. Ergebnisse	35
4.1. Deskriptive Kennwerte.....	35
4.2. Ergebnisse Prädiktoren der Inanspruchnahme von Karenz durch Väter.....	37
4.3. Ergebnisse Prädiktoren der Dauer der Karenz der Väter	42
5. Diskussion	46

5.1. Limitationen und Ausblick.....	51
6. Literaturverzeichnis.....	53
7. Tabellenverzeichnis.....	59
8. Anhang	60

1. Einleitung und theoretischer Hintergrund

Seit 1990 können Väter in Österreich in Karenz gehen. Obwohl viele Männer Väterkarenz positiv gegenüberstehen, nehmen nur wenige Karenz in Anspruch. Im Zuge von Befragungen aus dem Jahr 2014 gaben 60% der befragten werdenden Väter an, in Karenz gehen zu wollen, 17% gingen jedoch tatsächlich in Karenz (Spiegl, 2017).

Geänderte gesellschaftliche Ansichten und die Anerkennung der Bedeutung von Vätern als Bezugspersonen für Kinder hat zu einem verstärkten gesellschaftlichen und politischen Interesse geführt, die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Väterkarenz wurde als politische Maßnahme eingeführt, um Geschlechtergleichstellung zu erwirken und die Beteiligung von Vätern in der Kinderfürsorge zu steigern. Durch eine Teilung der Karenz können sich einerseits Geschlechterrollenbilder ändern, und andererseits können Männer und Frauen die gleichen Möglichkeiten erhalten, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren (Duvander, 2014). Zudem stellt Väterkarenz eine Möglichkeit zur Förderung der Teilhabe von Männern an der Kindererziehung und -fürsorge dar, da die Bindung zwischen Vater und Kind gefördert wird und Väter im Anschluss an die Karenz in die Kindererziehung mehr eingebunden sind (Huerta et al., 2014).

Eine gemeinsame Aufteilung der Karenz ist ein politisches und gesellschaftliches Anliegen geworden (Seward, Yeatts, Amin & Dewitt, 2006). Trotz einer verstärkten Beteiligung von Vätern an der Kinderfürsorge wird Karenz jedoch überwiegend von Müttern in Anspruch genommen, während die väterliche Beteiligung an der Karenz niedrig ist. Der Wunsch der Väter nach verstärkter Beteiligung steht somit oft dem tatsächlichen Verhalten gegenüber (Schmidt & Tazi-Preve, 2011). Die Diskrepanz zwischen Einstellungs- und Verhaltensebene führt somit zu der Frage, was Männer davon abhält, in Karenz zu gehen.

Es gibt kaum Studien aus Österreich, welche die Determinanten der Inanspruchnahme von Väterkarenz untersuchen. Das Ziel dieser Arbeit ist daher, Aufschluss darüber zu geben, welche Bedingungen bei Elternpaaren die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter beeinflussen. Da die Wahl einer Inanspruchnahme von Karenz eine Entscheidung darstellt, die Mutter und Vater betrifft, wird diese maßgeblich durch die Partnerin mitbestimmt. Dieser Umstand wird in der Forschung zur Väterkarenz jedoch oft vernachlässigt, obwohl Studien gezeigt haben, dass väterliches Engagement oftmals durch die Einstellung oder das Verhalten der Mütter beeinflusst wird (McBride et al., 2005). In dieser Masterarbeit wird daher versucht, diesem Umstand Rechnung zu tragen. In der hier durchgeführten Studie wird somit untersucht, welche Konstellationen innerhalb der Partnerschaft die Beteiligung von Vätern an der Karenz

fördern oder hemmen. Bevor jedoch auf die Bedingungen, welche die Inanspruchnahme von Väterkarenz beeinflussen, eingegangen werden kann, muss zuvor die Vater-Kind-Beziehung, sowie die Väterkarenz genauer durchleuchtet werden.

1.1. Vater-Kind-Beziehung

Studien haben gezeigt, dass Väter wichtige Bezugspersonen für ihre Kinder sind und einen wichtigen Beitrag für deren Entwicklung leisten (Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012). Vätern wurde früher in der Kindererziehung eine nebensächliche Rolle zugeschrieben, jedoch hat sich die Vaterrolle im Laufe der Zeit stark gewandelt (Lamb, 2010).

1.1.1. Die Vaterrolle im Wandel der Zeit. Die Rolle von Vätern ist im Laufe der Zeit einigen Veränderungen unterworfen gewesen. Hatten Väter früher überwiegend die *Ernährerrolle* inne, nach der sie als Verantwortliche für die finanzielle Absicherung der Familie galten und wenig an der Kindererziehung beteiligt waren, hat sich diese Sichtweise im Laufe des 20. Jahrhunderts geändert (Lamb, 2010).

Der Fokus auf die Erwerbsarbeit und die Rolle als Ernährer wurde von Männern zunehmend abgelehnt und es besteht nun vermehrt der Wunsch, an der Kinderbetreuung beteiligt zu sein (Palz, Werneck & Beham, 2006). Der Wandel der gesellschaftlichen Werte ist, neben dem Bedürfnis der Männer nach einer vermehrten Einbeziehung in die Kindererziehung, auch auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen. Da diese ebenfalls eine Karriere verfolgen wollen, wird oftmals die Beteiligung von Männern an der Kindererziehung von den Partnerinnen gefordert (Palz et al., 2006). Galt früher die Kindererziehung als Aufgabe der Mutter, während das Hauptaugenmerk der Väter auf dem Beruf lag, wird nun häufig das Ziel einer gemeinsamen Kinderbetreuung verfolgt. Das Ausmaß väterlicher Beteiligung an kindlichen Fürsorge- und haushaltsbezogenen Tätigkeiten hat seit den 1970er Jahren deutlich zugenommen (Schmidt & Tazi-Preve, 2011). Es wird vermehrt das Bild von gefühlsbetonten Vätern propagiert, welche ein hohes familiäres Engagement aufweisen (Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012). Egalitäre Geschlechterbilder nehmen an Bedeutung zu und in vielen Ländern gewinnt das Bild eines engagierten Vaters immer mehr Zuspruch (Schmidt & Tazi-Preve, 2011). Im europäischen Raum setzt sich vermehrt die Doppelverdienerfamilie gegenüber der Ernährer-Hausfrau-Familie durch, wobei es nach wie vor Unterschiede zwischen den Ländern gibt (Huerta et al., 2014). Die Bedeutung von Vätern wird nicht mehr daran gemessen, dass sie ihre Familie finanziell absichern, sondern welchen Einfluss sie auf die Entwicklung des Kindes ausüben (Lamb, 2010).

Geschlechterrollen haben sich gewandelt und Männer, sowie Frauen sprechen sich immer mehr für eine gleichberechtigte Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung aus. Dies steht jedoch oft in Kontrast zu dem tatsächlichen Verhalten von Männern (Geisler & Kreyenfeld, 2011). Obwohl in den vergangenen Jahrzehnten erhebliche Veränderungen stattfanden, sind Männer in der Kinderbetreuung nicht in dem gleichen Ausmaß involviert wie Frauen (Allard, Haas & Hwang, 2011). Nach wie vor sind in Österreich Väter zu einem hohen Anteil die Hauptverdiener der Familie, während die primäre Zuständigkeit und Verantwortung in der Kindererziehung meist bei der Mutter liegt (Hofinger & Enzenhofer, 2006). Der Wunsch der Väter nach verstärkter Beteiligung steht oft ihrem tatsächlichen Verhalten gegenüber (Schmidt & Tazi-Preve, 2011). Befragungen zeigen, dass Männer sich wünschen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Zudem bewerten sie die Zeit mit ihrer Familie als sehr wichtig (Fleischmann & Sieverding, 2015). Obwohl Mütter nach wie vor die Hauptverantwortung in der Kindererziehung innehaben, ist dennoch ein eindeutiger Trend sichtbar, dass Männer vermehrt an der Fürsorge und Betreuung ihrer Kinder involviert sind und an der Erziehung teilhaben (Palz et al., 2006).

Durch den Wandel der gesellschaftlichen Werte fand auch ein politischer Umdenkprozess statt, wobei die Einbeziehung der Väter an der Kinderfürsorge gefördert wird (Palz et al., 2006). Es wurde die Bedeutung von Vätern für Kinder und deren positiver Einfluss auf die kindliche Entwicklung anerkannt. In den letzten Jahren wurden viele Schritte unternommen, wie die Förderung der Väterkarenz, um Geschlechtergleichstellung voranzutreiben und die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung zu forcieren, da Studien aufzeigen, dass die Entwicklung von Kindern von engagierten Vätern profitiert (Huerta et al., 2014).

1.1.2. Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes. Die aktive Teilnahme des Vaters an der Kindererziehung spielt eine wichtige Rolle für die kindliche Entwicklung (Palz et al., 2006).

Vätern wurde früher eine randständige Rolle in der Kindererziehung zugeschrieben, welche oft in der eines Spielpartners bestand. Es wurde postuliert, dass Väter im Umgang mit ihren Kindern weniger sensibel sind als Mütter. Studien entstanden, die das Verhalten von Vätern und Müttern bei der Interaktion mit ihren Kindern gegenüberstellten. Dabei zeigte sich, dass Väter wie Mütter gleiche intuitive Elternkompetenzen und gleiche Fürsorgekompetenzen aufweisen, wie zum Beispiel die Anpassung des Sprechverhaltens an das Kind oder einfühlsame Reaktionen auf Weinen und Lächeln von Kindern (Lamb, 2010).

Des Weiteren haben Studien aufgezeigt, dass Väter wichtige Bezugspersonen sind. Es wurde untersucht, inwiefern die Beteiligung der Väter an der Kindererziehung und -betreuung einen Einfluss auf verschiedene Entwicklungsbereiche der Kinder hat. Regelmäßiges und aktives Engagement von Vätern konnte durch verschiedene Studien als positive Einflussgröße auf die Entwicklung von Kindern festgestellt werden (Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012).

Es zeigte sich, dass Väter die Entwicklung ihrer Kinder sowohl indirekt, als auch direkt beeinflussen (Lamb, 2010).

So besteht die indirekte Beeinflussung oftmals in der Entlastung der Mutter. Durch die Unterstützung der Partnerin wird die Beziehung zwischen Mutter und Kind verbessert, was sich positiv auf die kindliche Entwicklung auswirkt (Lamb, 2010). Die Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung stellt eine emotionale Ressource für die Partnerinnen dar (Agache, Leyendecker, Schäfermeier & Schölmerich, 2014). So zeigen Studien, dass das Wohlbefinden der Partnerinnen von involvierten Vätern höher ist. Aktive Partizipation der Väter bewirkt eine Abnahme von Stress für die Partnerin, wodurch die Mutter-Kind-Beziehung profitiert (Nomaguchi, Brown & Leyman, 2012). Agache et al. (2014) konnten väterliche Beteiligung an der Kinderbetreuung mit einer höheren Lebenszufriedenheit der Partnerinnen, sowie mit einer höheren wahrgenommenen Unterstützung seitens der Frau in Verbindung bringen.

Väter beeinflussen ihre Kinder jedoch auch direkt durch ihr Verhalten und ihre Einstellungen (Lamb, 2010). Viele Studien zeigen, dass väterliches Engagement Einfluss auf die kognitiven Fähigkeiten der Kinder hat. Hohe Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung konnte in einen positiven Zusammenhang mit kognitiver Leistung, Selbstregulierungskompetenzen der Kinder und niedrigem internalisierenden Problemverhalten gebracht werden (McWayne, Downer, Campos & Harris, 2014). Flouri und Buchanan (2004) zeigten, dass väterliches Involvement mit akademischer Leistung der Kinder zusammenhängt. Väter scheinen zudem wesentlich zur Sprachentwicklung ihrer Kinder beitragen (Chacko, Fabiano, Doctoroff & Fortson, 2018). Cano, Perales und Baxter (2019) konnten nachweisen, dass hohe väterliche Beteiligung mit einer hohen verbalen Intelligenz der Kinder einhergeht. Zudem konnte väterliche Involviertheit mit höherem Wohlbefinden von Kindern in Verbindung gebracht werden (Flouri & Buchanan, 2003). Niedriges väterliches Engagement stand überdies mit niedriger Lebenszufriedenheit bei Söhnen in Zusammenhang (Flouri & Buchanan, 2002). Väterliche Beteiligung an der Kinderfürsorge konnte mit weniger emotionalen und behavioralen Problemen von Kindern in Verbindung gebracht werden, sowie mit weniger aggressivem Verhalten (Flouri, 2005).

Dass Kinder von Vätern profitieren, die in die Erziehung eingebunden sind, hat vielerlei Gründe. Besonders im Bereich der kognitiven Kompetenzen werden Kinder von zwei gleichermaßen involvierten Elternteilen gefördert. Durch die Interaktion mit zwei Personen, die unterschiedliche Persönlichkeiten und Verhaltensweisen aufweisen, ist das Kind einer hohen Heterogenität von Stimuli ausgesetzt (Cano et al., 2019). Zudem unterscheidet sich die Beziehung und die Interaktion zwischen Vater und Kind von dem Umgang der Mutter, da Eltern auf unterschiedliche Art und Weise mit dem Kind interagieren. Durch die Interaktion mit dem Vater werden somit andere Fähigkeiten der Kinder gefördert, als durch die Beziehung mit der Mutter (Flouri & Buchanan, 2003). Väter fördern etwa eher das Konkurrenzverhalten und die Unabhängigkeit der Kinder (Cano et al., 2019). So ist der positive Einfluss der Väter auf die kognitiven Fähigkeiten der Kinder unter anderem dadurch erklärbar, dass Väter ihre Kinder eher zum Erbringen von kognitiven Leistungen bestärken und mehr selbstständiges Handeln erwarten als Mütter (Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012). Diversität in Inputs spiegelt sich daher in erweiterten Fähigkeiten wider (Cano et al., 2019).

Väter sind somit wichtige Bezugspersonen für ihre Kinder und väterliche Beteiligung stellt eine positive Einflussgröße auf die Entwicklung von Kindern dar (Lamb, 2010).

Es konnte gezeigt werden, dass die Beteiligung von Vätern in der Kinderfürsorge von Säuglingen und Kleinkindern wichtig für die weitere Beziehung zwischen Vater und Kind ist (Duvander, 2014). Mehrere Studien zeigen, dass sich die Inanspruchnahme von Väterkarenz auf die spätere Beziehung zwischen Vater und Kind auswirkt. So konnte die Inanspruchnahme von Väterkarenz mit einer erhöhten Beteiligung des Vaters an der Kindererziehung im Anschluss an die Karenz in Verbindung gebracht werden. Nepomnyaschy und Waldfogel (2007) legten dar, dass Väter, die in Karenz gegangen sind, einige Monate danach signifikant öfter Tätigkeiten in Bezug auf Kinderfürsorge und -betreuung nachkommen als Männer, die nicht in Karenz gegangen sind. Eine Studie aus Deutschland zeigte, dass Väter, die in Karenz gegangen sind, im Anschluss ihre Arbeitsstunden verringern, um sich vermehrt der Kinderbetreuung zu widmen. Zudem ist ihre Beteiligung an der Kinderbetreuung und an Haushaltstätigkeiten im Vergleich zu der Zeit vor der Karenz signifikant gestiegen (Bünning, 2015). Pragg und Knoester (2017) untersuchten, ob die Inanspruchnahme von Karenz mit einem erhöhten Engagement der Väter an der Kinderbetreuung, wie beispielsweise das Kind zu Bett bringen oder Geschichten erzählen, ein Jahr, sowie fünf Jahre nach der Karenz einhergeht. Es zeigte sich, dass die Inanspruchnahme von Karenz väterliches Engagement ein Jahr, sowie fünf Jahre nach der Karenz vorhersagt. Zudem stand die Länge der Karenz in Zusammenhang mit väterlichem Engagement. Huerta et al. (2014) untersuchten anhand von Längsschnittstudien

von vier Ländern, inwiefern die Inanspruchnahme von Karenz mit väterlicher Erziehungsbeteiligung zusammenhängt. Die Ergebnisse zeigten, dass Männer, die in Karenz gehen, zwei bis drei Jahre nach der Karenz involvierter in der Fürsorge ihrer Kinder sind als Männer, die nicht in Karenz gegangen sind.

Da Väterkarenz die Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung fördert, welche im Gegenzug positiven Einfluss auf die kindliche Entwicklung ausüben, und Väter eine wichtige Bezugsperson für ihre Kinder sind, ist eine vermehrte Väterbeteiligung bzw. eine verstärkte Inanspruchnahme von Väterkarenz erstrebenswert (Huerta et al., 2014).

1.2. Väterkarenz

Geänderte gesellschaftliche Ansichten und die Anerkennung der Bedeutung von Vätern als Bezugspersonen für Kinder, hat zu einem verstärkten gesellschaftlichen und politischen Interesse geführt, die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Väterkarenz stellt eine politische Maßnahme dar, um Geschlechtergleichstellung zu erwirken und die Partizipation von Vätern in der Kinderfürsorge zu erweitern (Huerta et al., 2014). Durch Väterkarenz soll die Geschlechtergleichstellung gefördert werden, da durch die Aufteilung der Karenz und der Kinderfürsorge Männer und Frauen die gleichen Möglichkeiten haben, um Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Zudem verändern sich durch eine geteilte Karenz Geschlechterrollenbilder (Duvander, 2014).

Väterkarenz stellt zudem eine Möglichkeit für die Förderung der Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung und -fürsorge dar. So wird durch die Kinderfürsorge während der Karenz die Bindung zwischen Vater und Kind gefördert (Huerta et al., 2014). Zudem führt Karenz zu langfristig erhöhtem väterlichen Engagement (Pragg & Knoester, 2017), wie weiter oben bereits beschrieben. Darüber hinaus erleichtert Karenz den Vätern die Beteiligung an der Kinderfürsorge, da auf diesem Wege kindbezogene Tätigkeiten, wie Wickeln, Füttern, etc. erlernt werden, welche sonst meist Mütter ausführen würden (Tanaka & Waldfogel, 2007).

Somit wurde die Karenz auch für Männer eingeführt um eine höhere väterliche Beteiligung an der Kindererziehung zu ermöglichen. Eine gemeinsame Aufteilung der Karenz ist sowohl zu einem politischen, als auch zu einem gesellschaftlichen Anliegen geworden (Seward, Yeatts, Amin & Dewitt, 2006).

1.2.1. Karenzregelung in Österreich. Karenz ist eine familienpolitische Maßnahme zur Unterstützung der Eltern nach der Geburt ihrer Kinder um deren Betreuung zu ermöglichen. Stand Karenz früher nur Müttern zu, so können in Österreich seit 1990 Väter ebenfalls in Karenz gehen (Rille-Pfeiffer & Kapella, 2017).

Karenz bezeichnet nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) den rechtlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit anlässlich der Geburt eines Kindes. In Österreich haben sowohl Mütter, als auch Väter, die unselbstständig erwerbstätig sind, gegenüber dem/der ArbeitgeberIn einen rechtlichen Anspruch auf Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes. Während der Karenz besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die Karenz kann zwischen Mutter und Vater zweimal geteilt werden, wobei insgesamt maximal drei Karenzteile zulässig sind. Jeder Karenzanteil muss mindestens zwei Monate dauern. Die Elternteile dürfen nicht gleichzeitig in Karenz gehen. Ausgenommen hiervon ist der erste Wechsel zwischen den Eltern, hierbei ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. Zudem muss die Mutter beziehungsweise der Vater mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben (Arbeiterkammer, n.d.-b).

Während der Karenz entfällt das Erwerbseinkommen. Die karenzierten Elternteile erhalten als Ersatz das Kinderbetreuungsgeld vom Staat ausbezahlt. Die arbeitsrechtlich abgesicherte Elternkarenz und die damit verbundene Geldleistung des Kinderbetreuungsgeldes sind zwei getrennte Systeme, die seit 2002 nebeneinanderstehen. Hierbei kann zwischen zwei Möglichkeiten – dem pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Konto und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gewählt werden. Beide Elternteile müssen sich für eines der beiden Systeme entscheiden und sind an das gemeinsam gewählte Modell gebunden (Arbeiterkammer, n.d.-c). Durch die Variante des pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Kontos erhalten die Eltern die gleiche Summe (12 366.20€), unabhängig von der Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes. Teilen sich die beiden Elternteile die Karenz auf, so steht ihnen ein höherer Betrag zur Verfügung (15 449.28€). Durch das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wird 80% des Letztgehalts ausbezahlt, wobei jedoch eine Höchstgrenze (2000€) besteht. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kann lediglich ein Jahr lang bezogen werden. Beziehen beide Eltern Kinderbetreuungsgeld, so kann dieses bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Dies betrifft jedoch nur die Ausbezahlung des Kinderbetreuungsgeldes, Karenz kann weiterhin zwei Jahre in Anspruch genommen werden. Teilen sich beide Elternteile die Karenz annähernd gleich auf, so erhalten sie zudem als Einmalzahlung einen Partnerschaftsbonus (Arbeiterkammer, n.d.-c). Das einkommensabhängige Modell des Kinderbetreuungsgeldes wurde eingeführt um eine

höhere Väterbeteiligung zu erreichen. Die von Männern am häufigsten bezogene Variante stellt in der Tat das einkommensabhängige Modell dar (Rille-Pfeiffer & Kapella, 2017).

1.2.1.1. Abgrenzung zu Papamonat und Elternteilzeit. Als familienpolitische Maßnahmen bestehen unabhängig von der Karenz zusätzlich der *Papamonat* und die *Elternteilzeit*.

Der Papamonat stellt für Väter die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeit anlässlich der Geburt des Kindes dar. Der Papamonat kann im Zeitraum ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des Mutterschutzes der Partnerin in Anspruch genommen werden und dauert einen Monat. Während des Papamonats ist der Vater gemeinsam mit der Mutter Zuhause beim Kind. Der Papamonat dient der gemeinsamen Gewöhnung der Lebensumstellung und der Unterstützung der Mutter nach der Geburt seitens des Partners und soll die gemeinsame Betreuung des Kindes in den ersten Lebenswochen ermöglichen (Bergmann & Sorger, 2018). Der Papamonat wurde im Jahre 2019 reformiert und ab September 2019 besteht ein rechtlicher Anspruch darauf (Arbeiterkammer, n.d.-d).

Durch die Elternteilzeit können Mütter und Väter längstens bis zum siebten Lebensjahr ihres Kindes ihre Arbeitsstunden reduzieren und/oder die Arbeitszeiten so einteilen, dass sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Auf Elternteilzeit besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch (Arbeiterkammer, n.d.-a).

Obwohl der Papamonat und die Elternteilzeit ebenfalls eine erhöhte Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung erwirken, wird in dieser Arbeit nur auf Väterkarenz Bezug genommen. Im Gegensatz zur Väterkarenz kümmern sich Männer, die den Papamonat in Anspruch nehmen, nicht alleine um das Kind, sondern es findet eine gemeinsame Betreuung mit der Mutter statt. Studien zeigen, dass traditionell eingestellte Elternpaare, welche die Karenz nicht aufteilen wollen, dennoch den Papamonat nützen. So ist das primäre Motiv die Entlastung und Unterstützung der Mutter (Mairhuber & Sardavar, 2018). Der Sprung von einer gemeinsamen Betreuung zu einer alleinigen Betreuung des Kindes ist groß und folglich bestehen andere Beweggründe und Einstellungen, um Karenz in Anspruch zu nehmen (Fugger, 2018). Zudem ist der Papamonat auf einen Monat begrenzt, während Karenz länger in Anspruch genommen wird – mindestens zwei Monate. Papamonat wird somit als abgrenzbares Konstrukt zur Väterkarenz verstanden, dessen Inanspruchnahme unterschiedliche Motive zugrunde liegen.

Obgleich die Anzahl der Männer, die in Karenz gehen, in den letzten Jahren immer mehr steigt, ist der Anteil der Männer verglichen mit der Anzahl der Frauen gering. Zudem gehen Männer meist nur kurz in Karenz. Der überwiegende Anteil der Väter nimmt Karenz für zwei Monate in Anspruch, was der Minstdauer entspricht. Befragungen aus dem Jahr 2014 zeigten,

dass 60% der befragten werdenden Väter in Karenz gehen wollten, 17% gingen jedoch tatsächlich in Karenz (Spiegl, 2017).

Väter möchten gerne engagierter sein und viele stehen einer Karenz offen gegenüber. Die Diskrepanz zwischen Einstellungs- und Verhaltensebene führt somit zu der Frage, was Männer davon abhält, in Karenz zu gehen.

1.2.2. Bisherige Erkenntnisse zu Einflussfaktoren der Inanspruchnahme von Väterkarenz. Die meisten empirischen Studien, welche die Determinanten der Inanspruchnahme von Väterkarenz untersucht haben, kommen aus Skandinavien, da diese Länder die ersten waren, die Karenz für Väter ermöglicht haben (Reich, 2010).

Aus früheren Studien lassen sich drei Komponenten ableiten, die entscheidend für eine Inanspruchnahme von Karenz von Männern sind: berufliche Bedingungen, persönliche Einstellungen und Einflüsse seitens der Partnerin (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura & Rogero-Garcia, 2013).

1.2.2.1. Berufliche Bedingungen. Viele Studien zeigen, dass Charakteristiken des Arbeitsplatzes Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter ausüben. Väter können durch Barrieren am Arbeitsplatz daran gehindert werden, in Karenz zu gehen, da diese mit Ablehnung seitens der Vorgesetzten und der KollegInnen konfrontiert werden (Allard, Haas & Hwang, 2011). In einer kanadischen Interview-Studie von McKay und Doucet (2010) betonten viele Männer, dass der Arbeitsplatz bei ihnen eine große Rolle spielt, ob diese in Karenz gehen oder nicht. So fürchteten viele negative Konsequenzen seitens der ArbeitgeberInnen.

Ebenso spielt der Sektor, in dem der Mann beschäftigt ist, eine Rolle. Einige Studien zeigen, dass Männer signifikant öfter in Karenz gehen, wenn sie im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, als Männer, die im privaten Sektor beschäftigt sind (Geisler & Kreyenfeld, 2011; Lappegard, 2012; Mansdotter, Fredlund, Hallqvist & Magnusson, 2010; Reich, 2010). Da der öffentliche Sektor weniger nach Profit strebt, hat eine Abwesenheit von der Arbeit keine negativen Auswirkungen auf dessen Ertrag und somit stoßen Männer auf weniger Barrieren, wenn sie eine Auszeit von der Arbeit nehmen (Lappegard, 2012).

Zudem steht das Geschlechterverhältnis der KollegInnen am Arbeitsplatz in einem Zusammenhang mit Karenz. So scheint ein nicht-männerdominierter Arbeitsplatz einen positiven Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz seitens der Männer zu haben. Es konnte gezeigt werden, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der ArbeitskollegInnen einen positiven Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz durch den Mann ausübt (Lappegard,

2012; Mansdotter et al., 2010). Reich (2010) zeigte, dass Männer, die mehrheitlich weibliche KollegInnen haben, eher in Karenz gehen. In Arbeitsumgebungen, die frauendominiert sind, herrscht öfters eine Abwesenheit von MitarbeiterInnen aufgrund von Karenz, weshalb positivere Haltungen gegenüber Männern bestehen, die ebenso in Karenz gehen wollen (Lappegard, 2012). Zudem ist in männerdominierten Arbeitsplätzen oft eine Verfestigung von Geschlechtsstereotypen zu beobachten, die hinderlich dafür sind, dass Männer sich an der Kinderfürsorge beteiligen, indem sie in Karenz gehen (Naz, 2010).

Des Weiteren gibt es Hinweise darauf, dass weibliche Vorgesetzte in familiären Angelegenheiten unterstützender sind als männliche Vorgesetzte. Somit stehen weibliche Vorgesetzte einer Karenz durch Männer offener gegenüber als männliche Vorgesetzte (Sprung, Toumbeva & Matthews, 2015). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass jüngere Vorgesetzte Väterkarenz positiver gegenüberstehen (Sprung et al., 2015).

Die Größe des Unternehmens, in dem der Mann arbeitet, steht ebenfalls, wie Studien gezeigt haben, in einer positiven Beziehung mit der Inanspruchnahme von Karenz. Je mehr MitarbeiterInnen im Unternehmen beschäftigt sind, desto eher gehen Männer in Karenz (Bygren & Duvander, 2006; Lappegard, 2012; Reich, 2010). In kleineren Unternehmen lastet der Druck mehr auf den einzelnen MitarbeiterInnen, da deren Fehlen schlechter ausgeglichen werden kann (Lappegard, 2012).

Zudem steht eine Führungsposition des Mannes in einem positiven Zusammenhang mit einer Inanspruchnahme von Karenz (Reich, 2010). Männer in Führungsposition befinden sich in einer autonomen Stellung, wodurch sie die Entscheidung zur Karenz selbstständig treffen können und nicht mit ablehnender Haltung von Vorgesetzten konfrontiert werden (Whitehouse, Diamond & Baird, 2007).

Die Inanspruchnahme von Karenz ist jedoch nicht nur von den strukturellen Bedingungen des Arbeitsplatzes abhängig, sondern auch von sozialen Normen, die am Arbeitsplatz herrschen, Männer erfahren zum Teil Ablehnung am Arbeitsplatz, sobald sie Karenz in Anspruch nehmen wollen (Brandt, 2017). So spielen die Einstellungen und Haltungen am Arbeitsplatz eine Rolle (Wells & Sarkadi, 2011). Haas, Allard und Hwang (2002) führten eine Befragung von Männern aus sechs verschiedenen Unternehmen in Schweden durch, die verschiedene Fragen über ihren Arbeitsplatz beantwortet haben. Dabei wurde geprüft, inwiefern die Unternehmenskultur einen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz hat. Es zeigte sich, dass Männer von Firmen, die einen sozialen Ethos aufweisen und in denen Hilfsbereitschaft und Kollegialität hochgeschrieben wird, eher in Karenz gehen. Die Akzeptanz der Unternehmen von Väterkarenz stellte sich zudem als Prädiktor für die Inanspruchnahme

von Karenz heraus. Wiesen die Unternehmen Bestrebungen zur Frauenförderung auf, so sagte dies ebenfalls die Inanspruchnahme von Karenz durch Männer vorher. Zudem gingen Männer von Unternehmen, die Väter fördern, die sich in der Kindererziehung engagieren, signifikant öfter in Karenz. Außerdem erwies sich die Unterstützung durch die KollegInnen als signifikanter Einflussfaktor. Eine große Studie aus Großbritannien (Tanaka & Waldfogel, 2007) untersuchte, welchen Einfluss die Unternehmenspolitik auf die Inanspruchnahme von Karenz hatte. Dabei zeigte sich, dass Männer von Unternehmen, in denen die Vorgesetzten Väterkarenz positiv gegenüberstehen, fünfmal so wahrscheinlich in Karenz gehen als Männer, deren Vorgesetzten den Zugang zu Karenz erschwerten.

Ein viel diskutierter Faktor in Zusammenhang mit Väterkarenz stellt das Einkommen dar. So wird der anstehende Verlust des Gehalts des Mannes oft als Grund für den Verzicht auf Karenz genannt (Brandt, 2017). Empirische Studien weisen bezüglich des Zusammenhangs zwischen Einkommen und Väterkarenz widersprüchliche Ergebnisse auf. So fanden einige Studien, dass das Einkommen des Mannes in einem negativen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz steht und ein höheres Gehalt somit die Wahrscheinlichkeit verringert, dass dieser Karenz in Anspruch nimmt (Brandt, 2017; Reich, 2010). Andere Studien berichten von einem positiven Zusammenhang zwischen Einkommen und Karenz. So steigt mit einem höheren Gehalt die Wahrscheinlichkeit, dass der Mann Karenz in Anspruch nimmt (Lappegard, 2012; Sundström & Duvander, 2002). In vielen Studien konnte jedoch kein Zusammenhang zwischen dem Einkommen des Mannes und einer Inanspruchnahme von Karenz festgestellt werden (Lammi-Taskula, 2008; Seward et al., 2006; Whitehouse, Diamond & Baird, 2007). In den Studien von Bygren und Duvander (2006), sowie Sundström und Duvander (2002) konnte gezeigt werden, dass das Gehalt bis zu einem bestimmten Punkt die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass der Mann in Karenz geht. Ab einer bestimmten Gehaltssumme fiel die Wahrscheinlichkeit. Es wurde somit ein umgekehrter U-förmiger Zusammenhang zwischen dem Einkommen des Mannes und der Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht, festgestellt.

Studien weisen darauf hin, dass die Väterbeteiligung an der Karenz oftmals das Ergebnis eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses ist (Brandt, 2017). Die Aufteilung der Karenz zwischen den Eltern ist das Ergebnis einer gemeinsamen Entscheidung, in denen die Lebensumstände, wie die Arbeitsplätze der Elternpaare, gegenübergestellt werden und je nach Beschaffenheit dieser die Entscheidungen mitbeeinflussen (Lappegard, 2012). Somit müssen in diesem Kontext ebenfalls Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Partnerin berücksichtigt werden.

1.2.2.2. Berufliche Bedingungen der Partnerin. Studien zeigen, dass Mütter Väter dazu anhalten, in Karenz zu gehen, falls die Arbeitsplatzsituation bei ihnen ungünstig ist und es somit mit Schwierigkeiten für sie verbunden ist, selbst Karenz in Anspruch zu nehmen (Whitehouse et al., 2007). So stehen die Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Partnerin oftmals in einem umgekehrten Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz, ausgehend davon, dass die Kosten für ihre Abwesenheit zu hoch wären (Bygren & Duvander, 2006). Wenn beispielsweise die Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn bei der Mutter höher ist und die Frau bessere Einstiegsmöglichkeiten nach der Karenz in der Arbeit hat, so sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Vaters (Brandt, 2017). Haben Frauen mehrheitlich weibliche KollegInnen, so ist dies ein negativer Einflussfaktor für die Inanspruchnahme von Väterkarenz (Bygren & Duvander, 2006; Lappegard, 2012), während mehrheitlich männliche KollegInnen der Partnerin die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Mannes erhöht (Lappegard, 2012). Bezüglich des Einflusses des Sektors der Mutter gibt es widersprüchliche Befunde. So fanden Studien keine Zusammenhänge mit dem Sektor der Frau und der Inanspruchnahme von Karenz durch den Mann (Bygren & Duvander, 2006; Whitehouse et al., 2007). Lappegard (2012) konnte jedoch feststellen, dass Männer eher in Karenz gehen, wenn die Partnerinnen im privaten Sektor beschäftigt waren. Reich (2010) zeigte, dass Männer eher in Karenz gehen, wenn die Partnerin in einem kleinen Unternehmen beschäftigt ist. In einigen Studien konnte jedoch kein Zusammenhang gefunden werden (Bygren & Duvander, 2006; Whitehouse et al., 2007).

Die Studienergebnisse bezüglich des Einflusses des Gehalts der Mutter auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz sind widersprüchlich. Einige AutorInnen fanden keinen Zusammenhang (Brandt, 2017; Lammi-Taskula, 2008). Andere Studien wiederum fanden einen positiven Zusammenhang zwischen dem Gehalt der Frau und der Inanspruchnahme von Karenz des Mannes (Bygren & Duvander, 2006). Oftmals zeigte sich, dass die Einkommensrelation der Elternpaare von Bedeutung ist. So wurde dargelegt, dass ein höheres Gehalt seitens der Mutter die Inanspruchnahme von Väterkarenz positiv vorhersagt (Naz, 2010; Reich, 2010), während in anderen Studien gezeigt wurde, dass ein etwa gleich hohes Einkommen der Elternpaare Väterkarenz begünstigt (Lappegard, 2012; Mansdotter et al., 2010).

Überdies spielen jedoch nicht nur berufliche Bedingungen der Partnerin eine Rolle bei der Inanspruchnahme von Väterkarenz. So wird die Entscheidung des Mannes maßgeblich von den Wünschen und den Sichtweisen der Partnerin mitbestimmt (Kaufman & Almqvist, 2017).

1.2.2.3. Anliegen der Partnerin. Da die Wahl einer Inanspruchnahme von Karenz eine Entscheidung darstellt, die sowohl Mutter und Vater betrifft, wird diese maßgeblich durch die Partnerin mitbestimmt – ein Umstand, der in der Karenzforschung oft vernachlässigt wird. Der Einfluss der Mutter auf väterliches Engagement und die Beziehung zwischen Vater und Kind wurde demgegenüber bereits mehrmals untersucht. So konnte gezeigt werden, dass väterliches Engagement und die Beziehung zwischen Vater und Kind durch die Einstellungen und das Verhalten der Mutter beeinflusst wird, was als *maternal gatekeeping* bezeichnet wird (McBride et al., 2005). Mütter fungieren als *gatekeeper*, indem sie auf das Ausmaß der Einbeziehung der Väter in die Erziehung und somit auf die Beziehung der Väter zu den Kindern, durch ihre Einstellung oder ihr Verhalten einwirken. So kann die Teilnahme der Väter an der Kindererziehung durch die Mütter sowohl gehemmt, als auch gefördert werden, indem Väter ermutigt werden, sich mehr in der Kinderbetreuung zu engagieren (McBride et al., 2005).

Somit kann die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens der Väter ebenfalls von den Einstellungen der Partnerin abhängen. Karenz wird seitens der Mütter oft nicht hinterfragt. Väter stehen hingegen gesellschaftlich weniger in der Pflicht, in Karenz zu gehen. Sofern der Väter offen dafür sind, in Karenz zu gehen, liegt die Entscheidung oft bei den Müttern, ob Karenz geteilt wird, wofür die Bereitschaft der Mutter nötig ist (Brandt, 2017).

Verschiedene Studien fanden Belege für den Einfluss der Haltung der Partnerin zur Teilung der Karenz auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz. So konnte in der Studie von Haas et al. (2002) die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Frau als stärkster Prädiktor für die Inanspruchnahme von Karenz des Vaters identifiziert werden (Haas et al., 2002). In einer Interviewstudie von Kaufman und Almqvist (2017), in welcher britische und schwedische Väter befragt wurden, zeigte sich, dass die Partnerinnen eine große Rolle bei der Entscheidungsfindung betreffend der Karenz spielen. So erzählten viele Männer, ihre Partnerinnen haben sich gewünscht, dass diese in Karenz gingen, damit sie eine starke Bindung zu den Kindern aufbauen. Viele gaben zudem an, dass die Partnerinnen die Erziehung aufteilen wollen oder ihre eigene Auszeit von der Arbeit nicht zu lange dauern solle. Gingen demgegenüber die Frauen gerne in Karenz, und sahen keine Notwendigkeit, dass der Partner Karenz in Anspruch nimmt, so gingen die Väter oftmals nicht in Karenz. Eine Interviewstudie aus Österreich zeigte ebenfalls, dass die Entscheidung der Väter, Karenz in Anspruch zu nehmen, oft den Partnerinnen überlassen wird. Viele Männer gaben an, dass sie es der Partnerin offenließen, wie sie die Karenz gestalten wollten und ob bzw. wie sie diese aufteilen (Forba, 2010).

Neben dem Wunsch der Partnerin, dass der Vater in Karenz geht, konnten Werte und persönliche Überzeugungen der Elternpaare als maßgebliche Einflussgröße für die Inanspruchnahme von Väterkarenz identifiziert werden.

1.2.2.4. Werte und persönliche Überzeugungen der Elternpaare. Ein Faktor, der bedeutsamen Einfluss hat, dass Männer in Karenz gehen, sind die individuellen Wertvorstellungen und das Geschlechterrollenverständnis der Väter und Mütter. Diese prägen die persönlichen Wünsche und zudem Erwartungen an die PartnerInnen zur Lebensgestaltung (Brandt, 2017). Unter dem Geschlechterrollenverständnis werden persönliche Ansichten über ideale Verhaltensweisen und Verantwortlichkeiten von Männern und Frauen verstanden, welche von traditionell bis egalitär reichen können (Stertz, Grether & Wiese, 2017). Traditionelle Sichtweisen verorten die Rolle der Mutter als Hausfrau, während Väter als *Ernährer* angesehen werden. Egalitäre Ansichten sehen die familiären und beruflichen Pflichten für Männer und Frauen gleich verteilt (Stertz et al., 2017). Da gesellschaftlich die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung nach wie vor eher bei Müttern angesehen wird, folgt, dass von Müttern gesellschaftlich eher erwartet wird, in Karenz zu gehen. Demgegenüber stehen Väter weder gesellschaftlich, noch innerhalb der Paarbeziehung gleichermaßen wie Mütter in der Pflicht, in Karenz zu gehen. Somit gehen diese eher in Karenz, wenn beide Eltern egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen haben. Für die Bereitschaft des Vaters, Karenz in Anspruch zu nehmen, und der Mutter, Karenz zu teilen, sind egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen eine Voraussetzung (Brandt, 2017).

Empirische Studien belegen den Einfluss des Geschlechterrollenverständnis und der persönlichen Wertüberzeugungen der Elternpaare auf die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter. So stellten sich in der Studie von Lammi-Taskula (2008) das Geschlechterrollenverständnis und die Gleichberechtigungsansichten der Männer als wichtigste Prädiktoren bezüglich der Inanspruchnahme von Väterkarenz heraus. Väter, die zustimmten, dass Karenz zwischen den Elternpaaren geteilt werden sollte, gingen doppelt so wahrscheinlich in Karenz. Hatten sie die Einstellung, dass es die Aufgabe des Mannes in der Familie ist, Geld zu verdienen, so sank die Wahrscheinlichkeit auf die Hälfte. Sahen sie zudem die Mutter als primäre Bezugsperson von Kindern, sank die Wahrscheinlichkeit auf ein Drittel. Eine amerikanische Studie (Seward et al., 2006), welche die Determinanten der Inanspruchnahme von Väterkarenz untersuchte, legte dar, dass die Gleichberechtigungsansichten und das Geschlechterrollenverständnis beider Elternteile die stärksten Prädiktoren für Väterkarenz darstellen. Die Befürwortung von Väterkarenz seitens beider Elternteile wies einen positiven Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz durch die Väter auf. Der Glaube an

Gleichberechtigung und Gleichstellung von Männern und Frauen seitens der Mütter hatte einen signifikanten Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz durch die Väter. Hatten Männer zudem die Überzeugung, Väter seien gleichermaßen in der Lage und in der Pflicht wie Mütter, ein Kind zu pflegen und zu betreuen, stellte dies ebenfalls einen Prädiktor dar.

Neben dem Geschlechterrollenverständnis konnten auch Einstellungen der Elternpaare gegenüber Vaterschaft und die beigemessene Bedeutung von Familie in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz gebracht werden. Werden Müttern spezielle Fähigkeiten für die Fürsorge von Kinder zugeschrieben, so kann diese Sichtweise in der Entscheidung münden, dass nur Mütter in Karenz gehen sollten (Forba, 2010). Eine Studie aus Deutschland (Brandt, 2017) untersuchte den Einfluss der Familienorientierung und der Zuschreibung der Bedeutung von Familie und Beruf von Männern und Frauen auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz. Maß die Partnerin der Familie einen höheren Stellenwert bei als der Mann, so sank die Wahrscheinlichkeit, dass der Mann für eine längere Zeit in Karenz geht. Schätzte der Vater die Familie wichtiger ein als seine Partnerin, so stieg die Wahrscheinlichkeit, dass er in Karenz geht. Pragg und Knoester (2017) prüften, inwiefern Sichtweisen und Einstellungen der Väter über Vaterschaft, wie die beigemessene Bedeutung und der Stellenwert von Vaterschaft, einen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz ausüben. Es zeigte sich, dass positive Sichtweisen und Einstellungen der Väter gegenüber Vaterschaft ein signifikanter Prädiktor für die Inanspruchnahme von Väterkarenz sind. In einer schwedischen Studie von Duvander (2014) wurden Wertehaltungen und Einstellungen von Vätern bezüglich der Bedeutung und Wichtigkeit von Familie, Arbeit, wie beispielsweise Erfolg in der Arbeit, ökonomische Faktoren, wie ein hohes Gehalt, und Geschlechtergleichstellung erfasst. Es wurde untersucht, wie diese Faktoren mit der Dauer der Karenz in Zusammenhang stehen. Es konnte gezeigt werden, dass Männer, die Geschlechtergleichstellung als wichtig einstufen, signifikant länger in Karenz gehen. Die Bedeutung von ökonomischen Faktoren seitens des Mannes stand in einem negativen Zusammenhang mit der Dauer von Karenz, während die Bedeutung der Arbeit in keinem Zusammenhang mit der Dauer stand. Obgleich nicht Karenz untersucht wurde, zeigte eine Studie (McBride et al., 2005) einen Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Bedeutung von Vätern seitens der Mütter und väterliches Engagement der Partner. Je höher die Bedeutung der Vaterrolle seitens der Mütter eingeschätzt wurde, desto höher war die väterliche Beteiligung an der Erziehung. Die eingeschätzte Bedeutung von Vätern führte zu einem Verhalten der Mütter im Sinne des *gatekeepings*, durch welche sie die Väter ermutigten, sich mehr an der Erziehung zu beteiligen.

1.2.2.5. Rollenvorbilder. Inwiefern die Herkunftsfamilie Einfluss auf väterliches Engagement ausübt, ist noch nicht geklärt. So konnte erhöhte väterliche Beteiligung sowohl mit einer niedrigen, als auch mit einer hohen Erziehungsbeteiligung des eigenen Vaters in der Kindheit in Zusammenhang gebracht werden (Schmidt & Tazi-Preve, 2011). Pragg und Knoester (2017) konnten zeigen, dass Männer, deren Väter in der Kindheit in ihre Erziehung und Betreuung in einem höheren Ausmaß involviert waren, eher in Karenz gehen als Männer, deren Väter weniger beteiligt waren. Engagierte Väter nehmen somit vermutlich den eigenen involvierten Vater in Bezug auf väterliches Engagement zum Vorbild und sind ebenfalls in einem starken Ausmaß in der Erziehung ihrer Kinder beteiligt (Schmidt & Tazi-Preve, 2011).

Zudem scheint es, dass Rollenvorbilder aus dem Bekanntenkreis für Männer in Bezug auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz eine Rolle spielen. So zeigte sich, dass die Anzahl der Väter im Bekanntenkreis des Mannes, die in Karenz gegangen sind, Väterkarenz signifikant vorhersagen konnte (Bygren & Duvander, 2006). Zudem steht die Anzahl der Väter im Bekanntenkreis der Mutter, die in Karenz gegangen sind, mit der Inanspruchnahme der Karenz des Partners in einem positiven Zusammenhang (Seward et al., 2006).

1.2.2.6. Soziodemographische Variablen. Ein höherer Bildungsabschluss des Mannes erwies sich in manchen Fällen als Prädiktor für die Inanspruchnahme von Karenz (Mansdotter et al., 2010; Pragg & Knoester, 2017). Einige Studien konnten zeigen, dass der Bildungsstand der Frau Väterkarenz vorhersagen kann. Je höher der Bildungsabschluss der Frau ist, desto eher ging der Partner in Karenz (Bygren & Duvander, 2006). Andere Studien stellten darüber hinaus fest, dass Männer eher in Karenz gehen, wenn die Partnerin einen höheren Bildungsabschluss haben als die Männer selbst (Geisler & Kreyenfeld, 2011; Naz, 2010).

Bezüglich des Alters des Mannes als potenzieller Prädiktor ergeben sich ebenfalls unterschiedliche Befunde. So konnten Studien zeigen, dass eher jüngere Männer in Karenz gehen (Sundström & Duvander, 2002), während andere Studien fanden, dass eher ältere Männer in Karenz gehen (Reich, 2010). Oftmals stand das Alter jedoch auch in keinem Zusammenhang (Lappegard, 2012; Lammi-Taskula, 2008). In einigen Fällen spielte die Altersrelation der Elternpaare eine Rolle. War das Alter der Partnerin höher, so stieg die Wahrscheinlichkeit, dass der Mann in Karenz geht. War die Partnerin jünger, so sank die Wahrscheinlichkeit (Geisler & Kreyenfeld, 2011).

Zudem zeigt sich in Studien ein Stadt-Land-Gefälle. So gingen Männer, die in urbanen Gebieten wohnen, eher in Karenz (Geisler & Kreyenfeld, 2011; Reich, 2010).

Dieser Überblick über den Forschungsstand zeigt einige Lücken auf. So gibt es kaum Studien aus Österreich, welche die Determinanten der Inanspruchnahme von Karenz durch Männer untersuchen. Es kann jedoch angenommen werden, dass es Unterschiede zwischen den Ländern bezüglich der Akzeptanz von Väterkarenz gibt, die sich etwa an den Arbeitsplätzen der Männer niederschlagen könnten, welche im Gegenzug die Inanspruchnahme von Karenz beeinflussen. Somit scheint es von Interesse zu sein, zu überprüfen, welche Bedingungen bei österreichischen Paaren vorliegen, die die Inanspruchnahme von Väterkarenz begünstigen bzw. hemmen. Da in Österreich nur jeder fünfte Vater in Karenz geht (Spiegl, 2017), wodurch der Anteil der Männer in Karenz gering ist, ist es von besonderem Interesse, welche Faktoren die Inanspruchnahme von Väterkarenz in Österreich begünstigen.

Des Weiteren werden in den meisten Studien zur Väterkarenz nur Männer in die Untersuchungen einbezogen, obwohl durch Studien bekannt ist, dass das Ausmaß der Teilnahme der Väter an der Erziehung durch die Einstellung oder das Verhalten der Mütter beeinflusst wird (McBride et al., 2005). Einige Studien konnten zeigen, dass die Partnerin – deren Arbeitsplatzbedingungen, Einstellungen, Wünsche – maßgeblichen Einfluss auf die Karenzentscheidung des Mannes hat (Kaufman & Almqvist, 2017). Studien weisen darauf hin, dass die Inanspruchnahme von Karenz des Mannes oftmals das Ergebnis eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses ist (Brandt, 2017). In den meisten Studien besteht die Stichprobe lediglich aus Vätern, was jedoch nur einseitige Informationen über die Situation der Elternpaare liefert. Daher sollte der Paarkontext stärker berücksichtigt und untersucht werden, inwiefern Einflüsse seitens der Partnerin auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz verzeichnet werden können. Somit wird versucht, diese Lücken mit der vorliegenden Studie zu schließen.

2. Fragestellungen und Hypothesen

Trotz einer verstärkten Beteiligung von Vätern an der Kindererziehung und den positiven Einstellungen von Männern zu Väterkarenz, wird der überwiegende Anteil von Karenz in Österreich von Müttern übernommen. Das Ziel dieser Studie ist, Aufschluss darüber zu geben, welche Bedingungen bei Elternpaaren die Inanspruchnahme von Väterkarenz beeinflussen. Die Inanspruchnahme von Karenz stellt eine Entscheidung in einer komplexen Situation dar, in der viele Faktoren eine Rolle spielen. Der Schwerpunkt dieser Studie liegt somit auf den Charakteristiken des Arbeitsplatzes, persönlichen Überzeugungen und Werthaltungen, die Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindererziehung, Rollenvorbilder und soziodemographische Variablen der Elternpaare. Ebendiese Variablen wurden in früheren Studien als wichtige Faktoren in Zusammenhang mit Väterkarenz ausgemacht. In dieser Studie werden die Variablen sowohl von Vätern, ebenso wie von Müttern, erfasst, da Studien gezeigt haben, dass die Inanspruchnahme von Väterkarenz maßgeblich durch die Partnerin mitbestimmt wird (Brandt, 2017). Dabei wird in der vorliegenden Untersuchung der Paarkontext verstärkt berücksichtigt, indem untersucht wird, welche Konstellationen innerhalb der Partnerschaft die Beteiligung von Vätern an der Karenz fördern oder hemmen. Untersucht wird, wie die beruflichen Bedingungen, die persönlichen Überzeugungen, Rollenvorbilder und soziodemographische Variablen der Elternpaare die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter beeinflussen. Die Hauptfragestellung lautet somit: *Welche Faktoren tragen zur Inanspruchnahme von Karenz durch Väter bei?*

Studien zeigen, dass Charakteristiken des Arbeitsplatzes des Mannes eine wichtige Rolle bei der Inanspruchnahme von Väterkarenz spielen. Ebenso können Bedingungen des Arbeitsplatzes der Frau die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass der Partner in Karenz geht (Brandt, 2017). Somit wird untersucht, welche strukturellen Bedingungen des Arbeitsplatzes der Elternpaare die Inanspruchnahme von Väterkarenz beeinflussen. Dabei werden Sektor, Geschlecht der KollegInnen, Geschlecht und Alter des/der Vorgesetzten, Größe des Unternehmens und eine etwaige leitende Position der Elternpaare berücksichtigt, da diese Faktoren in einigen Studien die Inanspruchnahme von Väterkarenz beeinflusst haben (Lappegard, 2012; Sprung et al., 2015; Whitehouse et al., 2007), wie weiter oben angeführt. Es wird angenommen, dass günstige Bedingungen des Arbeitsplatzes des Mannes, welche laut vorherigen Studien ein öffentlicher Sektor, weibliche Vorgesetzte, jüngere Vorgesetzte, mehrheitliche weibliche KollegInnen, ein großes Unternehmen und eine leitende Position

darstellen, zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit führen, dass Väterkarenz in Anspruch genommen wird. Umgekehrt wird davon ausgegangen, dass günstige Bedingungen des Arbeitsplatzes der Frau zu einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit führen, dass der Partner in Karenz geht, ausgehend davon, dass es für Frauen einfach ist, in Karenz zu gehen, wodurch der Partner weniger dazu verleitet wird. Die Hypothesen lauten somit wie folgt:

H1a. Ist der Vater im öffentlichen Sektor beschäftigt, so ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass er in Karenz geht.

H1b. Ist die Mutter im öffentlichen Sektor beschäftigt, so ist die Wahrscheinlichkeit niedriger, dass der Partner in Karenz geht.

H2a. Ist der/die Vorgesetzte des Vaters weiblich, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht.

H2b. Ist der/die die Vorgesetzte der Mutter weiblich, so sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass der Partner in Karenz geht.

H3a. Je älter der/die Vorgesetzte des Vaters ist, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht.

H3b. Je älter der/die Vorgesetzte der Mutter ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater in Karenz geht.

H4a. Sind die KollegInnen des Vaters mehrheitlich weiblich, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Karenz in Anspruch nimmt.

H4b. Sind die KollegInnen der Mutter mehrheitlich weiblich, so sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass ihr Partner in Karenz geht.

H5a. Je größer das Unternehmen ist, in dem der Mann beschäftigt ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht.

H5b. Je größer das Unternehmen ist, in dem die Frau beschäftigt ist, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit, dass ihr Partner in Karenz geht.

H6a. Hat der Mann eine leitende Position in seinem Beruf inne, so steigt die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht.

H6b. Hat die Frau eine leitende Position in ihrem Beruf inne, so sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass der Mann in Karenz geht.

Zudem zeigen Studien, dass die Unternehmenspolitik und soziale Normen des Arbeitsplatzes ebenso die Inanspruchnahme von Väterkarenz beeinflussen. In dieser Studie wird daher der Einfluss der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes und der Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n auf die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Karenz durch Väter erfasst. Es ergeben sich somit folgende Hypothesen:

H7a. Wird die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes vom Vater hoch eingeschätzt, so ist die Inanspruchnahme von Karenz wahrscheinlich.

H7b. Wird die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes von der Mutter hoch eingeschätzt, so sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Mannes.

H8a. Wird der/die Vorgesetzt/e seitens des Vaters als unterstützend wahrgenommen, so steigt die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht.

H8b. Wird der/die Vorgesetzt/e seitens der Mutter als unterstützend wahrgenommen, so sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass der Partner in Karenz geht.

Es gibt, wie weiter oben dargelegt, widersprüchliche Befunde, inwiefern das Einkommen der Elternpaare die Wahl der Inanspruchnahme von Karenz beeinflussen, wodurch ein ungerichteter Zusammenhang angenommen wird. Zusätzlich wird die Einkommensrelation der Elternpaare berücksichtigt, da Studien auch hier Belege für einen Einfluss zeigen (Lappegard, 2012). Die Hypothesen lauten somit:

H9a. Das Einkommen des Vaters hat einen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz.

H9c. Das Einkommen der Mutter hat einen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater.

H9c. Die Einkommensrelation der Elternpaare hat einen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz.

Studien haben zudem ausgeführt, dass individuelle Wertvorstellungen und das Geschlechterrollenverständnis der Väter und der Partnerinnen eine maßgebliche Rolle im Kontext der Väterkarenz spielen. So konnte das Geschlechterrollenverständnis der Elternpaare als Prädiktor für die Inanspruchnahme von Väterkarenz festgestellt werden (Seward et al., 2006). Daher werden folgende Hypothesen aufgestellt:

H10a. Je egalitärer das Geschlechtsrollenverständnis des Vaters ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Vaters.

H10b. Je egalitärer das Geschlechtsrollenverständnis der Mutter ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Vaters.

Zudem zeigte sich, dass positive Einstellungen der Väter zur Vaterschaft die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz der Männer erhöht (Pragg & Knoester, 2017) und die Einschätzung der Bedeutung von Vätern seitens der Mütter die Beteiligung der

Väter in der Kindererziehung positiv beeinflusst (McBride et al., 2005). Somit kann davon ausgegangen werden, dass neben dem Geschlechterrollenverständnis auch die Beimessung der Bedeutung von Vätern als Erziehungsfigur die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz beeinflusst. Es lassen sich somit diese Hypothesen formulieren:

H11a. Je höher die Bedeutung von Vätern für Kinder vom Mann eingeschätzt wird, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz.

H11b. Je höher die Bedeutung von Vätern für Kinder von der Frau eingeschätzt wird, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Partners.

Da Studien darstellen, dass die Anzahl der Väter aus dem Bekanntenkreis der Männer und Frauen, die in Karenz gegangen sind, die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter beeinflussen (Bygren & Duvander, 2006; Seward et al., 2006), werden folgende Hypothesen aufgestellt:

H12a. Je mehr Männer der Vater kennt, die in Karenz gegangen sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht.

H12b. Je mehr Männer die Frau kennt, die in Karenz gegangen sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ihr Partner in Karenz geht.

Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Männer, deren Väter in der Kindheit in ihre Erziehung und Betreuung in einem hohen Ausmaß involviert waren, eher in Karenz gehen als Männer, deren Väter weniger beteiligt waren (Pragg & Knoester 2017). Die Hypothese lautet wie folgt:

H13a. Je höher die Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindheit vom Mann angegeben wird, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er in Karenz geht.

Obwohl es keine Belege für einen Einfluss der Beteiligung des Vaters der Frau auf die Inanspruchnahme von Karenz des Partners gibt, zeigen dennoch Studien, dass die Anzahl der Männer aus dem Bekanntenkreis der Mütter, die in Karenz gegangen sind, ein maßgeblicher Faktor für die Inanspruchnahme von Karenz des Partners darstellt (Seward et al., 2006). Somit kann vermutet werden, dass Frauen ihren Vater in Bezug auf väterliches Engagement ebenfalls als *Rollenvorbild* für die Erziehung ihrer Kinder heranziehen. Daher wird die folgende Hypothese aufgestellt:

H13b. Die Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindheit der Frau steht in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz durch den Partner.

In Interviewstudien wurde von Männern mehrmals angegeben, dass die Partnerin eine große Rolle in der Entscheidung spielte, Karenz in Anspruch zu nehmen, da diese sich die Beteiligung der Männer wünschten (Kaufman & Almqvist, 2017). Zudem stellte die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Frau einen starken Prädiktor für die Inanspruchnahme von Karenz des Vaters in einer Studie dar (Haas et al., 2002). Somit lässt sich als Hypothese formulieren:

H14. Hat sich die Mutter gewünscht, dass ihr Partner in Karenz geht, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Väterkarenz.

Studien zeigen, dass Männer, die in urbanen Gebieten wohnen, eher in Karenz (Geisler & Kreyenfeld, 2011) gehen. Bezüglich des Bildungsabschlusses und des Alters der Elternpaare gibt es widersprüchliche Befunde, wie oben dargelegt wurde. Die Hypothesen lauten daher wie folgt:

H15. Das Alter der Eltern steht in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz.

H16. Der Bildungsabschluss der Eltern steht in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz seitens des Mannes.

H17. Wohnen die Elternpaare in einer städtischen Umgebung, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Mannes.

Da in Österreich die durchschnittliche Dauer der Karenzinanspruchnahme der Männer nur zwei Monate beträgt (Spiegl, 2017), welches die Minstdauer darstellt, ist es von Interesse zu prüfen, womit dies zusammenhängt. Zudem untersuchen die meisten Studien, die sich mit Väterkarenz befassen, lediglich die Determinanten der Inanspruchnahme, nicht aber der Dauer der Karenz. Daher besteht Bedarf zu überprüfen, welche Variablen die Dauer der Karenz der Väter vorhersagen. Somit lautet die zweite Fragestellung: *Welche Faktoren sagen die Dauer der Karenz der Väter vorher?*

In den folgenden Teilen der Arbeit wird die empirische Untersuchung der hier aufgestellten Fragen und Hypothesen dargelegt.

3. Methode

3.1. Studiendesign und Durchführung

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Querschnittsuntersuchung, bei der die Datenerhebung mittels eines Onlinefragebogens, der über SoSciSurvey erstellt wurde, erfolgte. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang C.

Als Zielgruppe wurden Elternpaare definiert, die innerhalb der letzten fünf Jahre ein oder mehrere Kinder bekommen haben. Dieses Einschlusskriterium wurde definiert, da sichergestellt werden sollte, dass möglichst wenig Zeit verstrichen ist, seit die Personen Karenz in Anspruch nehmen konnten. Zudem richtete sich der Fragebogen an Elternpaare, die in Österreich wohnen. Der Fragebogen wurde beendet, falls die Personen die Voraussetzungen nicht erfüllt hatten.

Da sich die vorliegende Studie an Elternpaare richtete, sollte gewährleistet werden, dass sowohl Vater als auch Mutter den Fragebogen ausfüllen. Im Zuge der Rekrutierung, sowie auf der ersten und der letzten Seiten des Fragebogens, wurde angeführt, dass durch die Studie die Gesamtsituation der Eltern erfasst werden soll und dass es daher wichtig ist, dass der andere Elternteil ebenfalls an der Studie teilnimmt. Auf der letzten Seite des Fragebogens wurden die Teilnehmenden gebeten, die E-Mail-Adresse des/der PartnerIn einzugeben, damit der Fragebogen direkt an den anderen Elternteil ihres Kindes weitergeleitet wird. Der/die PartnerIn erhielt eine E-Mail mit einer Einladung zur Teilnahme an der Befragung mit einem modifizierten Link, welche die Interviewnummer des anderen Elternteils beinhaltete. Folgt Personen diesem Link, so war in der Datenansicht ersichtlich, welche Fragebögen zusammengehören. Die E-Mail-Adressen wurden nicht im System gespeichert, weshalb die Anonymität vollständig gewährleistet werden konnte. Die Teilnehmenden wurden sowohl im Fragebogen, sowie in der versandten E-Mail darauf aufmerksam gemacht.

Die Erhebung fand von Mai 2019 bis Oktober 2019 statt. Die Rekrutierung erfolgte in erster Linie über den Bekanntenkreis. Durch das Schneeballsystem wurde der Fragebogen über den Bekanntenkreis weiterverbreitet. Zudem wurde der Fragebogen in diverse Internetforen, wie Facebook, gestellt, was jedoch zu einer niedrigen Rücklaufquote führte. In weiterer Folge wurde die Arbeiterkammer kontaktiert mit der Bitte zur Unterstützung der Rekrutierung von Personen, indem das Forschungsvorhaben vorgestellt wurde. Die Arbeiterkammer stimmte einer Kooperation zu und veröffentlichte den Link zum Fragebogen auf ihrer Facebookseite. Zusätzlich erfolgte die Rekrutierung über die Datenbank der Wiener Kinderstudien des Arbeitsbereichs für Entwicklungspsychologie an der Universität Wien. Die

WissenschaftlerInnen der Wiener Kinderstudien erforschen die sozial-kognitive Entwicklung von Säuglingen und Kindern im Labor an der Universität Wien. Zu diesem Zweck wird eine Datenbank geführt, in welcher Eltern eingetragen sind, die regelmäßig an Studien teilnehmen. Nach Anfrage bei der Arbeitsgruppe der Wiener Kinderstudien mit der Bitte zur Hilfe bei der Rekrutierung von Elternpaaren, haben diese einer Zusammenarbeit zugestimmt. Es wurden E-Mails an Eltern geschickt, die sich in der Datenbank des Instituts der Wiener Kinderstudien befinden, mit der Einladung zur Teilnahme an dieser Studie.

3.2. Messinstrumente

Der Fragebogen setzt sich aus selbstentworfenen Items, bestehenden Fragebogenbatterien und soziodemographischen Fragen zusammen. Mütter und Väter erhielten den gleichen Fragebogen. Die einzige Ausnahme bildete die Frage bezüglich des Motivs in Karenz zu gehen, welche weiter unten beschrieben wird. Die Eltern wurden gebeten, falls sie mehrere Kinder haben, die Fragen in Hinblick auf ihr jüngstes Kind zu beantworten.

Inanspruchnahme und Dauer von Karenz. Um zu prüfen, ob die teilnehmenden Personen Karenz in Anspruch genommen haben, wurde gefragt: *Sind Sie in Karenz gegangen/ Gehen Sie demnächst in Karenz?* Dies konnte mit ja bzw. nein beantwortet werden. Unmittelbar darauf wurde die Dauer der Karenz mittels folgender Frage erhoben: *Wenn ja, wie lange sind Sie in Karenz gegangen/gehen Sie in Karenz?* Die Teilnehmer wurden gebeten, die Dauer der Karenz in Monaten anzuführen.

Charakteristiken des Arbeitsplatzes. Die Personen wurden zu Beginn des Fragebogens gebeten anzugeben, ob sie vor der Geburt ihres Kindes unselbstständig erwerbstätig beschäftigt waren. Traf dies zu, so wurden sie gebeten einige Fragen zu ihrem Arbeitsplatz zu beantworten. Falls die Teilnehmenden ihre Arbeit innerhalb der letzten fünf Jahre gewechselt haben, so wurden sie gebeten, an den Arbeitsplatz zu denken, den sie ab der Geburt bis zum zweiten Geburtstag ihres jüngsten Kindes innehatten.

Es wurde erhoben, ob die Teilnehmenden vor der Geburt ihres Kindes im öffentlichen oder im privaten *Sektor* beschäftigt waren. Das *Geschlecht der KollegInnen* wurde erfragt, indem die Personen angegeben haben, ob ihre KollegInnen mehrheitlich männlich bzw. weiblich sind oder ob das Geschlechterverhältnis ausgewogen ist. Des Weiteren wurde nach *dem Geschlecht des/der Vorgesetzten* gefragt, sowie nach *dem Alter des/der Vorgesetzten*. Dieses sollten sie anhand von fünf Kategorien (jünger als 30, 30-40, 41-50, 51-60, älter als 60 Jahre) schätzen. Zusätzlich wurde die *Größe des Unternehmens* ermittelt. Die Personen wurden gebeten anzugeben, wie viele MitarbeiterInnen in dem Unternehmen beschäftigt sind, in dem

sie arbeiten. Dabei standen ihnen fünf Kategorien (1-10, 11-50, 51-100, 101-250, mehr als 250 MitarbeiterInnen) zur Verfügung. Weiters wurden sie nach der *Branche* Ihres Berufes gefragt. Hierbei konnten sie aus 25 Domänen (u.a. Gesundheit und Medizin; Handel und Verkauf; Soziales, Kinderpädagogik und Bildung) wählen, die einer Liste vom AMS (n.d.) entnommen wurden. Zusätzlich wurde erfragt, ob die Personen eine *leitende Position* innehaben. Dies konnte bejaht bzw. verneint werden.

Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes. Um zu messen, wie familienfreundlich der Arbeitsplatz von den Teilnehmenden wahrgenommen wird, wurde der Fragebogen Perceived Organizational Family Support (POFS; Jahn, Thompson & Kopelman, 2003) verwendet. Der Fragebogen, dessen Konstruktvalidität von Jahn et al. (2003) überprüft wurde, misst die wahrgenommene organisationale Unterstützung bezüglich der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Der Fragebogen erhebt, inwiefern MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz als unterstützend empfinden, wodurch die eingeschätzte Familienfreundlichkeit erhoben werden kann (Jahn et al., 2003). Es werden drei Dimensionen der Unterstützung durch das Unternehmen erfasst: instrumentelle, informationelle und emotionale Unterstützung. Der POFS umfasst zehn Aussagen (z.B. *Mein Unternehmen zeigt Verständnis, wenn MitarbeiterInnen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben*), die auf einer siebenstufigen Likert-Skala (von 1=*stimme gar nicht zu* bis 7=*stimme voll und ganz zu*) dahingehend bewertet werden sollen, wie sehr diese auf das Unternehmen, in dem sie arbeiten, zutreffen. Durch ein Item (*Mein Unternehmen ist familienfreundlicher als die meisten anderen Unternehmen der Branche*) wird die Familienfreundlichkeit des Unternehmens direkt geschätzt. Hohe Summenwerte des Fragebogens deuten auf eine hohe Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes hin. Die Items wurden für diese Studie ins Deutsche übersetzt. Die interne Konsistenz lag in dieser Studie bei $\alpha = .95$, was auf eine sehr gute Reliabilität hinweist.

Unterstützung durch Vorgesetzte. Die wahrgenommene Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n wurde mittels des Fragebogens Perceived supervisory family support (PSFS; Fernandez, 1986) erhoben, wobei jedoch die überarbeitete Version von Jahn, Thompson und Kopelman (2003) verwendet wurde, die eine Umformulierung der Items beinhaltet. Die Konstruktvalidität wurde von Jahn et al. (2003) geprüft. Der PSFS misst das Ausmaß, in dem Vorgesetzte flexibel und verständnisvoll gegenüber Konflikten zwischen Berufs- und Familienleben der MitarbeiterInnen sind und MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Der Fragebogen beinhaltet sechs Aussagen. Diese sollen in Bezug zu dem/der Vorgesetzten auf einer siebenstufigen Likertskala (von 1=*stimme gar nicht zu* bis 7=*stimme voll und ganz zu*) beantwortet werden. Ein Item lautet zum Beispiel: *Mein Chef/meine*

Chefin ist sehr verständnisvoll, wenn jemand aufgrund einer Familienangelegenheit früher von der Arbeit wegmuss oder später zur Arbeit kommt. Die Items wurden ins Deutsche übersetzt. Die interne Konsistenz lag in dieser Studie bei $\alpha = .90$, was auf eine hohe Reliabilität hinweist.

Geschlechterrollenverständnis. Durch die Skala *Traditionelle Rollenaufteilung* des Elternschaftsfragebogens (Nickel, Grant & Vetter, 1990) wurde das Geschlechterrollenverständnis der Väter und Mütter erfasst. Der Elternschaftsfragebogen misst Einstellungen zu verschiedenen Aspekten der Elternschaft. Die Skala *Traditionelle Rollenaufteilung* erhebt das Geschlechterrollenverständnis bezüglich der Mutter- und Vaterrolle in Hinblick auf die Kinderfürsorge und -pflege. Ein Item lautet beispielsweise: *Ich glaube nicht, dass der Vater ein Kind so gut versorgen kann wie die Mutter.* Die Personen wurden gebeten auf einer vierstufige Likert-Skala (von 1=*lehne voll ab* bis 4=*stimme voll zu*) den Grad der Zustimmung anzugeben. Hohe Werte deuten auf ein traditionelles Geschlechterrollenverständnis hin. Es ergab sich in dieser Studie eine interne Konsistenz von $\alpha = .80$, was auf eine recht gute Reliabilität schließen lässt.

Bedeutung von Vätern. Um zu erfassen, wie viel Bedeutung die Personen der Vaterrolle beimessen, wurden sieben Items (1., 3., 5., 8., 9., 11., 12. Item) des Fragebogens *The Role of the Father Questionnaire* (ROFQ; Palkovitz, 1984) vorgegeben. Die restlichen Items wurden aufgrund der hohen inhaltlichen Ähnlichkeit mit den Items aus dem Elternschaftsfragebogen nicht miteinbezogen. Der ROFQ, welcher in einigen Publikationen verwendet wurde (McBride et al., 2005), erfasst die Einschätzung der Bedeutung von Vätern für die kindliche Entwicklung. Ein Item lautet beispielsweise *Väter spielen eine zentrale Rolle in der Entwicklung der Persönlichkeit von Kindern.* Die Zustimmung wird anhand einer fünfstufigen Likertskala (von 1=*lehne stark ab* bis 5=*stimme stark zu*) erfasst. Hohe Werte weisen auf eine hohe Beurteilung der Bedeutung hin. Die Items wurden ins Deutsche übersetzt. Die Reliabilität betrug in dieser Studie ursprünglich $\alpha = .54$, was auf eine niedrige Reliabilität hinweist. Durch die Itemanalyse zeigte sich, dass die Trennschärfe des dritten Items lediglich .10 betrug, weswegen das Weglassen dieses Item die Reliabilität erhöhen würde (siehe Anhang B). Somit wurde dieses Item entfernt und in der Analyse nicht berücksichtigt. Die interne Konsistenz der Skala betrug schließlich bei dieser Studie $\alpha = .68$, was im akzeptablen Bereich liegt.

Engagement des eigenen Vaters. Um die Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindheit zu erfassen, wurden zwei Items eigenständig formuliert. Diese lauteten: *Als ich ein Kind war, war mein Vater in meine Betreuung und Erziehung sehr involviert* und *Insgesamt bin*

ich zufrieden damit, wie sehr mein Vater in meiner Kindheit in meine Erziehung und Betreuung eingebunden war. Die Personen wurden gebeten auf einer vierstufigen Skala (von 1=*lehne stark ab* bis 4=*stimme stark zu*) anzugeben, wie sehr sie diesen Aussagen in Bezug auf ihren eigenen Vater zustimmen. Die Reliabilität wurde mit dem Spearman-Brown-Koeffizient berechnet und betrug $Rel=.84$, was eine gute Reliabilität darstellt.

Rollen Vorbilder. Zusätzlich wurde erfragt, wie viele Väter die Eltern kennen, die in Karenz gegangen sind: *Wie viele Männer aus Ihrem Bekanntenkreis kennen Sie, die in Karenz gegangen sind/gehen?* Die Eltern wurden gebeten, die Anzahl durch eine Zahl anzugeben.

Wunsch der Frau, dass ihr Partner in Karenz geht. Zudem wurde erhoben, inwiefern es ein Anliegen der Frau war, dass ihr Partner in Karenz geht bzw. nicht in Karenz geht. Gaben die Personen zu einem früheren Zeitpunkt als Geschlecht weiblich an, erhielten sie diese Aussage: *Ich wollte, dass mein Mann/Partner in Karenz geht und Ich wollte gerne allein in Karenz gehen.* Die Frauen wurden gebeten, ihre Zustimmung auf einer Skala (von 1=*lehne stark ab* bis 5=*stimme stark zu*) zu geben. Nach einer Umkodierung des zweiten Items wurde eine Summe gebildet. Ein höherer Wert deutet auf eine größere Erwünschtheit von Väterkarenz seitens der Frau hin. Die Reliabilität wurde mit dem Spearman-Brown-Koeffizient berechnet und betrug $Rel=.88$, was auf eine gute Reliabilität hinweist.

Soziodemographische Daten. Zusätzlich wurde das *Geschlecht* der Teilnehmenden, ihr *Alter* zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes, ihre *Nationalität* und ihr *höchster Bildungsabschluss* (Pflichtschule, Lehre, Matura oder Hochschule) erhoben. Zudem wurde nach der *Einwohnerzahl des Wohnortes* (weniger als 20.000, um die 20.000, mehr als 20.000) gefragt, um einen städtischen bzw. ländlichen Wohnort identifizieren zu können. Das *Einkommen der Teilnehmenden* wurde durch die Frage nach dem monatlichen Nettogehalt vor der Geburt ihres Kindes mittels sieben verschiedener Kategorien (weniger als 1000€, 1000-1500€, 1501-2000€, 2001-2500€, 2501-3000€, 3001-3500€, mehr als 3500€) erhoben. Zusätzlich wurde nach dem Geschlecht und der Geburtenreihenfolge des Kindes gefragt.

Zum Schluss hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, den Grund zur Inanspruchnahme bzw. Nichtinanspruchnahme der Karenz durch ein offenes Eingabefeld anzugeben (*Möchten Sie noch anmerken, weshalb Sie sich dazu entschlossen haben in Karenz zu gehen/ Sie nicht in Karenz gegangen sind?*).

3.3. Stichprobenbeschreibung

Insgesamt haben 244 Personen, 182 Frauen (75%) und 60 Männer (25%), den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Aufgrund des Forschungsanliegens dieser Studie wurden jedoch nur die Daten der vollständig ausgefüllten Fragebögen der Elternpaare – Fragebögen, die von beiden Elternpaaren ausgefüllt wurden – herangezogen. Somit bestand die endgültige Stichprobe aus 110 Personen bzw. 55 Elternpaaren, 55 Väter und 55 Mütter.

Das Durchschnittsalter der Väter betrug 36.00 Jahre zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes ($SD=6.28$), wobei sich das Alter von 26 Jahren bis 52 Jahren erstreckte. Das Alter der Mütter lag bei durchschnittlich 32.38 Jahren ($SD=5.13$) bei der Geburt des Kindes, wobei das Alter von 23 Jahren bis 46 Jahren reichte. Das Kind, worauf sich die Elternpaare bei der Bearbeitung des Fragebogens beziehen, war in 49% der Fälle ein Bub und in 51% der Fälle ein Mädchen. Als höchster Bildungsabschluss wurde von den teilnehmenden Männern ein Hochschulabschluss (62%), ein Lehrabschluss (20%), Matura (16%) und Pflichtschule (2%) angegeben. Der höchste Bildungsabschluss der Frauen war ein Hochschulabschluss (78%), Matura (13%) und Lehrabschluss (9%). Bezüglich der Nationalität gaben 86% der Männer Österreich an, 4% hatten eine deutsche Nationalität und 11% eine andere Nationalität. Die Frauen hatten ebenfalls meist eine österreichische Nationalität (92%), während 4% eine deutsche und 4% eine andere Nationalität angegeben haben. In einer städtischen Umgebung wohnten 78% der teilnehmenden Elternpaare, 22% in einer ländlichen Umgebung. Die meisten Personen, 87% der Väter und 87% der Mütter, waren unselbstständig erwerbstätig. Die meisten Männer waren in der Branche *Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht* angestellt (17%), gefolgt von der *Informationstechnologie* (15%). Die meisten Frauen waren in der Branche *Soziales, Kinderpädagogik und Bildung* (26%), sowie im Sektor *Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht* (22%) beschäftigt.

3.4. Methode der statistischen Auswertung. Für die Auswertung der Daten wurde das Signifikanzniveau mit $\alpha = 5\%$ festgelegt. Somit wurden im Rahmen der Hypothesentestung alle Ergebnisse mit $p \leq .05$ als signifikant betrachtet. Im Zuge der inferenzstatistischen Datenanalyse wurden logistische und multiple Regressionsanalysen in SPSS 25.00 gerechnet. Um die Bedeutsamkeit der Ergebnisse einschätzen zu können, wurden zusätzlich Effektgrößen angeführt. Im Zuge der logistischen Regressionsanalysen wurde das R^2 nach Nagelkerke angegeben. Die Modellgüte der multiplen Regressionen wurde mittels R^2 angegeben, sowie durch das R^2_{adj} .

4. Ergebnisse

4.1. Deskriptive Kennwerte

Von den Vätern, die an dieser Studie teilgenommen haben, sind 62% ($n=34$) in Karenz gegangen, während 38% nicht in Karenz gegangen sind ($n=21$). Die durchschnittliche Dauer der Karenz der Männer lag bei 2.84 Monaten ($SD=4.22$). Karenz seitens der Mutter wurde in den meisten Fällen in Anspruch genommen (95%, $n=52$), wobei diese durchschnittlich 16.56 Monaten ($SD=8.72$) dauerte.

In der Tabelle 1 sind die beruflichen Kennwerte der Väter und Mütter ersichtlich. Die Tabelle zeigt die Häufigkeiten der Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Eltern, die unselbstständig erwerbstätig sind, geteilt nach der Inanspruchnahme von Väterkarenz an.

Tabelle 1

Relative Häufigkeiten der Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Elternpaare

	Väterkarenz in Anspruch genommen ($n=33$)		Keine Väterkarenz in Anspruch genommen ($n=15$)	
	Väter	Mütter	Väter	Mütter
Öffentlicher Sektor	34%	33%	6%	15%
Privater Sektor	34%	29%	26%	23%
KollegInnen mehrheitlich männlich	42%	6%	17%	8%
KollegInnen mehrheitlich weiblich	13%	42%	4%	19%
KollegInnen etwa gleich aufgeteilt	15%	15%	10%	10%
Vorgesetzte männlich	45%	38%	23%	25%
Vorgesetzte weiblich	23%	25%	9%	13%
Alter des/der Vorgesetzte/n <30 Jahre	0%	0%	0%	0%
Alter des/der Vorgesetzte/n zw. 30-40	8%	4%	8%	4%
Alter des/der Vorgesetzte/n zw. 41-50	25%	23%	10%	19%
Alter des/der Vorgesetzte/n zw. 51-60	31%	31%	10%	13%
Alter des/der Vorgesetzte/n über 60 Jahre	4%	4%	2%	2%
1-10 MitarbeiterInnen im Unternehmen	4%	8%	2%	10%
11-50 MitarbeiterInnen im Unternehmen	8%	13%	2%	4%
51-100 MitarbeiterInnen im Unternehmen	15%	8%	2%	4%
101-250 MitarbeiterInnen im Unternehmen	6%	6%	4%	4%

Mehr als 250 MitarbeiterInnen im Unternehmen	35%	27%	21%	15%
Leitende Position	25%	13%	6%	4%
Keine leitende Position	44%	50%	25%	33%
Monatliches Nettogehalt: weniger als 1000€	0%	2%	2%	2%
1000-1500€	4%	9%	4%	13%
1501-2000€	6%	27%	13%	7%
2001-2500€	26%	15%	4%	6%
2501-3000€	13%	4%	2%	4%
3001-3500€	8%	2%	2%	4%
Mehr als 3500€	6%	4%	13%	4%

Anmerkungen. Bezieht sich auf unselbstständig Erwerbstätige, $n=96$ (48 Männer, 48 Frauen)

In der Tabelle 2 befinden sich die deskriptiven Kennwerte der eingesetzten Fragebogenbatterien und der gemessenen Variablen, deren Items selbst formuliert wurden, aufgeteilt nach der Inanspruchnahme von Väterkarenz.

Tabelle 2

Mittelwerte und Standardabweichungen der eingesetzten Messinstrumente

	Vater ist in Karenz gegangen ($n=34$)		Vater ist nicht in Karenz gegangen ($n=21$)	
	Väter	Mütter	Väter	Mütter
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$
Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes ^a	41.97 (14.66)	35.45 (12.62)	39.62 (14.54)	34.77 (15.41)
Unterstützung durch Vorgesetzte ^b	14.69 (7.53)	18.28 (9.22)	17.15 (10.75)	18.62 (9.83)
Geschlechterrollenverständnis ^c	20.17 (3.43)	20.72 (3.73)	24.77 (5.81)	23.08 (4.73)
Beurteilung der Bedeutung von Vätern ^d	28.34 (1.97)	28.86 (1.51)	28.15 (1.21)	28.23 (1.74)
Engagement des eigenen Vaters ^e	4.55 (1.35)	4.72 (1.69)	5.62 (1.81)	5.92 (2.02)
Wunsch der Frau, dass ihr Partner in Karenz geht ^f	–	9.48 (1.12)	–	6.08 (2.18)
Bekannte Väter, die in Karenz gegangen sind ^g	4.31 (3.84)	4.00 (2.09)	3.14 (1.71)	3.08 (2.87)

Anmerkungen. $N=110$

^aBezieht sich auf ein $n=96$, da der Teil des Fragebogens nur von unselbstständig Erwerbstätigen ausgefüllt wurde. Hohe Werte deuten auf eine hohe Familienfreundlichkeit hin. ^bBezieht sich auf ein $n=96$, da der Teil des Fragebogens nur von unselbstständig Erwerbstätigen ausgefüllt

wurde. Hohe Werte weisen auf eine hohe Unterstützung hin. ^cHohe Werte deuten auf traditionelles Geschlechterrollenverständnis hin. ^dHohe Werte weisen auf eine hohe eingeschätzte Bedeutung von Vätern hin. ^eHohe Werte deuten auf ein hohes Engagement des eigenen Vaters hin. ^fHohe Werte weisen auf einen stärkeren Wunsch der Mutter hin, dass ihr Partner in Karenz geht. ^gHohe Werte deuten auf eine höhere Anzahl der bekannten Väter hin.

4.2. Ergebnisse Prädiktoren der Inanspruchnahme von Karenz durch Väter

Um zu überprüfen, welche Faktoren Prädiktoren für die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter darstellen, wurden logistische Regressionsanalysen durchgeführt. Durch die große Anzahl der Variablen wurden einzelne logistische Regressionen mittels Einschlussmethode für jeden Prädiktoren-Block gerechnet. Die abhängige Variable stellte jeweils die Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater (Karenz ja/nein) dar. Im Anschluss wurden die signifikanten Prädiktoren der einzelnen Regressionsanalysen in einem logistischen Regressionsmodell gemeinsam berücksichtigt, um zu prüfen, welche Variablen durch die Einbeziehung der anderen Prädiktoren ihre Signifikanz behalten und demnach die Inanspruchnahme von Karenz der Väter signifikant vorhersagen können.

Die Voraussetzungen der binär-logistischen Regressionsanalysen – Linearität im Logit bei metrischen Variablen, keine Multikollinearität, Vorhandensein von Ausreißern – wurden für jedes Modell im Einzelnen geprüft. Die Voraussetzungen wurden stets erfüllt.

Charakteristiken des Arbeitsplatzes und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater. In einem ersten Schritt wurde untersucht, welche Charakteristiken des Arbeitsplatzes Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter ausüben. Mittels logistischer Regressionsanalysen wurde die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Väterkarenz in Abhängigkeit von den Faktoren des Arbeitsplatzes beider Elternteile überprüft.

Es zeigte sich, dass der Sektor des Arbeitsplatzes ($\chi^2(2)=1.67$, $p=.43$, $n=41$) der Elternpaare die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater nicht beeinflusste. Des Weiteren hatte das Geschlecht des/der Vorgesetzte/n der Väter und Mütter ($\chi^2(2)=1.39$, $p=.50$, Nagelkerkes $R^2=.06$, $n=41$), das Alter des/der Vorgesetzte/n der Elternpaare ($\chi^2(2)=0.15$, $p=.93$, Nagelkerkes $R^2=.005$, $n=42$), das Geschlecht der KollegInnen der Väter und Mütter ($\chi^2(2)=2.60$, $p=.27$, Nagelkerkes $R^2=.09$, $n=42$), die Größe des Unternehmens der Elternpaare ($\chi^2(2)=1.35$, $p=.51$, Nagelkerkes $R^2=.05$, $n=42$), eine leitende Position der Väter und Mütter ($\chi^2(2)=1.28$, $p=.53$, Nagelkerkes $R^2=.04$, $n=42$), die beurteilte Familienfreundlichkeit der Arbeitsplätze der Elternpaare ($\chi^2(2)=0.24$, $p=.89$, Nagelkerkes $R^2=.01$, $n=42$) und die wahrgenommene Unterstützung durch die Vorgesetzten seitens der Väter und Mütter ($\chi^2(2)=0.76$, $p=.69$, Nagelkerkes $R^2=.03$, $n=42$) keinen signifikanten Einfluss auf

die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz durch die Väter. Die einzelnen Regressionskoeffizienten sind in Tabelle 3 abgebildet. Zur besseren Übersicht sind die Regressionskoeffizienten der einzelnen logistischen Regressionsanalysen in einer gemeinsamen Tabelle dargestellt.

Tabelle 3

Regressionskoeffizienten der logistischen Regressionsanalysen zum Zusammenhang der Charakteristiken der Arbeitsplätze der Elternpaare und Väterkarenz

	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	Wald	<i>p</i>	<i>OR</i>	95% KI (<i>OR</i>)	
						UG	OG
Sektor des Vaters	-0.84	0.79	1.13	.29	0.43	0.09	2.04
Sektor der Mutter	-0.24	0.72	0.11	.74	0.79	0.19	3.24
Geschlecht des/der Vorgesetzten des Vaters	0.96	0.87	1.22	.27	2.61	0.48	14.31
Geschlecht des/der Vorgesetzten der Mutter	-0.12	0.70	0.03	.87	0.89	0.22	3.53
Alter des/der Vorgesetzten des Vaters	0.05	0.41	0.01	.91	1.05	0.47	2.35
Alter des/der Vorgesetzten der Mutter	0.17	0.46	0.14	.71	1.19	0.48	2.91
Geschlecht der KollegInnen des Vaters	-0.54	0.44	1.53	.22	0.58	0.25	1.37
Geschlecht der KollegInnen der Mutter	0.77	0.60	1.66	.20	2.12	0.67	6.93
Größe des Unternehmens des Vaters	-0.30	0.28	1.10	.29	0.74	0.43	1.29
Größe des Unternehmens der Mutter	0.16	0.22	0.53	.47	1.17	0.76	1.80
Leitende Position des Vaters	-0.56	0.77	0.52	.47	0.57	0.13	2.59
Leitende Position der Mutter	-0.91	1.16	0.62	.43	0.40	0.04	3.88
Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes des Vaters	0.01	0.03	0.22	.64	1.01	0.96	1.06
Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes der Mutter	0.01	0.03	0.04	.99	1.00	0.95	1.05
Unterstützung durch Vorgesetzte/n des Vaters	-0.04	0.04	0.74	.39	0.97	0.89	1.05
Unterstützung durch Vorgesetzte/n der Mutter	0.01	0.04	0.01	.91	1.00	0.93	1.08

Gehalt der Elternpaare und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater. Um zu eruieren, ob das Gehalt des Mannes und das Gehalt der Frau Prädiktoren der Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater darstellen, wurden die Gehälter der Elternpaare dichotomisiert in die logistische Regressionsanalyse aufgenommen. Als Referenzkategorie wurde die letzte Kategorie herangezogen.

Die Ergebnisse der logistischen Regression zeigten, dass das Modell als Ganzes signifikant ist ($\chi^2(12)=22.82$, $p=.03$, $n=54$). Bei der Analyse der einzelnen Regressionskoeffizienten stellte sich heraus, dass der Regressionskoeffizient Gehalt des Mannes ($\text{Wald}(6)=13.67$, $p=.03$) signifikant ist. Bei einer genaueren Sichtung der Ergebnisse wurde deutlich, dass nur die vierte Gehaltskategorie 2001-2500€ ($\text{Wald}(1)=7.45$, $p=.006$) und die fünfte Gehaltskategorie 2501-3000€ ($\text{Wald}(1)=4.82$, $p=.03$) des Mannes einen signifikanten Effekt aufweisen. Da die letzte Kategorie (Kategorie 7) „größer als 3500“ als Referenzkategorie angenommen wurde, wurde dieses Ergebnis damit in Bezug gesetzt. Die genannten Kategorie 4 und Kategorie 5 unterschieden sich folglich signifikant von der Referenzkategorie, wobei sie signifikant höher ausfielen als die Referenzkategorie, da der Regressionskoeffizient B in beiden Gehaltskategorien den positiven Wert 2.79 betrug. Männer, die ein Gehalt von 2001-2500€ oder 2501-3000€ erhielten, nahmen eher Karenz in Anspruch, als Männer, die ein Gehalt von mehr als 3500 aufwiesen. Das Gehalt der Frau hatte dagegen keinen signifikanten Effekt ($\text{Wald}(6)=3.40$, $p=.76$). Das R^2 nach Nagelkerke beträgt .47 und entspricht einer guten Modellpassung.

Zusätzlich wurde untersucht, ob die Einkommensrelation zwischen den Elternpaaren – ein höheres oder niedrigeres Gehalt des Mannes – eine Rolle spielte. Es zeigte sich, dass das Modell als Ganzes nicht signifikant ist ($\chi^2(2)=0.139$, $p=.93$, $n=54$). Der einzelne Regressionskoeffizient Relation des Gehalts ($\text{Wald}(2)=0.14$, $p=.93$) war ebenso nicht signifikant. Das R^2 nach Nagelkerke beträgt .004 und entspricht daher keiner guten Modellpassung.

Geschlechterrollenverständnis und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater. Es wurde untersucht, ob das Geschlechterrollenverständnis der Elternpaare Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater hat. Die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse zeigten, dass das Modell als Ganzes signifikant ist ($\chi^2(2)=12.23$, $p=.002$, $n=55$). Bei der Analyse der einzelnen Regressionskoeffizienten erwies sich das Geschlechterrollenverständnis des Vaters ($\text{Wald}(1)=4.67$, $p=.03$) als signifikanter Prädiktor. Das Geschlechterrollenverständnis des Vaters wies einen negativen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Karenz auf ($B=-0.17$, $OR=0.84$ [0.72; 0.98]). Das

Geschlechterrollenverständnis der Mutter ($\text{Wald}(1)=0.45, p=.50$) konnte das Ergebnis dagegen nicht signifikant vorhersagen. Das R^2 nach Nagelkerke beträgt .27, was einer moderaten Modellpassung entspricht.

Beurteilung der Bedeutung von Vätern und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater. Die logistische Regressionsanalyse zum Zusammenhang der Beurteilung der Bedeutung von Vätern und der Inanspruchnahme von Väterkarenz war nicht signifikant ($\chi^2(2)=1.36, p=.51$, Nagelkerkes $R^2=.03, n=55$), wodurch die Einschätzung der Bedeutung von Vätern seitens des Mannes und seitens der Frau die Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater nicht vorhersagen konnte. Demnach waren auch die einzelnen Regressionskoeffizienten Bedeutung von Vätern seitens des Mannes ($\text{Wald}(1)=0.43, p=.51$) und Bedeutung von Vätern seitens der Frau ($\text{Wald}(1)=1.30, p=.25$) nicht signifikant.

Karenz anderer Männer aus dem Bekanntenkreis und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater. Es wurde überprüft, ob die Anzahl der Männer aus dem Bekanntenkreis der Elternpaare, welche in Karenz gegangen sind, die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter vorhersagen kann. Die logistische Regressionsanalyse zeigte einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Väterkarenz ($\chi^2(2)=10.96, p=.004, n=55$). Der Regressionskoeffizient Karenz anderer Männer aus dem Bekanntenkreis des Vaters ($\text{Wald}(1)=2.01, p=.09$) war nicht signifikant, jedoch stellte sich der Koeffizient Karenz anderer Männer aus dem Bekanntenkreis der Mutter ($\text{Wald}(1)=4.32, p=.04$) als signifikanter Prädiktor für die Väterkarenz heraus. Die Anzahl der Männer aus dem Bekanntenkreis der Frau wies einen positiven Zusammenhang auf ($B=0.42, OR=1.53 [1.02; 2.28]$). Das R^2 nach Nagelkerke beträgt .34 und entspricht einer moderaten Modellpassung.

Engagement des eigenen Vaters und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater. Die logistische Regressionsanalyse, welche den Einfluss der Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindererziehung der Elternpaare auf die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz des Mannes prüfte, war nicht signifikant ($\chi^2(2)=1.40, p=.49$, Nagelkerkes $R^2=.03, n=55$). Demnach waren auch die einzelnen Regressionskoeffizienten Beteiligung des Vaters des Mannes ($\text{Wald}(1)=0.03, p=.87$) und Beteiligung des Vaters der Frau in der Kindererziehung ($\text{Wald}(1)=1.09, p=.29$) nicht signifikant.

Wunsch der Frau und Inanspruchnahme von Karenz durch den Mann. Es wurde eruiert, ob das Ausmaß, in dem sich die Mutter gewünscht hat, dass ihr Partner in Karenz geht, Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Väterkarenz hat. Das Modell der logistischen Regression war als Ganzes signifikant ($\chi^2(1)=22.62, p<.001, n=55$). Der

Regressionskoeffizient Wunsch der Frau ($\text{Wald}(1)=14.43$, $p<.001$) konnte die Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater signifikant vorhersagen. Der Wunsch der Mutter wies einen positiven Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz des Partners auf ($B=.67$, $OR=1.95$ [1.38 ; 2.75]). Das R^2 nach Nagelkerke beträgt .46 und entspricht einer guten Modellpassung.

Soziodemographische Daten und Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater.

Zusätzlich wurde untersucht, ob das Alter der Elternpaare einen Einfluss hat. Es zeigte sich, dass das Modell nicht signifikant ausfällt ($\chi^2(2)=1.09$, $p=.58$, Nagelkerkes $R^2=.03$, $n=55$). Demnach waren auch die einzelnen Regressionskoeffizienten Alter des Vaters ($\text{Wald}(1)=0.97$, $p=.33$) und Alter der Mutter ($\text{Wald}(1)=0.98$, $p=.32$) nicht signifikant.

Der Bildungsabschluss der Elternpaare erwies sich ebenfalls als nicht signifikante Einflussgröße ($\chi^2(6)=0.57$, $p=.75$, Nagelkerkes $R^2=.01$, $n=55$), weder der Bildungsabschluss des Mannes ($\text{Wald}(3)=1.52$, $p=.68$), noch der Bildungsabschluss der Frau ($\text{Wald}(3)=1.74$, $p=.42$).

Das Gesamtmodell Wohnort der Männer und Frauen wies ebenfalls keinen signifikanten Einfluss auf das Outcome aus ($\chi^2(2)=3.06$, $p=.22$, Nagelkerkes $R^2=.08$, $n=55$). Demnach war auch der Regressionskoeffizient Wohnort ($\text{Wald}(2)=1.05$, $p=.53$) nicht signifikant.

Finales Modell: Prädiktoren der Inanspruchnahme von Väterkarenz. Zur Überprüfung der Fragestellung wurden die signifikant gewordenen Prädiktoren der einzelnen logistischen Regressionsmodell in einem Gesamtmodell gemeinsam überprüft. Als unabhängige Variable dienen dabei die signifikant gewordenen Variablen: Gehalt des Vaters, Geschlechterrollenverständnis des Vaters, Anzahl der Männer aus dem Bekanntenkreis der Mutter, die in Karenz gegangen sind und der Wunsch der Mutter, dass ihr Partner in Karenz geht. Als abhängige Variable wird die Inanspruchnahme von Karenz aufgenommen.

Die Ergebnisse der logistischen Regression zeigten, dass das Modell als Ganzes signifikant ist ($\chi^2(9)=26.89$, $p<.001$, $n=55$). Bei der Analyse der einzelnen Regressionskoeffizienten stellte sich heraus, dass das Geschlechtsrollenverständnis des Vaters ($\text{Wald}(1)=3.61$, $p=.04$) die Karenz des Vaters signifikant vorhersagen kann. Auch der Wunsch der Mutter, dass der Vater in Karenz geht ($\text{Wald}(1)=8.14$, $p=.004$) konnte das Ergebnis signifikant vorhersagen. Die Regressionskoeffizienten Männer im Bekanntenkreis der Mutter, die in Karenz gegangen sind ($\text{Wald}(1)=0.40$, $p=.53$) und Gehalt des Vaters ($\text{Wald}(6)=1.28$, $p=.26$) waren im Gesamtmodell nicht mehr signifikant. Das R^2 nach Nagelkerke beträgt .53 und entspricht einer sehr guten Modellpassung.

Das Modell als Ganzes ist folglich in der Lage, die Karenz der Väter vorherzusagen. Dabei hatte das Rollenverständnis des Vaters, sowie der Wunsch der Mutter, dass ihr Partner

in Karenz geht, einen signifikanten Einfluss die Inanspruchnahme von Väterkarenz. Das Rollenverständnis des Vaters wies einen negativen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Karenz auf ($B=-0.14$, $OR=0.83$ [0.74; 0.99]). Der Wunsch der Mutter weist einen positiven Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz des Partners auf ($B=0.57$, $OR=1.76$ [1.19; 2.59]). Die Anzahl der Männer aus dem Bekanntenkreis der Mutter, die in Karenz gegangen sind und das Gehalt des Vaters haben durch die Berücksichtigung der anderen Prädiktoren hingegen ihre Signifikanz verloren und können das Ergebnis somit nicht vorhersagen. Die Hypothese 10a – *Je egalitärer das Geschlechtsrollenverständnis des Vaters ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Karenz seitens des Vaters* und Hypothese 17 – *Hat sich die Mutter gewünscht, dass ihr Partner in Karenz geht, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Väterkarenz* – konnten bestätigt werden.

4.3. Ergebnisse Prädiktoren der Dauer der Karenz der Väter

Um zu überprüfen, welche Faktoren Prädiktoren für die Dauer der Väterkarenz darstellen, wurden multiple Regressionsanalysen durchgeführt – bis auf zwei Ausnahmen, in denen einfache Regressionsanalysen berechnet wurden. Durch die große Anzahl der Prädiktoren wurden einzelne Regressionen jeweils mittels Einschlussmethode gerechnet. Die abhängige Variable stellte jeweils die Dauer der Karenz der Väter dar.

Die Voraussetzungen der multiplen Regressionsanalysen wurden für jedes Modell im Einzelnen geprüft. Zwar lag keine Multikollinearität vor, jedoch waren die Voraussetzungen Linearität des Zusammenhangs, Homoskedastizität und Normalverteilung der Residuen nicht erfüllt. Daher sind die Ergebnisse nur eingeschränkt interpretierbar.

Charakteristiken des Arbeitsplatzes und Dauer der Karenz des Mannes. Mittels multipler Regressionen wurde untersucht, ob Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Elternpaare die Dauer der Väterkarenz vorhersagen können. Es zeigte sich, dass der Arbeitssektor der Elternpaare ($F(2, 38)=0.08$, $p=.92$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.05$), das Geschlecht des/der Vorgesetzte/n ($F(2, 38)=0.25$, $p=.78$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.04$), das Alter des/der Vorgesetzte/n ($F(2, 39)=1.50$, $p=.24$, $R^2=.07$, $R^2_{adj}=.02$), das Geschlecht der KollegInnen ($F(2, 39)=1.66$, $p=.20$, $R^2=.08$, $R^2_{adj}=.03$) die Größe des Unternehmens ($F(2, 39)=0.13$, $p=.88$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.04$), eine leitende Position ($F(2, 39)=0.23$, $p=.79$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.04$), die beurteilte Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes ($F(2, 39)=1.20$, $p=.31$, $R^2=.06$, $R^2_{adj}=.01$) und die wahrgenommene Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n seitens der Mütter und

Väter ($F(2, 39)=0.15, p=.87, R^2=.01, R^2_{adj.}=-.04$) keinen Einfluss auf die Dauer der Karenz des Mannes haben. Die einzelnen Regressionskoeffizienten sind in Tabelle 4 dargestellt. Zur besseren Übersicht sind die Regressionskoeffizienten der einzelnen multiplen Regressionsanalysen in einer gemeinsamen Tabelle dargestellt.

Tabelle 4

Regressionskoeffizienten der multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang der Charakteristiken der Arbeitsplätze der Elternpaare mit der Dauer der Väterkarenz

	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sektor des Vaters	0.47	1.57	.05	0.30	.77
Sektor der Mutter	0.23	1.51	.03	0.15	.88
Geschlecht des/der Vorgesetzten des Vaters	-0.82	1.61	-.08	-0.51	.62
Geschlecht des/der Vorgesetzten der Mutter	0.71	1.48	.08	0.48	.63
Alter des /der Vorgesetzten des Vaters	0.83	0.83	.15	0.99	.33
Alter des/der Vorgesetzten der Mutter	1.34	0.93	.22	1.45	.16
Geschlecht der KollegInnen des Vaters	-1.38	0.85	-.26	-1.63	.11
Geschlecht der KollegInnen der Mutter	1.30	1.09	.19	1.19	.24
Größe des Unternehmens des Vaters	-0.11	0.54	-.04	-0.21	.84
Größe des Unternehmens der Mutter	-0.17	0.46	-.06	-0.37	.71
Leitende Position des Vaters	0.94	1.51	.10	0.63	.54
Leitende Position der Mutter	0.50	1.99	.04	0.25	.80
Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes des Vaters	-0.03	0.05	-.09	-0.52	.61
Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes der Mutter	0.09	0.06	.26	1.55	.13
Unterstützung durch Vorgesetzte/n des Vaters	-0.02	0.09	-.04	-0.24	.82
Unterstützung durch Vorgesetzte/n der Mutter	-0.03	0.08	-.07	-0.41	.68

Gehalt der Elternpaare und Dauer der Karenz des Mannes. Es wurde mittels multipler Regressionsanalyse eruiert, ob das Gehalt der Väter und Mütter die Dauer der Karenz des Mannes vorhersagen. Es zeigte sich, dass das Modell als Ganzes nicht signifikant ist ($F(2, 51)=0.43, p=.66, R^2=.02, R^2_{adj.}=-.02$). Demnach waren auch die Regressionskoeffizienten Gehalt des Vaters ($\beta=-.11, t(53)=-0.79, p=.44$) und Gehalt der Mutter ($\beta=-.05, t(53)=-0.32, p=.75$) nicht signifikant.

Zudem wurde mittels einfacher Regression geprüft, ob die Einkommensrelation der Elternpaare die Dauer der Karenz des Mannes vorhersagen kann. Das Modell erwies sich als

nicht signifikant ($F(1, 52)=0.11$, $p=.74$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.02$) und demnach war die Einkommensrelation kein signifikanter Prädiktor ($\beta=-.05$, $t(53)=-0.33$, $p=.74$).

Geschlechterrollenverständnis und Dauer der Karenz des Mannes. Die multiple Regressionsanalyse, durch welche geprüft wurde, ob das Geschlechterrollenverständnis der Elternpaare die Dauer der Karenz des Vaters vorhersagt, war nicht signifikant ($F(2, 52)=0.89$, $p=.42$, $R^2=.03$, $R^2_{adj}=-.01$). Somit waren die einzelnen Regressionskoeffizienten Geschlechterrollenverständnis des Vaters ($\beta=-.09$, $t(54)=-0.57$, $p=.57$) und Geschlechterrollenverständnis der Mutter ($\beta=-.11$, $t(54)=-0.62$, $p=.54$) nicht signifikant.

Beurteilung der Bedeutung von Vätern und Dauer der Karenz des Mannes. Es wurde untersucht, ob die Einschätzung der Bedeutung von Vätern Einfluss auf die Dauer der Karenz des Mannes hat. Das Modell der multiplen Regression war als Ganzes nicht signifikant ($F(2, 52)=1.32$, $p=.28$, $R^2=.05$, $R^2_{adj}=.01$). Demnach waren weder die Einschätzung der Bedeutung von Vätern seitens des Vaters ($\beta=.02$, $t(54)=0.13$, $p=.89$) noch seitens der Mutter ($\beta=.21$, $t(54)=1.39$, $p=.17$) signifikante Prädiktoren.

Karenz anderer Männer aus dem Bekanntenkreis und Dauer der Karenz des Vaters. Die multiple Regressionsanalyse, welche den Einfluss der von den Elternpaaren bekannten Männer, die in Karenz waren, auf die Dauer der Karenz des Vaters prüfte, war nicht signifikant ($F(2, 52)=0.01$, $p=.99$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.04$). Demnach konnten weder die Anzahl der Väter im Bekanntenkreis des Mannes ($\beta=-.01$, $t(54)=-0.05$, $p=.96$), noch die Anzahl der Väter im Bekanntenkreis der Frau ($\beta=.02$, $t(54)=0.13$, $p=.90$), die Karenz in Anspruch genommen haben, die Dauer der Karenz vorhersagen.

Engagement des eigenen Vaters und Dauer der Karenz des Mannes. Mittels multipler Regression wurde geprüft, ob die Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindererziehung und -betreuung der Männer und Frauen Einfluss auf die Dauer der Karenz des Mannes hat. Das Modell war nicht signifikant ($F(2, 52)=1.06$, $p=.35$, $R^2=.04$, $R^2_{adj}=.002$). Demnach konnten weder die Beteiligung des eigenen Vaters des Mannes ($\beta=-.07$, $t(54)=-0.51$, $p=.61$), noch die Beteiligung des eigenen Vaters der Frau ($\beta=-.16$, $t(54)=-1.12$, $p=.27$) in der Kindererziehung die Dauer der Väterkarenz vorhersagen.

Wunsch der Mutter und Dauer der Karenz des Mannes. Im nächsten Schritt wurde überprüft, ob der Wunsch der Mutter, dass ihr Partner in Karenz geht, die Dauer der Karenz vorhersagen kann. Da im vorliegenden Fall nur eine unabhängige Variable vorliegt, wurde hier eine einfache Regressionsanalyse durchgeführt. Es zeigte sich, dass das Modell als Ganzes

signifikant ist ($F(1, 53)=4.43$, $R^2=.08$, $p=.04$). Demnach stellte sich der Regressionskoeffizient Wunsch der Frau ($\beta=.28$, $t(54)=2.11$, $p=.04$) als signifikanter Prädiktor heraus. Dieser wies einen positiven Zusammenhang mit der Dauer der Karenz auf. Je höher das Ausmaß war, in dem die Mutter eine Väterbeteiligung an der Karenz befürwortet hat, desto länger ist der Vater folglich in Karenz gegangen. Das Modell konnte 8% der Varianz der Dauer der Karenz des Mannes erklären.

Soziodemographische Daten und Dauer der Karenz. Mittels multipler Regressionsanalyse wurde untersucht, ob das Alter der Elternpaare die Dauer der Karenz des Vaters vorhersagen kann. Das Modell war als Ganzes nicht signifikant ($F(2, 52)=0.35$, $p=.71$, $R^2=.01$, $R^2_{adj}=-.03$). Demnach waren die Regressionskoeffizienten Alter des Vaters ($\beta=-.19$, $t(54)=-0.84$, $p=.41$) und Alter der Mutter ($\beta=.16$, $t(54)=0.69$, $p=.50$) nicht signifikant.

Auch der Bildungsabschluss der Väter und Mütter hatte im multiplen Regressionsmodell keinen Einfluss auf die Dauer der Karenz des Mannes ($F(2, 52)=0.71$, $p=.50$, $R^2=.03$, $R^2_{adj}=-.01$). Demnach waren die Regressionskoeffizienten Bildung des Mannes ($\beta=-.14$, $t(54)=-0.89$, $p=.38$) und Bildung der Frau ($\beta=-.04$, $t(54)=-0.27$, $p=.80$) nicht signifikant.

Zur Überprüfung des Zusammenhangs des Wohnorts der Elternpaare und der Dauer der Karenz des Vaters wurde eine einfache lineare Regressionsanalyse durchgeführt. Das Modell war nicht signifikant ($F(1, 52)=0.09$, $p=.77$, $R^2=.002$, $R^2_{adj}=-.02$) und demnach war der Regressionskoeffizient Wohnort ($\beta=-.04$, $t(54)=-0.30$, $p=.77$) kein signifikanter Prädiktor.

Der Wunsch der Mutter, dass der Vater in Karenz geht, stellte sich als alleiniger Prädiktor für die Dauer der Karenz der Väter heraus.

5. Diskussion

Obwohl Väter immer mehr in die Kindererziehung involviert sind und ein großer Anteil der Väter gerne in Karenz gehen würde, ist der Männeranteil an der Elternkarenz in Österreich nach wie vor gering (Spiegl, 2017). Ziel dieser Studie war es, genaueren Aufschluss über die Determinanten der Inanspruchnahme von Karenz durch Väter zu erhalten. Da die Inanspruchnahme von Väterkarenz maßgeblich durch die Partnerin mitbestimmt wird (Brandt, 2017), wurde ein besonderes Augenmerk auf den Paarkontext gelegt, indem untersucht wurde, welche Konstellationen innerhalb der Partnerschaft die Beteiligung von Vätern an der Karenz fördern oder hemmen. In dieser Studie wurde, neben soziodemographischen Variablen, die Arbeitsplatzsituation, persönliche Überzeugungen, die Anzahl der Männer aus dem Bekanntenkreis, die in Karenz gegangen sind und das Engagement des eigenen Vaters der Elternpaare erfasst, um zu überprüfen, welche Bedingungen die Inanspruchnahme von Karenz durch Väter beeinflussen. Da die meisten Männer, die in Karenz gehen, diese deutlich kürzer in Anspruch nehmen als Frauen (Spiegl, 2017), wurde zusätzlich ermittelt, welche der oben genannten Faktoren Einfluss auf die Dauer der Karenz nehmen.

Es zeigte sich, dass das Geschlechterrollenverständnis des Vaters und der Wunsch der Mutter, dass der Partner in Karenz geht, die Inanspruchnahme von Väterkarenz vorhersagt. Entgegen der Erwartungen konnten Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Elternpaare – Sektor, Geschlecht des/der Vorgesetzten, Alter des/der Vorgesetzten, Geschlecht der KollegInnen, Größe des Unternehmens, leitende Position, Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes, Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n der Väter und der Mütter – in keine Verbindung zur Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater gebracht werden. Darüber hinaus konnte weder das Gehalt, die Anzahl der bekannten Männer, die in Karenz gegangen sind, das Engagement des eigenen Vaters, noch die Einschätzung der Bedeutung von Vätern seitens der Elternpaare die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater in Karenz geht, signifikant beeinflussen. Ebenso standen das Alter, der Bildungsabschluss und der Wohnort der Elternpaare in keinem signifikanten Zusammenhang mit einer Inanspruchnahme von Väterkarenz. Bezüglich der Dauer der Karenz der Väter konnte lediglich die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Mutter als signifikante Einflussgröße festgestellt werden. Sämtliche anderen Variablen standen in keinem signifikanten Zusammenhang.

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von persönlichen Überzeugungen und dem Geschlechterrollenverständnis in Verbindung mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz. Obwohl kein Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Bedeutung von Vätern und

Väterkarenz gefunden werden konnte, erwies sich das Geschlechterrollenverständnis des Vaters als signifikanter Prädiktor. Je egalitärer das Geschlechterrollenverständnis des Vaters war, desto größer war die Wahrscheinlichkeit, dass dieser in Karenz geht. Das Geschlechterrollenverständnis der Mutter zeigte keinen Einfluss. Viele Studien deuten darauf hin, dass Gleichberechtigungsansichten und Ideologien der Väter einen wichtigen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz haben. Die Ergebnisse bestätigen bisherige Ergebnisse, dass das Geschlechterrollenverständnis der Männer die Inanspruchnahme von Väterkarenz vorhersagt (Duvander, 2014; Lammi-Taskula, 2008; Seward et al., 2006). In einigen Studien stellte sich das Geschlechterrollenverständnis der Männer gar als größter Prädiktor heraus (Lammi-Taskula, 2008; Seward et al., 2006). Die Einschätzung der Bedeutung der Vaterrolle durch Männer und Frauen konnte demgegenüber bislang noch nicht mit Karenz in Verbindung gebracht werden. In einer Studie wurde lediglich gezeigt, dass die eingeschätzte Bedeutung von Vätern seitens der Mutter zu einer erhöhten väterlichen Beteiligung an der Erziehung geführt hat (McBride et al., 2005).

Zudem konnte mit dieser Studie gezeigt werden, dass die Wahl der Inanspruchnahme von Karenz durch den Vater erheblich von dem Anliegen der Mutter abhängig ist. Je mehr sich die Mutter gewünscht hat, dass die Karenz aufgeteilt wird, desto höher war die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Karenz seitens des Vaters. Die Ergebnisse stehen in Einklang mit Befunden bisheriger Studien, die zeigen, dass die Präferenzen der Mutter und die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Frau einen wesentlichen Einfluss darauf haben, ob Männer in Karenz gehen (Haas et al., 2002). Verschiedene Interviewstudien offenbarten, dass die Entscheidung der Väter, ob bzw. wie die Karenz aufgeteilt wird, meist der Partnerin überlassen wird und Väter oft in Karenz gehen, weil es die Partnerin wünscht (Kaufman & Almqvist, 2017; Mairhuber et al., 2011). Die Ergebnisse zeigen, dass Mütter eine wesentliche Rolle dabei spielen, ob die Väter in Karenz gehen. Karenz seitens der Mütter wird oft nicht hinterfragt, da sie gesellschaftlich mehr in der Pflicht stehen, in Karenz zu gehen (Brandt, 2017). Somit ist für eine erhöhte väterliche Beteiligung an der Karenz nicht nur die Bereitschaft der Väter notwendig, Karenz in Anspruch zu nehmen, sondern auch die Bereitschaft der Mütter, Karenz zu teilen.

Bisherige Studienergebnisse, die zeigen, dass Charakteristiken des Arbeitsplatzes des Vaters Determinanten der Inanspruchnahme von Väterkarenz sind, konnten nicht repliziert werden. Eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor, weibliche Vorgesetzte, jüngere Vorgesetzte, mehrheitlich weibliche KollegInnen, ein großes Unternehmen und eine leitende Position, welche Bedingungen darstellen, die in einigen Studien Väterkarenz vorhersagen

(Lappegard, 2012; Sprung et al., 2015; Whitehouse et al., 2007), standen in dieser Studie in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz. Zudem konnte kein Einfluss durch eine familienfreundliche Arbeitsumgebung oder die Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n nachgewiesen werden. Somit konnten bisherige Befunde, dass günstige Arbeitsbedingungen und somit weniger Barrieren am Arbeitsplatz einen Einfluss darauf haben, dass Väter in Karenz gehen, nicht bestätigt werden.

Obwohl viele Studien darauf hindeuten, dass Charakteristiken des Arbeitsplatzes eine wichtige Rolle spielen, zeigten jedoch einige Studien, dass die Inanspruchnahme von Karenz durch Männer mehr von den Präferenzen der Elternteile, wie die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Mütter, und den persönlichen Überzeugungen, wie das Geschlechterrollenverständnis, abhängen, was in Übereinstimmung mit den vorliegenden Ergebnissen ist. So legten Haas et al. (2002) dar, dass die Unternehmenskultur des Arbeitsplatzes der Männer, die sich zum Beispiel durch Unterstützung von Väterkarenz oder ein soziales Ethos auszeichnet, zwar die Inanspruchnahme von Karenz vorhersagen können, jedoch deren erklärte Varianz niedrig war. Als starker Prädiktor erwies sich dagegen die Befürwortung der Teilung der Karenz beider Elternteile. In einer Studie von Lammi-Taskula (2008) stand das Geschlechterrollenverständnis der Männer, nicht jedoch Faktoren des Arbeitsplatzes in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz. Des Weiteren konnte Duvander (2014) zeigen, dass Männer, die Geschlechtergleichstellung als wichtig einstufen, eher in Karenz gehen, während die eingeschätzte Bedeutung der Arbeit durch Männer, wie zum Beispiel beruflicher Erfolg, in keinem Zusammenhang steht.

Dass Bedingungen des Arbeitsplatzes keinen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz haben, könnte den Ergebnissen von Duvander (2014) folgend darin begründet sein, dass Väter die Zeit mit ihrer Familie höher schätzen als mögliche arbeitsrelevante Verluste, wie entgangene Karrierevorteile. So könnte es sein, dass Väter die Entscheidung, in Karenz zu gehen, nicht mehr von ihrem Arbeitsplatz abhängig machen. Die europäische Wertestudie zeigt, dass die Bedeutung von Arbeit für ÖsterreicherInnen in den vergangenen drei Jahrzehnten kontinuierlich abgenommen hat, während die Bedeutung der Familie, die seit jeher an erster Stelle ist, weiterhin zugenommen hat (Verwiebe & Seewan, 2019). Eine weitere Erklärung für die Ergebnisse wäre, dass Väterkarenz in Österreich an Arbeitsplätzen bereits so akzeptiert und angenommen ist, dass es für Männer nicht so wahrgenommen wird, als würde Väterkarenz in Konflikt mit der Arbeit stehen bzw. ihnen dieser Eindruck nicht von den ArbeitgeberInnen vermittelt wird. Somit könnte Väterkarenz nicht mehr als Privileg am Arbeitsplatz gelten, was durch politische Maßnahmen in Österreich, wie die Einführung des Papamonats, den

öffentlichen Diskurs über Väterkarenz und die erhöhte Beteiligung von Vätern in der Kinderbetreuung erreicht sein könnte. Eine Interviewstudie aus Österreich (Bergmann & Sorgerer, 2018) bestätigt diese Annahme. In dieser wurden betriebliche Rahmenbedingungen für Väterkarenz in österreichischen Unternehmen aus männerdominierten Branchen untersucht, indem Interviews mit männlichen Beschäftigten und Personen aus der Leitungsebene durchgeführt wurden. Dabei konnte gezeigt werden, dass sich in Unternehmen ein neuer Trend zu erhöhter Inanspruchnahme von Väterkarenz abzeichnet und die Führungsebene auf den verstärkten Wunsch von Vätern zu einer erhöhten Kinderbetreuung reagieren. Der Anteil der Väter, die Karenz in Anspruch nehmen, hat sich in den befragten Unternehmen in den letzten Jahren stark erhöht. Die Interviews deuten auf einen Rollenwandel und auf eine neue Selbstverständlichkeit der Männer hin, eine aktive Rolle in der Kindererziehung einzunehmen. So spiegeln sich die veränderten Einstellungen auch in der Führungsebene wider, indem Väterkarenz aktiv unterstützt wird.

In dieser Arbeit konnten Ergebnisse anderer Studien, die zeigten, dass ungünstige Bedingungen des Arbeitsplatzes der Mutter, wie ein kleines Unternehmen, privater Sektor, etc., in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz des Mannes stehen (Brandt, 2017), nicht repliziert werden. Andere Studien deuten jedoch darauf hin, dass Bedingungen des Arbeitsplatzes der Frau in Bezug auf Väterkarenz weitaus weniger ins Gewicht fallen, als der Arbeitsplatz des Mannes (Bygren & Duvander, 2006). Oftmals standen Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Mutter in keinem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz gefunden werden (Whitehouse et al., 2007). Da in Österreich die meisten Mütter in Karenz gehen (Spiegl, 2017), ist es nicht verwunderlich, dass Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Frau keinen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz des Vaters ausüben. In Österreich stoßen Frauen auf wenige Barrieren am Arbeitsplatz, da meist davon ausgegangen wird, dass sie in Karenz gehen (Schmidt & Tazi-Preve, 2011), wodurch es leichter für sie ist, Karenz in Anspruch zu nehmen und somit Väter weniger dazu veranlasst werden.

Das Gehalt der Elternpaare stand in dieser Studie in keinem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz, was durchaus in Einklang mit anderen Befunden steht (Brandt, 2017). Obwohl oft der anstehende Verlust des Einkommens des Mannes auf direkte Anfragen als Grund für den Verzicht auf Väterkarenz genannt wird, da es oft höher als das der Partnerin ist, konnten empirisch kaum Belege für einen Einfluss der Einkommensrelation zugunsten des Mannes gefunden werden (Brandt, 2017). So zeigte Brandt (2017), dass der meistgenannte Grund der Väter, der gegen Karenz spricht, die finanzielle Notwendigkeit ist. Jedoch wird dies auch von 80% der Männer genannt, die vor der Geburt ihres Kindes ein

niedrigeres Gehalt hatten als ihre Partnerin. Es kann somit angenommen werden, dass das Einkommen der Männer oft als Vorwand genannt wird, warum Väter nicht in Karenz gehen (Lammi-Taskula, 2008). Zudem wurden in Österreich finanzielle Anreize geschaffen damit mehr Männer in Karenz gehen, wie zum Beispiel das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (Rille-Pfeiffer & Kapella, 2017), wodurch Eltern 80% ihres Gehalts während der Karenz ausbezahlt bekommen. Somit könnte es sein, dass diese Maßnahmen Wirkung zeigen, wodurch das Gehalt kein entscheidender Faktor in der Entscheidung zur Inanspruchnahme von Väterkarenz ist.

Konträr zu bisherigen Ergebnissen (Bygren & Duvander, 2006; Seward et al., 2006), hat die Anzahl der bekannten Männer, die in Karenz gegangen sind, in der vorliegenden Studie keinen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz. Obwohl zu Beginn die Anzahl der Männer im Bekanntenkreis der Frau ein signifikanter Prädiktor war, verlor dieser die Signifikanz, sobald andere Variablen, wie das Geschlechterrollenverständnis der Männer, miteinbezogen wurden. Da jedoch Väter immer mehr in die Kindererziehung und -fürsorge beteiligt sind, was auch im Alltag sichtbar ist (Palz et al., 2006), kann angenommen werden, dass Väter in Bezug auf Karenz nicht (mehr) einzelne Väter zum Vorbild nehmen, da die vermehrte Väterbeteiligung in der Öffentlichkeit ohnehin sichtbar ist.

Ebenso übte das Ausmaß der Beteiligung des eigenen Vaters in der Erziehung keinen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Karenz aus, was in Widerspruch zu anderen Befunden steht (Pragg & Knoester, 2017). Jedoch sind die Studien bezüglich väterlichen Engagements in der Kindheit und der Beteiligung der Väter in der Erziehung der eigenen Kinder widersprüchlich (Schmidt & Tazi-Preve, 2011).

Entgegen früherer Studien (Mansdotter et al., 2010; Reich, 2010) steht in dieser Studie weder der Wohnort, noch das Alter oder der Bildungsabschluss der Elternpaare in einem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Karenz durch Väter. Dass keine Effekte zum Wohnort gefunden wurden, könnte an der geringen Anzahl der teilgenommenen Elternpaare, die am Land leben, begründet sein. Die Ergebnisse bezüglich des Alters deuten darauf hin, dass Väterkarenz in allen Altersschichten eine ähnliche Akzeptanz aufweist. Da das Bildungsniveau der teilgenommenen Elternpaare sehr hoch war, könnte es sein, dass hierdurch kein Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz gefunden werden konnte.

Bezüglich der Dauer der Väterkarenz, die in der vorliegenden Studie bei durchschnittlich knapp über zwei Monaten lag, konnte lediglich der Wunsch der Mutter, dass der Vater in Karenz geht, als signifikante Einflussgröße identifiziert werden. Dies ist in Einklang mit anderen Studien, in denen gezeigt wurde, dass Männer die Entscheidung, wie die

Karenz aufgeteilt wird, meist den Partnerinnen überlassen (Mairhuber et al., 2011). Allerdings leistete der Prädiktor Wunsch der Frau zur Aufteilung der Karenz keinen hohen Erklärungsbeitrag, da er nur einen geringen Anteil der Varianz erklären konnte.

Die Studie zeigt auf, dass sich Väterkarenz langsam etabliert, was durch die hohe Anzahl der teilgenommenen Männer, die in Karenz gegangen sind (62%), angenommen werden kann. Obgleich der Anteil der Väter, die Karenz in Anspruch genommen hat, in dieser Studie höher ist als in der Gesamtbevölkerung, ist ein Trend zu vermehrter Väterkarenz sichtbar. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass in Bezug auf die Entscheidung der Väter, in Karenz zu gehen, weniger der Arbeitsplatz eine Rolle spielt, als vielmehr persönliche Überzeugungen, wie das Geschlechterrollenverständnis. Zudem konnte gezeigt werden, dass Mütter einen großen Einfluss darauf haben, ob Väter in Karenz gehen, indem die Aufteilung der Karenz seitens der Frauen gewünscht wird.

5.1. Limitationen und Ausblick

Es sei auf einige Limitationen hingewiesen, denen diese Studie unterliegt. Zum einen weisen die Personen der Stichprobe hohe Bildungsabschlüsse auf, weswegen die Stichprobe nicht vollständig repräsentativ ist und die Generalisierbarkeit der Ergebnisse nur eingeschränkt möglich ist. Zudem liegt keine Zufallsstichprobe vor, da die Rekrutierung weitestgehend im Bekanntenkreis stattgefunden hat. Des Weiteren hatten die Fragen für einige Personen einen retrospektiven Charakter, da Personen rekrutiert wurden, die innerhalb der letzten fünf Jahre ein Kind bekommen haben. Durch die retrospektive Bewertung der Situation könnten somit Fehleinschätzungen aufgetreten sein.

Trotz der vorliegenden Limitationen weist die Studie interessante Ergebnisse auf. So sprechen die Ergebnisse dafür, dass für die Entscheidung von Vätern, Karenz in Anspruch zu nehmen, weniger rationale Begründungen, wie zum Beispiel günstige Arbeitsbedingungen oder ein höheres Gehalt, ausschlaggebend sind, als vielmehr persönliche Überzeugungen, wie das Geschlechterrollenverständnis. Zudem konnte gezeigt werden, dass die Mutter eine wesentliche Rolle in der Entscheidung der Väter, Karenz in Anspruch zu nehmen, einnimmt. Wurde die Aufteilung der Karenz seitens der Mutter erwünscht, so gingen Väter eher in Karenz. Für eine erhöhte Väterbeteiligung an der Karenz ist somit nicht nur die Bereitschaft des Mannes notwendig, Karenz in Anspruch zu nehmen, sondern auch die Bereitschaft der Mutter, Karenz zu teilen. Zudem sei auf die Stärke der vorliegenden Studie hingewiesen, da eine Befragung von Elternpaaren stattfand. Studien, in welchen nur Väter einbezogen werden, liefern nur einen einseitigen Blickwinkel, der den Einfluss der Partnerin außer Acht lassen.

Da in dieser Studie nicht ausreichend ermittelt werden konnte, durch welche Faktoren die Dauer der Karenz von Vätern bestimmt wird, und es kaum Studien dazu gibt, besteht definitiv Bedarf nach weiterer Forschung, durch welche dies untersucht wird. Da in dieser Studie die Elternpaare einen sehr hohen Bildungsabschluss hatten, wäre es zudem von Interesse, die Situation von Personen ohne tertiäre Ausbildung genauer zu erfassen und die Determinanten der Inanspruchnahme von Väterkarenz an dieser Stichprobe zu prüfen. Da der Anteil der Väter, die in Karenz gehen, nach wie vor im Vergleich zum Anteil der Mütter gering ist, ist weitere Forschung vonnöten um die Einflussfaktoren auf die Inanspruchnahme von Väterkarenz genauer zu untersuchen. So könnte der Aushandlungsprozess der Elternpaare weiter erforscht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich Väterkarenz immer mehr etabliert und ein Trend zu vermehrter Väterkarenz sichtbar ist. Schreitet die Geschlechtergleichstellung weiter voran und nimmt die Väterbeteiligung an der Kindererziehung weiterhin zu, wird die Karenz künftig zwischen Müttern und Vätern egalitärer geteilt werden. Wie sich aus den Studienergebnissen ableiten lässt, ist hierfür nicht nur bei den Vätern anzusetzen, sondern auch bei den Müttern, da diese maßgeblich Einfluss darauf haben, ob und wie lange Männer in Karenz gehen.

6. Literaturverzeichnis

- Agache, A., Leyendecker, B., Schäfermeier, E. & Schölmerich, A. (2014). Paternal involvement elevates trajectories of life satisfaction during transition to parenthood. *European Journal of Developmental Psychology*, 11, 259-277. doi:10.1080/17405629.2013.851025
- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C. P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work–family conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18, 141-157. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x
- AMS. (n.d.) Branchen. Abgerufen am 08.05.2019, von <https://www.berufslexikon.at/bereiche-branchen/>
- Arbeiterkammer. (n.d.-a). Elternteilzeit. Abgerufen am 12.11.2019, von <https://www.arbeiterkammer.at/elternteilzeit>
- Arbeiterkammer. (n.d.-b). Karenz-Regelung. Abgerufen am 10.11.2019, von <https://arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/Karenz-Regelung.html>
- Arbeiterkammer. (n.d.-c). Kinderbetreuungsgeld. Abgerufen am 10.11.2019, von https://arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/kinderbetreuungsgeld/Kinderbetreuungsgeld_ab_01.03.2017.html
- Arbeiterkammer. (n.d.-d). Papamonat. Abgerufen am 12.11.2019, von <https://www.arbeiterkammer.at/papamonat>
- Bergmann, N. & Sorger, C. (2018). *Väterbeteiligung auf Betriebs- und Branchenebene* (Bericht aus dem EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Brandt, G. (2017). Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69, 593–622. doi:10.1007/s11577-017-0486-6
- Bünning, M. (2015). What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31, 738–748. doi:10.1093/esr/jcv072

- Bygren, M. & Duvander, A.-Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 69, 363-372. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x
- Cano, A., Perales, F. & Baxter, J. (2019). A matter of time: Father involvement and child cognitive outcomes. *Journal of Marriage and Family*, 81, 164–184. doi:10.1111/jomf.12532
- Chacko, A., Fabiano, G. A., Doctoroff, G. L. & Fortson, B. (2018). Engaging fathers in effective parenting for preschool children using shared book reading: A randomized controlled trial. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 47, 79-93. doi:10.1080/15374416.2016.1266648
- Duvander, A.-Z. (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, 909-926. doi:10.1177/0192513X14522242
- Fernandez, J. P. (1986). *Child care and corporate productivity*. Lexington: Lexington Books.
- Fleischmann, A. & Sieverding, M. (2015). Reactions toward men who have taken parental leave: Does the length of parental leave matter? *Sex roles*, 72, 462-276. doi:10.1007/s11199-015-0469-x
- Flouri, E. (2005). *Fathering and child outcomes*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Flouri, E. & Buchanan, A. (2002). Life satisfaction in teenage boys: The moderating role of father involvement and bullying. *Aggressive Behavior*, 28, 126-133. doi:10.1002/ab.90014
- Flouri, E. & Buchanan, A. (2003). The role of father involvement in children's later mental health. *Journal of Adolescence*, 26, 63–78. doi:10.1016/S0140-1971(02)00116-1
- Flouri, E. & Buchanan, A. (2004). Early father's and mother's involvement and child's later educational outcomes. *British Journal of Educational Psychology*, 74, 141-153. doi:10.1348/000709904773839806
- Forba. (2010). *Qualitative Erhebung zu Elternkarenz und Wiedereinstieg*. [Broschüre]. Wien: Magistrat der Stadt Wien.
- Fugger, H. (2018). *Herausforderungen, Ziele und Zentrale Projektergebnisse* (Bericht aus dem EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur

- gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Geisler, E. & Kreyenfeld, M. (2011). Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy*, 21, 88-99. doi:10.1177/09589287110385732
- 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, 319-342, doi: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, 85-104. doi:10.1080/13668800701785346
- Hofinger, C. & Enzenhofer, E. (2006). Mehr Beruf, weniger Familie? – Zur Lage der berufstätigen Väter in Österreich. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 68-79). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R. & Waldfogel, J. (2014). Fathers' leave and fathers' involvement: evidence from four OECD countries. *European Journal of Social Security*, 16, 308-346. doi:10.1177/138826271401600403
- Jahn, E. W., Thompson, C. A. & Kopelman, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, 6 (2), 123-140. doi:10.1080/13668800302545
- Kaufman, G. & Almqvist, A. L. (2017). The role of partners and workplaces in british and swedish men's parental leave decisions. *Men and Masculinities*, 20, 533-551. doi:10.1177/1097184X17727570
- Lamb, M. E. (2010). How do fathers influence childrens' development? Let me count the ways. In M. E. Lamb (Hrsg.), *The role of the father in child development* (S.1-26). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering*, 6, 133-142. doi:10.3149/fth.0602.133

- Lappegard, T. (2012). Couples' parental leave practices: The role of the workplace situation. *Journal of Family and Economic Issues*, 33, 298-305. doi:10.1007/s10834-012-9291-6
- Mairhuber, I. & Sardavar, K. (2018). *Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung auf Paarebene* (Bericht aus dem EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten). Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Mansdotter, A., Fredlunda, P., Hallqvist, J. & Magnussona, 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, 324-341. doi:10.1057/jphp.2010.24
- McBride, B. A., Brown, G. L., Bost, K. K., Shin, N., Vaughn, B. & Korth, B. (2005). Paternal identity, maternal gatekeeping, and father Involvement. *Family Relations*, 54, 360-372. doi:10.1111/j.1741-3729.2005.00323.x
- McKay, L. & Doucet, A. (2010). "Without taking away her leave": A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave. *Fathering*, 8, 300-320. doi:10.3149/fth.0803.300
- McWayne, C., Downer J. T., Campos, R. & Harris, R. D. (2013). Father involvement during early childhood and its association with children's early learning: A meta-analysis. *Early Education & Development*, 24, 898-922. doi:10.1080/10409289.2013.746932
- Naz, G. (2010). Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30, 313-325. doi:10.1108/01443331011054262
- Nepomnyaschy, L. & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children. Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, 10, 427-453. doi:10.1080/13668800701575077
- Nickel, H., Grant, H. B. & Vetter, J. (1990). *Fragebogen zur Elternschaft*. Düsseldorf: Universität, Institut für Entwicklungs- und Sozialpsychologie.
- Nomaguchi, K. M., Brown, S. L. & Leyman, T. M. (2012). Father involvement and mothers' parenting stress: The role of relationship status. *Fragile Families Working Paper*, 1-37.
- Palkovitz, R. (1984). Parental attitudes and fathers' interactions with their five-month-old infants. *Developmental Psychology*, 20, 1054-1060. doi:10.1037/0012-1649.20.6.1054

- Palz, D., Werneck, H. & Beham, M. (2006). Einführung: Männer zwischen Familie und Beruf. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 13-28). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Pragg, B. & Knoester, C. (2017). Parental leave use among disadvantaged fathers. *Journal of Family Issues*, 38, 1157-1185. doi:10.1177/0192513X15623585
- Reich, N. (2010). Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany. *HWWI Research Papers*. Nr. 1-31. Hamburg: Hamburg Institute of International Economics.
- Rille-Pfeiffer, C. & Kapella, O. (2017). *Familienpolitik in Österreich: Wirkungsanalyse familienpolitischer Maßnahmen des Bundes*. Opladen: Budrich.
- Röhr-Sendlmeier, U. M. & Bergold, S. (2012). Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter–Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. *Zeitschrift für Familienforschung*, 24, 3-26.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, F. & Rogero-Garcia, J. (2013). Decision-making factors within paternity and parental leaves: Why spanish fathers take time off from work. *Gender, Work and Organization*, 20, 678-691. doi:10.1111/gwao.12004
- Schmidt, E.-M. & Tazi-Preve, M. I. (2011). Väter und Väterforschung – Ein Literaturüberblick. In O. Kapella & C. Rille-Pfeiffer (Hrsg.), *Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. ÖIF Schriftenreihe Band 23* (S. 11-46). Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress.
- Seward, R. R., Yeatts, D. E., Amin, I. & Dewitt, A. (2006). Employment leave and fathers' involvement with children. According to mothers and fathers. *Men and Masculinities*, 8, 405-427. doi:10.1177/1097184X05277689
- Spiegl, J. (2017). *Vereinbarkeit von Beruf und familiären Sorgepflichten. Grenzen, Möglichkeiten und Perspektiven für Person-Familie-Organisation*. Wiesbaden: Springer.
- Sprung, J. M., Toumbeva, T. H. & Matthews, R. A. (2015). Family-friendly organizational policies, practices, and benefits through the gender lens. In M. J. Mills (Hrsg.), *Gender and the work-family experience* (S. 227-249). New York: Springer.

- Stertz, A. M., Grether, T. & Wiese, B. S. (2017). Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth: A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 104–118. doi:10.1016/j.jvb.2017.05.005
- Sundström, M. & Duvander, A.-Z. E. (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden. *European Sociological Review*, 18, 433–447. doi:10.1093/esr/18.4.433
- Tanaka, S. & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies, *Community, Work and Family*, 10, 409–426. doi:10.1080/13668800701575069
- Verwiebe, R. & Seewann, L. (2019). Der Wandel des Arbeitsmarktes und Einstellungen zur Arbeit in Österreich. In J. Aichholzer, C. Friesl, S. Hajdinjak & S. Kritzingner (Hrsg.), *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018* (S. 36–56). Wien: Czernin.
- Wells, M. B. & Sarkadi, A. (2012). Do father-friendly policies promote father-friendly child-rearing practices? A review of swedish parental leave and child health centers. *Journal of Child and Family Studies*, 21, 25–31. doi:10.1007/s10826-011-9487-7
- Whitehouse, G., Diamond, C. & Baird, M. (2007). Fathers' use of leave in Australia. *Community, Work & Family*, 10, 387–407. doi:10.1080/13668800701575002

7. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. <i>Relative Häufigkeiten der Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Elternpaare</i>	33
Tabelle 2. <i>Mittelwerte und Standardabweichungen der eingesetzten Messinstrumente</i>	34
Tabelle 3. <i>Regressionskoeffizienten der logistischen Regressionsanalysen zum Zusammenhang der Charakteristiken der Arbeitsplätze der Elternpaare und Väterkarenz</i>	36
Tabelle 4. <i>Regressionskoeffizienten der multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang der Charakteristiken der Arbeitsplätze der Elternpaare mit der Dauer der Väterkarenz</i>	41
Tabelle 5. <i>Item-Skala-Statistiken des Fragebogens Role oft the Father Questionnaire</i>	60

8. Anhang

Anhang A

Zusammenfassung

Obwohl die Beteiligung von Männern an der Kindererziehung immer mehr zunimmt, gehen in Österreich nur wenige Väter in Karenz. Das Ziel dieser Arbeit ist, Aufschluss darüber zu geben, welche Bedingungen bei Elternpaaren in Österreich die Inanspruchnahme von Väterkarenz beeinflussen. Für diesen Zweck füllten 55 Elternpaare Online-Fragebögen aus. Charakteristiken des Arbeitsplatzes der Elternpaare, wie Sektor, Geschlecht der KollegInnen, Geschlecht und Alter des/der Vorgesetzten, Größe des Unternehmens, eine leitende Position, die beurteilte Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes und die wahrgenommene Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n, hatten keinen signifikanten Einfluss darauf, dass Väter in Karenz gehen. Zudem standen das Gehalt, die Beurteilung der Bedeutung von Vätern als Erziehungsfigur, die Beteiligung des eigenen Vaters in der Kindheit, die Anzahl der Väter aus dem Bekanntenkreis, die in Karenz gegangen sind, das Alter und der Bildungsabschluss der Elternpaare in keinem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Väterkarenz. Demgegenüber konnten das Geschlechterrollenverständnis der Väter und die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Mütter die Inanspruchnahme von Karenz durch die Väter signifikant vorhersagen. Bezüglich der Dauer der Karenz der Väter konnte lediglich der Wunsch der Aufteilung der Karenz durch die Mütter als signifikante Einflussgröße bestimmt werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass weniger der Arbeitsplatz, als vielmehr persönliche Überzeugungen und die Befürwortung der Teilung der Karenz seitens der Mütter ausschlaggebend dafür sind, ob und wie lange Väter in Karenz gehen.

Schlagwörter: Karenz, Väterkarenz, Väter, väterliches Engagement, väterliche Beteiligung, Kinderfürsorge

Abstract

Despite increased involvement of fathers in child care, parental leave in Austria is mostly taken by mothers. The purpose of this thesis is to investigate determinants of the fathers' use of parental leave in Austria. Questionnaire data of 55 couples were collected to investigate leave patterns and factors affecting these patterns for fathers. Results indicated that workplace characteristics of the parents such as sector, gender division of the workplace, gender and age of the supervisor, workplace size, position, the company's family friendliness and the supervisors' support of both fathers and mothers, had no significant impact on the fathers' use of parental leave. Furthermore, no significant effect was found concerning the income of the parents, beliefs about the role of the father, involvement of their own father in their childcare, the number of parental leave role models, their age or educational attainment. However, fathers' gender-role attitudes and partners' willingness to share leave had a positive impact on the fathers' use of parental leave. Partners' desire to share leave was the only significant predictor for fathers' parental leave length. The results suggest that fathers' personal beliefs like gender-role attitudes and partners' willingness to share leave rather than workplace characteristics have a major impact on the fathers' leave taking decision.

Key words: parental leave, paternity leave, fathers, father involvement, parenting, childcare

Anhang B

Tabelle 5

Item-Skala-Statistiken des Fragebogens Role of the Father Questionnaire

	Skalenmittel- wert, wenn Item weggelassen	Skalen- varianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
01 ROFQ: Es ist wichtig für Kinder, dass ihr Vater mit ihnen spielt und Zeit mit ihnen verbringt.	26.86	4.67	.43	.51
02 ROFQ: Väter spielen eine zentrale Rolle in der Entwicklung der Persönlichkeit von Kindern.	26.89	4.54	.36	.50
03 ROFQ: Väter haben an Kindern mehr Freude, wenn diese älter sind und nicht mehr viel Fürsorge benötigen.	28.28	3.44	.10	.68
04 ROFQ: Das wichtigste, das ein Mann investieren kann, ist Zeit und Energie in die Familie.	27.39	3.69	.38	.45
05 ROFQ: Väter sollten ebenso stark in die Fürsorge von Babys involviert sein wie Mütter.	27.54	3.11	.48	.39
06 ROFQ: Auch wenn Kinder noch sehr jung sind, ist es wichtig, dass ihr Vater ein gutes Vorbild für sie ist.	26.88	4.77	.25	.53
07 ROFQ: Es ist ebenso wichtig, dass ein Vater den psychischen Bedürfnissen des Babys nachkommt, wie die Mutter.	27.04	4.02	.49	.44

Anhang C

Fragebogen



Seite 01

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie an der Karenz-Studie mitmachen!

Die Studie wird im Rahmen meiner Masterarbeit an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien durchgeführt und hat das Ziel, Rahmenbedingungen der Mütter und Väter, die in Karenz gegangen sind und der Mütter und Väter, die nicht in Karenz gegangen sind, zu erfassen.

Der Fragebogen richtet sich an Eltern, die innerhalb der letzten fünf Jahre ein Kind bekommen haben und in Österreich wohnen.

Bitte beantworten Sie die Fragen vollständig und möglichst ehrlich. Es gibt weder richtige, noch falsche Antworten. Die Daten des Fragebogens werden anonymisiert, vertraulich behandelt und werden nur für diese Studie verwendet. Es sind keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Identität möglich.

Die Bearbeitung wird etwa 15-20 Minuten in Anspruch nehmen.

Da ich in meiner Studie die Gesamtsituation der Eltern erfasse, ist es notwendig, dass sowohl Sie, als auch Ihr Partner/Ihre Partnerin (Vater bzw. Mutter Ihres Kindes) den Fragebogen ausfüllen. Am Ende des Fragebogens gibt es ein eigenes Feld, mit dem der Fragebogen weitergeleitet wird.

Bei Fragen oder Interesse an den Studienergebnissen können Sie mich gerne unter folgender E-MailAdresse erreichen: a01201482@univie.ac.at

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Laura Boaglio

1. Haben Sie innerhalb der letzten fünf Jahre ein oder mehrere Kind/er bekommen?

- ☐ ja
☐ nein

1 aktive(r) Filter

Filter VO01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text VO03 anzeigen und das Interview beenden

2. Wohnen Sie in Österreich?

- ☐ ja
☐ nein

1 aktive(r) Filter

Filter VO02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text VO03 anzeigen und das Interview beenden

3. Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihre Jobsituation zu?

Bitte denken Sie bei der Beantwortung der Frage an die Situation die vorlag, bevor Ihr Kind zur Welt gekommen ist.

- ☐ Ich war selbstständig tätig
☐ Ich hatte kein Dienstverhältnis (z.B. arbeitslos) inne.
☐ Ich hatte/habe ein Dienstverhältnis (angestellt, etc.) inne.

1 aktive(r) Filter

Filter AB01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1, 2
Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite %page% springen

Bitte denken Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen an Ihren Arbeitsplatz.

Im Folgenden finden Sie Aussagen, die Sie dahingehend bewerten sollen, wie sehr diese auf das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, zutreffen.

Je weiter links Sie Ihr Kreuz setzen, desto weniger stimmen Sie der Aussage in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz zu, je weiter rechts Sie Ihr Kreuz setzen, desto mehr stimmen Sie der Aussage in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz zu.

Hat sich Ihr Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren geändert, so denken Sie bitte an das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt waren als Ihr jüngstes Kind zwischen 0-2 Jahre alt war.

Mein Unternehmen bietet viele Maßnahmen an, um MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unterstützen.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

Kann ich nicht beurteilen

☐

Mein Unternehmen bemüht sich aktiv, die MitarbeiterInnen zu unterstützen, wenn Beruf und Privatleben in Konflikt stehen.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Mein Unternehmen investiert Geld und Mühen in die Unterstützung von MitarbeiterInnen mit Familie.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Es ist einfach, sich über familienunterstützende Maßnahmen des Unternehmens zu informieren.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Mein Unternehmen stellt den MitarbeiterInnen nützliche Informationen zur Verfügung, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilfreich sind.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Mein Unternehmen zeigt Verständnis, wenn MitarbeiterInnen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Im Allgemeinen unterstützt mein Unternehmen MitarbeiterInnen mit Familien wesentlich.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Mein Unternehmen respektiert den Wunsch der MitarbeiterInnen nach Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Mein Unternehmen ist familienfreundlicher als die meisten anderen Unternehmen der Branche.

Stimme gar nicht zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Stimme voll und ganz zu

☐

Meine KollegInnen zögern nicht, familiäre Probleme, die die Arbeit beeinflussen, mit meinem Chef/meiner Chefin zu Besprechen.

Stimme gar nicht zu

Stimme voll und ganz zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Kann ich nicht beurteilen

☐

Mein Chef/meine Chefin ist sehr verständnisvoll, wenn jemand aufgrund einer Familienangelegenheit früher von der Arbeit wegmuss oder später zur Arbeit kommt.

Stimme gar nicht zu

Stimme voll und ganz zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐☐

Wenn jemand am Arbeitsplatz familiäre Verpflichtungen (Schultermine, Arztbesuche) hat, denen man nachgehen möchte, so ist mein Chef/meine Chefin bemüht, eine Lösung dafür zu finden.

Stimme gar nicht zu

Stimme voll und ganz zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐☐

Wenn einer der MitarbeiterInnen wegen einem kranken Kind nicht zur Arbeit kommen kann, versteht das mein Chef/meine Chefin.

Stimme gar nicht zu

Stimme voll und ganz zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐☐

Mein Chef/meine Chefin unterstützt jede Unternehmenspolitik, die MitarbeiterInnen mit Familie entlastet.

Stimme gar nicht zu

Stimme voll und ganz zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐☐

Für meinen Chef/für meine Chefin zählt eher was jemand leistet, als eine hohe Anzahl von Arbeitsstunden.

Stimme gar nicht zu

Stimme voll und ganz zu

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐☐

Bitte denken Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen weiterhin an Ihren Arbeitsplatz.

Hat sich Ihr Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren geändert, so denken Sie bitte an das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt waren als Ihr Kind zwischen 0-2 Jahre alt war.

4. Mein Chef/meine Chefin ist...

- ☐ männlich
- ☐ weiblich

5. Wie alt ist in etwa Ihr Chef/Ihre Chefin?

- ☐ <30
- ☐ 30-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ > 60

6. Wie viele MitarbeiterInnen sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

- ☐ 1-10
- ☐ 11-50
- ☐ 51-100
- ☐ 101-250
- ☐ > 250

7. In welchem Sektor sind Sie beschäftigt?

- ☐ öffentlich
- ☐ privat
- ☐ ich bin selbstständig

8. Haben Sie eine leitende Position inne?

- ☐ ja
- ☐ nein

9. Meine KollegInnen sind...

- ☐ mehrheitlich männlich
- ☐ mehrheitlich weiblich
- ☐ gleich viele Männer wie Frauen

10. In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

Denken Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen bitte nicht lange nach, sondern geben Sie spontan die Antwort, die Ihnen als erste in den Sinn kommt.

	Lehne stark ab	Lehne eher ab	Teils/teils	Stimme eher zu	Stimme stark zu
Es ist wichtig für Kinder, dass ihr Vater mit ihnen spielt und Zeit mit ihnen verbringt.	☐	☐	☐	☐	☐
Väter spielen eine zentrale Rolle in der Entwicklung der Persönlichkeit von Kindern.	☐	☐	☐	☐	☐
Väter haben an Kindern mehr Freude, wenn diese älter sind und nicht mehr viel Fürsorge benötigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Das wichtigste, das ein Mann investieren kann, ist Zeit und Energie in die Familie.	☐	☐	☐	☐	☐
Väter sollten ebenso stark in die Fürsorge von Babys involviert sein wie Mütter.	☐	☐	☐	☐	☐
Auch wenn Kinder noch sehr jung sind, ist es wichtig, dass ihr Vater ein gutes Vorbild für sie ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Es ist ebenso wichtig, dass ein Vater den psychischen Bedürfnissen des Babys nachkommt, wie die Mutter.	☐	☐	☐	☐	☐

Seite 08

	Lehne voll ab	Lehne eher ab	Stimme eher zu	Stimme voll zu
Füttern, Wickeln, Kinderbaden macht Müttern mehr Spaß als Vätern.	☐	☐	☐	☐
Wenn die Kinder klein sind, benötigen sie meines Erachtens die uneingeschränkte Aufmerksamkeit und Zuwendung der Mutter, nicht so sehr die des Vaters.	☐	☐	☐	☐
Ich glaube, Vätern ist es unangenehm, ihr Kind zu wickeln.	☐	☐	☐	☐
Ich glaube, dass eher der Vater das Vorbild für einen Sohn sein sollte als die Mutter.	☐	☐	☐	☐
Ich halte es eher für die Aufgabe einer Mutter, dem Kind Geborgenheit zu geben und nicht für die des Vaters.	☐	☐	☐	☐
Ich denke, in der Baby- und Kleinkindzeit kann der Vater nicht viel mehr tun, als seine Frau/Freundin gefühlsmäßig zu unterstützen.	☐	☐	☐	☐
Ich glaube, dass eher die Mutter das Vorbild für eine Tochter sein sollte als der Vater.	☐	☐	☐	☐
Ich glaube nicht, dass der Vater ein Kind so gut versorgen kann wie die Mutter.	☐	☐	☐	☐
Im ersten Lebensjahr braucht das Kind vielmehr die Nähe zur Mutter als zum Vater.	☐	☐	☐	☐
Meines Erachtens kann ein Vater seinem Kind Werte wie Respekt und Gehorsam viel besser vermitteln als die Mutter.	☐	☐	☐	☐
Meiner Meinung nach ist Baby- und Kinderpflege allein Frauensache.	☐	☐	☐	☐
Ich halte es für eine typisch weibliche Eigenschaft, Kinder umsorgen und pflegen zu wollen.	☐	☐	☐	☐
Ich denke, Männer haben einfach nicht so viel Gespür für die Bedürfnisse eines Babys.	☐	☐	☐	☐
Ich halte Väter für ungeschickt und hilflos im Umgang mit Babys.	☐	☐	☐	☐

11. Wie viele Männer aus Ihrem Bekanntenkreis kennen Sie, die in Karenz gegangen sind/gehen?

Bitte schreiben Sie die Anzahl der Väter in ganzen Zahlen (z.B. 2) hin
--

12. Wie sehr treffen folgende Aussagen in Bezug auf Ihren eigenen Vater zu?

	Lehne stark ab	Lehne eher ab	Stimme eher zu	Stimme stark zu
Als ich ein Kind war, war mein Vater in meine Betreuung und Erziehung sehr involviert.	☐	☐	☐	☐
Insgesamt bin ich zufrieden damit, wie sehr mein Vater in meiner Kindheit in meine Erziehung und Betreuung eingebunden war.	☐	☐	☐	☐

Angaben zu Ihrer Person

13. Geschlecht

- ☐ männlich
☐ weiblich

2 aktive(r) Filter

Filter SD02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2

Dann Frage/Text KK07 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

Filter SD02/F2

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1

Dann Frage/Text KK08 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

14. Nationalität

- ☐ Österreich
☐ Deutschland
☐ Andere:

15. Höchste abgeschlossene Ausbildung

- ☐ Pflichtschule
☐ Lehre
☐ Matura
☐ Hochschule/Universität

16. Wie hoch war Ihr monatliches Nettogehalt vor der Geburt Ihres Kindes/Ihrer Kinder etwa?

- ☐ < 1000 €
- ☐ 1000-1500 €
- ☐ 1501-2000 €
- ☐ 2001-2500 €
- ☐ 2501-3000 €
- ☐ 3001-3500 €
- ☐ >3500 €

17. Wie viele Einwohner hat der Ort, in dem Sie wohnen in etwa?

Falls Sie umgezogen sind, denken Sie bitte an den Ort, in dem Sie zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes gewohnt haben

- ☐ weniger als 20.000
- ☐ um die 20.000
- ☐ mehr als 20.000

☐ Kann ich nicht beurteilen

Wenn Sie in den letzten fünf Jahren mehr als ein Kind bekommen haben, so denken Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen bitte an ihr jüngeres Kind.

18. Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt der Geburt Ihres Kindes?

Bitte geben Sie Ihr damaliges Alter in ganzen Zahlen (z.B. 35) an
Jahre

19. Bitte geben Sie an, auf welches Kind Sie sich bei der Beantwortung dieses Fragebogens beziehen.

- ☐ 1. Kind
- ☐ 2. Kind
- ☐ 3. Kind
- ☐ 4 + Kind

20. Das Kind ist...

- ☐ ein Bub
- ☐ ein Mädchen

21. Sind Sie in Karenz gegangen/Gehen Sie demnächst in Karenz?

- ☐ ja
- ☐ nein

22. Wenn ja, wie lange sind Sie in Karenz gegangen/gehen Sie in Karenz?

Bitte geben Sie die Dauer in Anzahl der Monate (z.B. 6) an

23. Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	Lehne stark ab	Lehne eher ab	Neutral	Stimme eher zu	Stimme stark zu
Ich wollte, dass mein Mann/Partner in Karenz geht.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wollte gerne allein in Karenz gehen.	☐	☐	☐	☐	☐

24. Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	Lehne stark ab	Lehne eher ab	Neutral	Stimme eher zu	Stimme stark zu
Ich wollte gerne in Karenz gehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Frau/Partnerin wollte, dass ich in Karenz gehe.	☐	☐	☐	☐	☐

25. Trifft die folgende Aussage auf Sie zu?

- ☐ Ich bin nicht in Karenz gegangen, weil es arbeitsrechtlich nicht möglich war (z.B. ich hatte kein Dienstverhältnis inne), habe mich aber hauptsächlich um das Kind gekümmert.
- ☐ Nein trifft nicht zu.

26. Möchten Sie noch anmerken, weshalb Sie sich dazu entschlossen haben in Karenz zu gehen/ Sie nicht in Karenz gegangen sind?

Durch diese Studie wird unter anderem die Gesamtsituation der Eltern erfasst. Daher ist es wichtig, dass der andere Elternteil Ihres Kindes ebenso an dieser Studie teilnimmt.

Ich bitte Sie daher, den Fragebogen an den anderen Elternteil Ihres Kindes weiterzuleiten damit diese/r ebenfalls den Fragebogen ausfüllt. Den Fragebogen einer einzelnen Person kann ich leider nicht verwerten. Bitte erinnern Sie Ihren Partner/Ihre Partnerin daran, den Fragebogen auch auszufüllen.

Bitte tragen Sie hier die E-Mail-Adresse Ihres Partners/ Ihrer Partnerin (Vater bzw. Mutter Ihres Kindes) ein. Der Fragebogen wird automatisch an diese E-Mail-Adresse geschickt. Bitte schicken Sie den Fragebogen ausschließlich über dieses Feld weiter.

Die E-Mail-Adresse wird nicht gespeichert. Sobald die E-Mail verschickt wird, wird die E-Mail-Adresse aus dem System gelöscht und es werden keine weiteren E-Mails von dieser Plattform verschickt.

E-Mail-Adresse:

☐ Ich habe bereits den Link von meinem Partner/meiner Partnerin erhalten.

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Danke für Ihre Mithilfe und Ihr Beitrag zur Forschung!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.