

# Paararrangements und väterliche Fürsorge im Übergang zur Elternschaft





1. Rechtliche Rahmenbedingungen in der EU und in Österreich
2. Theoretischer Rahmen
3. Erkenntnisinteresse und Methodisches Vorgehen
4. Präsentation erster Ergebnisse aus der laufenden Auswertung
5. Zusammenfassung
6. Diskussion



# Rechtliche Rahmenbedingungen in der EU und Ö

## **Europäischer Rat in Barcelona (2002), festgelegte Zielvorgabe bis 2010:**

Betreuungsplätze für mind. 90 % der Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schulpflichtalter & mind. 33 % der Kinder unter 3 Jahren.

**Barcelona-Ziele** werden in den Mittelpunkt der **Lissabonner Strategie** und der darauffolgenden **Strategie Europa 2020** gestellt: Erhöhung der Erwerbsarbeitsquoten von Frauen.

### Verfolgung dieser Ziele in Österreich?

- Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie wird für Männer thematisiert (z.B.: Werbekampagnen zu Väterkarenz vom Bundeskanzleramt #Papa sein)
- Elternkarenzen für beide Elternteile werden „Top-Down“ eingeführt; Frage nach Benennung (COST-Expert:innen-Netzwerk-WG 4, Terminologie: providing a future-oriented PPL terminology)
- (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit von Männern steht jedoch bislang kaum in Frage (zeigt sich auch in den Zahlen zur elterlichen Erwerbstätigkeit)

<p><b>Mutterschutz</b> (seit 1957, modifiz. 1979)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 Wochen vor + 8 Wochen nach der Geburt</li> <li>• 100% Einkommensersatz (keine Höchstgrenze)</li> <li>• inkludierte Sozialversicherungsleistungen</li> </ul>	<p><b>Familienzeitbonus</b> (zuvor "Papa-Monat", seit März 2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für 28-31 Tage</li> <li>• pauschaler Einkommensersatz, seit Aug. 2023: € 47,82/Tag = ca. € 1.450/Monat</li> <li>• inkludierte Sozialversicherungsleistungen</li> </ul>
<p><b>Elternkarenz für einen oder zwei Elternteile</b> (seit 1960, modifiziert 2000)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zunächst 12, dann 18, zuletzt max. 24 Monate (wenn der 2. Elternteil mind. 2 Monate davon beansprucht)</li> <li>• seit 2000: einkommensabhängiger oder pauschaler Einkommensersatz in Form von Kinderbetreuungsgeld</li> </ul>	
<p><b>Einkommensbasiertes Kinderbetreuungsgeld</b> (seit 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12+2 Monate (+2 Monate, wenn von Elternteilen geteilt)</li> <li>• 80% Einkommensersatz</li> <li>• Zuverdienstgrenze € 8100/Jahr</li> <li>• inkludierte Sozialversicherungsleistungen</li> </ul>	<p><b>Pauschales Kinderbetreuungsgeld</b> (flexibel nach Tagen wählbar)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entweder: 12+2 Monate seit 2024: € 39,33/Tag = ca. € 1200/Monat</li> <li>• Oder: max. 35 Monate seit 2024 € 16,87/Tag = ca. € 515/Monat</li> <li>• Zuverdienstgrenze € 18.000/Jahr</li> <li>• Inkludierte Sozialversicherungsleistungen</li> </ul>
<p><b>Bei allen Kinderbetreuungsgeld-Formen möglich: Partnerschaftsbonus</b> (seit 2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einmalig € 1000, wenn beide Elternteile das KBG 50:50 oder 60:40 beanspruchen</li> <li>• Möglichkeit des Aufschiebs von KBG-Bezug bis zum 7. Geburtstag eines Kindes</li> </ul>	

**Familienforschung:**

„Care is not a Telly Sheet“ (Doucet 2023); Policy-Hintergründe/ Bezug zur Inanspruchnahme (Duvander et al. 2019; Moss et al. 2019).

**Care-Ethik, feministische politische Theorie:**

„Caring Democracies“ (Tronto 2013)

**Familien- und Geschlechterforschung, Fokus Paararrangements:**

„Creating Equality at Home“ (Deutsch und Gaunt 2020; Peukert 2015; O’Brien und Wall 2017; Schmidt et al. 2019, Mauerer und Schmidt 2019; Cunha und Atalaia 2019; Mauerer 2023).

**Männlichkeitsforschung:**

„Caring Masculinities“ (Elliott 2019), „Hybrid Masculinities“ (Pangritz 2023, Bridges und Pascoe 2014; Demetriou 2001).

**Geschlechterforschung, Fokus Mental Load, unsichtbare kognitive Arbeit:**

„Mental Load“, elterliche Aufteilungen (Daminger 2019, The Cognitive Dimension of Household Labor; Dean et al. 2022; Wiesmann et al. 2008 – impliz./explizites Ausmachen; Hochschild 1990, 2006).

# Erkenntnisinteresse und Methodisches Vorgehen

- **Qualitative, soziologische Forschung**  
Fokus auf Details in Erzählungen von Paaren zu Alltagshandeln, Paararrangements, Vereinbarung Erwerbsarbeit & Kinderbetreuung, Organisation des Familienlebens
- **FF:** Wie treffen beide Elternteile Vereinbarungen zum gemeinsamen/parallelen „Matching“ von Beruf und Familie? (miteinander; beide KBG-Bezug – gesellschaftliches Neuland, Paararrangements, Vereinbarungen mit Arbeitgeber:innen)
- **Leitfadengestützte Interviews** in zwei Erhebungswellen // **Longitudinalforschung** (Wimbauer und Mokatef, 2017, 2022)
  - 2021: Paarinterviews mit 42 Paaren in Ö (mind. 5 Monate KBG)
  - 2023: Individualinterviews mit 41 Elternteilen in Ö (mind. 5 Monate KBG)  
75% der Elternteile aus der 1. Welle, 25% der Elternteile aus vorgängigen Studien 2013-2020  
Ziel: Verstärkung des Longitudinaleffektes -> Überprüfung der Nachhaltigkeit von elterlichen Arrangements und der Entwicklung nach dem KBG-Bezug beider Elternteile

# Erkenntnisinteresse und Methodisches Vorgehen

- **Sample**
  - österreichweite Suche nach Interviewpartnerinnen (u.a. Familienberatungsstellen, Newsletter Familienministerium, Kinderärzte/innen, Anzeigen/Inserate, Elternnetzwerke, Unternehmen)
  - Elternteile (Alter von 30 bis 54), mind. 1 Kind
  - auch getrennte Paare und Paare mit Pflegekindern
  - Limitierung: keine gleichgeschlechtlichen Paaren mit mind. 5 Monaten KBG gefunden
- **Auswertung der Interviews durch Informed Grounded Theory** (in Anlehnung an Thornberg 2021)
  - induktives/offenes Codieren der Interviews mit Hilfe der Software MAXQDA in Anlehnung an Leitfragen
  - Einbeziehung früherer Ergebnisse in die Leitfragestellungen
  - Codierung der Individualinterviews erfolgte zu zweit -> Ziel: möglichst hohe Zuverlässigkeit der Codezuordnungen; Abgleich in Gesprächen, festgestellter Generationenunterschied

# Leitfragen beim offenen Kodieren, 2. Welle

## **Informed Grounded Theorie:**

Erkenntnisse aus der 1. empirischen Welle & einbezogener früherer Forschung fließen in die Leitfragen für die Auswertung der Interviews der 2. Welle

## **Ergebnisse aus 1. Welle :**

„aktive und caring Vaterschaft“ ist noch Neuland -> Vereinbarkeitskonflikte; Herausforderungen, aber auch erste Schritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit in Partnerschaften

## **Leitfragen für die Auswertung der 2. Welle (Fokus auf kognitive Arbeit):**

- 1) Was sind Gründe dafür/wie passiert es, dass die kognitive Arbeit vermehrt bei den Müttern verbleibt?
- 2) Was zeichnet Väter aus, die kognitive Arbeit im Sinne einer „Caring Vorreiterrolle“ übernehmen?
- 3) In welchen Bereichen und wie werden traditionelle Rollenbilder in Bezug auf Haushalts- und Familienmanagement bereits überwunden? Wie fällt das beim Argumentieren/Aushandeln von Paararrangements ins Gewicht?

# Unsichtbare kognitive Arbeit

## Erkenntnisinteresse:

**Fokus auf (unsichtbares kognitives) Familienmanagement und Teamarbeit (Umdenken, Verändern vormals tendenziell klarer Zuständigkeiten, welche Schritte setzen Paare, wie geht diese Entwicklung vor sich, nach dem KBG-Bezug)**

mit- und vorausdenken, Abläufe in Gedanken ordnen und planen (z.B. Wäsche), Haushalt und Kinderbetreuung auf Gleich bringen

- To Do ' s überlegen/planen + sehen/spüren („Sensorik“, Wissen, Kompetenzen) + weitergeben

Diese kognitive Arbeit findet vor allem in Bezug auf folgende drei Bereiche statt:

- 1) Kinder:** Betreuung planen und organisieren, Freizeitaktivitäten organisieren und überlegen, Trost & Zuspruch, soziales Umfeld im Blick bewahren, Treffen planen, Erziehung reflektieren, Veränderungen in den Lebenswelten der Kinder beobachten und begleiten (Kindergarten, Schule)
- 2) Haushalt:** Dinge im Blick bewahren, aktiv sehen, umsetzen, Mittun einfordern, konkrete Aufteilung über Gespräche, Vereinbarungen anstreben
- 3) Paarbeziehung:** Familien- und Haushaltsmanagement als Team/Paar aufteilen, Paarbeziehung im Blick behalten, Zeit investieren, Zeitabgleich und Koordination, Rückhalt geben (als Eltern, als Erwerbstätige)



# Eltern: Kognitive und mentale Herausforderungen

- Partner ins Boot holen (Paar-Performanz im Interview; Wimberger und Mokatef 2017)
- Überblick behalten, umsichtige Planungen (Personen, Interessen matchen – „Ella-Lego“)
- Navigieren durch den Alltag: „Dauerschleife im Kopf“ (Vollzeiterwerbstätigkeit als Mutter, zit. Katarina)
- Gesprächszeit, emotional gefordert sein (Pubertät, Peer-Group; Entscheidungen als Eltern treffen, teils „in der Sekunde“, sich einlassen auf ... Bsp. Bert; Fred; Tina – Tendenz: mentale Herausforderungen wachsen)
- Besondere Bedürfnisse (Ernährung; Gruppenverhalten/Kindergarten/Schule; soziale Schwierigkeiten – Ausgleichen: vermehrt Interviewpartnerinnen; „spüren“/angesprochen werden/ Zuständigkeit durch Kompetenz).
- elterliche Besprechungen – Argumentationen (Gesprächszeit, Erklärungen – Teamarbeit ohne „Deutungshoheit“, Expert:innen befragen; Erziehungsideale; bsp.weise gewaltfreie Kommunikation) – Überzeugungsarbeit leisten, sich berufen auf ... (oder selber Tun/Organisieren: z.B. Arzttermine, orthopädische Einlagen)
- Mütter teils „Übersetzerinnen“/Vermittlerinnen von Bedürfnissen (Kinder, weitere Personen)

# Erste Ergebnisse der laufenden Auswertung

- **Gender Bias in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**Tendenz Väter – „innere Vereinbarkeitsfrage“ – Identität** („Care verinnerlichen“, Neuland „aktive Vaterschaft“/ Willigkeit – s. Papa Sein)

**Tendenz Mütter – Vereinbarkeit außen** (weniger „innerer“ Konflikt; Freude, trotz der Herausforderungen beides zu managen) – mütterliche Übernahme von Tätigkeiten teils „im Selbstlauf“.

- **gleichberechtigte Elternschaft nach wie vor als Neuland, das durch elterliche Aushandlungen im Privaten „erobert werden muss“** (zumeist angeregt von den Interviewpartnerinnen; zugleich „von Anfang an klar“; Besonderheit Sample)

Umsetzung gleichberechtigter Elternschaft ist anstrengend:

- Notwendigkeiten und Dringlichkeiten abklären (Zeitfrage/-thema; Strategie Aufschieben)
- Deutungshoheiten und traditionell geschlechterspezifische Kompetenzenverteilungen in Frage stellen und (stückweise) aufgeben, ohne dass es Vorbilder gibt
- **konstantes Nachjustieren in den Paararrangements notwendig (Zeit und Energien)**

Beispiele dafür, wie **Initiativen** gesetzt werden, um Paararrangements laufend nachzujustieren:

„Also wenn ich **den Rahmen vorgebe**, dann funktioniert das schon. Da ist er dann auch kooperativ, zumindest in den letzten eineinhalb Jahren. Weil wie gesagt, 2021 haben wir da schon eine Megakrise gehabt (...). Und seitdem, ja, muss ich sagen, es **funktioniert die Aufteilung doch besser, wenn ich sage, mach.**“

(Hannah 2023, Mutter zweier Kinder)

„ (...) da hat **sie jetzt vielleicht mehr Details und mehr Dinge im Blick und das ist das, wo wir das Gefühl haben, okay, da haben wir nicht so die total gleiche Last zu tragen und da muss ich so ein bisschen dran arbeiten.** Das merkt man und ich hab das Gefühl, im Haushalt teilen wir uns auf, also das machen wir gleich, wir machen unterschiedliche Dinge so ein bisschen und da müssen wir mal schauen glaube ich, dass die ungefähr gleich sind.“

(Walter 2023, Vater eines Kindes)



... an den vorherigen Zitaten zeigt sich: „Frauen sehen, spüren, leisten mehr ...“

=> Kompetenzen von **Müttern**, die zu ihrer **Mehrbelastung** („Mental Load“) führen: „**sie federn ab**“!

## **(1) Was sind Gründe dafür/wie passiert es, dass die kognitive Arbeit vermehrt bei den interviewten Müttern verbleibt?**

- sehen eher, wenn etwas gemacht gehört -> delegieren oder übernehmen selbst:  
Väter oft eher als „Dienstleister“ statt „Selbstdenker“

[Zuschreibung von außen – „Mutter kann nicht loslassen“ ... warum?]

- haben klarere Vorstellungen (z.B. in Bezug auf konkrete Verteilung von Familienmanagement- und Haushaltsaufgaben, Kindergarten und Schulwahl, KBG- Modell-Wahl, Urlaubswahl etc.)
- federn die unflexibleren Erwerbsarbeitsbedingungen des Partners durch eigenen Zeit- und Energiemehraufwand ab
- setzen sich aktiver mit eigener Lebenszeit/ Endlichkeit auseinander -> wie soll (Lebens-)Zeit verbracht werden?  
oft Fokus: Familienzeit als Wir-Zeit, von Alltagsarbeit möglichst unbeschwerte Zeit mit Kindern planen (in der Natur sein, ohne Autos, weniger Regelwerk)

⇒ **ABER: erste väterliche Reflexionsversuche zur kognitiven Mehrbelastung der Mütter finden statt!**

...auf Basis dieser können Lösungen in partnerschaftlichen Gesprächen gefunden werden

# Traditionelle Rollenbilder überwinden

## **(3) In welchen Bereichen und wie werden traditionelle Rollenbilder in Bezug auf Haushalts- und Familienmanagement bereits überwunden? Wie fällt das beim Argumentieren/Aushandeln von Paararrangements ins Gewicht?**

- In Bezug auf faktische To-Do´s im Haushalt:
  - Putzen, staubsaugen, kochen => diese Aufgaben werden oft selbstständig von Vätern übernommen
  - Demgegenüber sind Frauen oftmals weiter für Wäsche, Einkaufen und Tätigkeiten zuständig, die mehr aktives Planen und Kontakte mit anderen erfordern (Urlaubsplanung; Kindergarten; Freund:innen-Kreis der Kinder)
- Delegieren – an (Groß-)Mütter/-Eltern, Kinderbetreuungseinrichtungen (Väter 2. Part KBG-Bezug – hier wesentlich entlasteter)
- Erkenntnisgewinn, Bestätigung vorgängiger Forschungen: Zeit als alleiniger Elternteil – hohe Bedeutung für die Entwicklung fürsorglicher Fähigkeiten – wichtige Voraussetzung für die (Weiter-)Entwicklung fürsorglicher Männlichkeiten; O’Brien/Wall 2017: Fathers on Leave Alone; Lehner 2021: Wenn Liebe ins Tun kommt. Beziehungen im Werden.)

### Offene Fragestellungen + Ideen für weitere Nachforschungen:

- Geschlechtergerechtigkeit – (teilweises) Verweilen auf der Reflexionsebene? (Männer reflektieren sehr wohl, aber wird dann auch weitergedacht und weitergetan, langfristig?)
- Schlafen-Legen der Kinder als großes Thema, an dem sich viele Geschlechterungleichheiten verdeutlichen
- Müll und Wäsche; allgemeines Sprechen, ohne ins Detail zu gehen (Vergleichen mit anderen; verlängerter „Ausnahme-Väter-Status“ in der Eigenwahrnehmung, im Gesprächsverlauf)
- „Verursacher(innen)prinzip“ (individuell/Familie; Einkäufe) – Prattes 2020: "I do not clean up after myself"; „innere Reihenfolge“; unsichtbares Konzept (Bsp. Lüften, Mauerer 2006); Bsp. Wäsche – Planungsschritte.

**Fürsorgliche Tätigkeiten im Privaten: bislang vorwiegend auf individueller und partnerschaftlicher Organisationsebene verhandelt, weniger im Hinblick auf Bewertungen von Fürsorglichkeit als mentaler Haltung und reproduktiver Fürsorge im gesellschaftlichen Kontext und im Generationenverlauf (Tronto 2013).**

- Gesellschaftliches Umdenken
- Policy Empfehlungen - familien-/wirtschaftspolitische Erwünschtheit?
- Väter Quote/ Anteil reserviert nur für Väter 6-8 Monate, gefolgt von Elternteilzeit – verpflichtend für Väter? 30-32h (beides derzeit unwahrscheinlich)?
- (Voll-)Erwerbstätigkeit beider Elternteile: Herausforderungen Einstieg/Umstieg Kinderkrippe/-garten, (Volks-)Schule/Gymnasium/Mittelschule – Anwachsen mentaler Belastungen (v.a. Mütter)
- Schweden (verglichen mit Österreich): Geschlechterpolitik/Gleichstellungspolitik wegbereitend, Familienpolitik/ Väterquote traf auf „Nährboden“(Vortrag Sonja Dörfler-Bolt)  
→ Österreich hat hier Nachholbedarf. Was sich auch in unserem Sample zeigt, gleichwohl hier „progressive Eltern“, in Bezug auf die Teilung des KBG interviewt haben.

# Danke!

## Kontakt:

Mag. Dr. Gerlinde Mauerer  
Institut für Soziologie  
Universität Wien  
Pramergasse 9, Raum E09  
1090 Wien  
Tel +43 1 4277 49222  
[gerlinde.mauerer@univie.ac.at](mailto:gerlinde.mauerer@univie.ac.at)  
<https://genfam.univie.ac.at>



Picture Credit: Gerlinde Mauerer

Mauerer, Gerlinde (2023): Paid Parental Leave in Correlation with Changing Gender Role Attitudes. *Social Sciences* 12, no. 9: 490. <https://doi.org/10.3390/socsci12090490>.

Mauerer Gerlinde (2022, in German): Eltern zwischen Erwerbstätigkeit und Fürsorge. Familiäre Kinderbetreuung und Karenz im Wandel . ÖIF Newsletter 11/2022, p. 1-4. <https://www.oif.ac.at/informationsdienst-beziehungsweise/2022/>.

Mauerer, Gerlinde (2021): Work-Life-Balance und geschlechterspezifische Vorannahmen am Arbeitsplatz. Ergebnisse aus der empirischen Forschung zu Elternkarenzen in Österreich. SWS, Heft 1/21, S. 43–62.

Magaraggia, Sveva; Mauerer, Gerlinde; Schmidbaur, Marianne (2019) (eds.): *Feminist Perspectives on Teaching Masculinities: Learning Beyond Stereotypes*, Teaching with Gender Series Volume 15, Routledge: London, New York.

Mauerer, Gerlinde (2019): Decision-Making in a Poster Competition on Caring Fathers in Austria: Gender Theoretical Reflections on Prize-winning Posters and Media Images. In: Magaraggia, Sveva/ Mauerer, Gerlinde/ Schmidbaur, Marianne (Eds.): *Feminist Perspectives on Teaching Masculinities: Learning Beyond Stereotypes*, Teaching with Gender Series Volume 14, Routledge, London, New York: 78-102. <https://www.routledge.com/Feminist-Perspectives-on-Teaching-Masculinities-Learning-Beyond-Stereotypes/Magaraggia-Mauerer-Schmidbaur/p/book/9780367193287>[06.05.2019].

Mauerer, Gerlinde; Schmidt, Eva-Maria (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. *Soc. Sci.* 2019, 8, 250. <https://www.mdpi.com/2076-0760/8/9/250>.

Mauerer, Gerlinde (2018): Both Parents Working: Challenges and Strains in Managing the Reconciliation of Career and Family Life in Dual-Career Families. Empirical Evidence from Austria. <http://www.mdpi.com/2076-0760/7/12/269/>.

Mauerer, Gerlinde (2018): Paternal Leave and Part-Time Work in Austria: Rearranging Family Life In Arianna Santero, Rosy Musumeci (ed.) *Fathers, Childcare and Work (Contemporary Perspectives in Family Research, Volume 12)* Emerald Publishing Limited, pp.183– 207 <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/S1530-353520180000012008>

### 3. Uptake of Childcare Benefits in Austria

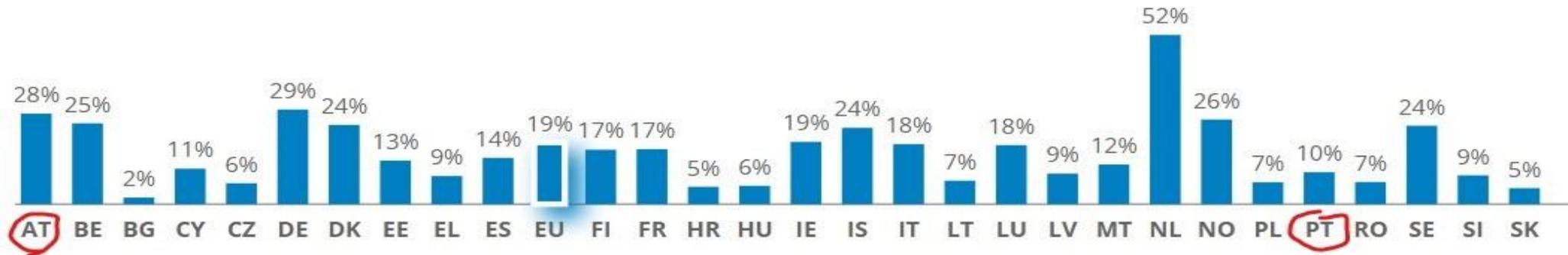
#### Men's Shares in the Uptake of Childcare Benefits in 2017

2017	Old system 2017, birth 1.1.-28.2.		New system 2017, birth 1.3.-31.12.	
	Men's uptake %	Men's uptake in days	Men's uptake %	Men's uptake in days
Income-related childcare benefits	31.2	74	29.6	79
Flat-rate variant, account	14.2	151	11.4	193
Summary	18.8	116	17	132

Source: Administrative Data Competence Center Childcare Allowance/ Verwaltungsdaten Kompetenzzentrum Kinderbetreuungsgeld; OIF, Lorenz and Wernhart, 2022: 10).

## 4. Part-time Employment in Europe

### Part-time employment (%) across countries in 2020



[Part-time employment | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1), LFS - European Labour Force Survey 2020



Cunha and Atalaia 2019, The gendered division of labour in Europe. Patterns of practices in 18 EU Countries. p.127: „**Cluster 5 brings together the Czech Republik, Bulgaria, Germany and Austria, and reveals a *high gender-unequal with male high commitment to paid work pattern.***“