



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Andreas Baierl

Vatersein in Österreich

Familie 3.0
19. November 2024

Ausgewählte ÖIF Aktivitäten zum Thema

- Vatersein in Österreich: Eine empirische Untersuchung im multi-methoden Design.
ÖIF Forschungsbericht 48, 2023 (gemeinsam mit Sabine Buchebner-Ferstl und Sonja Dörfler-Bolt)

- Väter in Unternehmen. Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung.
ÖIF Forschungsbericht 52, 2024. (gemeinsam mit Eva-Maria Schmidt)

Studie: Vatersein in Österreich

- 2022 führte das ÖIF eine **Befragung** von 500 Vätern und 250 Müttern zwischen 28 – 55 Jahren mit jüngstem Kind von 2-12 Jahren durch. Zusätzlich wurden 270 Jugendliche von 16-20 Jahren befragt
- **Hauptgegenstand:** Ausmaß aktiver Vaterschaft zu quantifizieren (15 Fragen zur Zuständigkeit/Verantwortlichkeit, 13 Fragen zu Engagement)
- umfangreiche Literaturanalyse und zwei Fokusgruppen mit Vätern zur Einordnung und Reflexion der Ergebnisse
- 1. Aufgabe **Begriffsfindung:** Ausgangspunkt war „Väterbeteiligung“. Im Sinne des doing-family Ansatzes wählten wir „aktive Vaterschaft“ bzw. „väterliches Engagement

Ausmaß aktiver Vaterschaft

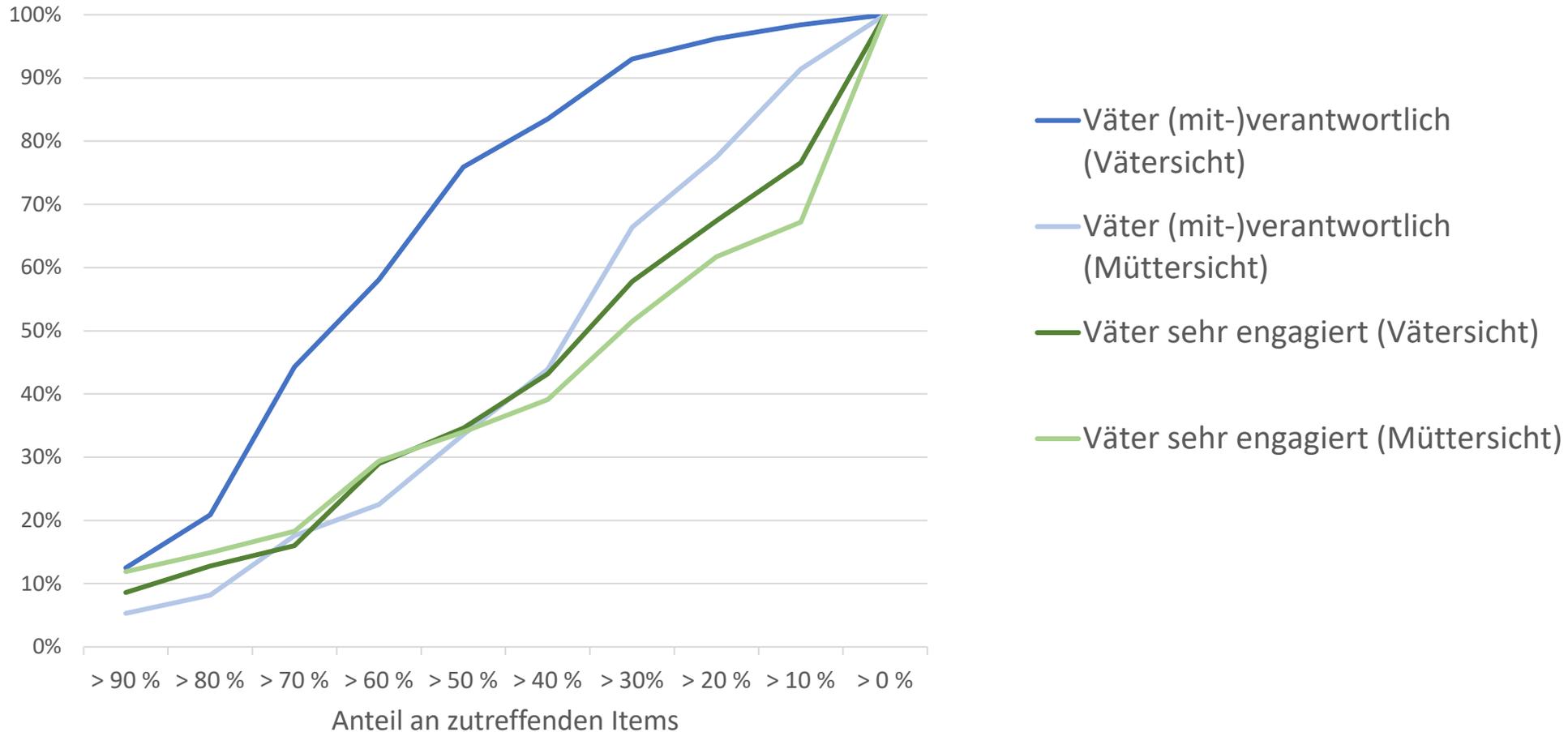
Zuständigkeit und Verantwortlichkeit

- Väter selten **alleine** zuständig (durchschnittlich 6 % der Väter).
- Mitverantwortung themenabhängig:
am geringsten: Besorgungen (Gewand usw.) - 36%
am höchsten: Fürsorge (Trösten usw.) - 83%, weitreichende Entscheidungen treffen - 96%

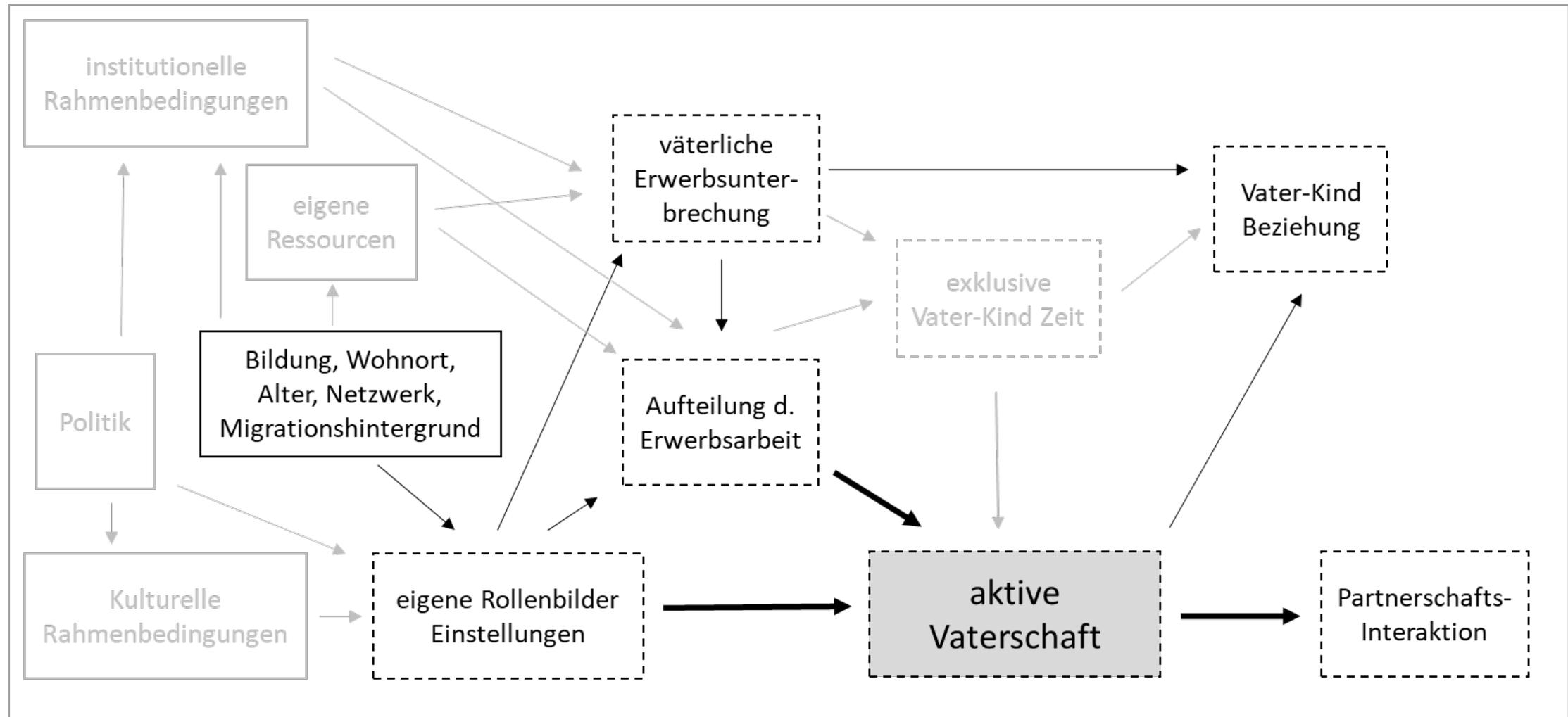
Engagement

- „sehr starkes Engagement“: von 20% („auf gesunde Ernährung achten“) bis 60 % („dem Kind aktive Zuneigung zeigen“).
- Differenz Väter vs. Mütter: Mütter im Mittel überall engagierter als Väter
 - Geringe Differenz: „Wissen im Alltag vermitteln“, „gemeinsam Sport betreiben“ und „spielen“
 - Große Differenz: „Kind durch Krisen begleiten“, „kümmern, dass das Kind genug Schlaf bekommt“, „Teilnahme an Elternsprechtagen“, „mit dem Kind über Gefühle sprechen“.

Ausmaß aktiver Vaterschaft



Faktoren in Zusammenhang mit aktiver Vaterschaft



Modell-Beschreibung

- Boxen mit schwarzem Rand: empirisch untersuchte Variablen
- Boxen mit durchgezogenem Rand: Rahmenbedingungen
- Boxen mit gestricheltem Rand: abgeleitete Merkmale
- Pfeile: postulierte Zusammenhänge
- Richtung der Pfeile: diskutierte Wirkrichtung
- Pfeile in fett: signifikante Effekte aus der quantitativen Erhebung (Regressionsmodell) hinsichtlich Zuständigkeit u. Verantwortlichkeit. Hinsichtlich Engagement entfällt Effekt der Erwerbsaufteilung.

Art der Effekte:

- Aufteilung der Erwerbsarbeit: (Partnerin arbeitet $> 25h$ oder Vater arbeitet $\leq 25h$ vs. Vater $> 25h$ & Partnerin $\leq 25h$) wirkt sich positiv auf das Ausmaß der aktiven Vaterschaft aus.
- Rollenbilder: „eine Mutter kann ihr Kind besser beruhigen, wenn es Kummer hat, als der Vater“ zeigt einen stark negativen Zusammenhang mit dem Ausmaß der aktiven Vaterschaft.
- Die partnerschaftliche Interaktion im Bereich Kindererziehung und -betreuung zeigt einen stark positiven Zusammenhang mit aktiver Vaterschaft.

Was wünschen sich / bedauern Väter

- „Würde gerne mehr Zeit mit meinem Kind verbringen, aber es bleibt mir zu wenig Zeit dazu“: 20% stimmen sehr zu, 42% stimmen eher zu
- „mehr Zeit“, „mehr Geld“ um die eigenen Vorstellung eines „guten Vaters“ besser verwirklichen zu können
- Was ist/war am eigenen Vater ein positives Vorbild:
kümmern, unterstützen, Zeit nehmen, gemeinsame Unternehmungen
- Was ist/war am eigenen Vater ein negatives Vorbild:
wenig gemeinsame Zeit, abwesend

Studie: Väter in Unternehmen:

Forschungsfrage

- Wie bewerten Führungskräfte männliche Arbeitskräfte, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund ihrer Vaterschaft unterbrechen oder reduzieren möchten?
- Wovon hängt die Unterstützung der Führungskräfte ab?

Studiendesign

- Online Umfrage von 400 Führungskräften
- Auswahl der Führungskräfte aus einer Bevölkerungsstichprobe (Online-Panel von marketagent)

Inhalt der Befragung

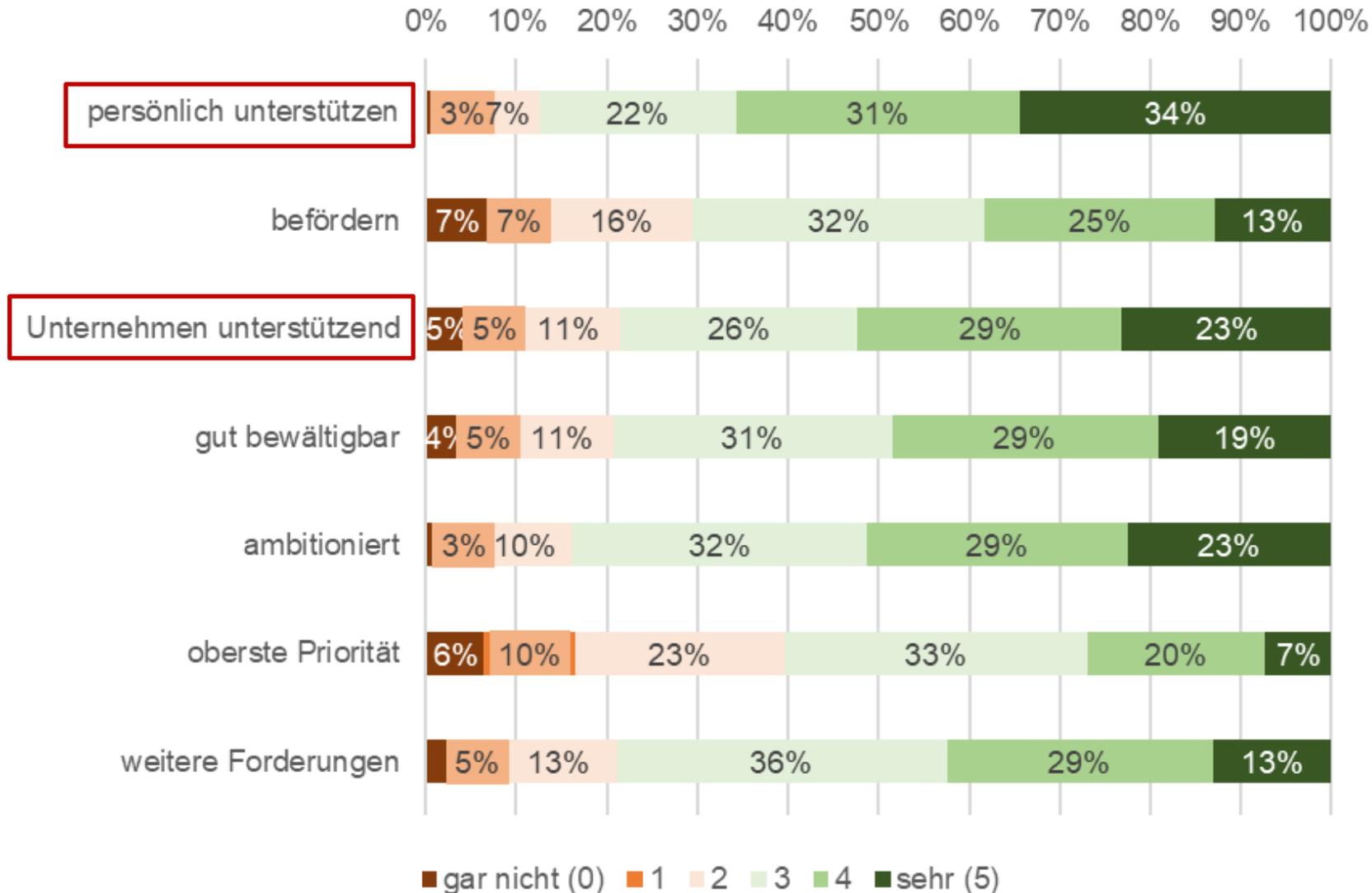
- Zur Person: Soziodemographie, mit Kindern zusammengelebt, selbst oder Partner:in Arbeitszeit reduziert / unterbrochen, Hierarchieebene
- Zum Unternehmen: Frauenanteil, Teilzeitanteil, Branche, etc.
- 3 Skalen mit je 6 bis 9 Items:
 - FSSB (family supportive supervisor behavior): Fragen zum Verhalten als Führungskraft (z. B.: „Ich fühle mich dabei wohl, mit meinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über ihre Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruflichem und Nicht-Beruflichem zu reden.“)
 - FSOP (Family Supportive Organizational Behavior): Fragen zum Leitbild des Unternehmens (z.B.: „Es wird angenommen, dass die produktivsten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jene sind, die ihren Beruf vor das Privatleben stellen.“)
 - GRA (Gender Role Attitudes) (z. B. „Kinder leiden darunter, wenn die Mutter berufstätig ist“)

Vignettenmodul mit 5 Faktoren

Im folgenden Abschnitt bitten wir Sie, sich **vier Situationen** vorzustellen: Es handelt sich um jährliche **Mitarbeitergespräche mit etwa 40-jährigen, männlichen Mitarbeitern**, die alle in **Vollzeit** in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind. Alle vier Mitarbeiter sind **vor kurzem Vater geworden**.

Michael, erbringt in seinem Job **durchschnittliche Leistungen** und verfügt über **Fachwissen, das im Unternehmen/Team großteils vorhanden** ist. Er gibt im Mitarbeitergespräch bekannt, dass er **in drei Monaten seine Vollzeitbeschäftigung für 1 Jahr Elternkarenz unterbrechen** möchte. Sein Kind wird zu diesem Zeitpunkt 1 Jahr alt sein. Damit möchte er **mehr Zeit mit dem Kind verbringen**.

Bewertungen der Anliegen der Mitarbeiter



Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeit in der Realität

- Karenz wird in Administrativdaten nicht erfasst, nur in Befragungsdaten (z. B. Mikrozensus)
- Familienzeitbonus (Papamonat): monatliche Statistik
- Bezug des Kinderbetreuungsgeldes: monatliche Statistik und nach abgeschlossenen Geburtsjahrgängen
- Teilzeit aus Befragungsdaten (Mikrozensus)

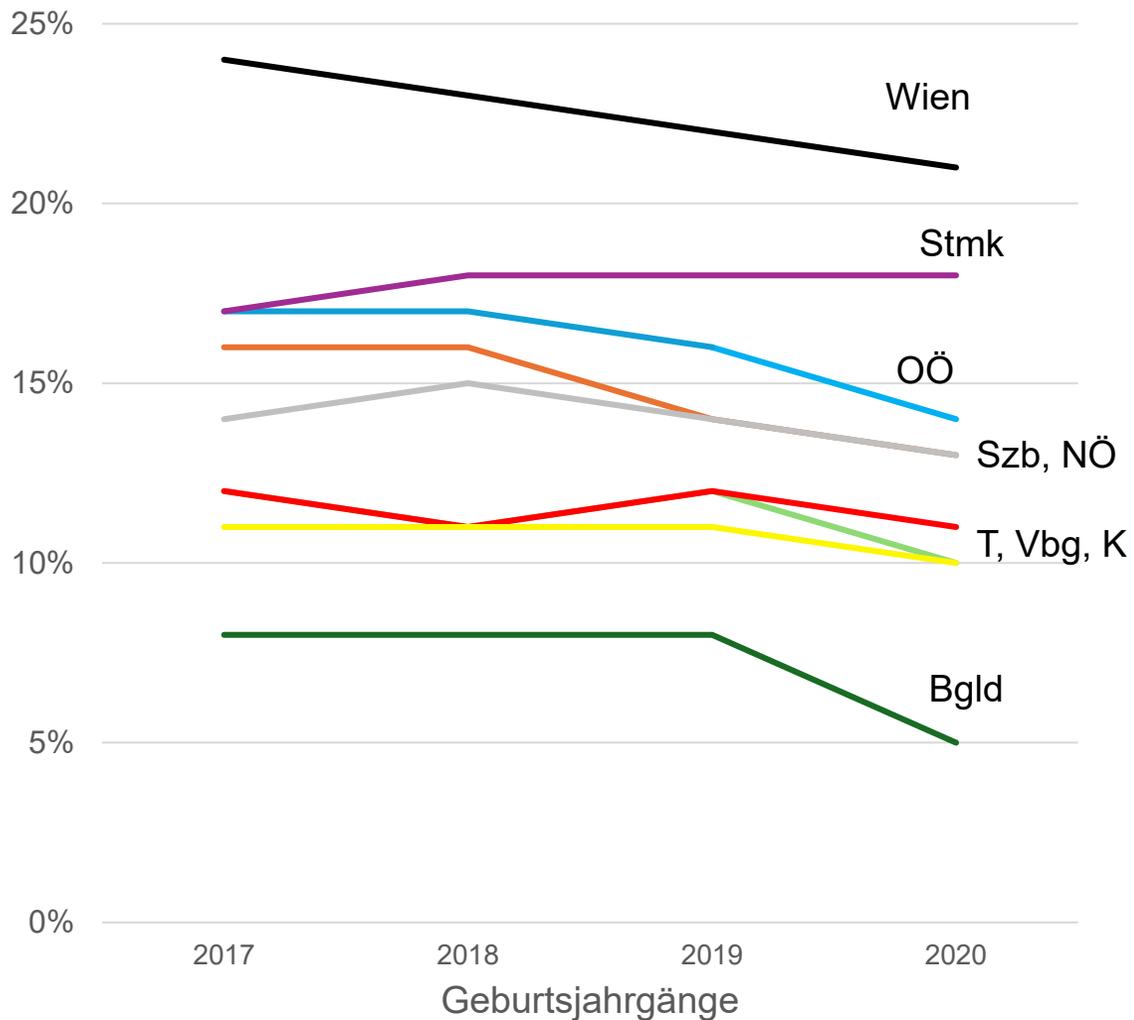
Erwerbsausmaß

		Väter			Mütter		
		Alter des jüngsten Kindes im HH			Alter des jüngsten Kindes im HH		
		0 J.	1 J.	2 J.	0 J.	1 J.	2 J.
Papamonat / Mutterschutz		1,6%			11,0%	1,2%	1,3%
Elternkarenz*		0,7%	1,1%		50,8%	26,5%	4,3%
Vollzeit/Präsenzdienst		84,2%	84,7%	84,4%	3,4%	11,1%	9,4%
Teilzeit	nicht wegen Betreuungspflichten	3,7%	5,5%	4,3%	0,5%	2,7%	4,5%
	Betreuungsangebot zu teuer		0,4%	0,6%	0,5%	2,6%	7,0%
	kein passendes Betreuungsangebot	0,1%	0,8%	0,9%	1,1%	5,3%	9,3%
	möchte selbst betreuen	2,5%	2,1%	1,8%	4,0%	20,4%	33,5%
	sonstige Gründe	0,2%	0,1%	0,3%	1,0%	1,1%	2,9%
Arbeitssuche, -wunsch oder Arbeit gefunden		4,8%	2,8%	3,5%	1,5%	6,2%	9,6%
keine Arbeitssuche	nicht wegen Betreuungspflichten	1,7%	1,9%	3,7%	3,7%	3,9%	6,8%
	Betreuungsangebot zu teuer	0,1%	0,2%		2,9%	2,6%	1,8%
	kein passendes Betreuungsangebot			0,1%	1,2%	1,9%	2,2%
	möchte selbst betreuen	0,2%	0,4%	0,3%	16,4%	14,1%	6,8%

Quelle: Mikrozensus 2023

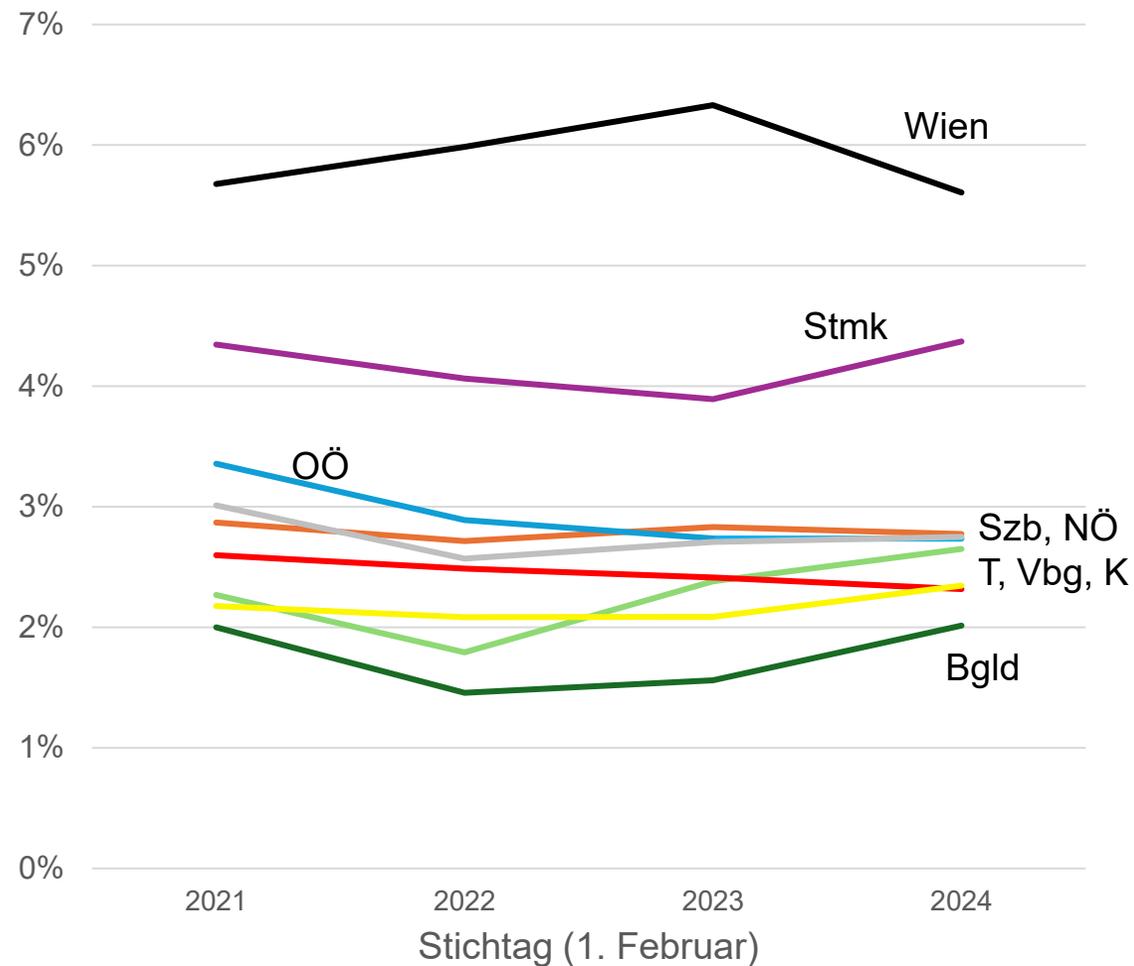
* Bedingungen für Elternkarenz lt. Mikrozensus sind das Rückkehrrecht auf den ursprünglichen Arbeitsplatz und der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Anteil der KBG-Fälle mit Väterbeteiligung



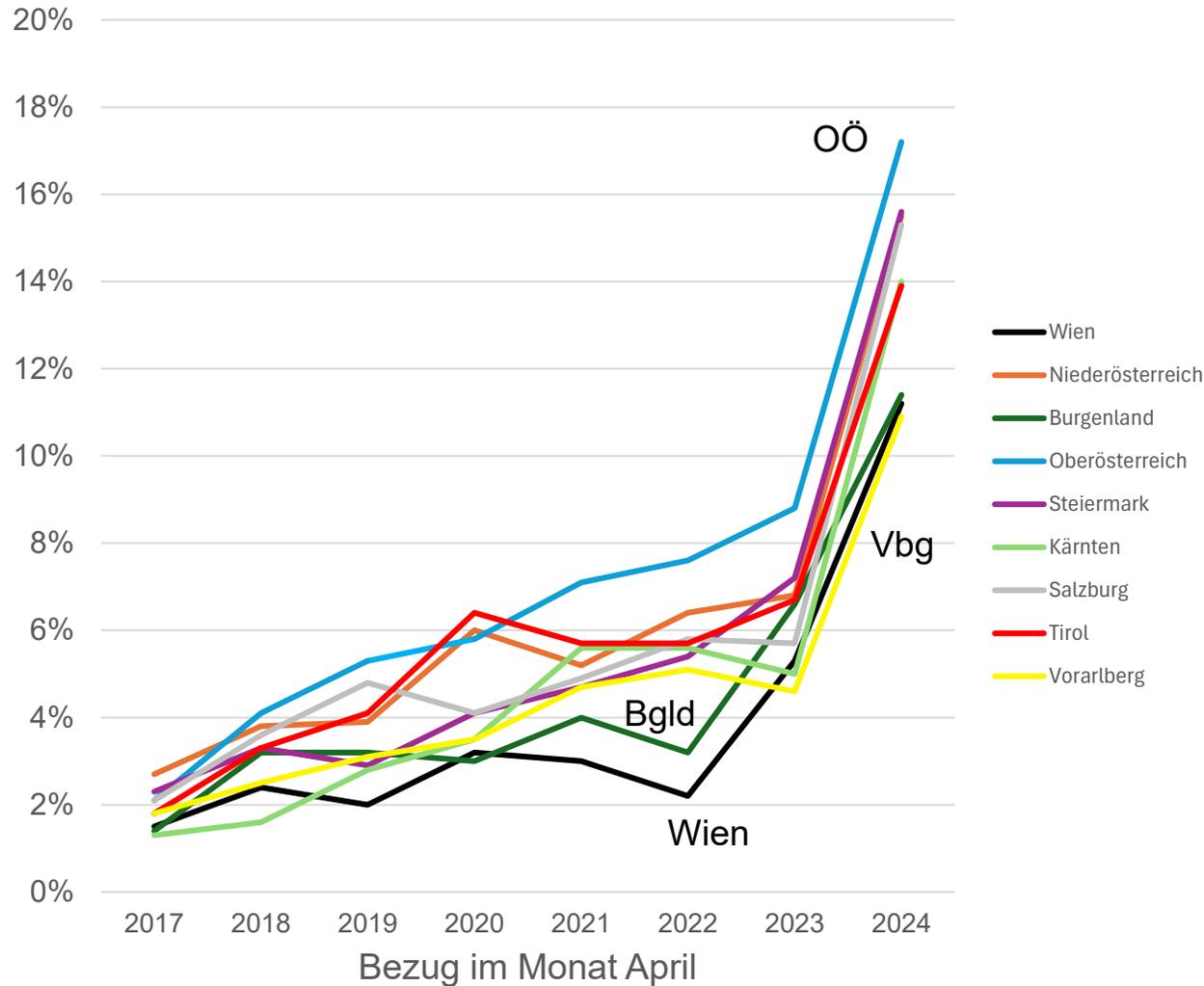
Ö: 2017: 17,0%, 2020: 14,9%

Anteil der männlichen KBG-Bezieher zum Stichtag



Ö: 2021: 3,6%, 2024: 3,4%

Anteil der Familienzeitbonus-Bezieher („Papamonat“)



Bezug im April = im April mind 1. Tag bezogen

Anteil = Bezieher / Lebensgeborene in März, April, Mai
adjustiert für Mehrlingsgeburten.

Ö: 2017: 2,0%, 2022: 6,6%, 2024: 14,2%

Quelle:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/weitere-leistungen-fuer-familien/familienzeitbonus/statistik-zum-familienzeitbonus.html>

Paradoxe Situation

- Väter möchten ihre Rolle stärker wahrnehmen und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen
- Sie bedauern, dass ihre eigenen Vätern zu wenig Zeit hatten
- Führungskräfte unterstützen einen Wunsch nach Karenz bzw. Teilzeit
- Väterbeteiligung bei KBG und Teilzeit von Vätern sind gering / sinken

Was hindert Väter daran ihre Erwerbsarbeit zu modifizieren?

Erklärungsversuche

- Veränderung der Erwerbstätigkeit ergibt sich bei Müttern mit der Geburt des Kindes automatisch, Väter müssen aktiv werden
- Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen spezifisch für Väter framen
- Familieneinkommen: Um stabiles Einkommen zu sichern, muss eine Erwerbsreduktion des Vaters von der Mutter kompensiert werden. Vollzeit(nahe) Erwerbstätigkeit ist bei Müttern sehr selten.
- Stillen
- Ein Aushandlungsprozess wird oft nicht geführt. Traditionelle Muster werden entlang traditionellem Geschlechterrollenverständnis umgesetzt
- Motherhood penalty würde auch Väter betreffen