

Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Ausgewählte europäische good practice Beispiele

EU-ExpertInnen-Workshop am 3. Juni 2016 in Wien



DIE AUSGANGSLAGE

Während Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich noch immer vor allem als „Frauenthema“ diskutiert wird, sind andere Länder schon ein paar Schritte weiter: Männer sind Teil von betrieblichen Vereinbarkeitsstrategien, nehmen häufiger und längere Karenzzeiten in Anspruch und beteiligen sich stärker an der Betreuungsarbeit auch nach der Karenz. Dies ist unter anderem deshalb möglich, weil Unternehmen in vielen Ländern bereit sind hier „mitzuspielen“ und entsprechende Modelle für Männer (wie Frauen) anbieten bzw. gelernt haben, sich diesen neuen gesellschaftlichen Ansprüchen zu öffnen und anzupassen. Diese „andere“ Unternehmenskultur wird in verschiedenen

europäischen Ländern durch eine entsprechende Gesetzgebung unterstützt.

Auch wenn in keinem europäischen Land wirklich von einer ganz gleichen Aufteilung zwischen Betreuungs- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern gesprochen werden kann, gibt es doch zahlreiche Länder, die rund um das Thema Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit hier schon weiter sind als Österreich.

Bei einem Workshop im Rahmen des österreichischen EU-Projekts „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und

Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ am 3. Juni 2016 in Wien wurden Beispiele aus sechs europäischen Ländern vorgestellt, die in ganz unterschiedlicher Weise das Thema „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auf der Agenda haben und entsprechende gesetzliche und betriebliche Strategien verfolgen.

Ziel des vom Projektpartner L&R Sozialforschung organisierten und konzipierten Workshops ist, unterschiedliche Ansätze und Wege in anderen europäischen Ländern vorzustellen, die auch für Österreich Anregungen bieten können, wie die bessere Aufteilung von Betreuungs-

Island

Island hat schon seit längerem ein Karenzgesetz, welches die Einbindung von Vätern in Karenz sehr stark unterstützt. Das isländische Karenzmodell verfolgt ein „Use-it-or-loose-it“-Prinzip: von der insgesamt 9 Monate dauernden Karenzzeit müssen je drei Monate jeweils einem der beiden Elternteile in Anspruch genommen werden, sonst verfallen diese. Drei weitere Monate stehen dann noch zur freien Auswahl zur Verfügung. Die Zahlen sprechen für sich: 90% der Väter nehmen Karenzzeiten in Anspruch, mit einer durchschnittlichen Dauer von 100 Tagen.

Neue Forschungen zeigen zudem, dass die erhöhte Teilnahme an Karenz dazu führt, dass in Island auch

Schweden

Nicht ganz unvergleichbar ist das System in Schweden. Von den insgesamt 16 Karenzmonaten sind – symbolisch – jeweils acht für einen Elternteil reserviert. Ein Teil kann aber per „Überlassung“ an den bzw. in der Realität zumeist die Partnerin abgegeben werden, drei Monate können jedoch nicht überlassen werden, sind also ebenfalls eine „use-it-or-loose-it“-Quote. Die Karenzzeit kann sehr flexibel bis zum 12.ten Lebensjahr des Kindes genutzt werden. Zusätzlich gibt es unterschiedliche Ansätze, die Beteiligung von Vätern zu steigern, beispielsweise ist 2008 ein „Gleichstellungsbonus“ eingeführt worden, wenn die Karenz gerecht

arbeit zwischen Frauen und Männern in Österreich gefördert werden kann. Dabei geht es einerseits um die gesetzlichen Rahmenbedingungen, beispielsweise Karenzregelungen oder Arbeitszeitgesetze, aber auch um die betriebliche und kollektivvertragliche Praxis. In allen Bereichen können in Österreich relativ traditionelle „Beharrungstendenzen“ festgestellt werden – hier zeigen die Beispiele in anderen Ländern auf, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz anders und viel gleichstellungsorientiert gedacht werden kann. Zum Wohle aller, auch der Kinder und der Gesellschaft, wie Ländervergleiche immer wieder zeigen.

nach der Karenz die gerechteste Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern europaweit besteht. Bereits drei Studien illustrieren, dass die Aufteilung der Kinderbetreuung nach der Karenz immer „gerechter“ zwischen Frauen und Männern aufgeteilt wird: Während nur für ein Drittel der Kinder, die 1997 geboren wurden (drei Jahre vor Einführung der oben genannten Karenzregelung) die Betreuung gleichermaßen durch Mutter und Vater erfolgte, stieg dieser Anteil immer weiter an und liegt nun bei 59% aller Kinder die 2009 geboren wurden. Europäische Vergleichsstudien verdeutlichen zudem, dass die isländischen Väter die nächste Verbindung zu ihren Kindern haben.

aufgeteilt wird. Mittlerweile nehmen 8 von 10 Vätern Karenz in Anspruch, zumindest 3 Monate, meist aber auch länger.

Neben der gleichstellungsorientierten Karenzregelung ist der Arbeitsmarkt generell stärker auf Gleichstellung ausgerichtet. So sehen die meisten Kollektivverträge zusätzliche Einkommenskompensationen während der Karenzzeit vor und stellen über den gesetzlichen Schutz hinausgehende sozialrechtliche Ansprüche sicher. Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird weniger als „Luxus“ oder Verhandlungsnotwendigkeit betrachtet, sondern als Teil der Betriebskultur. Erwähnenswert ist

auch, dass Eltern bis zum 8.ten Lebensjahr des Kindes ihre Arbeitszeit bis zu 75% reduzieren können.

Die unterschiedlichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen tragen gemeinsam mit einer

Dänemark

Dänemark ist ebenfalls ein Land, welches in vielen Kategorien „gleichstellungsorientierter“ ist, als Österreich. Neben einem niedrigen Gender Pay Gap und einer relativ niedrigen Teilung des Arbeitsmarktes in sogenannte Frauen- und Männerberufe richtet Dänemark schon sehr lange einen starken Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Das Karenzsystem selbst weist vergleichsweise geringen Zeitspannen auf: 18 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub sowie 2 Wochen bezahlter Vaterschaftsurlaub gefolgt von 32 Wochen bezahltem Elternurlaub. Allerdings haben

Niederlande

In den Niederlanden – bekannt als die Teilzeitkultur Europas – wollen wir uns einerseits den im Vergleich zu Österreich recht unterschiedlichen Zugang zu Karenz anschauen, andererseits Ideen für die betriebliche Praxis einholen. Bezüglich der Karenz besteht in den Niederlanden nach 16 Wochen Mutterschutz und zwei Tagen Vaterschaftsurlaub – jeweils voll bezahlt – die Möglichkeit maximal 15 Monate Karenz in Anspruch zu nehmen, wobei der Großteil unbezahlt und lediglich mit einer Steuerreduktion verbunden ist. Einen besonderen Stellenwert haben diesbezüglich die Kollektivverträge in den Niederlanden: So wird etwa im Gesundheitsbereich und auch im öffentlichen Sektor hier ein finanziertes Elternurlaub festgehalten und zwar zwischen 40% und 75% des ursprünglichen Einkommens. 2009 traf dies jedoch nur auf rund 10% der Kollektivverträge zu, was natürlich entsprechend große Unterschiede nach Sektoren mit sich führt.

Deutschland

Während Deutschland lange mit Österreich hinsichtlich der niedrigen Beteiligung von Männern an Karenz und Kinderbetreuung vergleichbar war, kommt es derzeit

gleichstellungsorientierten gelebten Praxis in den Betrieben sowie der Gesellschaft generell zu einem relativ gerechten System bei.

in Dänemark Kollektivverträge einen relevanten Stellenwert. So wurde beispielsweise im Industriesektor 2007 bundesweit ein bezahlter Elternurlaub eingeführt: 3 Wochen für die Mutter, 3 Wochen für den Vater und drei Wochen gemeinsam. Dies wurde noch auf 4 + 4 + 3 Wochen ausgedehnt. Ähnliche Bestimmungen gibt es im öffentlichen Sektor, wo 6 + 6 + 6 Wochen voll bezahlt werden; hier wurde im Februar 2015 eine weitere Woche für Väter angehängt wurde, d.h. sie haben die Möglichkeit 7 voll bezahlte Wochen Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Häufig wird daher in den Niederlanden die Möglichkeit des Teilzeit-Elternurlaubs in Anspruch genommen: Beispielsweise haben sich 2013 57% der Frauen für eine durchschnittlich Karenzdauer von 12 Monaten mit 10 Stunden pro Woche entschieden und 23% der Männer für 16 Monate mit 8 Stunden, was in der Praxis einen freien Tag pro Woche entspricht. Im Zeitverlauf ist auch ein Anstieg der Männer in Karenz zu beobachten und zwar von 15% im Jahr 2003 auf 23% im Jahr 2013.

Während die nordeuropäischen Ländern, schon seit längerem „Good-practise-Charakter“ haben, was Gleichstellung und auch die Beteiligung von Männern an Betreuungsaufgaben betrifft, zeigen die jüngsten Initiativen in Deutschland sowie Slowenien, dass auch eher „traditionelle“ Länder, hier mit neuen Ansätzen und Ideen nachrücken.

in Deutschland schön langsam aber sicher zu einer weitgehenden Ablösung des Modells vom „männlichen Ernährer“. Mit der Einführung des Bundeselterngeldes 2007 sind auch Männer als Nutzer von Elternzeiten

sichtbar geworden: von einer kleinen Minderheit (3,5% 2006) hin zu einem guten Drittel der Väter verlief die Steigerung hin zu einer neuen Normalität. Vor allem auf Betriebsebene zeigt sich vielfach, dass manche ArbeitgeberInnen diesen neuen Trend für sich zu nutzen wissen. Sie „locken im Kampf um Talente gezielt die Väter der jüngeren Generation mit Angeboten familienfreundlicher Arbeitszeiten. Zwei „Vätermonate“ gelten in vielen Organisationen als ein Standard, der im Arbeitsumfeld aufgefangen werden muss und kann“. In den vergangenen Jahren sind einige Erfolgsfaktoren und sinnvolle Maßnahmen diskutiert worden, die einen Kulturwandel in Unternehmen unterstützen. Hierzu gehören:

Slowenien

Slowenien wiederum kann auf Ebene der gesetzlichen sowie kollektivvertraglichen Ebene als durchaus beispielgebend für Österreich wirken: die Elternkarenzgebung wurde 2014 komplett geändert, mit dem Ziel, bestehende Ungleichheiten in der Inanspruchnahme zwischen Frauen und Männern zu reduzieren. Mit der neuen Gesetzgebung ist die Inanspruchnahme des Betreuungsgeldes in drei Teile geteilt worden: ein Teil exklusiv für die Mutter, einer exklusiv für den Vater und einen wahlweisen Teil. Die gemeinsame Zeitperiode beträgt 260 Tage, per Gesetz stehen beiden Elternteilen davon jeweils 130 Tage zu, die aber übertragen

- die Einrichtung und Unterstützung (über)betrieblicher Väternetzwerke und eine Männer adressierende Informationspolitik zu Work/Life-Fragen,
- Mentoringprogramme für junge Eltern, die Väter einbeziehen und auch gezielt mit Unternehmensleitungen kooperieren,
- sowie – ganz geschlechterübergreifend – die Arbeit an flexibleren Modellen der Arbeit und der Führung, wie Homeoffice-Lösungen, verkürzte Vollzeit-Standards, Jobsharing oder Vertrauensarbeitszeit.

werden können. Der exklusive, nicht übertragbare Anteil für Väter beträgt 50 Tage Karenzzeit, 20 Tage davon bezahlt. Generell hat sich die Vereinbarkeitspolitik auf Ebene der Betriebe, aber auch die Sichtweise Sozialpartner stark gewandelt und ist von einer Politik, die sich ausschließlich auf Frauen bezog, zu einem Ansatz geworden, der immer stärker Männer einbezieht. Sogar in männerdominierten Branchen – wie Information und Kommunikation sowie der Metallindustrie – lassen sich nun Kollektivverträge und Betriebsbeispiele finden, welche auf die Einbeziehung von Männern in Vereinbarkeitsstrategien fokussieren.

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring1, 1010 Wien • **Verlags- und Herstellungsort:** Wien • **Inhaltliche und redaktionelle Gestaltung:** Mag.^a Nadja Bergmann, L&R Sozialforschung; bergmann@lrsocial.research.at; 01 595 40 40-10 oder 0699 112 575 86 • **Layout und Druck:** Sozialministerium • **Titelbild:** © Image Source