

Fachgespräch am 13. März 2012

Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien

Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit

Ingrid Mairhuber,
Ulrike Papouschek,
Karin Sardadvar

AUFBAU DER PRÄSENTATION

- Betriebliche Ebene:
Rahmenbedingungen und Einflüsse
auf der Ebene des Betriebs
- Haushaltsebene: Prozesse und
Einflüsse auf der Ebene des Paares
- Veränderungsoptionen – für eine
bessere Vereinbarkeit von
Erwerbsarbeit und Elternschaft

BETRIEBLICHE EBENE

- BINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN ALS PERSONALPOLITISCHE LEITLINIE
- WIEDEREINSTIEGSVEREINBARUNGEN
- KULTUR DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG ALS BARRIERE – ELTERNTEILZEIT ALS STÖRFAKTOR
- KEINE FÖRDERUNG VON VÄTERKARENZ – ABER GÜNSTIGE VEREINBARUNGEN

3

BINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN ALS PERSONALPOLITISCHE LEITLINIE

- Bei Betrieben, die sich durch einen positiven Umgang auszeichnen, stellt die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen ein Kernelement der personalpolitischen Leitlinie dar.
- Die wirtschaftliche Lage der Betriebe spielt im Hinblick auf die Kultur des Betriebes im Umgang mit Elternkarenz und Wiedereinstieg kaum eine Rolle.

4

BINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN ALS PERSONALPOLITISCHE LEITLINIE

Bindung der Beschäftigten an das
Unternehmen wichtig, da

- hohe Investitionen in BerufseinsteigerInnen getätigt,
- große Bedeutung von kontinuierlichen Beziehungen mit KooperationspartnerInnen, LieferantInnen etc.

5

BINDUNG UND..

- BINDUNG UND..
Unternehmensgeschichte
- BINDUNG UND.. „Diversity
Management“

6

BINDUNG UND.. DIVERSITY - FALLBEISPIEL HERR F.

„Ich hab schon etwas Muffen gehabt, weil ich Führungskraft bin und weil ich eigentlich zu dem Zeitpunkt von keinem andern Beispiel wusste. Insofern habe ich schon etwas Muffen gehabt, dass sie vielleicht sagen, ‚Ja das geht nicht‘ oder dass sie sagen, muss es unbedingt ein halbes Jahr sein oder kannst du's nicht auf dann und dann verschieben. Und das ist eben überhaupt nicht passiert, sondern im Gegenteil, jede Menge Schulterklopfen, also auch von Vorgesetzten oder von nicht direkten Vorgesetzten, aber andern Führungskräften, die gesagt haben ‚Mensch super, dass du das machst‘ und so weiter.“

7

WIEDEREINSTIEGSVEREINBARUNGEN

Wesentlich für ein Gelingen des Wiedereinstiegs = die Möglichkeit für die Beschäftigten, Bedingungen der Rückkehr **verlässlich** zu vereinbaren.

Vorteil kleinerer und mittlerer Betriebe gegenüber größeren Betrieben aufgrund der eher gegebenen Überschaubarkeit (kürzere Vereinbarungswege, Aushandlungsprozesse der Beschäftigten meist direkt mit der Geschäftsführung).

8

KULTUR DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG ALS BARRIERE – ELTERNTEILZEIT ALS STÖRFaktor

Ausrichtung auf Vollzeitbeschäftigung

- Leistungsorientierung mit langen Arbeitszeiten gleichgesetzt - Teilzeitarbeit daher als Widerspruch zu Leistungsorientierung konstruiert
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft wird als individuelles Problem gesehen, das in Eigeninitiative gelöst werden muss

9

KULTUR DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG ALS BARRIERE – FALLBEISPIEL

Internationaler Konzern

- Vorgaben für „Head-Counts“ : Personalstand einzelner Abteilungen nach der Zahl der Beschäftigten und nicht nach Arbeitszeitäquivalenten berechnet – Folge: hoher Anteil an Teilzeitkräften ist aufgrund dieses Berechnungsmodus ein Nachteil für die Abteilung
- Bis zur Einführung der Elternzeit war Teilzeitbeschäftigung in diesem Unternehmen daher auch nicht möglich

10

KULTUR DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG ALS BARRIERE – FALLBEISPIEL

- Seit 2004 Elternteilzeit möglich, aber
- gleichzeitig in der betrieblichen Praxis Arbeitsorganisation und Arbeitszeitkultur im Unternehmen nach wie vor auf Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet: All-inclusive-Verträge und Abend- und Wochenendarbeit
- Wiedereinsteig in Elternteilzeit in der Regel nicht in alte „Position“ und „alten“ Tätigkeitsbereich – meist beruflicher Abstieg

11

KEINE FÖRDERUNG VON VÄTERKARENZ – ABER GÜNSTIGE VEREINBARUNGEN

- Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Väterkarenz fehlen- jedoch positiver Umgang mit Väterkarenzen in einigen Betrieben
- Keine Barrieren für Männer, die eine Karenz antreten möchten
- Nichtsdestotrotz: nur vereinzelt Väter, die Elternkarenz in Anspruch nehmen

12

KEINE FÖRDERUNG VON VÄTERKARENZ – ABER GÜNSTIGE VEREINBARUNGEN

- Wenn Väter in Karenz – kürzere Karenzzeiten und Wiedereinstieg in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis
- Karenz- und Wiedereinstiegsbedingungen: „individuelle Vereinbarungen“ und günstigere Lösungen (bspw. Zusicherung der Rückkehr in vorherige Position und früheren Tätigkeitsbereich).

13

FALLBEISPIEL: Herr K.

„Ich bin eher so unter dem Motto ‚Der macht einmal länger Urlaub‘ gegangen. Weil normal, wenn Frauen in Karenz gehen, die müssen ihre Handys und ihren Computer alles retour geben. ..Und ich habe aber mein ganzes Equipment und alles behalten und habe halt dann von daheim aus die E-Mails abgerufen und... So gesehen bin ich nicht der Standard-Prozedur gefolgt, wie das normal alles bei Karenzantritt ist.“

14

PROZESSE UND EINFLÜSSE AUF DER EBENE DES PAARES

- 1 Karenz: Das Einkommensargument
und seine Grenzen
- 2 „Das Beste für das Kind“: Einstellungen
und ihre Folgen

15

DER EINKOMMENSUNTERSCHIED ALS ENTSCHEIDUNGSKRITERIUM

Gesellschaftliches Gender Pay Gap spiegelt sich
auf Paarebene wider.

Höheres Einkommen des Mannes ist generell
Hauptargument für Karenz der Frau

Aber: Einkommensargument ist nicht **immer**
stichhaltig oder einziger Faktor.

16

FALLBEISPIEL FRAU Y.

„Nein, das stand nicht zum Thema, weil da gab es noch nicht so viele Karenzmöglichkeiten wie jetzt. Und das wäre vom Finanziellen her nicht möglich gewesen, also.“

- Frau Y., 28
- Branche: Erziehung
- 2 Kinder
- Karenz zur Gänze übernommen, dann Teilzeit
- Partner verdient rund das Doppelte (VZ-Äquivalent)

17

FALLBEISPIEL HERR S.

„Ach, gute Frage. Also dass ich in...dass die Julia in Karenz ging, war von vorneherein klar, weil ich verhältnismäßig mehr verdient habe als sie.“

- Herr S., 34
- Branche: Werbung
- 2 Kinder
- Karenz zur Gänze von der Partnerin übernommen
- Herr S. verdient rund dreimal so viel wie seine Partnerin

18

DAS EINKOMMEN KANN ABER NICHT ALLES ERKLÄREN ...

Bei Paaren, in denen die Frau gleich viel oder mehr verdient, geht umgekehrt nicht automatisch der männliche Partner in Karenz.

In solchen Fällen erhalten **andere** Erklärungen größeres Gewicht in der Argumentation.

(vgl. Nentwich 2000; Sardadvar 2004)

19

FALLBEISPIEL HERR X.

- Herr X., 32
- Branche: Erziehung
- 2 Kinder
- Karenz zur Gänze von der Partnerin übernommen
- Partnerin arbeitete als Bürokraft
- ähnlich hohes Einkommen
- Herr X. verdient EUR 1.500,- brutto

20

FALLBEISPIEL HERR X.

„Die Geschichte ist die: Prinzipiell finde ich es total wichtig, wenn das auch jetzt gepusht wird, dass eben Männer auch in Karenz bleiben.

ABER in unserem Fall war es so, wir finden auch das Stillen sehr, sehr wichtig. [...] Und es ist auch unser erstes Kind...ist gestillt worden zumindest hin und wieder auch unter tags noch, bis es 2 Jahre alt war, weil das total wichtig für uns ist.

Und das ist etwas, das kann ich als Mann nicht übernehmen, sozusagen, ja. Und meine Frau...meiner Frau ist auch...ich sage jetzt so, sie geht so in ihrer Mutterrolle auf, ihr taugt das so EXTREM, das Ganze, ja, dass ich da auch nicht dazwischenfunken wollte, sozusagen.“

21

ALTERNATIVEN ZUM EINKOMMENSARGUMENT

Einkommensargument wird durch andere Begründungen ersetzt, vor allem:

- Stillen
- „Mutterrolle“, erzieherische Ideale und Werte
- Unabkömmllichkeit des Mannes im Beruf

(vgl. Nentwich 2000; Sardadvar 2004)

22

PROZESSE UND EINFLÜSSE AUF DER EBENE DES PAARES

- 1 Karenz: Das Einkommensargument und seine Grenzen
- 2 „Das Beste für das Kind“: Einstellungen und ihre Folgen

KINDERBETREUUNG: DIE ANGEBOTSSEITE

Einige (altbekannte) Probleme:

- Große regionale Unterschiede hinsichtlich Öffnungszeiten und Betreuungsplätze
- Lange Ferienschlusszeiten
- Mangel an Plätzen für Unter-Dreijährige
- Betreuungsprobleme beim Übergang zum Schulalter

KINDERBETREUUNG: DIE EINSTELLUNGSSEITE

Je weniger die Vorstellung über das Kindeswohl an eine Person geknüpft ist, desto größer ist der Entscheidungsspielraum der Eltern hinsichtlich der Betreuungsmöglichkeiten.

25

EINSTELLUNGEN

Rund ein Drittel der Männer und Frauen in Österreich ist der Ansicht, dass es für Kleinkinder das Beste sei, bis zum Alter von drei Jahren ausschließlich von den Eltern betreut zu werden (Kapella/Rille-Pfeiffer 2007).

In der Realität heißt das: Meist die Mutter.

26

EINSTELLUNGEN GESTALTEN AUFTEILUNG

Überzeugungen über das Kindeswohl
folgenreich für die Gestaltung der
Elternschaft und Betreuungsarbeit.

Traditionelle Arbeitsaufteilungen oft
argumentiert über das „Beste für das Kind“
(vgl. Haas et al. 2009: 757ff.).

27

FALLBEISPIELE – DAUER DER KARENZ

Ansicht von Herrn P.: Für die kindliche Entwicklung
vorteilhaft, bis zum Alter von zwei oder drei Jahren
zu Hause bei einem Elternteil zu sein.

Ansicht von Frau Y.: Für Kinder vor dem zweiten
Lebensjahr wichtig, eine Hauptbezugsperson zu
haben.

Ansicht von Herrn A.: „Und ich bin ein absoluter
Gegner von Kindergärten ab dem 1. Lebensjahr.
Das ist eine wichtige und prägende Phase für
Kinder, wo sie bei den Eltern sein sollten.“

28

FALLBEISPIELE – DAUER DER KARENZ

In all diesen Fällen nahm die Frau **lange** und **allein** Karenz in Anspruch.

Vorstellung über das Beste für das Kind bestimmen
Karenzgestaltung – hier: traditionelle Aufteilung ohne Beteiligung des Vaters.

Aber auch umgekehrt: Ansicht über das „Beste für das Kind“ einflussreich für Teilung von Karenz.

29

FALLBEISPIEL HERR F.

„Ich wollte das – in Karenz gehen. Und wir hatten jetzt beide auch nicht die Vorstellung, dass die Pia da irgendwie drei Jahre nur durch uns, die ersten drei Jahre nur durch uns betreut werden darf.“

- Herr F., 42
- Branche: Journalismus
- 1 Kind
- 6 Monate in Karenz
- Kind ab 16 Monaten außerhäuslich betreut

30

ANSICHTSSACHE KINDESWOHL

Ansichten über das „Beste für das Kind“ unterscheiden sich.

Und: Sie haben je unterschiedliche Folgen für die Gestaltung der Karenz und Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen:
Zusammenspiel von Verfügbarkeit und Einstellungen

31

Veränderungsoptionen

Gleichstellung der Geschlechter als gleichwertiges Ziel

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Elternschaft als Teil einer umfassenden Work-Life-Balance

- **Konkrete Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit:**
 - Geldleistungen
 - Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung
 - Sach- und Serviceleistungen
- **Maßnahmen, die auf die Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen abzielen:**
 - Arbeitszeitkultur
 - Geschlechtliche Verfasstheit des AM
 - Soziokulturelle Normen und Werte

32

Veränderungsoptionen

Maßnahmen und Regelungen für eine bessere Vereinbarkeit

Maßnahmen sollen **Erwerbsunterbrechungen und Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit** aufgrund von Elternschaft **gleichmäßige zw. den Geschlechtern verteilen** und **negative Auswirkungen auf Erwerbs- und Transfereinkommen** sowie die **berufliche Laufbahn minimieren**

Schwerpunktverlagerung von Geldleistung zu **Sach- und Serviceleistungen** sowie Maßnahmen der **Arbeitszeitgestaltung**

▫ **Geldleistungen:**

- Reform von „**familienpolitische**“ **Geldleistungen** (KBG, Absetz-, und Freibeträge), die einen *de facto* Ausstieg aus dem Erwerbsleben von Frauen fördern;
- Verstärkte Anrechnung von **Kinderbetreuung/szeiten** in den Systemen der sozialen Sicherheit (etwa Schaffung eines Ausgleiches für den Einkommensverlust während Elternzeit; Anrechnung von Elternzeit in der PV und AIV)

▫ **Zeitliche Maßnahmen:**

- Einführung eines **Vaterschutzmonates**, Reform von **Elternkarenz** und **Elternzeit**; Verlängerung der **Pflegfreistellung bzw. flexible Arbeitszeitgestaltung** – organisatorische **Hilfestellung bzw. Beratungsangebote für Betriebe**: „Auszeit bzw. KarenzManagement“ (abz*austria)

33

FORBA

Veränderungsoptionen

Maßnahmen und Regelungen für eine bessere Vereinbarkeit

▫ **Sach- und Serviceleistungen:**

- **Beratungsangebote bzw. aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für (zukünftige) Eltern** des AMS, WAFF und des abz*austria verstetigen, ausbauen und verbreiten (wichtig: auch präventiver Charakter!)
- **Wiedereinsteigerinnenprogramm** des AMS Wien auf Männer „ausdehnen“ bzw. Maßnahmen für Wiedereinsteiger entwickeln
- **Weiterbildungsangebote** während der Elternkarenz verbessern (niederschwelliges, regionales Angebot etc.)
- Ausbau von **Kinderbetreuungseinrichtungen** sowie ganztägiger Schulformen bzw. **umfassender Nachmittagsbetreuung** für Schulkinder (einschließlich **Aufklärungsarbeit** über „Nutzen“ von KBE und **Aufwertung** der Arbeit der **Beschäftigten**)
- Angebote zur Betreuung von **kranken Kindern zu Hause** ausbauen und „bewerben“; „**soziale Netzwerke**“ fördern

34

FORBA

Veränderungsoptionen

Strukturelle Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit

Tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und Aufbrechen der **geschlechtlichen Rollenbilder** und **Arbeitsteilung** als Ziel

- **Arbeitszeitkultur:**
 - Allgemeine **Arbeitszeitverkürzung** sowie Abbau von Überstunden
 - Begrenzung „kurzer“ TZ und Förderung „**langer**“ **sowie qualitativ hochwertiger TZ**
 - TZ als kurzer Abschnitt im **Lebenserwerbsverlauf** – für Frauen und Männer
- **Geschlechtliche Verfasstheit des AM:**
 - Abbau der geschlechtlichen Unterschiede betreffend Erwerbsbeteiligung, Erwerbslosigkeit, atypischer Beschäftigung, Arbeitsmarktsegregation sowie Erwerbseinkommen
- **Soziokulturelle Normen und Werte:**
 - Aufzeigen was **Frauen und Männer durch festhalten an geschlechtlichen Rollenbildern und Arbeitsteilung verlieren** (Männer: Zeit mit ihren Kindern, Frauen: Arbeit entsprechend dem Qualifikationsniveau, Lebenseinkommen)
 - **Neues Verständnis vom „erwerbstätigen Menschen“:** Frauen und Männer als Menschen mit „Versorgungspflichten“ begreifen - Vereinbarkeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nicht nur „Frauenproblem“

35

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

http://www.forba.at/data/downloads/file/599-FB-12-2010_EEW_Langfassung.pdf

http://www.forba.at/data/downloads/file/596-FB-13-2010_EEW-Kurzfassung.pdf

36