TRENDREPORT 2/2014
ARBEIT I BILDUNG I SOZIALES
ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

Vereinbarungssache? Beruf und Familie in der EU

KINDERBETREUUNG
Nur wenige Staaten erreichen EU-Ziele SEITE 4

KARENZREGELUNGEN
Einfluss auf Erwerbsleben von Frauen SEITE 9

FAMILIENARBEIT
Was die Beteiligung von Vätern fördert SEITE 15

Kurznachrichten

Globale Beschäftigungstrends

Die Internationale Arbeitsorganisation stellt in ihrem jüngsten Bericht zur globalen Beschäftigungsentwicklung fest, dass 2013 fast 202 Millionen Menschen weltweit arbeitslos waren – ein Anstieg von fast 5 Millionen im Vergleich zum Vorjahr. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, würde es 2018 mehr als 215 Millionen Arbeitsuchende geben. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit hat mit einem dreimal so hohen Wert wie die allgemeine Arbeitslosigkeit einen Höchststand erreicht (v.a. im Nahen Osten und Nordafrika, aber auch in Südeuropa). Erfreulich ist jedoch, dass die Zahl der „working poor", die von weniger als 2 USD am Tag leben müssen, seit den frühen 2000er Jahren von über 1 Milliarde auf 839 Millionen Menschen zurückgegangen ist.

Mehr Informationen siehe ILO (2014): Global Employment Trends 2014

Weniger Jobs für Geringqualifizierte

Seit der Krise stellen Arbeitgeber weniger Personen mit niedriger formaler Qualifikation ein, zeigt ein Bericht der Europäischen Kommission. Bei jungen Menschen mit niedrigem Bildungsgrad ist die Zahl der Jobeinstellungen zwischen 2008 und 2013 gar um ein Drittel gesunken. Hierbei bestehen allerdings regionale Unterschiede: In Südeuropa wurden vergleichsweise viele niedrig qualifizierte junge Erwachsene eingestellt, während in Österreich und Deutschland aufgrund der dualen Berufssysteme verhältnismäßig viele mittel qualifizierte junge Menschen eingestellt wurden. Im Vereinigten Königreich und den Niederlanden, aber auch in Griechenland und in Zypern fanden dagegen verhältnismäßig viele hoch ausgebildete junge Menschen Arbeit.

Mehr Informationen siehe European Union (2014): European Vacancy and Recruitment Report 2014

Lebensqualität in Europa

Alle vier Jahre erhebt Eurofound die Lebensqualität in Europa. Basierend auf den aktuellen Daten hat Eurofound zwei Studien veröffentlicht. Eine fokussiert auf die soziale Situation junger Menschen in Europa. Sie zeigt u.a., dass die Bedürftigkeit junger Menschen in fast allen EU-Mitgliedstaaten seit der Krise 2007 angestiegen ist. Ein weiterer Bericht widmet sich der Frage, inwiefern die Wirtschaftskrise Familien mit Kindern beeinträchtigt hat. So ist beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit 2007 deutlich schwieriger geworden.

Mehr Informationen siehe Eurofound (2014): Soziale Situation von jungen Menschen in Europa und Eurofound (2014): Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis

Berufsausbildung in Europa

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) untersucht in einer aktuellen Studie Faktoren, die eine berufliche Ausbildung attraktiv machen. Dafür wurden in den EU-27 und fünf Nicht-EU-Staaten folgende Hauptindikatoren herangezogen: Teilnahme an beruflicher Ausbildung und relative Wertschätzung für berufliche Ausbildung der Sekundarstufe 2. Während neue EU-Mitgliedstaaten Berufsausbildungen zunehmend wertschätzen (allerdings von einem niedrigen Grundwert ausgehend), sinkt die Wertschätzung in Westeuropa eher – nicht jedoch in Österreich, das auch die höchsten Teilnahmeraten, mit geringen geschlechtsspezifischen Unterschieden, aufweist. Österreich wendet auch einen verhältnismäßig hohen Anteil seiner Bildungsausgaben für Berufsbildung auf. 2010 schlossen rund sieben Prozent der 15- bis 24-Jährigen in Österreich eine berufsbildende Ausbildung ab – mehr waren es nur in Rumänien.

Mehr Informationen siehe Cedefop (2014): Attractiveness of initial vocational education and training: identifying what matters

Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMA

Kinderbetreuung: Großer Aufholbedarf bei den Kleinsten
Trotz einiger Fortschritte besuchen in Österreich vergleichsweise wenige Kleinkinder eine Betreuungseinrichtung ... SEITE 04

Kinderbetreuung und Pflege: Folgen für junge Erwerbstätige
Kinderbetreuungspflichten und Angehörigenpflege schränken junge Beschäftigte in ihrer Erwerbstätigkeit erheblich ein ... SEITE 07

Karenzsysteme und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
Unterschiedliche Elternkarenzregelungen haben weitreichende Effekte auf die Beschäftigung von Wiedereinsteigerinnen ... SEITE 09

Interview mit der deutschen Ministerin Manuela Schwesig
„Wir müssen Vollzeit für Familien neu definieren" ... SEITE 12

Wie können sich Väter mehr an der Kinderbetreuung beteiligen?
Politische Maßnahmen können die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung stark beeinflussen ... SEITE 15

Zu wenig oder zu viel? Im Dschungel der Arbeitszeitstatistik
Je nach Berechnungsart positioniert sich Österreich im europäischen Vergleich von Arbeitszeiten unterschiedlich ... SEITE 18

Bildung: Die „Zweite Generation" im europäischen Vergleich
Die Chancen der Nachkommen türkischer Migrant/innen auf Bildungsabschlüsse unterscheiden sich stark in der EU ... SEITE 20

Infografik
Kinderbetreuung in Zahlen ... SEITE 22

Abkürzungen für Ländernamen SEITE 23

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe
und von Print-Abonnements: trendreport@forba.at
Download: www.forba.at/de/publications/trendreport/

Beruf und Familie

Ob man von Vereinbarkeit von Beruf und Familie spricht, von Work-Life-Balance oder von der gesellschaftlichen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit: Die Schwerpunkte sind jeweils andere, doch die Kernthemen sind die gleichen. Es geht dabei um die Tatsache, dass Menschen nicht mit ihrer gesamten Zeit und Energie dem Erwerbsleben zur Verfügung stehen können oder wollen. Und es geht um eine Frage der Gleichstellung und Gerechtigkeit, weil die Verantwortung für unbezahlte Familienarbeit – und die damit verbundenen Nachteile im Erwerbsleben – unverhältnismäßig stark bei Frauen liegen.

In Österreich sind gerade in den letzten Jahren in diesem Kontext einige zentrale Schritte gemacht worden – etwa mit der Einführung des einkommensbezogenen Kinderbetreuungsgelds oder des Gratis-Kindergartenjahrs. Dennoch: Im EU-Vergleich zeigen sich in Österreich nach wie vor eine geringe Quote außerhäuslicher Kinderbetreuung und eine niedrige Nutzung von Väterkarenz.

Diese und andere Aspekte greift die vorliegende Trendreport-Ausgabe im Rahmen eines Themenschwerpunkts zu Beruf und Familie auf. Die Beiträge blicken wie immer auf Österreich im internationalen Vergleich und erweitern damit auch den Blickwinkel, wenn sie etwa Beispiele dafür zeigen, wie andere Staaten an diese Herausforderungen herangehen – wie in der Gestaltung der Elternkarenz oder bei wohlfahrtsstaatlichen Anreizen zu einer verstärkten Teilung der Familienarbeit. Im Interview erzählt die deutsche Familienministerin Manuela Schwesig von ihrem Vorschlag einer 32-Stunden-Woche für Eltern. Mit Arbeitszeiten setzt sich auch der erste Beitrag außerhalb des Schwerpunktthemas auseinander, während der zweite sich dem Thema Bildung widmet.

Wir wünschen Ihnen eine
aufschlussreiche Lektüre!

Karin Sardadvar
für die Redaktion

Kinderbetreuung: Großer Aufholbedarf bei den Kleinsten

ANALYSE: Trotz einiger Fortschritte besuchen in Österreich vergleichsweise wenige Kleinkinder eine Betreuungseinrichtung. Neben weiteren Investitionen ist eine Aufwertung der Berufe in der Kinderbetreuung erforderlich.

Karin Sardadvar

KURZ GEFASST

2002 beschloss der Europäische Rat die Barcelona-Ziele, die auf einen Ausbau der Betreuung von Klein- und Kindergartenkindern bis zum Jahr 2010 ausgerichtet waren. Die meisten EU-Staaten haben diese Ziele nicht erreicht – darunter Österreich. Mehrere aktuelle Studien stellen Detailauswertungen an und widmen sich Hintergründen der Betreuungsquoten.

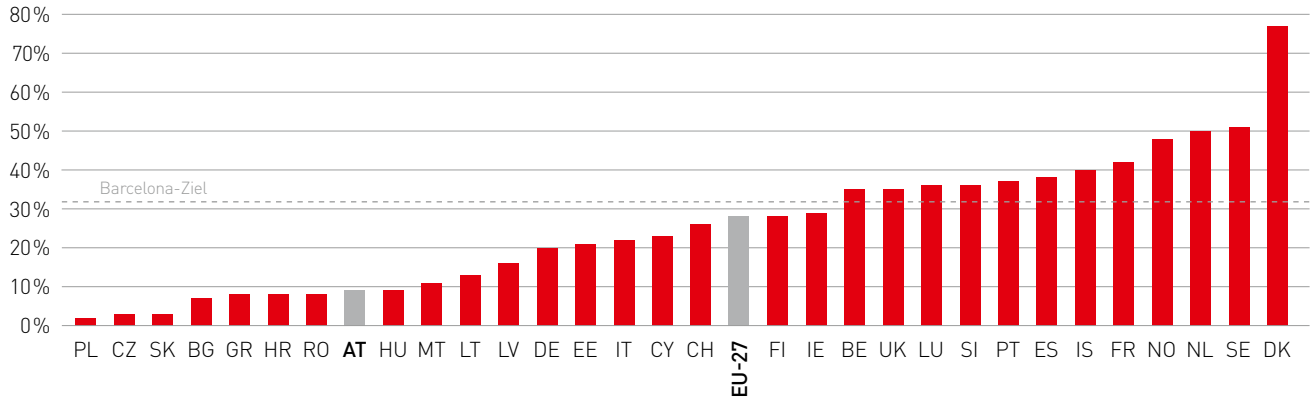
Die Barcelona-Ziele bauen auf der Überzeugung auf, dass das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen eine zentrale Voraussetzung ist, um die Erwerbsteilnahme von Müttern mit kleinen Kindern zu erhöhen und die Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben zu fördern. Zudem wird eine hohe Erwerbsbeteiligung als Schutz vor Armut von Erwachsenen wie Kindern betrachtet. Aber auch die Inanspruchnahme der Kinderbetreuung selbst gilt als förderlich für die Entwicklung von Kindern und als wichtige Maßnahme zur Verringerung ungleicher Bildungschancen.[1,2,3] Aus diesen Motiven wurden 2002 die Barcelona-Ziele festgelegt, die bis 2010 eine Betreuungsquote[4] von 90 Prozent bei Kindern zwischen drei Jahren und Beginn der Schulpflicht[5] sowie eine Betreuungsquote von 33 Prozent bei Unter-Dreijährigen vorsahen.[6]

Stichjahr 2010: Nur wenige schafften es ins Ziel

Die Erhebung des Status quo im Jahr 2010, die in verschiedenen aktuellen Publikationen vertiefend interpretiert wird, macht deutlich, dass die meisten EU-Staaten diese Ziele nicht erreicht haben.[1,2] Insgesamt kamen bis 2010 nur zehn Mitgliedstaaten sowie Norwegen und Island an der Ziellinie für Unter-Dreijährige an. Zwei EU-Staaten und die Schweiz verfehlten diese knapp und alle weiteren Staaten schafften es nicht, ein Drittel der Kleinkinder in formaler Betreuung unterzubringen (siehe Grafik S. 4). Österreich findet sich hier weit unten auf der Skala: Nur rund zehn Prozent der Kinder unter drei

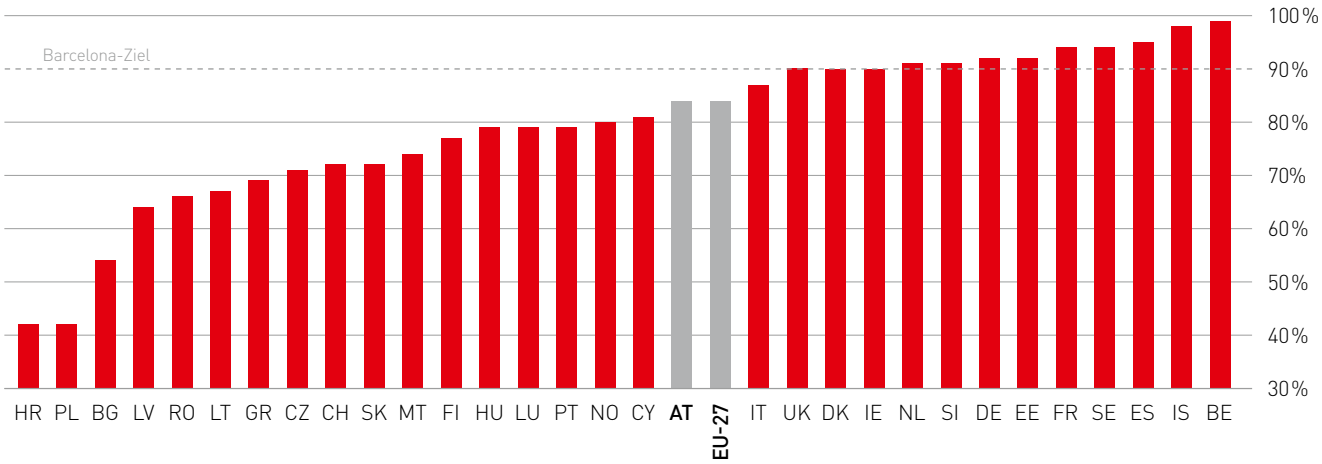
Prozent der Kinder bis zum Alter von drei Jahren in formalen Betreuungseinrichtungen 2010

Quelle: Eurostat SILC, Europäische Kommission 2013: 29[2]



Prozent der Kinder ab drei Jahren bis zum Beginn des schulpflichtigen Alters in formalen Betreuungseinrichtungen 2010

Quelle: Eurostat SILC, Europäische Kommission 2013: 29[2]



Jahren besuchten hier 2010 eine Betreuungseinrichtung (2006: vier Prozent). Innerhalb Österreichs ist die Betreuungsquote in Wien mit Abstand am höchsten.[7]

Für Kinder von drei Jahren bis zum Schulalter erfüllten 2010 elf Mitgliedstaaten sowie Island das Barcelona-Ziel. Fünf Staaten befanden sich mit rund 80 Prozent nahe dem Ziel – darunter Österreich mit einer Betreuungsquote von 83 Prozent (2006: 71 Prozent). Die übrigen Staaten hinkten nach (siehe Grafik S. 5).

Die Barcelona-Ziele legen nur fest, wie hoch der Anteil der Kinder in Betreuung sein soll, nicht aber, in welchem Zeitausmaß die Kleinen dort untergebracht sein sollen. Wenn es darum geht, ob Mütter eine Erwerbstätigkeit aufnehmen können, kann jedoch entscheidend sein, wie viele Stunden pro Woche ein Kind extern betreut wird. Vor allem in Island, Estland, Slowenien, Italien, Norwegen und Portugal wird Kinderbetreuung in einem hohen zeitlichen Ausmaß von über 30 Stunden pro Woche genutzt. In anderen Staaten, wie den Niederlanden, Irland, dem Vereinigten Königreich, Österreich und der Schweiz, wird dagegen vorwiegend auf Teilzeit-Betreuung zurückgegriffen.[1]

Bedarf und Skepsis

Die Daten zu den Barcelona-Zielen bilden die tatsächliche Nutzung von Kinderbetreuung ab, sie treffen jedoch keine Aussage über eine allfällige Differenz zwischen Angebot und Nachfrage. Es braucht daher zusätzliche Informationen, um zu beurteilen, woran es liegt, wenn Kinderbetreuung in geringem Ausmaß genutzt wird – mangelt es an Betreuungsangeboten oder bevorzugen es die Eltern so? In einer österreichischen Studie geben beispielsweise 38 Prozent der befragten erwerbstätigen Eltern von null- bis zwölfjährigen Kindern an, Bedarf an Ganztagsbetreuung zu haben, während nur acht Prozent diese bereits nutzen.[8]

Gleichzeitig ist man in Österreich gegenüber einer Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern besonders skeptisch: In den Niederlanden, Estland und Österreich missbilligt mehr als die Hälfte der Bevölkerung eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren – und zeigt damit die höchste Ablehnung mütterlicher Erwerbsaktivität in der EU. In Dänemark, Finnland, Schweden und Slowenien fallen dagegen eine hohe Zustimmung zu mütterlicher Erwerbstätigkeit, eine hohe Kinderbetreuungsquote und eine hohe Müttererwerbsbeteiligung zusammen.[2]

Weniger beachtet als die Betreuung von Kindern vor dem schulpflichtigen Alter, und auch nicht Teil der Barcelona-Ziele, ist die Betreuung von Schulkindern außerhalb der Unterrichtszeiten. Diesbezüglich bestehen jedoch ebenfalls ungelöste Probleme für Eltern: Ein vergleichender Bericht kommt zu dem Schluss, dass viele Kinder und Jugendliche in der EU keinen oder nur sehr eingeschränkten Zugang zu Betreuungsdiensten haben.[9] In Österreich ist im Speziellen die Organisation der Betreuung in den langen Schulferien schwierig – ein Problem, das sich auch bei Einrichtungen für Kindergartenkinder zeigt: Mit jährlich 35 bis 60 Schließtagen ist die Zeit, die Eltern auf andere Weise überbrücken müssen, im internationalen Vergleich hoch.[3]

Kinderbetreuung als Kostenfrage

Auch die Kosten der Betreuungsangebote fallen ins Gewicht. Insgesamt finden 53 Prozent der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren in der EU, die Kinder unter dem schulpflichtigen Alter haben und aufgrund von ▶

unzureichenden Betreuungsangeboten nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig sind, dass die Angebote zu teuer sind. In Österreich geben 22 Prozent aus dieser Gruppe von Müttern an, dass die Betreuung zu viel Geld kostet.[2]

Innerhalb Österreichs ist zwar nun flächendeckend der Besuch des letzten Kindergartenjahrs kostenlos, ansonsten unterscheiden sich die Elternbeiträge zwischen den Bundesländern allerdings stark. Der Gratis-Kindergartenbesuch im letzten Jahr vor dem Schulbeginn ist eine Verpflichtung und ein Anrecht gleichermaßen: Seit 2009 sind Kinder im Jahr vor dem Schuleintritt verpflichtet, im Ausmaß von mindestens 16 Stunden pro Woche einen Kindergarten zu besuchen – und sie haben Anspruch auf einen Platz im Umfang von wöchentlich mindestens 20 Stunden.[3]

Qualität des Angebots und der Beschäftigungsbedingungen

Kosten, Verfügbarkeit, Erreichbarkeit bzw. Entfernung und Öffnungszeiten stellen in der EU insgesamt die größten Probleme der Eltern mit der formalen Kinderbetreuung dar. Danach folgen jedoch auch Bedenken gegenüber der Qualität des Angebots. Die Qualität der Betreuung hängt freilich ihrerseits nicht zuletzt mit den Beschäftigungsbedingungen des Personals zusammen: In vielen Staaten ist die Arbeit in Kinderbetreuungseinrichtungen niedrig entlohnt, in manchen prekär.[2] Darunter kann auch die Qualität der Dienstleistung leiden.[3] In Österreich erhalten Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen beim Berufseinstieg ein nach Bundesland variierendes Einstiegsgehalt von 1.760 bis 1.950 Euro, etwa rund 200 Euro weniger als etwa Volksschullehrer/innen.[3]

Die niedrigen Einstiegs- und Mindestgehälter verweisen auf den geringen Stellenwert, der der Arbeit in der Kindergartenpädagogik gesellschaftlich zugestanden wird. Und sie hängen damit zusammen, dass auch die Ausbildungsanforderung in Österreich vergleichsweise niedrig ist: Das vorgesehene Ausbildungsniveau in Österreich (Berufsbildende Höhere Schule, Kolleg) liegt unter jenem in anderen Staaten, die vielfach zumindest einen Teil des Personals auf tertiärem Level ausbilden (Fachhochschule o. Ä.).[3] Um das Vertrauen in die Qualität der Betreuung zu verbessern, ist es daher auch geboten, an der Ausbildung und den Beschäftigungsbedingungen des Personals anzusetzen.

Ziele bleiben aufrecht

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt bei den Investitionen: Die Europäische Kommission empfiehlt, dass ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts jedes Mitgliedstaats in Bildung und Betreuung von Kleinkindern fließen soll. Die relativen Ausgaben für die Frühpädagogik sind insbesondere in Dänemark, Schweden, dem Vereinigten Königreich und Frankreich hoch, wo sie diese Ein-Prozent-Marke übersteigen. Österreich gab dagegen bislang nur 0,4 Prozent seines Bruttoinlandsprodukts für die frühpädagogische Bildung und Betreuung aus (Daten aus 2009).[2]

Nach den bescheidenen Ergebnissen im Stichjahr 2010 – nach dem der Trend in manchen Ländern sogar wieder nach unten zeigte[2] – gehen die Bemühungen auf EU-Ebene nun weiter. In den letzten Jahren erhielten mehrere Mitgliedstaaten, darunter Österreich, wiederholt länderspezifische Empfehlungen von der Europäischen Kommission in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und den Ausbau der Kinderbetreuung.[10] 2011 haben die Mitgliedstaaten erneut bekräftigt, an den Barcelona-Zielen festhalten zu wollen.[11] ■

Karin Sardadvar *ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Ihre Forschungsschwerpunkte liegen an den Schnittstellen der Bereiche Arbeit, Geschlecht und Familie. Kontakt: sardadvar@forba.at*

1 *Mills, M. et al. (2014): Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets, European Union*

2 *Europäische Kommission (2013): Barcelona-Ziele. Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums, Europäische Union*

3 *Klamert, S. et al. (2013): Rechtliche Rahmenbedingungen für elementarpädagogische Einrichtungen im internationalen Vergleich, Institut für Kinderrechte & Elternbildung*

4 *Die Betreuungsquote misst die Anzahl der im Rahmen formaler Arrangements betreuten Kinder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kinder derselben Altersgruppe.*

5 *Das Alter, in dem für Kinder die Schulpflicht beginnt, variiert in der EU von vier bis zu sieben Jahren und liegt in Österreich bei sechs Jahren.*

6 *Die Barcelona-Ziele beziehen sich auf formale Betreuung, definiert als Betreuungsdienste, die durch eine (öffentliche oder private) Struktur organisiert und/oder kontrolliert werden – also etwa Vorschule, Kinderkrippe, Kindergarten oder zugelassene professionelle Tagesmütter (Europäische Kommission 2013).*

7 *Statistik Austria (2014): Kindertagesheimstatistik 2013/14 – Kinderbetreuungsquoten nach Einzeljahren 2013*

8 *Bergmann, N. et al. (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern, L&R Sozialforschung*

9 *Plantenga, J./Remery, Ch. (2013): Childcare services for school age children. A comparative review of 33 countries, European Union*

10 *European Commission (2014): Europe 2020 in Austria*

11 *European Commission (2013): Q&A: Report on childcare provision in the Member States and study on the gender pension gap. MEMO/13/490, 03/06/2013*

Kinderbetreuung und Pflege: Folgen für junge Erwerbstätige

FÜR SIE GELESEN: Eine für das Europäische Parlament erstellte Expertise beleuchtet die Auswirkungen fehlender Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen auf die Arbeitsmarktintegration junger Arbeitnehmer/innen.[1]

2011 waren europaweit 45 Prozent der jungen Mütter zwischen 18 und 29 Jahren arbeitslos oder nicht erwerbstätig. Im Vergleich dazu traf dies auf 31 Prozent der jungen Väter zu. 80 bzw. 85 Prozent der nicht erwerbstätigen Mütter bzw. Väter würden allerdings gerne einer Beschäftigung nachgehen.

Insgesamt waren 2013 rund 3,3 Millionen junger Europäer/innen zwischen 15 und 34 Jahren aufgrund fehlender Betreuungseinrichtungen für Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige gezwungen, ihre Vollzeitbeschäftigung aufzugeben. 2011 zählten rund 2,2 Millionen (2 Prozent) der jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 30 Jahren zu den Vollzeit-Pflegenden, von diesen waren rund 1,5 Millionen nicht erwerbstätig. Weitere 11,6 Millionen (10,8 Prozent) waren Teilzeit-Pflegende, davon wiederum 6,6 Millionen nicht erwerbstätig. Innerhalb der Gruppe der Vollzeit-Pflegenden sind mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer zu finden. Bei den Teilzeit-Pflegenden hält sich die Anzahl von Frauen und Männern die Waage.

Unsicherheit am Arbeitsplatz

Zudem zeigt sich, dass 2013 junge erwerbstätige Menschen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren mit Kinderbetreuungspflichten eher Arbeitsplatzunsicherheit wahrnahmen als jene ohne Betreuungsaufgaben. Innerhalb beider Gruppen ist die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern.

Auch junge Arbeitnehmer/innen zwischen 15 und 30 Jahren, die Angehörige pflegen, empfinden Unsicherheit ihren Arbeitsplatz betreffend – und sie haben größere Zweifel, bei Arbeitsplatzverlust eine neue Beschäftigung zu finden, als junge Beschäftigte ohne Pflegeaufgaben. Darüber hinaus wechseln junge Arbeitnehmer/innen, die Angehörige pflegen, viel häufiger ihren Arbeitsplatz als jene ohne Pflegeaufgaben.

KURZ GEFASST

Erhebungen der letzten Jahre zeigen, dass junge Arbeitnehmer/innen nicht nur durch Kinderbetreuung, sondern auch durch Angehörigenpflege stark in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt sind. Investitionen in Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen sind daher jedenfalls empfehlenswert.

Zugang zu Betreuungseinrichtungen wichtig

Wesentliche Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist der Zugang zu qualitativ hochwertigen und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen (siehe auch Beitrag S. 4-6). 2011 wurden aber nur 21 Prozent der Kinder von Müttern zwischen 15 und 24 Jahren in einer entsprechenden Einrichtung betreut. 73 Prozent der Mütter, die keine Betreuungseinrichtungen nutzten, waren nicht erwerbstätig.

Da im Zuge der Budgetkonsolidierung in manchen Staaten auch in diesem Bereich gespart wurde, hat sich die Situation betreffend Kinderbetreuungseinrichtungen dort verschlechtert. Zudem hat eine Erhöhung der Elternbeiträge in Abhängigkeit vom Familieneinkommen, wie sie in manchen Staaten vorgenommen wurde, direkt negative Auswirkungen auf die Erwerbsbereitschaft der Mütter. In Kinderbetreuungseinrichtungen zu investieren, schafft hingegen Arbeitsplätze und erzeugt budgetäre Rückflüsse, wie eine Modellberechung der österreichischen Arbeiterkammer zeigt.[2] ■

Text: *Ingrid Mairhuber*
FORBA

[1] *Eurofound (2013): Caring for children and dependants: effect on careers of young workers – Background paper*

[2] *Siehe dazu auch: AK Europa (2013): Investiver Sozialstaat. Wachstum, Beschäftigung und finanzielle Nachhaltigkeit. Volkswirtschaftliche und fiskalische Effekte des Ausbaus der Kinderbetreuung in Österreich*

Karenzsysteme und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

ANALYSE: Unterschiedliche Elternkarenzregelungen haben weitreichende Effekte auf die Beschäftigung und das Einkommen von Wiedereinsteigerinnen. Insbesondere Gutverdienende sind mit hohen Einkommenseinbußen konfrontiert. *Bernadette Allinger*

KURZ GEFASST

Zwei aktuelle Studien[1,3] beschäftigen sich mit den Auswirkungen der Einführung bzw. Reformierung von Karenzsystemen in den industrialisierten Ländern in den letzten 40 Jahren. Dabei stehen Arbeitsmarkteffekte im Vordergrund. Aus rein ökonomischer Sicht erzeugt eine bezahlte Karenzzeit von etwa 20 bis 30 Wochen optimale Bedingungen für (insbesondere gut verdienende) Wiedereinsteigerinnen. Eine länger als zwei Jahre dauernde Karenzzeit hat negative Auswirkungen auf weibliche Beschäftigungsraten.

Die Geburt eines Kindes markiert einen wesentlichen Einschnitt in die Karriereverläufe der Eltern (hauptsächlich Mütter) und zieht weitreichende Konsequenzen für ihre Beschäftigungssituation nach sich. In allen industrialisierten Ländern werden auf Gesetzesebene temporäre Beschäftigungsfreistellungen gewährt. Dabei wird zwischen verschiedenen Arten bezahlter Abwesenheit unterschieden: Mutterschaftsurlaub und Väterfrühkarenz werden rund um die Geburt angetreten und sind von kurzer Dauer und meist hohen Geldleistungen gekennzeichnet, während Elternkarenz meist geringere Zahlungen aufweist, später in Anspruch genommen wird und länger dauert (von ca. zwölf Wochen bis zu drei Jahren).[1]

EU-Standards und nationalstaatliche Praktiken

In den EU-Staaten gibt es aufgrund dreier Richtlinien Mindeststandards zur Freistellung bei einer Geburt. So wurde 1992 (92/85/EEC) ein bezahlter Mutterschaftsurlaub im Ausmaß von 14 Wochen als Mindeststandard gesetzt (viele EU-Staaten boten aber schon damals längere Freistellungen an). Im Jahr 1996 (96/34/EC) wurde eine mindestens dreimonatige (unbezahlte) Karenzzeit für Eltern (das heißt, erstmals auch für Väter) eingeführt. 2010 (10/18/EU) wurde diese (unbezahlte) Karenzdauer auf mindestens vier Monate verlängert und auf atypische Arbeitsverhältnisse ausgeweitet. Außerdem wurde festgehalten, dass mindestens ein Monat davon exklusiv für jeden Elternteil zu reservieren ist.

In den OECD-Staaten wurden 2011 durchschnittlich 19 Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt – von null bezahlten Wochen in den USA bis zu 52 Wochen in Großbritannien, wovon 40 bezahlt sind. Die USA sind das einzige Land, das keine nationale Gesetzgebung zu bezahltem Mutterschaftsurlaub hat. In einigen Bundesstaaten gibt es jedoch Geldleistungen über die Krankenversicherung. Elternkarenz wurde in den industrialisierten Staaten zuerst in den späten 1960er Jahren und frühen 1970er Jahren eingeführt. Hier gibt es große nationalstaatliche Unterschiede. Österreich, Tschechien und Polen etwa haben im Zeitverlauf die Karenzzeiten stark verlängert. In fast allen Ländern wird während der Elternkarenz Einkommenskompensation in Form von Geldzahlungen gewährt. In manchen Staaten besteht eine Diskrepanz zwischen der Dauer der Geldleistungen und der Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz, inklusive des Anspruchs auf eine Rückkehr an den Arbeitsplatz: Neben Österreich (in der längsten Bezugsvariante des Kinderbetreuungsgelds) ist auch in Tschechien, Norwegen und Schweden (Stand: 2011) die Dauer der Zahlungen länger als die arbeitsrechtliche Karenzdauer. Hier kann eine Rückkehr an den Arbeitsplatz somit problematisch werden.[1] In etwa der Hälfte der OECD-Staaten existieren vaterspezifische Rechte – etwa Väterfrühkarenz –, die es Männern erlauben, in den ersten Tagen nach der Geburt zuhause zu bleiben. Zusätzlich gibt es in manchen Staaten in den Karenzsystemen exklusive Quoten für Väter (siehe auch Beitrag S. 15-17). Obwohl sich diese als relativ effizient erwiesen haben, um Väter zu motivieren, beim Kind zu bleiben, werden sie nur von etwa 70 bis 80 Prozent in Anspruch genommen.[2] ▶

Auswirkungen von Karenzregelungen

Mit der Einführung bzw. Reformierung von Freistellungsoptionen verfolgen Nationalstaaten unterschiedliche Ziele: Erstens geht es um das Kindeswohl bzw. die Gesundheit der Mutter unmittelbar vor bzw. nach der Geburt, zweitens um die Förderung der Fruchtbarkeit, drittens um Arbeitsmarkteffekte – also um die Förderung des Arbeitskräfteangebots und der Gleichstellung. Es wird angenommen, dass Eltern länger dem Arbeitsmarkt fernbleiben, wenn es keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Rückkehr an den vor der Karenz besetzten Arbeitsplatz gibt. Ein Rückkehrrecht erzeugt demnach eine höhere Rückkehrrate und hat positive Auswirkungen auf die Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen sowie auf die Einkommensschere. Allerdings gibt es teilweise auch gegenteilige Forschungsergebnisse: Angeordnete Karenz kann zu längeren Auszeiten führen, mit einem negativen Effekt auf das Arbeitskräfteangebot, da Eltern – in der Praxis meist Frauen – dem Arbeitsmarkt länger fernbleiben und ihre Einkommen sowie Erwerbsteilnahme sinken.[1]

Auswirkungen auf Beschäftigung

In zwei aktuellen Forschungsarbeiten[1,3] werden auf Basis einer OECD-Datenbank die Auswirkungen von Karenz auf Beschäftigungsraten, durchschnittliche Wochenarbeitszeiten sowie auf die Berufsposition und das Einkommen von Frauen nach dem Wiedereinstieg im Zeitraum von 1970 bis 2010 untersucht. Die Bereitstellung von bezahlter Karenzzeit zeigt einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsraten von Frauen im Haupterwerbsalter (25 bis 54 Jahre) und hat – in historischer Perspektive – dazu beigetragen, die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen zu verkleinern. Die Verlängerung von bezahlter Elternkarenz, wie sie in den letzten 40 Jahren in vielen OECD-Ländern vorgenommen wurde, hat einen positiven, wenn auch kleinen Effekt auf die Beschäftigungsraten von Frauen und das Geschlechterverhältnis in 30 untersuchten OECD-Staaten – aber nur, solange die Karenz nicht länger als zwei Jahre dauert. Eine Verlängerung über zwei Jahre hinaus hat hingegen negative Auswirkungen auf weibliche Beschäftigungsraten und die Beschäftigungsschere zwischen Männern und Frauen.[1] In der zweiten Studie[3], die nur 16 europäische Länder (EU-15 und Norwegen) in die Analyse einbezieht, zeigen sich für die Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen Frauen 28 Wochen (Mutterschaftsurlaub und Elternkarenz) als optimale Karenzzeit, um die Beschäftigung von Frauen zu maximieren.

Auswirkungen auf Arbeitszeit und Einkommen

Die Verlängerung bezahlter Karenz zeigt im Lauf der letzten vier Jahrzehnte eine positive Auswirkung auf die Anzahl der gearbeiteten Wochenstunden, da längere bezahlte Karenz es Frauen erlaubt, nach dem Wiedereinstieg mehr Stunden zu arbeiten als bei einer unbezahlten, da die Kinder bereits älter sind und häufig leichter auf Fremdbetreuung zugegriffen werden kann.[1] Bei Frauen im Haupterwerbsalter zeigt sich, dass das Recht auf 30 Wochen bezahlte Karenz die wöchentliche Arbeitszeit um 6 Prozent erhöht. Wo es keine Karenzregelungen gibt, arbeiten Frauen weniger Stunden, da sie teilweise Betreuungspflichten haben. Das kann langfristig gesehen nachteilig sein, da etwa die spätere Umstellung von Teilzeit auf Vollzeit häufig nicht einfach gelingt. Karenzregelungen fördern also Vollzeitbeschäftigung. Werden während der Karenzzeit höhere Geldleistungen bezogen, arbeiten Frauen nach ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt tendenziell mehr Stunden pro Woche als nach einer Phase der Elternkarenz mit nur niedrigem Karenzgeld.[3]

Positive Effekte von Karenz auf die Beschäftigungsteilnahme haben jedoch einen negativen Effekt auf Einkommen und Karrieremöglichkeiten. Das Vorhandensein sowie die graduelle Verlängerung von Karenzzeiten beeinflussen die Einkommensschere bei Vollzeitbeschäftigten in 30 OECD-Ländern negativ: Frauen haben langsamere Karriereverläufe und einen langsameren Gehaltsanstieg nach dem Wiedereinstieg in Vollzeit als Männer (von denen viel weniger in Karenz gehen).[1] Allerdings zeigen sich große Unterschiede nach Branchen bzw. der beruflichen Position von Frauen. Während Karenzen im Niedriglohnsektor, zum Beispiel im verarbeitenden Gewerbe, sich nur unwesentlich auf die Einkommen auswirken, verringert sich im Hochlohnbereich, zum Beispiel in der Finanzbranche, das Einkommen mit zunehmender Dauer der Karenz und ist bei der Rückkehr nach 30 Wochen um 7,3 Prozent niedriger als zuvor. Das heißt, dass negative Effekte insbesondere gut ausgebildete Beschäftigte betreffen. Eine Karenzdauer von 30 Wochen reduziert außerdem den Anteil von Frauen in hochqualifizierten Berufen um 1,5 Prozent.[3]

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Entwicklung von Karenzmodellen in den OECD-Staaten einen positiven, wenn auch kleinen Effekt auf die Erhöhung weiblicher Beschäftigung bzw. auf das Arbeitszeitausmaß hatte. Allerdings verschwindet dieser mit der

Länge und Großzügigkeit der Karenz. Eine bezahlte Karenzzeit von etwa 30 Wochen erweist sich hier als optimal, vor allem in Ländern, in welchen Teilzeitarbeit einen andauernden und negativen Effekt auf zukünftige Einkommen und Karrierechancen hat – also etwa in Österreich. Gut verdienende, gut ausgebildete Frauen bezahlen den Preis für Karenz in Form einer niedrigeren Einkommensprogression[1], beispielsweise durch spätere Vorrückungen in senioritätsorientierten Gehaltssystemen. Betrachtet man die Einkommenseffekte von Karenzsystemen und blendet alle anderen Bereiche aus, so zeigen die Analysen für die EU-15-Länder und Norwegen, dass für gut verdienende Frauen eine kurze bezahlte Karenzzeit (inklusive Mutterschaftsurlaub) von etwa 20 Wochen anzustreben ist, um die negativen Effekte auf gut dotierte Einkommen und die vertikale Arbeitsmarktsegregation zu verringern.

Die Entkoppelung der arbeitsrechtlichen Karenz von der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgelds in Österreich in der längsten Variante von 30 bis 36 Monaten, die weiterhin die häufigste Bezugsvariante darstellt, ist somit nicht optimal. Die 2,5-jährige Bezugsdauer für Frauen ist nach den Ergebnissen beider Studien viel zu lang, um positive Beschäftigungseffekte zu erzielen. Abgesehen davon steigt in Österreich bei den vier wählbaren Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgelds die Geldleistung mit der Dauer des Bezugs – was einen monetären Anreiz zur Wahl der längsten Bezugsvariante bietet – vor allem für Niedrigverdienerinnen, die eher Pauschalvarianten als das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wählen. Auch die durchschnittlichen Karenzzeiten liegen weit über den von den beiden Studien empfohlenen Zeiträumen. Diese sind stark abhängig von der Ausbildung und damit dem Einkommen der Betroffenen: In einer kürzlich von der AK Wien in Auftrag gegebenen und vom IHS durchgeführten Befragung[4] von Wiener/innen in Elternkarenz wird deutlich, dass die besser ausgebildeten Frauen (Akademikerinnen) zu 40 Prozent eine Rückkehr an den Arbeitsplatz innerhalb von 18 Monaten planten, während dies nur auf 15 Prozent derjenigen mit einem Abschluss unter dem Maturaniveau zutraf. Dass sich dies nachteilig auf die Einkommen von Frauen auswirkt, wird unter anderem an den im EU-Vergleich sehr hohen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in Österreich deutlich. Die Koppelung der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgelds an die arbeitsrechtliche Karenzzeit (bzw. in weiterer Folge eine Verkürzung der Karenzzeit) wären erste Schritte, um Einkommensverluste für Frauen nach dem Wiedereinstieg zu verringern. Diese müssen allerdings mit der Bereitstellung von ausreichender, erwerbsfreundlicher Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie Anreizen für eine höhere Väterbeteiligung einhergehen. ■

Bernadette Allinger *ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Sie ist nationale Korrespondentin für das European Observatory of Working Life (EurWORK) der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und befindet sich derzeit in Elternkarenz. Kontakt: allinger@forba.at*

[1] *Thévenon, O./Solaz, A. (2013): Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 141*

[2] *Moss, P. (Hg.) (2010): International Review of Leave Policies and Related Research 2010. Employment Relations Research Series 115, Department for Business, Innovation & Skills*

[3] *Akgunduz, Y.E./Plantenga, J. (2012): Labour market effects of parental leave in Europe, Cambridge Journal of Economics*

[4] *Leitner, A. et al. (2014): Beruf – Baby – Bildung. AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, AK Wien*

Bezahlte Anzeige

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z.B. Volltext-E-Library), Expertise (z.B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z.B. Berufs-InfoBroschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, Methoden- und Infohandbücher) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.

„Wir müssen Vollzeit für Familien neu definieren“

INTERVIEW: Die deutsche Familienministerin **MANUELA SCHWESIG** hat eine 32-Stunden-Woche für Eltern vorgeschlagen und damit kontroverse Diskussionen ausgelöst. Wie sie sich die „Familienarbeitszeit“ genau vorstellt, erläutert die Ministerin im Interview.

Trendreport: Frau Bundesministerin, Sie haben Anfang des Jahres eine 32-Stunden-Woche für Eltern vorgeschlagen, die sogenannte Familienzeit. Warum?

Schwesig: Umfragen zeigen ganz deutlich: Viele Väter würden gern etwas weniger arbeiten, viele Mütter möchten ihre Arbeitszeit aufstocken – starre Vollzeit- oder Halbtags-Modelle passen nicht mehr zu den Bedürfnissen der berufstätigen Eltern von heute. Wir brauchen deshalb mehr innovative Arbeitszeitmodelle, damit sich Eltern gemäß ihren Wünschen berufliche und familiäre Aufgaben partnerschaftlich aufteilen können. Meine Vision ist daher eine Familienarbeitszeit von zum Beispiel 32 Wochenstunden für Eltern mit kleinen Kindern.

Trendreport: Vertreter/innen der Wirtschaft und Kanzlerin Angela Merkel haben diesen Vorschlag prompt zurückgewiesen. Ist Ihre Idee damit vom Tisch?

Schwesig: Ich habe eine wichtige gesellschaftliche Debatte angestoßen. Zukunftsweisende Vorschläge brauchen immer eine gewisse Zeit bis zur Realisierung. Und es zeigt sich schon jetzt, dass Politik und Wirtschaft übereinstimmen, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie flexiblere Arbeitszeitmodelle von großer Bedeutung sind. Davon profitieren nicht nur die Familien, sondern eben auch die Wirtschaft. Wie sich zeigt, wird meine Idee der Familienarbeitszeit nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch von Wirtschaftsvertretern wie dem Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Eric Schweitzer, unterstützt.

Trendreport: Wie kann eine 32-Stunden-Woche für Eltern finanziert werden – gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise und der Einsparungen öffentlicher Ausgaben?

Schwesig: Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat errechnet, dass eine Familienarbeitszeit in der Summe zu einem steigenden Arbeitsvolumen führen würde. Zudem sehen sich viele Unternehmen mit dem Problem des Fachkräftemangels konfrontiert. Durch die Idee der Familienarbeitszeit können mehr Frauen wieder früher in den Beruf einsteigen. Davon profitiert doch auch die Wirtschaft.

Bereits in den letzten Jahren ist die Erwerbstätigkeit von Müttern stark angestiegen. Im Vergleich zu 2006 sind sieben Prozent mehr Mütter berufstätig, unter anderem aufgrund des Elterngeldes und des Ausbaus der Kindertagesbetreuung. Allein dieser Anstieg führte zu einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts um 4,7 Milliarden Euro. Hinzu kommen zusätzliche Einnahmen für die Sozialversicherungen.

Trendreport: Der Vorschlag der Arbeitszeitverkürzung für Eltern kann auch so verstanden werden, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Vollzeitarbeit in der Praxis nach wie vor schlicht nicht funktioniert. Ist das Modell Vollzeitarbeit und Kinderbetreuung für beide Elternteile – beim derzeitigen Vollzeitausmaß von rund 40 Stunden – zum Scheitern verurteilt?

Schwesig: Wir müssen Vollzeit für Familien neu definieren. In der Rush Hour des Lebens kommt alles zusammen: Kinder kriegen, die Pflege der Eltern organisieren, als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das geht nicht mit

Vollzeit für Männer und Frauen, wie wir sie bisher definieren. Männer wünschen sich, ihre Arbeit zu reduzieren, fürchten aber negative Folgen für ihre Karriere. Frauen würden gerne mehr Stunden arbeiten, können aber aus ihren Teilzeitjobs nicht aufsteigen.

Die Mehrheit der Paare mit kleinen Kindern befürwortet deshalb heute eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, in der beide Eltern die Chance haben, sowohl für die Familie da zu sein als auch im Beruf Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Mit der Familienarbeitszeit möchte ich Eltern in dieser fordernden Lebensphase gerne dabei unterstützen, Beruf und Familie in ihrem Alltag besser vereinbaren zu können.

Trendreport: Was könnte auf EU-Ebene für die Entlastung von Eltern und eine gerechtere Verteilung der Arbeit zwischen Müttern und Vätern getan werden?

Schwesig: Die EU hat schon viele Prozesse angestoßen, in denen es auch um die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ging. Uns hilft auch der von der EU beförderte Austausch über gute Politikbeispiele, bei dem auch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen beleuchtet werden.

Trendreport: Gibt es Staaten, die Sie als Vorbilder ansehen?

Schwesig: Unter den EU-Staaten ist Schweden besonders interessant: Acht von zehn Müttern sind erwerbstätig und dies auch mit durchschnittlich höherem Stundenumfang. Zudem beteiligen sich schwedische Väter mehr bei der Kinderbetreuung als in anderen europäischen Ländern.

Trendreport: Was wird nun nach Ihrem Vorstoß zur Familienarbeitszeit und der Kritik, die darauf gefolgt ist, weiter passieren? Und welche Schritte müssen noch gesetzt werden, um Eltern – und insbesondere Müttern – ein Leben mit Kindern *und* Erwerbsarbeit zu ermöglichen?

Schwesig: Das *ElterngeldPlus* und die Partnerschaftsmonate, die wir im nächsten Jahr einführen, sind wichtige erste Schritte in Richtung einer Familienarbeitszeit.[1] Ich werde mich weiter dafür einsetzen, weil die Mehrheit der jungen Eltern in Deutschland eine partnerschaftliche Aufgabenteilung befürwortet. Gemeinsam mit Gewerkschaften und auch der Wirtschaft werden wir zukunftsweisende Modelle für eine Familienarbeitszeit erarbeiten, bei der auch die Frage nach einer möglichen Finanzierung eine Rolle spielen wird.

Parallel dazu werden wir den Ausbau der Kinderbetreuung und damit einhergehend die Qualität in der Kinderbetreuung weiter vorantreiben. Gleichzeitig muss sich aber auch ein Kulturwandel in der Arbeitswelt vollziehen: Nicht die Familien müssen arbeitsfreundlicher, sondern die Arbeitswelt familienfreundlicher werden.

Trendreport: Wir bedanken uns sehr herzlich für das Interview!

Zur Person:

Manuela Schwesig, 40, ist stellvertretende Vorsitzende der SPD und seit 2013 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland. Die Diplom-Finanzwirtin begann ihre Laufbahn im Finanzamt, wechselte dann ins Finanzministerium auf Landesebene, trat der SPD bei und arbeitete mehrere Jahre als Politikerin in Mecklenburg-Vorpommern. Schwesig ist verheiratet und hat einen Sohn.

[1] *Mit 1.1.2015 ist in Deutschland die Einführung des* ElterngeldPlus *und der Partnerschaftsbonusmonate vorgesehen. Damit sollen insbesondere Eltern unterstützt werden, die (in Teilzeit) rasch wieder in den Beruf einsteigen, sowie Elternpaare, die sich mindestens vier Monate lang Erwerbs- und Erziehungsarbeit gleichmäßig teilen.*

Wie können sich Väter mehr an der Kinderbetreuung beteiligen?

ANALYSE: Politische Maßnahmen können die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung stark beeinflussen. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten.

Ingrid Mairhuber

KURZ GEFASST

Väter beteiligen sich in Europa in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß an der Kinderbetreuung. Papawochen unmittelbar nach der Geburt eines Kindes und Väterkarenz, also Regelungen, die einen Teil der Elternkarenz nur für Väter vorsehen, haben hier entscheidenden Einfluss. Als besonders positives Beispiel ist Island zu erwähnen. Österreich gehört zu jenen Ländern, in denen der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Kinderbetreuung besonders ausgeprägt ist.

Kinderbetreuung noch immer in erster Linie „Frauensache"

Obwohl die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung europaweit seit Jahren tendenziell zunimmt, ist Kinderbetreuung nach wie vor in erster Linie „Frauensache". Es gibt aber große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Diese Unterschiede in der partnerschaftlichen Teilung der Betreuungsarbeit können u.a. auf die konkrete Ausgestaltung sozial- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Zusammenhang mit Elternschaft zurückgeführt werden. Berufsunterbrechungen bzw. Arbeitsfreistellungen rund um die Geburt eines Kindes sowie Elternkarenz spielen dabei eine entscheidende Rolle. In den einzelnen Ländern gibt es hier sehr große Unterschiede – nicht nur, was die Dauer der (möglichen) Unterbrechung bzw. der Karenz anbelangt, sondern auch im Hinblick auf die Höhe der Geldleistungen bzw. des Einkommensersatzes. Hinsichtlich der stärkeren Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung zeigen hier Papawochen bzw. Väterfrühkarenz und Väterkarenz – also Regelungen, die einen bestimmten Teil der Geldleistung und damit der Berufsunterbrechung nur für Väter vorsehen – besonders positive Auswirkungen. Allerdings nur, wenn die Elternkarenz insgesamt eher kurz ist.

Papawochen können Väterbeteiligung erhöhen

Papawochen stellen eine gesetzliche Möglichkeit für Väter dar, unmittelbar nach der Geburt eines Kindes (gemeinsam mit der Mutter) die Erwerbsarbeit für eine bestimmte Zeit zu unterbrechen. Dies stellt einen sehr entschiedenen und nachhaltigen Schritt in Richtung Väterbeteiligung dar. In 18 EU-Mitgliedstaaten gibt es diese Arbeitsfreistellung für Väter bereits. Das Ausmaß variiert jedoch beträchtlich zwischen den Ländern und beträgt zwischen einem Tag in Italien, zwei Tagen in Griechenland, zehn Tagen bzw. zwei Wochen in Belgien, Dänemark, Estland, Norwegen, Portugal und Schweden, neun Wochen in Finnland und dreizehn Wochen in Slowenien.[1] In Österreich wurde 2011 ein unbezahlter Papamonat eingeführt, jedoch nur für Beschäftigte im öffentlichen Sektor. In der Privatwirtschaft sehen nur einzelne Kollektivverträge oder auch Betriebsvereinbarungen Papatage vor.

Väter erhalten in nahezu allen Ländern einen relativ hohen, gesetzlich festgeschriebenen Einkommensersatz – ähnlich wie Frauen, die sich im Mutterschutz befinden. In Norwegen erhalten die meisten Väter eine Geldleistung auf Basis von kollektivvertraglichen Vereinbarungen. In Slowenien sind die sehr ausgedehnten Papawochen größtenteils unbezahlt und im Vereinigten Königreich ist die Ersatzleistung sehr niedrig. Zudem sind die Papatage in Italien, Belgien (je drei Tage) sowie Portugal (zehn Tage) verpflichtend. Zahlen lassen darauf schließen, dass ein beträchtlicher Teil der Väter in Europa von diesen Möglichkeiten der Arbeitsfreistellung auch Gebrauch macht. So nehmen etwa zwei Drittel der Väter in Dänemark, Finnland, Frankreich, Schweden, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich Papatage in Anspruch.[2] ▶

Elternkarenz, Mütterkarenz, Väterkarenz?

Väterkarenzregelungen oder Elternkarenzregelungen, die einen bestimmten Teil der Geldleistung und damit der Berufsunterbrechung nur für Väter vorsehen, sind ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung. Aufgrund der EU-Richtlinie aus dem Jahr 2010 (10/18/EU) sind alle Mitgliedstaaten verpflichtet, jedem Elternteil einen individuellen Anspruch von zumindest vier Monaten Elternkarenz zu gewähren, wobei drei Monate auf den anderen Elternteil übertragen werden können. Dennoch stellen die Elternkarenzregelungen in vielen Ländern noch auf die Familie ab, und Elternkarenz kann daher von einem Elternteil alleine beansprucht bzw. aufgebraucht werden. Dies trifft auf rund ein Drittel der EU-Länder zu – etwa Finnland, Estland, Frankreich, Slowenien, Ungarn und Österreich. Ein weiteres Drittel sieht einen individuellen Anspruch auf Mutter- bzw. Väterkarenz vor – etwa die Niederlande, Belgien, Griechenland, Italien und Kroatien. Hier muss jedoch auch angemerkt werden, dass in manchen Ländern dieser individuelle Anspruch etwa vom Vater auf die Mutter übertragen werden kann. Norwegen, Schweden, Portugal und auch Island haben einen gemischten individuellen und familienbasierten Zugang zur Elternkarenz. In fast allen Ländern erhalten die karenzierten Eltern eine Geldleistung – mit Ausnahme von Griechenland, Irland, Spanien und dem Vereinigten Königreich. Jedoch variieren Dauer der Zahlungen und Höhe der Leistungen zwischen den einzelnen Ländern beträchtlich.[3]

Maßnahmen zur Förderung der Väterkarenz

Um die Beteiligung von Vätern an der Elternkarenz zu erhöhen, werden in den EU-Mitgliedsländern sehr unterschiedliche Maßnahmen gesetzt. Dazu zählen zum Beispiel eigene Karenzzeiten für Väter, die nicht auf die Mütter übertragen werden können. Das bedeutet: Wenn Väter ihren Anspruch auf Karenz nicht nutzen, verlieren Familien diesen Teil. Andere Maßnahmen sind hingegen

Länderbeispiele – Best Practice

In **Island** sind insgesamt 9 Monate bzw. rund 273 Tage Elternkarenz vorgesehen: rund 91 Tage für die Mutter, rund 91 Tage für den Vater und weitere 91 Tage, die entweder zwischen den Eltern aufgeteilt oder auch von einem Elternteil alleine übernommen werden können. Der Einkommensersatz für alle drei Teile der Elternkarenz berechnet sich auf Basis des vorangegangenen Einkommens und ist relativ hoch. Seit der Einführung dieses Karenzsystems im Jahr 2001 ist die Väterbeteiligung massiv angestiegen und liegt nun nahezu gleich hoch wie die der Mütter. Jedoch gibt es nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, was die Dauer der Karenz betrifft.[6] Die stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung hat in Island dazu geführt, dass Väter eine engere Beziehung zu den Kindern aufbauen und die Integration von Frauen und Männern im Erwerbsleben gleichberechtigter ist.[5]

Schweden sieht neben den 10 Tagen Väterfrühkarenz weitere 480 Tage bezahlte Elternkarenz vor. Davon sind jeweils 60 Tage Mütter- bzw. Väterkarenzzeiten, die nicht übertragbar sind. Die restlichen 360 Tage sollen zwar grundsätzlich ebenfalls zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden, können aber schriftlich abgetreten werden. Zur Förderung der partnerschaftlichen Teilung der Elternkarenzzeiten wurde 2008 ein steuerrechtlicher Gleichstellungsbonus eingeführt. Die Einführung der nicht übertragbaren Väterkarenzzeiten (30 Tage 1995 und weitere 30 Tage 2002) trug zu einer massiven Steigerung der Väterbeteiligung bei. Der Gleichstellungsbonus hatte bisher nicht diesen Effekt, was aber eher auf die Kompliziertheit des Verfahrens und die kurzen Antragsfristen zurückgeführt wird.[7]

Portugal reformierte seine Mutterschutz- und Elternkarenzregelungen 2009 grundlegend. Es gibt nun Elternfrühkarenz, Väterkarenz und Elternkarenz. Ein Teil der Elternfrühkarenz (120-150 Tage) kann unmittelbar nach der Geburt eines Kindes vom Vater in Anspruch genommen werden. Teilen sich die Eltern diesen Anspruch, gibt es zusätzlich 30 Tage Teilungsbonus. Von den 20 Tagen Väterkarenz sind 10 Tage verpflichtend und innerhalb des ersten Lebensmonats des Kindes zu verbrauchen. Die Elternkarenz von 3 Monaten (seit 2009 auch bezahlt) kann zwischen den Eltern aufgeteilt oder auch von Mutter oder Vater alleine aufgebraucht werden. Es zeigt sich, dass der Teilungsbonus von immer mehr Familien in Anspruch genommen wird, so waren es 2013 immerhin 24 Prozent. Darüber hinaus nahmen 81 Prozent der Männer 10 Tage der verpflichtenden und knapp 70 Prozent die freiwilligen 10 Tage Väterkarenz in Anspruch. Da der Einkommensersatz nur 25 Prozent beträgt, nehmen nur sehr wenige Väter, aber auch Mütter die Elternkarenz in Anspruch.[8]

als „Bonus" ausgestaltet. So erhalten Familien, in denen beide Elternteile Karenzzeiten beanspruchen, zusätzliche Elternkarenzzeiten – wie etwa in Österreich. In Schweden wird hingegen ein steuerrechtlicher „Gleichstellungsbonus" bezahlt, sofern sich die Eltern die Karenzzeit partnerschaftlich teilen. Neben den erwähnten Ländern sehen noch Kroatien, Frankreich, Deutschland, Italien und Portugal „Bonus"-Regelungen vor.

Österreich – Elterkarenz noch immer Mütterkarenz

In den Ländern, in denen Elternkarenz unbezahlt ist, wird diese sowohl von Müttern als auch von Vätern selten in Anspruch genommen. In jenen Fällen, in denen die Elternkarenzregelungen keinen individualisierten Anspruch vorsehen bzw. die Karenz ohne Einschränkungen zwischen den Eltern geteilt bzw. übertragen werden kann, ist die Väterbeteiligung gering. Dies betrifft sowohl die Inanspruchnahme als auch die Dauer der Karenz. In Österreich wurde der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld von der Berufsunterbrechung abgekoppelt. Seither liegen keine offiziellen Zahlen zur Inanspruchnahme von Elternkarenz mehr vor. Aber selbst auf Basis der Bezieher/innen von Kinderbetreuungsgeld zeigt sich, dass der Väteranteil 2011 nur 8,4 Prozent betrug. Aufgrund der kürzeren Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld nehmen Väter überdies nur 4,2 Prozent der Kinderbetreuungstage in Anspruch.[4]

Nordische Staaten – Väter holen auf

Handelt es sich allerdings um einen individuellen Anspruch auf Elternkarenz und ist der Einkommensersatz für die Zeit der Arbeitsfreistellung relativ hoch, gehen sichtlich mehr Männer in Karenz. Dies kann etwa am Beispiel der nordischen Länder gezeigt werden, wo beide Bedingungen zutreffen: So waren etwa 2009 in Island nahezu gleich viele Väter wie Mütter in Elternkarenz, wobei die Erwerbsunterbrechung bei Vätern im Durchschnitt 99 Tage und bei Müttern 178 Tage dauerte. In Schweden waren 2011 44 Prozent der Bezieher/innen von Elternkarenzgeld Männer und 56 Prozent Frauen. Hier nahmen Väter im Durchschnitt 37 Tage und Mütter 95 Tage in Anspruch. Grundsätzlich kann aber auch für die nordischen Länder angemerkt werden, dass Frauen noch immer den größeren Anteil der Karenzzeiten aufbrauchen. 2011 nahmen schwedische Väter insgesamt 24 Prozent und isländische Väter 33 Prozent der Elternkarenztage in Anspruch. Im Gegensatz dazu sind in Ländern, die keinen individualisierten Anspruch auf Elterkarenz oder auch keine explizite Väterkarenz vorsehen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede nach wie vor sehr groß.

Väterkarenz – die Dauer ist entscheidend

Laut internationalen Studien liegt die optimale Dauer der Elternkarenz zwischen vier und sechs Monaten bzw. beeinträchtigt eine längere Erwerbsunterbrechung die Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen nachhaltig (siehe Beitrag S. 9-11). In vielen Ländern geht die mögliche Karenzdauer aber weit darüber hinaus und beträgt zwischen 24 und 36 Monaten – etwa in Estland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Slowakei, Spanien und Österreich. Dies bedeutet, dass Frauen in vielen Ländern ihre Karenzphasen stark reduzieren müssten, um die beruflichen Nachteile zu verringern. Gleichzeitig zeigen internationale Forschungsergebnisse, dass es im Falle der Väterbeteiligung auch um die Dauer geht: Väter, die eine längere Karenzzeit nehmen, beteiligen sich demnach stärker an der Kinderbetreuung, unterstützen ihre Partnerinnen mehr und passen ihre Erwerbsarbeitszeit besser an.[5] ■

Ingrid Mairhuber *ist Politikwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt und soziale Absicherung, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sowie Angehörigenpflege. Kontakt: mairhuber@forba.at*

1 *International Network on Leave Policies and Research (2014): Statutory Paternity Leave: April 2014, www.leavenetwork.org*

2 *Math, A./Meilland, Ch. (2004): Family-related leave and industrial relations, European Industrial Relations Observatory (EIRO)*

3 *Country Reports des International Network on Leave Policies and Research, www.leavenetwork.org*

4 *Reidl, S./Schiffbänker, H. (2013): Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, Joanneum Research*

5 *Scambor, E. et al. (Hg.) (2013): The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights, European Union*

6 *Eydal, G.B./Gíslason, I.V. (2014): Iceland country note, in: Moss, P. (Hg.): International Review of Leave Policies and Research 2014, International Network on Leave Policies and Research*

7 *Duvander, A.-Z. et al. (2014): Sweden country note, in: Moss, P. (Hg.): International Review of Leave Policies and Research 2014, International Network on Leave Policies and Research*

8 *Wall, K./Leitão, M. (2014): Portugal country note, in: Moss, P. (Hg.): International Review of Leave Policies and Research 2014, International Network on Leave Policies and Research*

Zu wenig oder zu viel? Im Dschungel der Arbeitszeitstatistik

ANALYSE: Rund um das Thema Arbeitszeit gibt es kontrovers geführte Debatten, die unter anderem in einer unterschiedlichen Verwendung statistischer Kennzahlen gründen.

Carina Altreiter, Theresa Fibich

KURZ GEFASST

Je nach Berechnungsart positioniert sich Österreich im europäischen Vergleich von Arbeitszeiten unterschiedlich. Aber es zeigt sich, dass auch unter Berücksichtigung von Urlauben und Feiertagen hierzulande vor allem aufgrund von Überstunden vergleichsweise lange gearbeitet wird. Neben der Notwendigkeit eines sensiblen Umgangs mit statistischen Daten ist jedoch insbesondere eine Debatte über die Verteilung von Arbeit(szeit) und innovative Arbeitszeitkonzepte notwendig.

Öffentliche Auseinandersetzungen zum Thema Arbeitszeit bewegen sich in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen und Argumente. Während Unternehmen mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und damit in der Nutzung von Arbeitskräften fordern, versuchen Gewerkschaften in der Regel, diesen Zugriff zu beschränken und Zeitansprüche für Beschäftigte auszubauen. Ähnliches gilt für die jüngste Arbeitszeitdebatte in Österreich. Nachdem die Wirtschaft schon seit geraumer Zeit auf Arbeitszeitflexibilisierung drängt, ließ die Regierung im Frühjahr 2014 mit dem Vorhaben einer Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes aufhorchen, das eine Erweiterung der Tageshöchstarbeitszeit auf zwölf Stunden beinhalten soll. Die Gewerkschaft verlangt im Gegenzug eine sechste Urlaubswoche für Beschäftigte ab 25 Dienstjahren. Am Rande dieser Debatte mehren sich jedoch Stimmen, die sich für eine generelle Verkürzung und Neuverteilung von Arbeitszeiten aussprechen.

Arbeitszeit in Österreich

In der Arbeitszeitdebatte spielen statistische Kennzahlen eine wichtige Rolle. Gerade im internationalen Vergleich existieren verschiedene Statistiken und Berechnungsmethoden, deren variierende Ergebnisse oft je nach politischen Interessen ins Feld geführt werden. Betrachten wir zunächst die kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitsstunden pro Woche, liegt Österreich mit 38,8 Stunden leicht über dem europäischen Durchschnitt (EU-28: 38,1). Zusätzlich gilt Österreich im internationalen Vergleich als ein Land mit überdurchschnittlich hohem Anspruch auf bezahlten Urlaub und vielen gesetzlichen Feiertagen. Bereinigt man die vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden auf ein Jahr gerechnet um jene Stunden, die pro Jahr aufgrund von Urlaubsanspruch und gesetzlichen Feiertagen nicht geleistet werden, so platzieren sich Österreichs Vollzeitbeschäftigte zwar im unteren europäischen Mittelfeld, liegen aber infolge der großen Streuung innerhalb Europas mit 33,3 Arbeitsstunden pro Woche nach wie vor über dem EU-Durchschnitt (EU-28: 32,9) (siehe Tabelle S. 19).

Nicht in den vertraglich festgelegten Arbeitsstunden enthalten sind Über- und Mehrstunden, von denen laut einer aktuellen Studie des WIFO in Österreich rund 296 Millionen pro Jahr geleistet werden.[1] Diese werden meist wie folgt erfasst: einerseits durch die *normalerweise* geleisteten Arbeitsstunden. Die Befragten geben an, wie viele Stunden sie über einen längeren Zeitraum hinweg inklusive Über- und Mehrstunden im Normalfall arbeiten. Auf Basis dieser Kennzahl rückt Österreich mit 41,8 Stunden pro Woche ins europäische Spitzenfeld. An dieser Positionierung ändert sich wenig, selbst wenn jene Arbeitsstunden abgezogen werden, die pro Jahr aufgrund von Urlaubsansprüchen und Feiertagen nicht erbracht werden. Eine weitere Erhebungsform zielt auf die Stunden, die Befragte angeben, *tatsächlich* in einer konkreten Arbeitswoche inklusive Über- und Mehrstunden geleistet zu haben (Fehlstunden durch Urlaub oder Feiertage werden nicht als Arbeitszeit miteinberechnet). Auf Basis dieser Berechnung positioniert sich Österreich mit 40,1 Stunden im oberen europäischen Mittelfeld.

Sensibler Umgang mit statistischen Kennzahlen

Die Gegenüberstellung der Zahlen macht die Notwendigkeit eines sensiblen Umgangs mit Arbeitszeitstatistiken deutlich. Die Art der Messung von Arbeitszeit ist maßgeblich für die Ergebnisse und damit auch für die Schlussfol-

gerungen, die daraus gezogen werden können. Aber auch abhängig von Merkmalen der herangezogenen Grundgesamtheit (Erwerbstätige, Arbeitnehmer/innen, Vollzeit- und/oder Teilzeitbeschäftige), ergeben sich unterschiedliche Werte, die zu Differenzen in den Publikationen führen können, die aber nicht immer ausreichend erklärt werden. Zusätzlich bedeuten internationale Ländervergleiche immer auch massive Datenanhäufung und -reduktion, die Aufschlüsse über die konkrete Situation und Verteilung von Arbeitsstunden in einem Land erschweren. So liegen auch innerhalb Österreichs die vereinbarten Wochenstunden im staatlichen Sektor (40 Stunden) höher als zum Beispiel in der Metallindustrie (38,5 Stunden) bzw. liegt in Deutschland der *durchschnittlich* kollektivvertraglich vereinbarte Urlaubsanspruch mit 30 Tagen deutlich über dem gesetzlich festgelegten minimalen Urlaubsanspruch von vier Wochen.[2]

Arbeitszeit neu verteilen

In öffentlichen Diskussionen wird der internationale Vergleich von Arbeitszeiten meist im Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes diskutiert. Die Arbeitsstunden für sich genommen sind aber nur wenig aussagekräftig. Auch die nationale Produktivität muss berücksichtigt werden, und hier liegt Österreich mit Platz 6 ebenfalls im Spitzenfeld der EU.[3] Zusammen betrachtet wird in Österreich also überdurchschnittlich lange und hochproduktiv gearbeitet. Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage nach einer Neuverteilung bzw. Verkürzung von Arbeitszeiten auf. Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen wirken sich kürzere Wochenarbeitszeiten auch positiv auf die Gesundheit und damit auf den Rückgang von Krankenständen aus.[4] Darüber hinaus können sie einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Diskussionen und Versuche dazu gibt es in Europa bereits: In Deutschland wurde jüngst im Zusammenhang mit Elternschaft die Reduktion der Vollzeit auf 32 Stunden diskutiert (siehe auch Interview S. 12-13), in Schweden testet die Stadt Göteborg die Einführung eines 6-Stunden-Tags im Sozialbereich, um Krankenstände zu reduzieren.

Carina Altreiter *ist Universitätsassistentin am Institut für Soziologie der Universität Wien und forscht zu den Themen Arbeit, sozialer Wandel und soziale Ungleichheit. Kontakt: carina.altreiter@univie.ac.at*

Theresa Fibich *ist Universitätsassistentin am Institut für Soziologie der Universität Wien und beschäftigt sich mit Fragen innerpartnerschaftlicher Arbeitsteilung, Vereinbarkeit und atypischer Beschäftigung. Kontakt: theresa.fibich@univie.ac.at*

1 *Famira-Mühlberger, U./Fuchs, S. (2013): Unbezahlte Überstunden in Österreich, WIFO*
2 *Eurofound (2012): Developments in collectively agreed working time 2012*
3 *Daten von Eurostat, Arbeitsproduktivität je Beschäftigten 2013*
4 *Marterbauer, M. (2011): Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit, WISO 34, S. 18–32*

Arbeitsstunden von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen im Vergleich

	Vereinbarte Arbeitsstunden / Woche [1]		Tatsächliche Arbeitsstunden / Woche [2]	Normalerweise geleistete Arbeitsstunden / Woche [2]	
		ohne Urlaub/Feiertage*, Jahresdurchschnitt			ohne Urlaube/Feiertage*, Jahresdurchschnitt [3]
AT	**38,8**	**33,3**	**40,1**	**41,8**	**36,3**
EU-28	38,1	32,9	39,6	40,4	35,3
BG	40,0	35,2	40,2	40,8	36,0
DK	37,0	31,6	38,6	37,6	32,2
EE	40,0	35,7	40,1	40,7	36,4
FR	35,6	30,3	37,9	39,4	34,1
DE	37,7	31,9**	40,5	40,7	34,9**
GR	40,0	35,1	40,0	40,5	35,6
IT	38,0	32,3	38,0	38,7	33,0
PL	40,0	35,5	40,1	41,0	36,5
PT	38,9	34,1	40,1	41,3	36,5
SE	37,3	32,4	38,7	39,9	35,0
UK	37,6	32,7**	40,8	42,3	37,4**

[1] *Eurofound 2012* [2] *Eurostat 2012* [3] *Eurofound 2012 und eigene Berechnungen* * *abzüglich Feiertage an Sonntagen*
** *Berechnung auf Basis des durchschnittlich kollektivvertraglich vereinbarten Urlaubsanspruchs; sonst auf Basis des gesetzlich minimalen jährlichen Urlaubsanspruchs.*

Bildung: Die „Zweite Generation" im europäischen Vergleich

FÜR SIE GELESEN: Die Nachkommen der angeworbenen Arbeitskräfte der 1960er und 1970er Jahre sind heute erwachsen. Ihre Bildungswege können daher ländervergleichend betrachtet und Rückschlüsse auf die unterschiedlichen institutionellen Kontexte gezogen werden.

KURZ GEFASST

Ob Pflichtschule oder höhere Schule, bei den Anteilen der Bildungsabschlüsse der Nachkommen türkischer Migrant/innen gibt es eklatante Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern. In Frankreich hatten Kinder der Zweiten Generation eine sechsmal größere Chance auf einen hohen Bildungsabschluss als in Deutschland. Kindergartenbesuch, Schulform, Art und Zeitpunkt schulischer Auswahlprozesse spielen eine wesentliche Rolle für den Verlauf der Bildungswege.

Ein internationales Team untersuchte im Projekt „The Integration of the European Second Generation" (TIES)[1,2,3] Daten der Pioniere der sogenannten Zweiten Generation, also der bereits im Einwanderungsland der Eltern geborenen ersten Kohorten von Kindern. Acht Länder haben an der Untersuchung teilgenommen: Österreich, Deutschland, Schweiz, Schweden, Belgien, Frankreich, Niederlande und Spanien. Als größte Gruppe wurden über 3.000 junge Erwachsene zwischen 18 und 35 Jahren mit Eltern aus der Türkei über viele Bereiche ihres Lebens befragt. Zentral war das Thema Bildung.

Eklatante Unterschiede beim Bildungserfolg

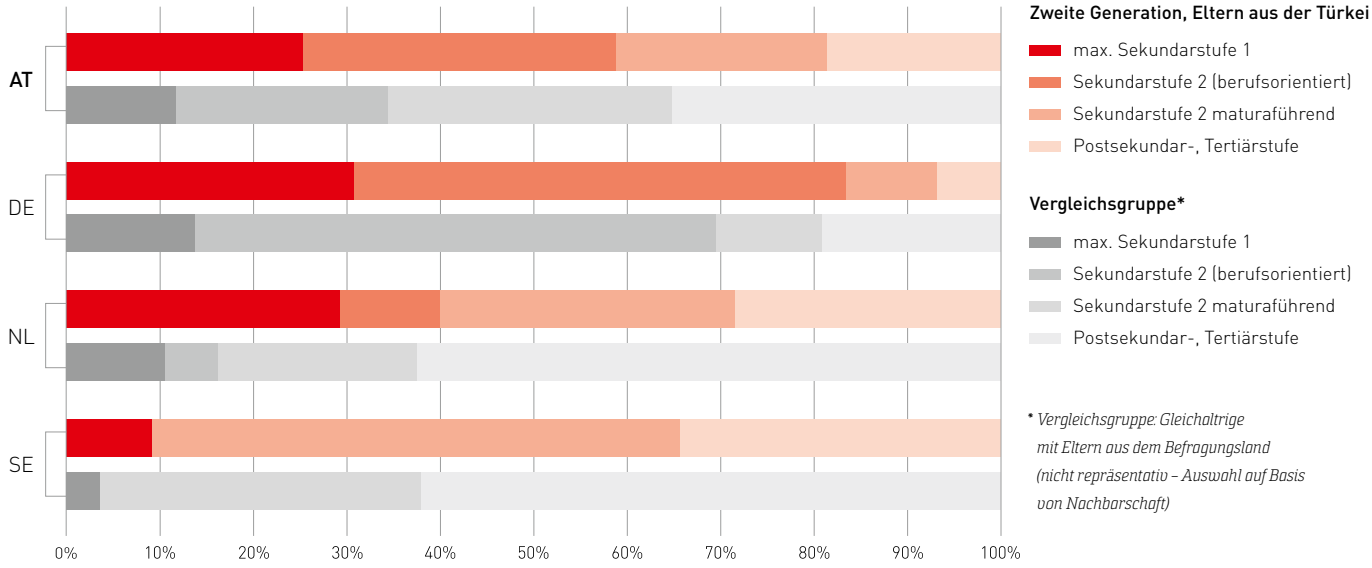
In Deutschland haben nur 7 Prozent der Befragten mit türkischen Eltern eine postsekundäre oder tertiäre Bildungseinrichtung wie Fachhochschule oder Universität besucht oder abgeschlossen. In Schweden (34 Prozent) oder Frankreich (44 Prozent) war die Chance auf einen hohen Bildungsabschluss für die Nachkommen türkischer Einwander/innen fünf- bis sechsmal so groß.[4] Auch in Österreich haben weitaus weniger Befragte eine höhere Bildungseinrichtung absolviert (19 Prozent) als in Belgien (30 Prozent) oder den Niederlanden (28 Prozent). Ein ähnliches Ländermuster zeigt sich bei den Pflichtschulabschlüssen: Während die Anteile in Belgien (8 Prozent), Schweden (9 Prozent) und Frankreich (14 Prozent) vergleichsweise gering sind, sind sie in Deutschland (31 Prozent), den Niederlanden (29 Prozent) und Österreich (25 Prozent) am höchsten. Dies bedeutet, dass beinahe jeder dritte junge Erwachsene, der in Deutschland mit Eltern aus der Türkei geboren wurde und aufgewachsen ist, höchstens einen Hauptschulabschluss hat. In Österreich ist es jeder vierte.

Aus diesen großen Unterschieden ergibt sich die Frage nach den Ursachen. Während diese häufig mit dem sozialen oder kulturellen Hintergrund der zugewanderten Familien erklärt werden, bleiben die *institutionellen* Strukturen unbeachtet. Deren Auswirkungen auf die Bildungslaufbahnen in den Blick zu nehmen, ist das Hauptanliegen des kontrollierten Ländervergleichs.

Der Kindergartenbesuch

Der erste Schritt in der institutionalisierten Bildungslaufbahn eines Menschen ist der Kindergarten bzw. die Kinderkrippe. In den Daten waren gerade hier sehr große Unterschiede zwischen den Ländern festzustellen. Belgien, Frankreich und Schweden verfügten schon in den 1980er und 1990er Jahren über ein gut ausgebautes System der frühkindlichen Betreuung als notwendigen Teil wohlfahrtsstaatlicher Infrastruktur. In den anderen Ländern wurde die familiäre Betreuung bis nahe zum Schuleintritt als Königsweg für das Kindeswohl gesehen. Diese Haltung hatte zur Folge, dass es auch für Kinder aus zugewanderten Familien keine Platzgarantie gab und das durchschnittliche Eintrittsalter in den Kindergarten wesentlich höher war. In den Ländern mit garantierter frühkindlicher Betreuung bestanden nicht nur keine signi-

Höchster Bildungsabschluss



fikanten Unterschiede in der Teilnahme zwischen Kindern mit und ohne türkischen Migrationshintergrund, sondern in Schweden waren Kinder türkischer Eltern mit 44 Prozent sogar deutlich häufiger vor dem dritten Lebensjahr in einer Kinderbetreuungseinrichtung als Kinder schwedischer Eltern (31 Prozent). Während in Schweden nur 10 Prozent der türkischen Zweiten Generation die Schule ohne vorherigen Kindergartenbesuch begannen, traf dies in Österreich auf 44 Prozent zu.

Frühe Auswahlprozesse

Ein weiterer systematischer Unterschied zwischen den Ländern sind Zeitpunkt und Art der Auswahlprozesse. Während sich Kinder in Frankreich und Schweden erst im Alter von 15 Jahren hinsichtlich einer akademisch orientierten Bildungslaufbahn entscheiden müssen, ist dies in allen anderen Ländern früher der Fall. Ebenso ist das Auswahlsystem von Bedeutung. Ein weiteres Merkmal, das die großen Unterschiede zwischen den Ländern erklären kann, ist die Verbreitung der halbtägigen Schulform. In Ländern wie Österreich, Deutschland und der Schweiz, wo Schüler/innen verhältnismäßig viel Lernzeit außerhalb der Schule erbringen müssen, setzen sich familiäre Ausgangsbedingungen eher fort als in Ländern mit ganztägigen Schulformen. Dadurch sind gerade Kinder von Eltern, die weder mit dem Lernstoff noch mit Sprache oder Schulsystem vertraut sind, benachteiligt. Die Unterschiede in den Bildungslaufbahnen gehen mit großen Unterschieden bei der Erwerbsbeteiligung und dem beruflichen Erfolg einher. Die Ergebnisse der Untersuchung betreffen allerdings die Pioniere der heute bereits erwachsenen Zweiten Generation. Es besteht somit Hoffnung, dass sich die Situation für die nachrückenden Generationen stetig verbessern wird. ■

Text: *Barbara Herzog-Punzenberger*
BIFIE – Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens

Philipp Schnell
Österreichische Akademie der Wissenschaften

[1] *Crul, M. et al. (2012): School careers of second-generation youth in Europe: Which education systems provide the best chances for success?, in: Crul, M. et al. (Hg.): The European Second Generation Compared. Does the Integration Context Matter?, Amsterdam University Press, S. 99-177*

[2] *Herzog-Punzenberger, B./Schnell, P. (2012): Bildungsabschlüsse und Bildungsverläufe der zweiten türkischen Generation im internationalen Vergleich, in: Herzog-Punzenberger, B. (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Band 2. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen, Leykam, Webdokument 6.2.*

[3] *Schnell, P. (2014): Educational mobility of second-generation Turks. Cross-national perspectives, Amsterdam University Press*

[4] *Die Anteile umfassen sowohl jene Befragten (18- bis 35-Jährige), die sich noch in solchen Bildungseinrichtungen befinden, als auch jene, die diese schon abgeschlossen haben.*

Infografik: Kinderbetreuung in Zahlen

1 **Viertel** der Männer und 3 Viertel der Frauen in den Niederlanden waren 2009 in Teilzeit erwerbstätig – die höchsten Anteile in Europa. In Österreich waren es 9 bzw. 43 Prozent.[1]

2 **Prozent** der Männer im Alter von 20 bis 49 in der EU haben den Job für 1 Monat oder mehr unterbrochen, um ihr jüngstes Kind zu betreuen (Frauen: 40 Prozent; ohne Mutterschutz/Väterfrühkarenz).[2]

4 **Prozent** aller in Anspruch genommenen Kinderbetreuungsgeldtage entfielen in Österreich 2011 auf Männer. In Island wurden 33 Prozent aller Elternkarenztage von Vätern beansprucht.[3]

10 **bezahlte Tage** Väterfrühkarenz können Väter in Litauen in den ersten zwei Monaten nach der Geburt eines Kindes in Anspruch nehmen. 5 Tage gibt es für Väter in Ungarn.[4]

16 **Prozent** der Kinder in der EU leben bei einer alleinerziehenden Mutter, 2 Prozent bei einem alleinerziehenden Vater.[5]

28 **Prozent** der Männer in Österreich meinen, dass ein Mann Kinder braucht, um ein erfülltes Leben zu führen. 23 Prozent der Frauen sagen, dass eine Frau für ein erfülltes Leben Kinder braucht.[6]

46 **Prozent** der Vollzeit beschäftigten Väter in Österreich mit Kindern unter zwölf Jahren machen regelmäßig Überstunden.[7]

58 **Prozent** der Großmütter und 49 Prozent der Großväter in Westeuropa mit Enkeln unter 15 Jahren helfen bei der Betreuung ihrer Enkelkinder mit.[8]

70 **Prozent** der Frauen, die in Österreich Elternteilzeit in Anspruch nehmen, meinen, dass sie deshalb berufliche Schwierigkeiten erfahren. Unter den Männern sind es 50 Prozent.[9]

78 **Staaten** auf der Welt (von 167 untersuchten) sahen 2013 gesetzliche Bestimmungen für die eine oder andere Art der Väterkarenz vor. 1994 waren es 40 von 141 Staaten.[10]

90 **Prozent** der Väter von Kindern, die 1998 in Schweden geboren sind, haben irgendwann bis zum achten Geburtstag des Kindes Karenz in Anspruch genommen.[11]

300 **bis 400 Männer** arbeiten in Österreich als Kindergartenpädagogen. Ihnen stehen rund 35.000 Kolleginnen gegenüber.[12]

700 **Minuten** verbringen Vollzeit beschäftigte Väter von mindestens einem Kind unter fünf Jahren in Großbritannien pro Woche mit Kinderbetreuung; Vollzeit erwerbstätige Mütter rund 900 Minuten.[13]

2.180 **Euro** monatlich können Eltern in Island maximal an einkommensbezogenem Kinderbetreuungsgeld erhalten (Mindestlohnniveau: 1.200 Euro). Ähnlich liegt in Österreich die Grenze bei 2.000 Euro.[14]

9.000 **Familien** mit alleinerziehenden Vätern von mindestens einem Kind unter 15 Jahren gibt es in Österreich, und 99.000 mit alleinerziehenden Müttern.[15]

14.485 **Väter** (das sind 17 Prozent der Väter) haben sich in Österreich in den letzten Jahren den Bezug des Kinderbetreuungsgelds für mindestens zwei Monate mit den Müttern geteilt.[16]

122.774 **Frauen** und 6.551 Männer haben im Monat Juli 2014 in Österreich Kinderbetreuungsgeld bezogen. Die meisten männlichen Bezieher waren Angestellte, Arbeiter und Arbeitsuchende.[17]

782.700 **Männer** und 950.200 Frauen im Erwerbsalter, die regelmäßig Kinder unter 15 Jahren versorgen, lebten 2010 in Österreich. Das entspricht 30,8 Prozent aller 15- bis 64-Jährigen.[18]

1.061.880.000 **Euro** wurden 2012 in Österreich für die Finanzierung des Kinderbetreuungsgelds für Väter und Mütter ausgegeben; 1.641.480.000 Euro für die Finanzierung von Kindergärten.[19]

[1] *Sándor, E. (2011): European Company Survey 2009. Part-time work in Europe, Eurofound*

[2] *Miani, C./Hoorens, S. (2014): Parents at work: Men and women participating in the labour force, European Union*

[3] *Eydal, G.B./Gíslason, I.V. (2014): Iceland country note, in: Moss, P. (Hg.): International Review of Leave Policies and Research 2014, International Network on Leave Policies and Research*
Reidl, S./Schiffbänker, H. (2013): Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, Joanneum Research

[4] *Scambor, E. et al. (Hg.) (2013): The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights, European Union*

[5] *Ruggeri, K./Bird, Ch. (2014): Single parents and employment in Europe, European Union*

[6] *Buber, I. et al. (2009): Familienentwicklung in Österreich, in: 5. Familienbericht 1999-2009, Band I, Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, S. 259-322*

[7] *Bergmann, N. et al. (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern, L&R Sozialforschung*

[8] *Jappens, M./Van Bavel, J. (2012): Regional family norms and child care by grandparents in Europe, Demographic Research 27*

[9] *Dörfler, S. et al. (2009): Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit, Österreichisches Institut für Familienforschung der Universität Wien*

[10] *International Labour Organisation (2014): Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*

[11] *International Network on Leave Policies and Research (2013): Take-up of leave, www.leavenetwork.org*

[12] *Rohrmann, T. (2010): Männer (und Frauen) in der Praxis von Kinderbetreuungseinrichtungen. Vortrag auf der Fachtagung „Kinder brauchen Männer" am 12.6.2010 in Innsbruck*

[13] *Boll, Ch. et al. (2011): Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiale Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)*

[14] *Eydal, G.B./Gíslason, I.V. (2014): Iceland country note, in: Moss, P. (Hg.): International Review of Leave Policies and Research 2014, International Network on Leave Policies and Research*

[15] *Statistik Austria (2013): Pressemitteilung vom 28.3.2013 – Familien 2012: Jede achte Frau mit Kindern unter 15 Jahren ist Alleinerzieherin*

[16] *Bundesministerium für Familien und Jugend (2014): Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 11.2.2014)*

[17] *Bundesministerium für Familien und Jugend (2014): Kinderbetreuungsgeld-Statistik Juli 2014*

[18] *Statistik Austria (Hg.) (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010*

[19] *Statistik Austria (2014): Ausgaben für Sozialleistungen nach Funktionen 1990 bis 2013*

Abkürzungen für Ländernamen

AT	Österreich	**HU**	Ungarn
BE	Belgien	**IE**	Irland
BG	Bulgarien	**IS**	Island
CH	Schweiz	**IT**	Italien
CY	Zypern	**LT**	Litauen
CZ	Tschechische Republik	**LU**	Luxemburg
DE	Deutschland	**LV**	Lettland
DK	Dänemark	**MT**	Malta
EE	Estland	**NL**	Niederlande
ES	Spanien	**NMS-12**	BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK
EU-10	CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, SI, SK	**NO**	Norwegen
EU-15	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK	**PL**	Polen
EU-27	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK, BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK	**PT**	Portugal
		RO	Rumänien
EU-28	EU-27 und HR	**SE**	Schweden
FI	Finnland	**SI**	Slowenien
FR	Frankreich	**SK**	Slowakische Republik
GR	Griechenland	**UK**	Großbritannien
HR	Kroatien	**US**	Vereinigte Staaten von Amerika

HERAUSGEBER:

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DURCH:

IN KOOPERATION MIT:

Die Herausgabe des „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich" wird durch die finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich und der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien ermöglicht. Download der elektronischen Ausgaben unter: www.forba.at/de/publications/trendreport/

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5, in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien, 1090 Wien, Rooseveltplatz 2, und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/Top 89; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** iStockphoto, Fotolia; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien; **Blattlinie:** Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich" bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EU-Mitgliedstaaten.