

WISO

Nr. 1/23
März 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt – Ziel und Wirklichkeit

Eva-Maria Schmidt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung • *Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich, Birgit Mock:* Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz • *Tom Heilmann, Ute Klammer, Christina Klenner:* Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap? Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss • *Mirna Specht-Prebanda, Stephanie Müller-Wipperfürth:* Zur Bedeutung von geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Beispiel der Reinigungsbranche

WISO Praxisforum

Birgit Mock: Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! • *Brigitte Huber-Reiter:* Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

Rezension

AK Wissenschaftspreis 2022

WISO

Praxisforum

Birgit Mock

MMag.^a Birgit Mock ist Referentin in der AK OÖ in der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! 88

Brigitte Huber-Reiter

Betriebsratsvorsitzende Klinikum

Wels-Grieskirchen, Standort Grieskirchen

Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag 94

Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?!

Birgit Mock

Das AK-Wiedereinstiegsmonitoring zeigt auf

Die möglichst rasche Rückkehr in den Beruf nach der Karenz ist bedeutend, gerade im Hinblick auf das Erwerbseinkommen und der davon abhängigen finanziellen Absicherung bei Arbeitslosigkeit sowie die künftige Pension. Das AK-Wiedereinstiegsmonitoring (Riesenfelder & Danzer 2021) analysiert in regelmäßigen Abständen mittels Vollerhebung das Wiedereinstiegsverhalten von Eltern nach der Geburt eines Kindes. Dabei wird seit Jahren ein Trend immer deutlicher: Es gehen immer mehr Väter in Karenz, allerdings nur sehr kurz (maximal der für die Erweiterung des Kinderbetreuungsgeldes relevante Mindestanteil von zwei Monaten) oder weichen auf die „Karenz-Light“-Version in Form des Papamonats aus. Eine problematische Entwicklung, zementiert sie nicht nur bestehende konservative Rollenverteilungen (Vater als Ernährer der Familie und Vollzeit-Berufstätiger – Mutter als Hauptverantwortliche für Haus und Familie und Teilzeit-Berufstätige) ein, sondern führt auch zu einem weiterhin sehr späten Wiedereinstieg von Frauen und das bei einem geringen Beschäftigungsausmaß.

Deutlich aus den Erhebungen des Wiedereinstiegsmonitorings geht hervor, dass eine echte und längere Erwerbsunterbrechung der Väter für eine Kinderauszeit, die Chancen enorm erhöht, dass Frauen rascher wieder ins Berufsleben zurückkehren. Mit „echter“ Unterbrechung ist gemeint, dass Väter nicht nur teilweise zu Hause bleiben und neben der Karenz weiterhin geringfügig oder Teilzeit weiterarbeiten, sondern sich zur Gänze der Betreuung der Kinder in diesem Zeitraum widmen. Messbare Effekte auf das Wiedereinstiegsverhalten von Frauen hat erst eine echte Erwerbsunterbrechung der Väter ab sechs Monaten. Und dass wir davon in Oberösterreich noch weit entfernt sind, zeigt die Tatsache, dass noch immer knapp 80 Prozent der Mütter ganz alleine Kinderbetreuungsgeld beziehen und somit die Hauptverantwortung der Kinderbetreuung tragen.

Viele Mütter zögern den beruflichen Wiedereinstieg unmittelbar nach Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs hinaus. Gründe dafür sind etwa fehlende Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen und damit die

Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Aussicht auf schlechtere Arbeitsbedingungen nach dem Wiedereinstieg (geringe Entlohnung – auch aufgrund der geringen Stundenanzahl, neue und möglicherweise ungewollte Tätigkeiten, wenig Flexibilität in der Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit u. v. m.) durch verschiedene Formen der Diskriminierung von Eltern (siehe dazu auch Artikel „Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz“ in diesem Heft) hemmen die rasche Rückkehr ins Berufsleben. Auch wenn rein rechtlich beispielsweise Karenzrückkehrer:innen Vorrang gegenüber ihrer Vertretung haben und damit ein Rückkehrrecht auf den alten vertrauten Arbeitsplatz, sieht die gelebte Praxis auch hier oft anders aus. Viele Frauen wählen daher ersatzweise eine nur geringfügige Nebenbeschäftigung und die Mitversicherung beim Partner oder beziehen beispielsweise Leistungen durch das Arbeitsmarktservice. Vor diesem Hintergrund wird der Wiedereinstieg mitunter deutlich über den rechtlich zugesicherten Kündigungs- und Entlassungsschutz (= vollendetes 24. Lebensmonat des Kindes) hinausgezögert.

Die Mehrheit jener Väter, die in Kinderauszeit gehen, bleibt jedoch mit im Schnitt 61 Tagen relativ kurz vom Job weg. Ein Drittel unterbricht die Erwerbstätigkeit in ihrer Kinderauszeit gar nicht, sondern reizt die gesetzlichen Möglichkeiten aus und arbeitet parallel weiter. Neben wirkungsvollen und zielgerichteten gesetzlichen Rahmenbedingungen wie ein gut ausgebautes Angebot an Kinderbildungs- und -betreuungsplätzen braucht es somit auch Väter, die sich darauf einlassen, und noch mehr familienfreundliche Betriebe, um den Wiedereinstieg von Frauen zu fördern.

Wie geht Familienfreundlichkeit im Betrieb?

Unternehmen sind aufgefordert, geeignete Rahmenbedingungen für beide Elternteile zu schaffen. Dass es hier noch viel Handlungsbedarf gibt, zeigen etwa auch die Ergebnisse der Elternbefragung der Arbeiterkammer Oberösterreich und der Johannes Kepler Universität Linz im Mai 2022 (Gerich, Beham-Rabanser, Aschauer & Reisinger 2022 & siehe Artikel „Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz“ in diesem Heft). Hierin geht hervor, dass Eltern immer wieder Erfahrungen mit Zuteilungen neuer Tätigkeiten und Aufgabenfelder, Kürzungen freiwilliger Sozialleistungen, Vorurteilen (man sei weniger motiviert und konzentriert, man kann aufgrund der Mehrfachbelastung nun weniger leisten etc.) oder

neuen Rahmenbedingungen (kleineres Büro, Zuteilung in eine andere Filiale, schlechtere Arbeitszeiten) machen. Aber wie kann ein guter Wiedereinstieg gelingen? Was ist alles möglich und wird bereits erprobt?

Neben familienfreundlichen Arbeitszeitvereinbarungen und der positiven Grundhaltung und Aufgeschlossenheit zur Schwangerschaft und Karenz im Unternehmen braucht es auch klare Vereinbarungen mit den Betroffenen in punkto Vertretungsregelung und Aufgabenverteilung. Diese braucht es bereits während der Schwangerschaft. Klare Absprachen hinsichtlich Karrieremöglichkeiten (Stichwort: Führen in Teilzeit) nach der Karenz, Transparenz gegenüber und Kontakthalten mit Mitarbeiter:innen während ihrer Auszeit vom Betrieb sind anzuraten. Darüber hinaus kann auch der direkte Kontakt der betroffenen Mitarbeiter:innen untereinander gezielt gefördert werden. Gerade nach der Rückkehr kann der Austausch untereinander stärkend und motivierend sein, indem gemeinsame Aktivitäten für Eltern und Informationstreffen veranstaltet werden oder im Sinne des Peer-to-Peer Gedankens sich gegenseitig unterstützende Beziehungen gefördert werden. Gerade weil Mitarbeiter:innen durch Karenz, Elternzeit und Teilzeitanstellungen weniger im tagtäglichen formellen und informellen Informationsfluss involviert sind, ist hier besondere Aufmerksamkeit gefragt.

Vonseiten der Dienstgeber ist es zentral, dass Führungskräfte und Schlüsselpersonen im Betrieb (arbeitsrechtlich) gut informiert sind und durch regelmäßige Fortbildungen auch für Bereiche wie die Gesprächsführung sensibilisiert und trainiert werden. Gerade wenn es um Realitäten geht, die noch immer nicht alltäglich sind, wie Mitarbeiter, die die Vaterrolle aktiv übernehmen möchten. Männlichen Führungskräften kommt dabei genauso eine wichtige Rolle zu, wie auch der Firmenkultur, in der Akzeptanz, Anerkennung und Unterstützung vorhanden sein müssen.

Zentrale Rolle kommt hier in Zukunft gewiss immer mehr den sogenannten „Vereinbarkeitsbeauftragten“ in den Betrieben zu. In Österreich haben beispielsweise die Hochschulen diese Funktionen bereits etabliert und besetzt, um Information und Beratung zu den Themenfeldern Kinderbetreuung, Betreuung und Pflege älterer (pflegebedürftiger) Angehöriger anzubieten und eigene Betreuungsplätze und Unterstützungssysteme bereitzustellen. Die Aufgabe

dieser Vertrauensperson und Ansprechpartner:in ist es ebenfalls, den kulturellen Wandel im Unternehmen Universität zu verändern und (in diesem Fall) Studierende und Mitarbeiter:innen bei den verschiedenen Lebensphasen und -entwürfen zu stärken.

Weiters können Eltern bei der Betreuung der Kinder unterstützt werden, etwa in Form eines Betriebskindergartens, einer Betriebskrabbelstube, Betriebstagesmütter/-tagesväter, Nachmittagsbetreuung, Sommerprogramm für die Kinder in den Ferien oder durch ein Schultaxi für Kinder. Dieses Angebot wird beispielsweise schon von einem Krankenhaus im oberösterreichischen Innviertel erfolgreich erprobt. Vorab durchgeführte Bedarfserhebungen können ein punktgenaueres Treffen von Interessen und Anliegen der Belegschaft ermöglichen.

Professionelles Management beim Wiedereinstieg bedeutet auch, vorhandene Regelungen und Prozesse für die Einarbeitsphasen regelmäßig zu evaluieren, die aktive Einbeziehung von Betriebsrat oder Gleichstellungsbeauftragte oder Vereinbarkeitsbeauftragte. Strukturelle Adaptionen wie neue Teilzeitmodelle, Job-Sharing/Job-Splitting-Möglichkeiten, Co-Leadership-Angebote und die Frage der Anwesenheitskultur versus die Organisation von Homeoffice- und Gleitzeit-Möglichkeiten können Abhilfe schaffen. Im Endeffekt wird es darauf hinauslaufen, dass viele Unternehmen gefordert sind, endlich neue Perspektiven einzunehmen und ihr jahrelanges Schema F zu verlassen. Besondere Aufwertung erfährt die sensible Phase des Wiedereinstiegs auch dann, wenn heikle und von Unsicherheit geprägte Übergangsphasen wie diese zur Chef:innen-Sache erklärt werden.

Wie kommen wir zu mehr Fairness nach dem Wiedereinstieg ins Berufsleben?

Grundsätzlich braucht es in der Gesellschaft eine Abkehr von den Ideal-Worker-Normen, wonach Werte wie (eher typisch männliche Zuschreibungen) Wettbewerbsfähigkeit, Vollzeit-Anwesenheitsnorm, Erwerbsleben ohne große Unterbrechungen, Verfügbarkeit, Fleiß, Arbeit als Priorität vor dem Privatleben etc., nicht nur Akzeptanz, sondern auch einen hohen Stellwert und Anerkennung erfahren. Eine grundlegende Debatte zum Thema Arbeitszeitverkürzung auch hinsichtlich ihres Potenzials hin zu mehr Vereinbarkeit wird im WISO 1/2022 geführt, die sich dem Schwerpunkt „Arbeitszeitverkürzung“

widmet. Leistung und Motivation von Vollzeit- und Teilzeitkräften von Mitarbeiter:innen mit und ohne Kindern müssen gleichermaßen geschätzt und anerkannt werden.

Traditionelle Rollenbilder werden zunehmend brüchig und die Fragen rund um Care-Arbeiten stellen sich nicht mehr nur Frauen. Für Unternehmen kann es gerade in einer Phase des Personalmangels, wie wir sie momentan erleben, Teil einer erfolgreichen Personalpolitik sein, für eine gelungene Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ihrer Belegschaft mittels professionellem Wiedereinstiegsmanagement zu sorgen. Dazu braucht es einerseits die nötige Sensibilität, aber auch auch klare Regeln und Transparenz.

Aber auch Arbeitnehmer:innen sind gefragt, vorhandene Firmenkulturen und Praktiken zu hinterfragen und sich der Hürden und Herausforderungen beim Wiedereinstieg und der Fragen der Vereinbarkeiten bewusst zu machen.

Eine echte Reform des Kinderbetreuungsgeldes¹ kann ebenfalls einen Lenkungseffekt auf partnerschaftliche Teilung auf Augenhöhe haben, – etwa mit Hilfe eines unübertragbaren Anteils für beide Elternteile (wie bereits in einigen europäischen Ländern umgesetzt) –, und auf den rascheren Wiedereinstieg von Frauen ins Berufsleben. Die derzeit vorhandenen 487 Kinderbetreuungsgeld-Modelle erzeugen oft Überforderung und Verwirrung und haben zur Folge, dass viele Paare wieder auf klassische traditionelle Aufteilungen zurückgreifen. Von einem Lenkungseffekt in Richtung halbe/halbe zwischen den Geschlechtern kann dabei keine Rede sein.

Im Hinblick auf das Einkommen und die Pensionen von Frauen und damit auch die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit von Frauen, sind faire Einkommen (Stichwort: Gender Pay Gap), Arbeitsplatzsicherheit (auch nach Kinderauszeiten) und ein gerechterer Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit zielführend. Ausreichend vollzeitaugliche und qualitätsvolle Kinderbildungs- und -betreuungsplätze runden das notwendige Gesamtpaket an Maßnahmen ab.

Anmerkungen:

- 1 *Das Kinderbetreuungsgeld (KBG) kann derzeit über zwei Varianten – nämlich einkommensabhängig oder pauschal in Form eines Kontos – bezogen werden. Besonders das pauschale KBG mit einer Mindestbezugsdauer von 365 Tagen (max. 35,85 Euro täglich) bis zur Höchstbezugsdauer von 851 Tagen (mind. 15,38 Euro täglich) bei einem Elternteil bietet viel Flexibilität und eine Vielzahl von Bezugsvarianten. Die Bezugsdauer kann durch die Inanspruchnahme von beiden Elternteilen von 456 bis 1.063 Tagen verlängert werden. Das einkommensabhängige KBG kann demgegenüber max. 365 Tage beansprucht werden. Die Bezugsdauer verlängert sich durch beide Elternteile in dieser Variante auf 426 Tage. Bei beiden Varianten ist jedem Elternteil eine Mindestanspruchsdauer von 61 Tagen unübertragbar vorbehalten.*

Literaturverzeichnis:

- » *Gerich, J./Beham-Rabanser, M./Aschauer, L./Reisinger V. (2022): Ungleichbehandlungserfahrungen von (potentiellen) Eltern in OÖ Unternehmen: Formen, Ausmaß, Hintergründe. Ergebnisbericht. JKU Linz.*
- » *Riesenfelder, A./Danzer, L. (2021): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der fünften Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2018 in Österreich und in den Bundesländern. L&R Sozialforschung.*