

Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft

Karenzregelungen ‚alt‘ und ‚neu‘, Väterkarenz und
Teilzeit in Österreich

Mag.^a Elli Scambor

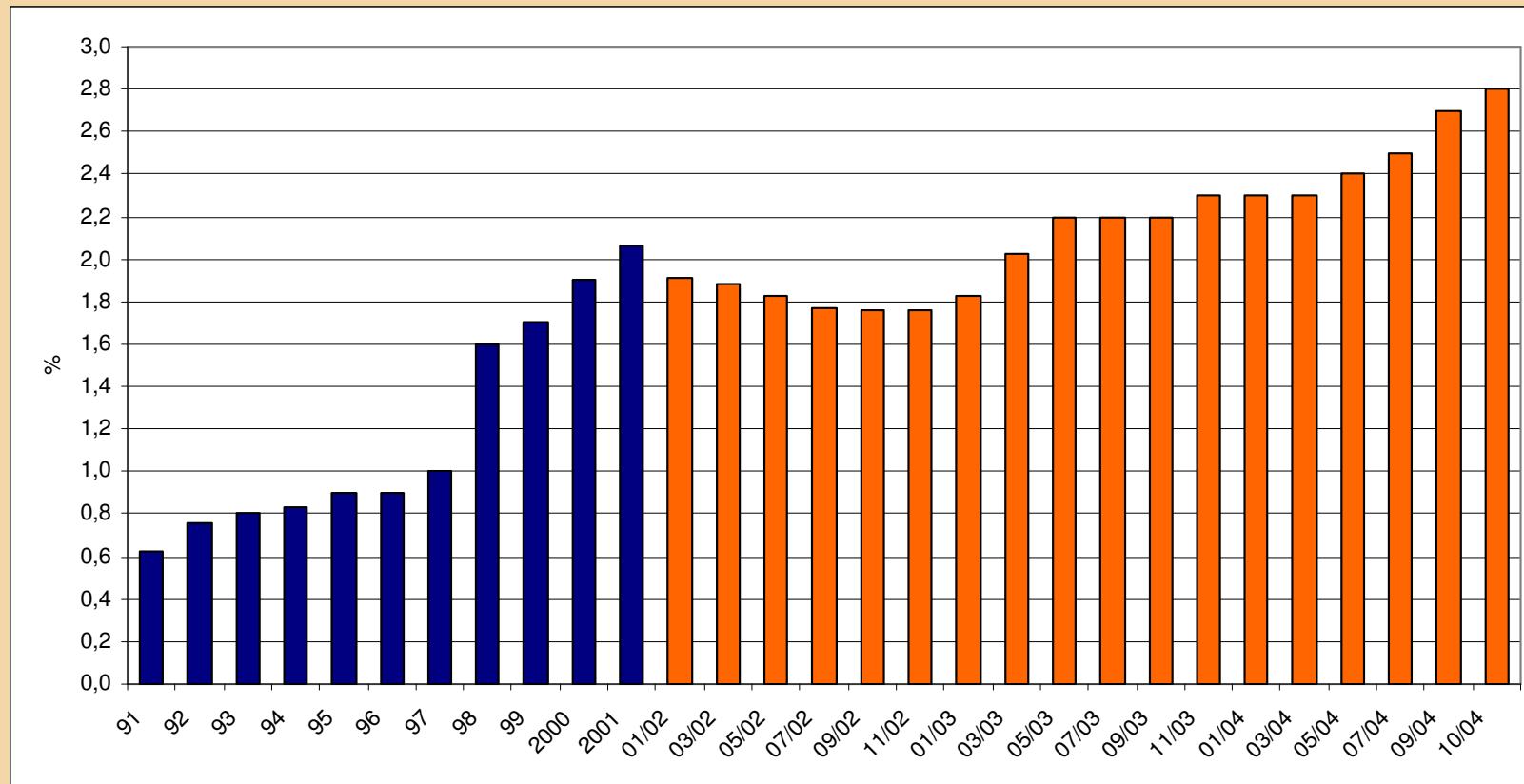
Karenz alt und neu

- Karenzgeld 407 € – an Erwerbstätigkeit gebunden
- 30% ALVG 70% FLAF
- Karenzgeld und arbeitsrechtl. Schutz verknüpft
- Bezugszeitraum 2 Jahre (1/2 Jahr für Partner/in quotiert)
- Bezugszeitraum = Karenzdauer (Kündigungsschutz)
- Keine Zuverdienstgrenze bei Teilzeitkarenz / Vollkarenz
- Geringfügigkeitsgrenze 278 € (1998)
- Kinderbetreuungsgeld 436 € – von Erwerbstätigkeit entkoppelt
- 100% FLAF
- KB-Geld und arbeitsrechtlicher Schutz entkoppelt
- Bezugszeitraum 3 Jahre (1/2 Jahr für Partner/in quotiert)
- Karenzdauer 2 Jahre (Kündigungsschutz!)
- Zuverdienstgrenze ‚KB-Geld‘ = 1.140 € brutto monatlich (ÖGB)
- Zuverdienstgrenze ‚arbeitsrechtlich‘ = Geringfügigkeitsgrenze und 13-Wo-Grenze

Väterkarenz in Österreich

- 80er Diskussion ‚Väterkarenzurlaub‘
- 1990 wahlweise Karenz für Frauen/Männer (abgeleiteter Anspruch)
- 2000 eigenständiger Anspruch auf Väterkarenz (Anspruch der Mutter ging vor)
- 2005 gleichrangiger Anspruch für Väter (keinem Elternteil wird Vorrang eingeräumt – Einigung der Eltern erforderlich)

Entwicklung der Väterkarenz (Sonja Dörfler, OIF)



Quelle: AK – Basis Dez, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

19.6.2007

Elli Scambor, Forschungsstelle der
Männerberatung Graz

4

Unterstützung der Väterkarenz in Österreich

- Maßnahmen auf Karenzzeit bezogen
- Keine Änderung von Transferzahlungen (Ausnahme: 6 monatige Quotierung des Karenzgeldes/KB-Geldes)

Väterkarenz in Österreich/Schweden

- Familienpolitik unterstützt passive Väterkarenz
- Lange Karenzzeiten (24 Mo)
- Fixe Geldleistungen (34 Mo)
- Keine verpflichtende Quotierung für Väter
- Politik der Dichotomisierung (breadwinner – coearner)
Differenzierung der Geschlechterrollen
- Familienpolitik unterstützt aktive Vaterrolle
- Kurze Karenzzeiten (12 Mo)
- Lohnkompensation (80%)
- 2 Pappamonate
- Wohlfahrtsstaatliche Politik auf beide Geschlechter bezogen

Vorschläge zur Förderung der Väterkarenz

- Kurze Karenzzeiten
- Flexible Karenz
- Einkommensabhängige Transferzahlungen
- Elternteilzeit ohne Zuverdienstgrenzen
- Integration in Standardabläufe

Grenzen des Machbaren

- Einkommensunterschiede
- Karenzregelungen
- Keine Integration in institutionelle Standardabläufe
- Traditionelles Organisations-Geschlecht in Unternehmen

Gleichstellung in Organisationen

	Gleichstellung (GI)	Geschlechterbezogene Substruktur	Unterstützungsstrukturen
Frühe Phase	Erste Überlegungen keine GI-Maßnahmen, Gleichstellung = FF (Frauenförderung)	Geschlechtertypische Arbeitsfelder und Arbeitsbedingungen	Keine; Zeit der Pioniere
Mittlere Phase	Konkrete GI- Maßnahmen (FF); ,Gender Trouble'	Unterstützung der Vereinbarkeit, Durchdringung der geschlechtertypischen Zuteilungsstruktur	Frauenbeauftragte Gleichstellungs- beauftragte
Fortgeschrittene Phase	GI-Maßnahmen auf beide Geschlechter ausgerichtet	Erwerbsarbeit = Vervollständigung der ,work-life-balance'	Für beide Geschlechter vorhanden; ,Diversity'!

Status Quo – strukturelle Bedingungen der Teilzeitarbeit

- Keine Gewährleistung der Existenzsicherung (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter)
- Verbreitet im Niedriglohnbereich mit geringem sozialen Status
- Teilzeit als Strategie der Restrukturierung
- Teilzeit als Strategie des Wiedereinstiegs (Übergang in ein Vollzeitarbeitsverhältnis nur schwer möglich) – v.a. Frauen !

Verbreitung von TZ-Arbeit

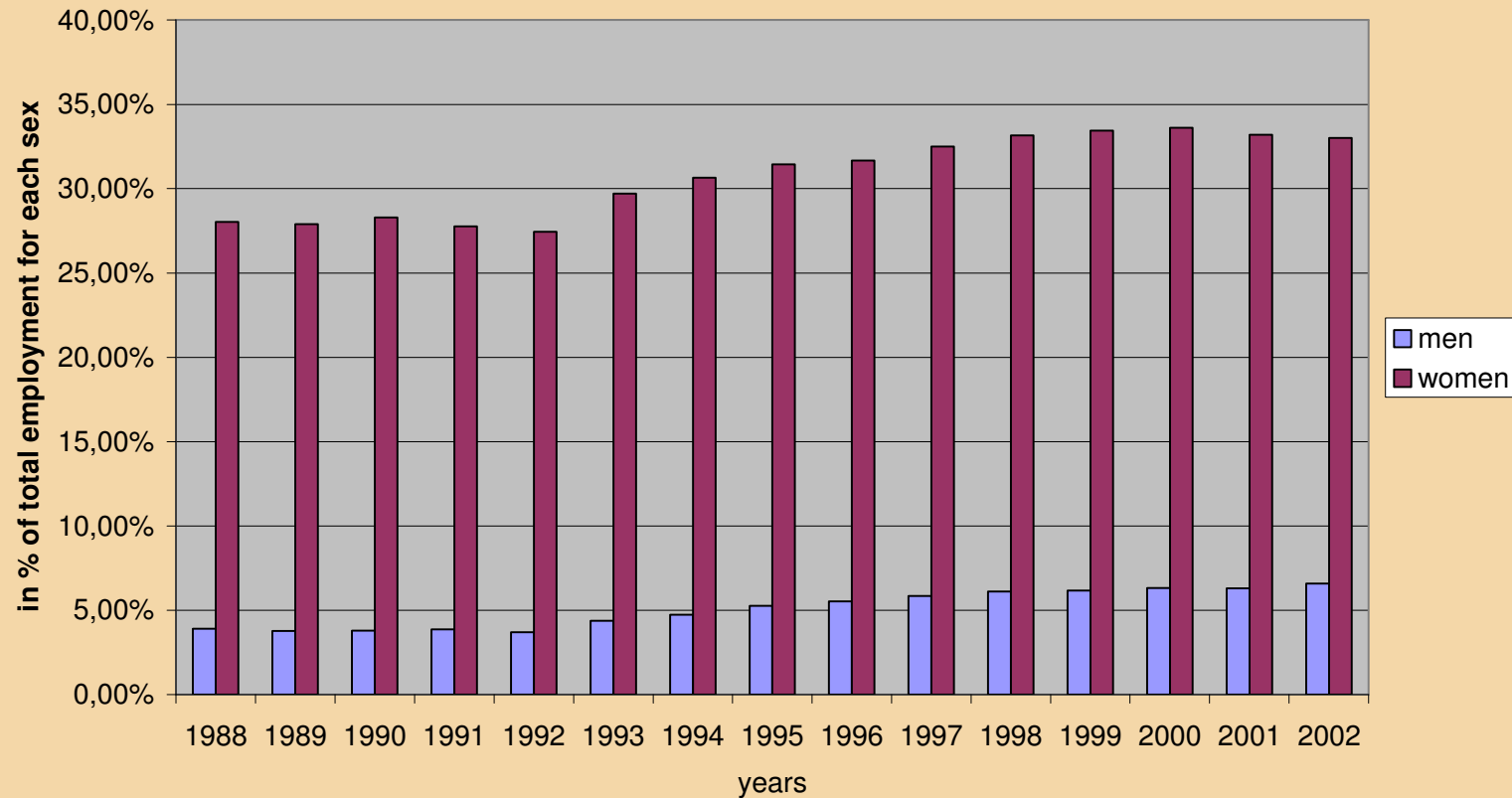
- EU-weit ansteigend
- 2001: 17,7% TZ-Arbeit in Ö (Mittelfeld in Europa), davon 85% Frauenanteil (eklatant hoher Gender Gap im EU-Vergleich)
- Veränderung 1974 – 2001: TZ-Quote bei Frauen von 14,6% auf 30% / bei Männern von 0,6% auf 3%
- Zuwächse der TZ-Arbeit - Frauen mit Kinder unter 15 Jahren
- Erwerbstätigkeit: bei Männern rückläufig, bei Frauen ansteigend (TZ !)
- VZ wird durch TZ ersetzt !
- Häufigste Wo-stunden bei Frauen: 12-24 Stunden

Veränderungen männlicher Erwerbsverläufe

- Europaweit arbeiten immer weniger Männer im “Normalarbeitsverhältnis”
- Die Anteile ökonomisch nicht aktiver und arbeitsloser Männer und Frauen nähern sich an
- Der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung und vorübergehender Beschäftigung ist im Steigen begriffen
- Männer sind in zunehmendem Maße von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen betroffen
- Patchwork-Erwerbsbiographien werden langsam zur männlichen Normalität

Männer in Teilzeit - steigend

EU15 + Norway + Bulgaria



TZ-Arbeit im Gender System

- systematischen Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit - entscheidendes strukturelles Merkmal moderner Arbeitsgesellschaften (Kreckel)
- Reproduktionsarbeit - keine Vermarktungsziele, rangiert außerhalb d. marktwirtschaftlichen Systems
- Gleichzeitig ist das marktwirtschaftliche System aber in besonderer Weise an jene Personen gebunden, die im Feld der Familienarbeit tätig sind (Acker)
- Die gestiegene Erwerbstätigkeit der Frauen führte zu deren ‚doppelten Vergesellschaftung‘ (Becker-Schmidt)

Qualifizierte TZ-Arbeit = Arbeitsplatz mit ‚Qualität‘

(Bergmann et al.)

- unbefristeter Vertrag (Arbeitsplatzsicherheit)
- Selbstbestimmtheit der Arbeitszeit (Länge, Lage, Verteilg)
- Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Existenzsicherndes Einkommen
- Ausbildungsadäquate Beschäftigung
- Einbindung in (in)formelle betriebliche Informationswege

Qualitätsmerkmale Rahmenbedingungen

(Bergmann et al.)

- Recht auf Kinderbetreuungsplatz
- Gerechte Verteilung der Reproduktionsarbeit
- Ausgebauter öffentlicher Sektor
- Existenzsichernde soziale Absicherung
- Recht auf AZ-Reduzierung Rückkehr zu VZ
- Abbau des Gender Pay Gap
- Mitbestimmung (Betrieb, Interessensvertretung)

Ergebnisse aus der Evaluierung des NAP

- TZ vorwiegend über Wiedereinstieg
- Mittleres und unteres berufshierarchisches Segment
- 20% in hoch qualifizierten Tätigkeiten (45% Männer, 15% Frauen)
- Keine Ausbildungsunterschiede bei TZ und VZ, aber unterschiedliche berufshierarchische Beschäftigung
- Knappe Einkommenssituation
- Keine Aufstiegschancen

Befunde ‚Work Changes Gender‘

- befragte Männer zumeist in peripheren Organisationsbereichen vertreten
- geringe Aufstiegschancen tz-beschäftigter Mitarbeiter (anders bei Karenz)
- Stundenreduzierungen führen zu mangelnder Partizipation in karriererelevanten Netzwerken und zu Arbeitsverdichtung (VZ-Leistung in TZ-Beschäftigung)

Vielen Dank !