



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

**„Karenzregelungen in Österreich und Schweden –
ein Vergleich“**

Verfasserin

Lisa Maria Kocner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im April 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 300
Matrikelnummer:	0406134
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Politikwissenschaft
Betreuer:	Univ-Doz. Dr. Johann Wimmer

Danksagung

Ich widme die vorliegende Arbeit meiner Familie, die meine Ausbildung stets förderte und mich in jeglicher Hinsicht unterstützte. Meinem Vater, meiner Mutter und meiner Schwester möchte ich für ihre bedingungslose Hilfsbereitschaft und Unterstützung danken. Bedanken möchte ich mich auch bei meinen Freundinnen und Freunden, die mir immer wieder neue Motivation und Kraft gaben.

Herrn Univ.- Doz. Dr. Johann Wimmer danke ich für seine verständnisvolle Anleitung und fachkundige Betreuung während der Endphase meines Studiums. Er stand mir als wertvoller Gesprächspartner und kritischer Lektor hilfreich zur Seite.

Mein besonderer Dank gilt Lukas, der mir während des gesamten Prozesses eine unentbehrliche und unersetzliche Stütze war.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Fragestellungen.....	2
1.2 Methoden	2
1.3 Aufbau der Arbeit	5
2 Theorien.....	7
2.1 Die drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen.....	7
2.2 Die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas.....	18
2.3 Zentrale Begriffe.....	27
3 Karenzregelungen.....	30
3.1 Historische Entwicklung Mutterschaftsurlaub und Karenzregelungen in Schweden seit 1930	32
3.2 Karenzregelungen in Schweden aktuell	61
3.3 Historische Entwicklung Mutterschutz und Karenzregelungen in Österreich seit 1945.....	70
3.4 Karenzregelungen in Österreich aktuell	102
3.5 Zusammenfassender Vergleich der Karenzregelungen in Schweden und Österreich.....	118
4 Empirisches Fallbeispiel aus der Privatwirtschaft.....	131
4.1 Standort Schweden	131
4.2 Standort Österreich	135
4.3 Vergleich der Standorte.....	138
5 Conclusio	140
Literaturverzeichnis.....	147
Anhang	155
Interviewleitfäden	155
Transkription der ExpertInneninterviews	161

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BZÖ	Bündnis Zukunft Österreich
EU	Europäische Union
FCG	Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen
FSG	Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreich
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
Grüne	Die Grüne Partei Österreichs
LIF	Liberales Forum
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖVP	Österreichische Volkspartei
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreich

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Typologie der drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen	9
Tabelle 2: Work-Care typologies.....	20
Tabelle 3: Consistencies and Inconsistencies within and between the countries ..	25
Tabelle 4: Unterscheidung Karenz und Kinderbetreuungsgeld.....	106
Tabelle 5: Fünf Varianten des Kinderbetreuungsgeldes	112
Tabelle 6: Zeitlinie – Vergleich Schweden und Österreich 1930 - 2011.....	119

1 Einleitung

In Europa steht die Wichtigkeit des Mutterschutzes außer Diskussion. Erwerbstätige Frauen sollen während Ihrer Schwangerschaft und in der Zeit unmittelbar nach der Entbindung von Beeinträchtigungen durch Lohnarbeit geschützt werden. Keinesfalls außer Streit stehen jedoch die rechtlichen Regelungen und Ausgestaltungen, die diesen Schutz gewährleisten sollen. Insbesondere die Notwendigkeit und Dauer von Beschäftigungsverboten und -freistellungen, von Kündigungsschutz, Arbeitsplatzgarantien, Lohnfortzahlungen und Lohnersatzleistung. Deutschland, die Schweiz und Österreich zählten zu den Pionieren in Europa bei der Einführung von Mutterschutzregelungen. (vgl. Neyer 1997)

Nach und nach entstanden auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzes die Karenzregelungen. Hier kam es innerhalb Europas zu stark divergierenden Ausgestaltungen in den jeweiligen Nationalstaaten. Der Fokus dieser Arbeit liegt darin die unterschiedliche Ausformung der Karenzregelungen in Österreich und Schweden zu untersuchen.

In Österreich scheint nach wie vor ein relativ konservatives Familienbild vorzuherrschen. Es kann konstatiert werden, dass die öffentliche Sphäre eher Männern und der Bereich des Privaten den Frauen zugeschrieben wird. Im Gegensatz dazu macht es den Anschein, dass in Schweden schon ein gleichberechtigteres und ausgeglicheneres Bild vorherrscht. Die Regierungen in den beiden Ländern hatten großen Einfluss auf die heutige Situation der Karenzregelungen.

Die Karenzregelungen in Österreich wurden immer wieder adaptiert, um eine Verbesserung der Situation für Familien herbeizuführen. Schweden jedoch gilt in punkto Familienpolitik als Vorreiter und wird von vielen Ländern als Vorbild betrachtet. Das Thema scheint nicht an Aktualität zu verlieren, da ständig neue Initiativen und Reformen gesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Im Rahmen dieser Arbeit werden die Karenzregelungen in Österreich und Schweden in ihrer historischen Entwicklung miteinander verglichen. Außerdem wird analysiert welchen Einfluss die Politik und Regierungskonstellationen auf die unterschiedliche Konstruktion hatten.

Als Praxisbeispiel der Privatwirtschaft wird eine Aktiengesellschaft mit Standort in Österreich und Schweden gegenübergestellt. Es wird erklärt wie die rechtlichen Gegebenheiten tatsächlich in der Privatwirtschaft umgesetzt und genutzt werden und in welcher Form sich die Firmenpolitik in den beiden Ländern unterscheidet.

1.1 Fragestellungen

Folgende Fragestellungen sind die Grundlage dieser Arbeit:

- Aus welchem historischen Kontext heraus wurden Karenzregelungen in Kraft gesetzt?
- Welche sozialpolitischen Besonderheiten lassen sich im Vergleich Österreichs und Schwedens feststellen?
- Welche politischen Rahmenbedingungen sind relevant für die aktuelle Lage der gesetzlichen Regelungen? (Mehrheiten, Programme, parteipolitische Konstellationen, gewerkschaftlicher Einfluss, Verbandseinfluss)

Ziel ist es, Antworten auf diese Fragestellungen zu erarbeiten.

1.2 Methoden

Diese Arbeit basiert auf einer breit gefächerten und intensiven Literaturrecherche bei der Primärliteratur, Sekundärliteratur, Artikel aus Journalen, Zeitschriften,

Gesetzestexte, Stenographische Protokolle des Nationalrates sowie einzelne Buchkapitel und wissenschaftliche Beiträge herangezogen wurden. Als Grundlage zur Beantwortung und Beleuchtung der Fragestellungen wurden die Methoden der vergleichenden Politikwissenschaft sowie das ExpertInneninterview herangezogen. Der Charakter der Arbeit ist deskriptiv und interpretativ.

1.2.1 Methode der vergleichenden Politikwissenschaft

Bei den Methoden des Vergleichs der Politikwissenschaft „[...] geht es um die systematische und vergleichende Untersuchung von empirischen Phänomenen (Fällen), um ein bestimmtes Erkenntnisziel erreichen zu können“ (Lauth/Pickel/Pickel 2009, S. 15). Der Zweck und das Ziel des Vergleichens besteht darin Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen. Es geht nicht um die Suche von normativen Leitbildern was besser oder schlechter ist, sondern darum die Kenntnisse über einzelne Länder zu erhöhen. „Die Ergebnisse bleiben dabei rein deskriptiv [...] und tragen wenig zu einem theoretischen Erkenntnisgewinn bei.“ (Lauth/Pickel/Pickel 2009, S. 17) Da unmöglich alle Merkmale berücksichtigt werden können, müssen diejenigen ausgewählt werden, die für die Entwicklung der Karenzregelungen verantwortlich waren, was zu einer Reduktion der Komplexität führt. Erst dann kann ein überschaubares Bild der Realität erlangt werden.

Am Beginn des Vergleichs steht das Erkenntnisinteresse, welches sich in den Forschungsfragen konkretisiert. Diese sind die Ausgangslage für das gesamte Vergleichsprojekt. Es werden sowohl das Objekt des Vergleiches, als auch die Bestimmung des Falls als zentrale Einheiten des Vergleichs konstituiert. In Bestimmung des Vergleichsobjektes wird der physische Ort konkretisiert. Es wird der Frage nach der Gestaltung von Wohlfahrtsstaaten nachgegangen, wobei die Sozialpolitik, Frauenpolitik und Arbeitsmarktpolitik Gegenstände des Forschungsinteresses sind. Damit ist also eine funktionale Festlegung getroffen. Es sollen hierbei die nationalen Unterschiede und Gemeinsamkeiten untersucht werden. „Auf all diesen Ebenen kann das Verhalten von Akteuren (Regierungen, Opposition, Parteien, Verbänden u.a.) oder Entscheidungen in unterschiedlichen Politikfeldern (policies) Gegenstand des Vergleichens sein“ (Lauth/Pickel/Pickel

2009, S. 32). In der klassischen Komparatistik bildet ein nationales politisches System einen Fall. In dieser Arbeit werden demzufolge zwei Fälle, nämlich Österreich und Schweden, behandelt.

Es wird zwischen drei Arten von Variablen unterschieden. „Die Auswahl der Variablen kennzeichnet die wichtigste Selektionsleistung im gesamten Forschungsprozess.“ (Lauth/Pickel/Pickel 2009, S 56). Die abhängige Variable (Karenzregelungen) bildet das zu erklärende Phänomen. Sie werden als elementare Bausteine für die Konstruktion des Falls aufgegriffen. Bei den unabhängigen Variablen handelt es sich um diejenigen Faktoren, die zur Erklärung herangezogen werden (Fertilitätsrate, Pazifismus, politische Kontinuität, Einfluss der Religion, etc.). Die Kontextvariablen (kulturelle Muster, sozio-ökonomische Entwicklung, etc.) erfassen die Randbedingungen, die den Grad der Gleichheit der Fälle bestimmen.

Um Variablen ordnen und strukturieren zu können, werden sie oftmals in Kategorien oder Typologien zugeordnet. Sie fungieren als Oberbegriffe denen Variablen zugeordnet werden können. Natürlich können Kategorien selbst wiederum als Variablen Verwendung finden. Sie können auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen angesiedelt sein und bilden damit ein analytisches Gerüst in der Strukturierung des Forschungsgegenstandes. „Eine spezifische Form von Kategorien bilden Typen und Typologien.“ (Lauth/Pickel/Pickel 2009, S. 44).

1.2.2 ExpertInneninterview

Als weitere Methode wurde auf das ExpertInneninterview zurückgegriffen. Es erfährt in der Sozialforschung eine große Beliebtheit, da nur wenige empirische Untersuchungen „[...] nicht an irgendeinem Punkt des Forschungsprozesses auf das mittels Interviews erhobene Wissen spezifischer, für das Fach- und Themengebiet als relevant erachteter Akteure zurückgreifen“ (Bogner/Littig/Menz 2005, S. 7). In seiner Gesamtheit zählt das ExpertInneninterview zu den qualitativen Verfahren. Die Besonderheit stellen die Datenträgerinnen dar – die ExpertInnen. „Nicht Aussagen über sich selbst (biographisch), sondern Beurteilungen von Situationen, Positionen und Geschehnissen sind es, die man von ihm erfahren möchte“ (Lauth/Pickel/Pickel 2009, S. 168). Eine gewisse

Intersubjektivität wird ihnen zugestanden. Dies ist auch der Grund warum Leitfadeninterviews gegenüber narrativen Interviewformen dominieren. Der Versuch liegt darin inhaltliche Aussagen zur Beschreibung von speziellen Themen (Karenzregelungen) zu ergründen. Es bietet sich in Fällen an, wo der Zugang zu Informationen schwierig oder unmöglich ist. Im konkreten Fall dieser Arbeit beziehen sich diese auf die unternehmensinternen Informationen der untersuchten Aktiengesellschaft. Mittels Interviewleitfäden wurden die ExpertInnen der Personalabteilungen der Aktiengesellschaft in Österreich und Schweden befragt. Die Auswertungsphase ist abhängig von den festgelegten Zielen der Erhebung. „Die Interviews müssen einem reflektierten interpretativen Prozess ausgesetzt werden, der sich sowohl aus der Konfrontation der Interviewergebnisse als auch der Konfrontation der Interviewaussagen mit der Literatur ergibt.“ (Lauth/Pickel/Pickel 2009, S. 175). Die Ergebnisse aus den ExpertInneninterviews sind nicht allgemein gültig oder quantitativ auswertbar, sondern stellen nur eine deskriptive und interpretative Analyse des konkreten empirischen Fallbeispiels dar.

Diese beiden methodischen Zugänge dienen als Grundkonzept für die Erarbeitung und Erstellung dieser Arbeit.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in 5 Kapitel untergliedert, welche sich wie folgt zusammenstellen:

- 1) Nach der Einleitung behandelt das erste Kapitel die Fragestellungen, sowie die methodische Herangehensweise und den Aufbau der Arbeit.
- 2) Im zweiten Kapitel werden die theoretischen Grundlagen erläutert. Dazu zählen die drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen sowie die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas. Außerdem wird auf die zentralen Begriffe, die in der Arbeit verwendet werden, eingegangen.

3) Das dritte Kapitel bildet den Hauptteil. Hier werden einerseits die Karenzregelungen von Österreich und Schweden historisch aufgearbeitet und andererseits wird auf die aktuelle rechtliche Lage eingegangen. Den Abschluss dieses Kapitels bildet ein zusammenfassender Vergleich der beiden Länder der die wichtigsten Unterschiede und Gemeinsamkeiten analysiert.

4) Das empirische Fallbeispiel aus der Privatwirtschaft beinhaltet das vierte Kapitel. Hier wird die untersuchte Aktiengesellschaft in Österreich und Schweden gegenübergestellt und analysiert sowie deren Übereinstimmungen und Divergenzen erläutert. Die Interviewleitfäden und die Transkriptionen der Interviews befinden sich im Anhang.

5) Den Abschluss bildet das fünfte Kapitel, indem eine Conclusio aus der gesamten Arbeit gezogen wird.

2 Theorien

In diesem Kapitel werden die zwei zentralen Theoriekonzepte dieser Arbeit erläutert. Dies sind zum einen die drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen, sowie die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas.

Esping-Andersen gilt als der führende Wohlfahrtsstaatsforscher in Europa und viele EU-Regierungen ziehen seinen Rat bei Sozialstaatsreformen heran. Er plädiert dafür, dass sich kontinentaleuropäische Regierungen die Erfolge der skandinavischen Länder zum Vorbild machen sollten. In seinem Werk „Why we need a new Welfare State? (2002)“ unterteilt er die Wohlfahrtsregime Europas und Amerikas in drei Typologien (sozialdemokratische Wohlfahrtsregime nordeuropäischer Staaten, liberale Wohlfahrtsregime im anglo-amerikanischen Raum und konservativ - korporatistische Wohlfahrtsregime kontinentaleuropäischer Staaten). Viele andere Theorien greifen auf die von ihm 1990 erstellten Typologien zurück. Auch er selbst hat sie im Laufe der Zeit immer wieder adaptiert. Esping-Andersens Typologien, als theoretische Grundlage, helfen den Unterschied zwischen Österreich und Schweden zu verdeutlichen und wurden daher für diese Arbeit herangezogen.

Die zweite und weiterführende theoretische Grundlage dieser Arbeit sind die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas, die einerseits auf die Politik, aber auch auf Praxis und Kultur eingehen. Sie hat diese Modelle entwickelt, indem sie die nationalen Unterschiede darauf heruntergebrochen hat, um somit einen Vergleich der Länder zu vereinfachen.

Im Folgenden werden die beiden Theorien im Detail beschrieben.

2.1 Die drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen

In seinem Buch „Why we need a new Welfare State“ (2002) beschreibt Esping-Andersen, warum die Wohlfahrtsstaaten kranken und welche Lösungen seiner

Ansicht nach diese Situation verändern und verbessern könnten. In seiner Einleitung geht er auf nordeuropäische, anglo-amerikanische und kontinentaleuropäische Wohlfahrtsstaaten ein und analysiert ihre Unterschiede sowie deren Probleme mit den neuen sozialen Risiken der heutigen Zeit. Daraufhin begründet er, warum die Struktur der Wohlfahrtsstaaten seiner Ansicht nach überdacht werden muss.

Wohlfahrtspolitik kann nicht nur auf Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit heruntergebrochen werden, jedoch ist Beschäftigung ein Schlüsselfaktor einer Wohlfahrtsreform. Die Beschäftigungsproblematik hat sich verändert. Die Prämisse der Vollbeschäftigung zielte früher nur auf Männer ab und negierte dabei das Bedürfnis von Frauen arbeiten zu wollen. Die Herausforderung für den Wohlfahrtsstaat heute ist es also, die Beschäftigung von Männern und Frauen zu fördern. Diese Herausforderung ist eng an die veränderten Familienstrukturen und die veränderte Auffassung der Frau innerhalb einer Gesellschaft gekoppelt. Die Architektur des Wohlfahrtsstaates und die Verteilung von Arbeit über Haushalte und Individuen muss neu überdacht werden. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. ix)

Seit den 1990er Jahren gibt es einen Konsens darüber, dass Arbeitsmarktpolitik mehr vorangetrieben und den individuellen Bedürfnissen angepasst werden muss, um die Qualität und Quantität zu steigern. „Active labour market policies presuppose a correct balance between opportunities, obligations, and incentives for the people involved“ (Esping-Andersen 2002, S. x). Seiner Ansicht nach müssen jedoch auch Mechanismen der aktuellen Sozialversicherungssysteme abgeschafft werden, die Menschen davon abhalten im beruflichen Spektrum aktiver zu werden (z.B. sehr hohe Lohnbesteuerung).

Ein Wohlfahrtsstaat sollte nicht nur die traditionellen sozialen Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Berufsunfähigkeit und Alter absichern, sondern auch auf die „**new social risks and needs**“ eingehen. Dazu zählt die Gefahr für Alleinerziehende, unter die Armutsgrenze zu fallen und mangelnde Qualifikation, die zu Langzeitarbeitslosigkeit oder geringwertiger Beschäftigung führt. Laut

Esping-Andersen benötigt es nicht weniger, sondern mehr Wohlfahrt¹, die die neuen Bedürfnisse wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ausbildung berücksichtigt.

Alle europäischen Nationen sind mit ähnlichen Risiken, Bedürfnissen und Konflikten konfrontiert. Diese Probleme stoßen jedoch auf sehr unterschiedliche nationale Wohlfahrtsregime, daher unterscheidet sich auch die Fähigkeit der jeweiligen Systeme, mit diesen Problemen umzugehen. Im Folgenden werden die drei Wohlfahrtsmodelle nach Esping-Andersen beschrieben und deren Umgang und Reaktion auf die „new social risks and needs“.

Diese Tabelle nach Wilhelm (2008) fasst die wichtigsten Merkmale der drei Wohlfahrtsmodelle nach Esping-Andersen zusammen:

Typologie der drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen

	Sozialdemokratisch	Konservativ	Liberal
Prinzip	Sozialdemokratisch	Paternalismus	Selbstverantwortung
Ziel	Gleichheit	Statuserhalt	Residuale Versorgung
Funktion	Versorgung	Versicherung	Fürsorge
Zentralinstanz	Staat	Selbstverwaltung	Markt (Selbsthilfe)
Wirkung	Inklusion	Segmentierung	Exklusion
Regulierung	Arbeitsmarkt	Arbeit / Nicht Arbeit	Entregulierung
Policy	Intervention	Kompensation	Laissez-faire
Beispiele	Schweden	Österreich	USA

Tabelle 1: Typologie der drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen
Quelle: Wilhelm 2008, S. 14

2.1.1 Das sozialdemokratische Wohlfahrtsregime nordeuropäischer Staaten (The Nordic Countries)

¹ Esping-Andersen 2002, Why We Need a New Welfare State, S. x, „We don’t need less, but more welfare“.

„The Scandinavian welfare model is internationally unique in its emphasis on the government pillar“ (Esping-Andersen 2002, S. 13). Ziel war, durch die Entlastung von Verpflichtungen und die Erreichung einer größeren individuellen Freiheit, die Familien zu stärken. Das Solidaritätsprinzip sowie die Gleichheit aller BürgerInnen ist im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat das Ziel. Unabhängig vom Erwerbsstatus besteht eine allgemein zugängliche Grundsicherung auf hohem Versorgungsniveau. Besonders ausgeprägt ist dieser Wohlfahrts-Typus in den skandinavischen Ländern, „denn dort ist er in eine übergeordnete wohlfahrtsstaatliche Gesamtarchitektur eingebettet“ (Wilhelm 2008, S. 15). Die zentrale Instanz stellt der Staat dar, der in den Arbeitsmarkt und das soziale Leben eingreift, um allen BürgerInnen die gleichen Rechte sowie Vollbeschäftigung zu sichern. Falls sozialpolitische Ziele nicht erreicht werden, dient der Arbeitsmarkt als Regulierung. Die Problematik dieses Modells besteht darin, dass es auf einem hohen Beschäftigungsgrad und wachsender Wirtschaft basiert. Die Grundlage für dieses System sind hohe Steuern, daher ist eine solidarische Zustimmung der Bevölkerung zu diesen Steuern notwendig. Im Bezug auf die „new social risks and needs“ konnten die Länder, auf die dieser Typus von Wohlfahrt zutrifft, die besten Erfolge erzielen. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 13f). Inklusion wird in diesem Wohlfahrtsregime maximiert und Exklusion minimiert, da es in der Mobilisation der Schwächeren (Eltern mit Kleinkindern, ältere ArbeitnehmerInnen und Menschen mit Behinderungen) effektiv wirkt. Gemeinsam mit Belgien sind die skandinavischen Staaten einige der wenigen Staaten der OECD, die gleichzeitig Armut von Kindern und älteren Menschen minimiert. Die wahrscheinlich wichtigste Lektion, die man von den skandinavischen Ländern lernen kann, sind ihre Investitionen in präventive Maßnahmen. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 14)

2.1.2 Liberale Wohlfahrtsregime im anglo-amerikanischen Raum (The Liberal Welfare Model)

Im liberalen Wohlfahrtsregime werden BürgerInnen kaum vom Staat versorgt. Es herrscht das Prinzip der Selbstversorgung. Durch Hilfsorganisationen wie das Rote Kreuz soll die residuale Versorgung abgedeckt werden. Die Wohlfahrt soll dem Individuum beziehungsweise dem Markt überlassen werden, daher zieht sich der Staat möglichst weit zurück. Basis dafür ist, dass der Markt dereguliert

ist und ein Vertrauen auf die Marktkräfte vorherrscht. Das liberale Wohlfahrtsregime ist das älteste sozialpolitische Leitkonzept und beruht auf einer bedürftigkeitsgeprüften Mindestsicherung. Die Mindestsicherung ist hauptsächlich durch Steuern finanziert und dient einzig dem Zweck, Armut zu vermeiden. „In liberalen Wohlfahrtsstaaten wie den USA, Großbritannien und Irland sind staatliche Vergütungen nur begrenzt und sehr zielgerichtet, dazu wird die Privatwirtschaft sehr unterstützt“ (Wilhelm 2008, S. 16). Für junge Menschen und Frauen, die eine Vollbeschäftigung anstreben, gibt es kaum Unterstützung. Es wird auf Teilzeitbeschäftigung und private Tagesstätten gebaut. Das liberale Wohlfahrtsregime reagiert zwar auf die „new social risks and needs“, jedoch ist der Zugang ungleich und limitiert. Verletzbare Gruppen sind vom Zugang durch das System ausgeschlossen. Die meisten Sozialleistungen sind auf ein aufrechtes Arbeitsverhältnis ausgerichtet und schließen Arbeitslose somit aus. Das übergeordnete Ziel der Privatisierung ist, die Besteuerungen und Aufwendungen zu minimieren. Daraus entstehende Konsequenzen sind die höheren Auslagen bei den Haushalten für private Versicherungen. Hier kann angezweifelt werden, ob es insgesamt gesehen überhaupt zu einer Ersparnis kommt. „The great Achilles heel here is that government's ability to raise more revenues, as well as its capacity to conduct an effective social policy, will be progressively impaired the more that citizens exit to the market“ (Esping-Andersen 2002, S. 15f). Falls der Wohlfahrtsstaat der Mittelschicht weniger Sozialleistungen zur Verfügung stellen würde, bestünde keine Akzeptanz mehr für hohe Steuern – nicht zuletzt aus dem Grund, weil sie schon für ihre Privatversicherungen hohe Summen aufwenden müssen. Das liberale Wohlfahrtsregime wird daher nur sehr beschränkte Möglichkeiten haben, um den „new social risks and needs“ entgegenwirken zu können.

(vgl. Esping-Andersen 2002, S. 15f; Taylor-Gooby 2004, S. 23f)

2.1.3 Konservativ - korporatistische Wohlfahrtsregime kontinentaleuropäischer Staaten (*The Continental European Welfare Model*)

In Staaten mit konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsregimen ist Paternalismus das vorherrschende Prinzip. Dies bedeutet, dass der Staat seine BürgerInnen „in wichtigen Lebensbereichen in seiner Entscheidung einschränkt oder zu bestimmten Vorsorgemaßnahmen verpflichtet“ (Wilhelm 2008, S. 15). Durch die

Verpflichtung zur Sozialversicherung wird das Ziel verfolgt, den Status aller zu erhalten. „The long-term viability of a social insurance dominated system is, however, increasingly questioned because it offers inadequate security for those with a tenuous connection to the labour market, such as women and for workers with irregular careers“ (Esping-Andersen 2002, S. 16). Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich, Portugal, Spanien und Deutschland verfolgen im Kern das Konzept des konservativ – korporatistischen Wohlfahrtsregimes. Innerhalb dieser Länder bestehen jedoch erhebliche Unterschiede im Bezug der Finanzierung. Dieses System reagiert gar nicht oder nur begrenzt auf die „new social risks and needs“, was zu erheblichen Problemen führt. Steuern werden gesenkt und Lohnnebenkosten werden angehoben, wobei es aber an der Finanzierung für die Pensionssysteme fehlt.² Um den Erhalt und die Einkünfte dieses Systems zu garantieren, muss eine Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit sowie die Erwerbstätigkeit älterer Menschen stattfinden. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 16f).

2.1.4 Kritik der Typologie nach Esping-Andersen

Prinzipiell hält Siegel (2006) die drei Typologien nach Esping-Andersen für hilfreich, jedoch meint er, dass die meisten Staaten Mischformen dieser darstellen. Das grobe Raster dieser Typologien könne seiner Ansicht nach nicht auf die nationalen Besonderheiten eingehen. „Sie seien statistische Momentaufnahmen, die Veränderungen oder Regimewechsel nicht mit einbeziehen können“ (Wilhelm 2008, S. 16). Innerhalb eines Landes bestehen verschiedene Leistungen sowie finanzielle, akteurs- und institutionellspezifische Unterschiede. So können sich zum Beispiel Pensionsversicherungen erheblich von Arbeitslosenversicherungen unterscheiden. Die Typologie nach Esping-Andersen geht laut Siegel (2006) auch nur auf staatliche Sozialmaßnahmen ein und vernachlässigt private, betriebliche oder über das Steuersystem finanzierte sozialpolitische Maßnahmen. Es ist seiner Ansicht nach auch nicht mehr zeitgemäß, im Bezug auf EU und außerstaatliche Regelungen nur auf nationale Politiken einzugehen. (vgl. Siegel 2006, S. 291ff) Laut Mahon (1998) geht

² Esping-Andersen 2002, Why We Need a New Welfare State, S. 17: „There is now a clear realization across Continental Europe that services, especially for small children and for the frail elderly, are an urgent priority. Yet, the fiscal capacity to respond is limited due to a narrow tax base combined with costly pension commitments.“

Esping-Andersen zu wenig auf den Geschlechteraspekt ein, da in Wohlfahrtsregimen Männer arbeitsmarktpolitisch mehr unterstützt werden als Frauen. Ihrer Ansicht nach sind die Typologien nicht genug geschlechtersensibel. (vgl. Mahon 1998, S. 153)

2.1.5 Forderungen von Esping-Andersen für eine Wohlfahrtsstaatsreform

Der traditionelle Wohlfahrtsstaat ist eine passive Institution. „It is surely much more sensible for an active state to respond to old and new risks and needs by prevention“ (Esping-Andersen 2002, S. 10f)

Die heutigen Wohlfahrtstaaten sind nur eine Ausschmückung der Systeme, die nach dem zweiten Weltkrieg entstanden sind. Nur in den skandinavischen Ländern fand ein Umdenken statt, welches seit den 70er Jahren zu grundlegenden Systemumbauten führte. Die politischen Kräfte, die die Mehrheit besaßen, hatten Einfluss auf diesen Unterschied, da sie Sozialdemokratie, Universalismus, Gleichheit und umfangreiche Sozialleistungen bevorzugten und vorantrieben. Im anglo-amerikanischen Raum hingegen führten Kompromisse zu Individualismus- und Marktdenken und in Folge zum minimierten Wohlfahrtsstaat (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 1f). „In Kontinental- und Südeuropa fusionierte das Sozialversicherungssystem meist mit gesellschaftlichen, unternehmerischen und unterordneten katholischen Traditionen“ (Wilhelm 2008, S. 12).

Esping-Andersen stellt fest, dass wir uns inmitten einer Revolution im Familienverhalten befinden, welche durch das Bestreben von Frauen nach persönlicher Freiheit und Karriere ausgelöst wurde. Die Ehe ist nicht mehr eine Frage ökonomischer Notwendigkeit, sondern mehr eine Frage der individuellen Entscheidung. Die Folgen davon sind neue, weniger stabile Haushalte und Familien-Arrangements. Für Kinder ist es zunehmend unüblicher, die gesamte Kindheit mit beiden Elternteilen zu verbringen. Diese Faktoren spiegeln die erhöhte Freiheit der eigenen Wahl wieder, beziehen aber auch Unsicherheit und Risiko mit ein. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 2)

In seinem Buch wird auf vier politische Bereiche eingegangen, die für eine Rekonstruktion des Wohlfahrtsstaates fundamental sind: Kinder und Familien,

Geschlechterverhältnisse- und beziehungen, Arbeitsleben und Pension. Esping-Andersen erläutert, dass es eine Umschreibung des „Social Contracts“ benötigt.

Hier soll nun kurz darauf eingegangen werden, was er unter der Umschreibung des „Social Contracts“ versteht und welche Forderungen er stellt.

2.1.5.1 Neue Familienpolitik

Esping-Andersen fordert eine neue Familienpolitik. Er spricht sich dafür aus, dass die Politik Kinder und Jugendliche ins Zentrum stellen muss, um eine produktive und sozial integrierte Zukunftsgesellschaft schaffen zu können. So könnten Wohlfahrtsprobleme für die späteren Erwachsenen abgeschwächt werden. Familien mit Kindern haben - mit wenigen Ausnahmen - in den heutigen Wohlfahrtsstaaten eine geringe Priorität, da die traditionelle Familienpolitik indirekt und mit großem Fokus auf das Erhalten des männlichen Versorgermodells ausgerichtet war. Unter dem Postulat dieses Modells und unter der Voraussetzung von stabilen Ehen „gingen Regierungen von der finanziellen und fürsorglichen Eigenständigkeit der Familien aus“ (Wilhelm 2008, S. 13). Staatliche Unterstützungen wie zum Beispiel Kinderbeihilfen waren zum Großteil Familien mit vielen Kindern vorbehalten. In vielen Ländern kann ein Rückgang der Familienpolitik, die Senkung der Fertilitätsraten sowie ein Anstieg der Reallöhne beobachtet werden. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 51f). Liberale und konservative Wohlfahrtsstaaten tragen zu einer geringeren Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt bei, weil sie das traditionelle Hausfrauen- und das männliche Versorgermodell unterstützen. In Schweden hingegen ist eine gegensätzliche Entwicklung zu beobachten (vgl. Mahon 1998, S. 153).

Die Nachkriegsfamilienpolitik beruhte auf dem männlichen Versorgermodell und unterstützte Großfamilien. Diese Bedingungen bestehen heute nicht mehr und haben sich fast ins Gegenteil gewandelt. Die Familienstruktur, an die sich diese Familienpolitik richtete, ist heute nicht mehr dominierend. Die Beschäftigung von Müttern erfordert neue Kinderbetreuungseinrichtungen. Die verbreitete Jugendarbeitslosigkeit und große Barrieren am Wohnungsmarkt beeinflussen die Fähigkeit von jungen Menschen, Familien zu gründen. Außerdem sind Familien zunehmend instabil, was in vielen Fällen mit Armut einhergeht. Esping-Andersen

fordert daher „a new child-centred social investment strategy based on a combined policy of income guarantees against child poverty and maximizing mothers' employment“ (Esping-Andersen 2002, S. 20).

2.1.5.2 Neuer „Gender Contract“

Weiters fordert Esping-Andersen einen neuen „Gender Contract“. Der „Social Contract“ der Nachkriegszeit ging davon aus, dass sich Frauen nach der Eheschließung der Hausarbeit zuwandten. Über die letzten Jahrzehnte hat sich diese Situation jedoch erheblich geändert. Die Frauenbeschäftigungsquote ist stetig gestiegen und auch im Bereich Ausbildung stehen Frauen den Männern nicht mehr weit nach. Außerdem fordern Frauen immer mehr wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Möglichkeit zur professionellen Entwicklung. „The ongoing gender revolution is both irreversible and desirable.“ (Esping-Andersen 2002, S. 20). Um die Vorteile dieser Entwicklung zu sichern, muss ein neuer Nexus zwischen Arbeit, Wohlfahrt und Familie geschaffen werden. Frauenbeschäftigung verbessert den Wohlstand innerhalb der Familien. Andererseits hilft sie auch bei der Finanzierung eines Wohlfahrtsstaates. „There is clearly a strong case for a new ‚women-friendly‘ social contract because improving the welfare on women means improving the collective welfare of society at large“ (Esping-Andersen 2002, S. 20). Diese politische Herausforderung kann auf zwei Themen heruntergebrochen werden. Zum einen geht es darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten – also die Frage nach einer frauenfreundlichen Politik. Andererseits geht es um die Schaffung von Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen. Nur wenige europäische Wohlfahrtsstaaten haben eine Harmonisierung von Mutterschaft und Karriere vorangetrieben. In den meisten Ländern Europas wurde, wenn nicht aktiv, dann zumindest verbal, eine frauenfreundliche Politik betrieben. Esping-Andersen erwähnt jedoch, dass „most european nations have been far less responsive to the gender-equality challenge“ (Esping-Andersen 2002, S. 21). Es ist natürlich nicht einfach, nach jahrzehntelanger Tradition plötzlich eine neue Patentlösung für eine Langzeit-Strategie zu schaffen. Die skandinavische Erfahrung jedoch zeigt, dass die Teilnahme von Vätern an der unbezahlten Arbeit im Haushalt und der Kindererziehung durch Anreize des Wohlfahrtsstaats gesteigert werden kann. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 20-21)

Es wurde in den letzten Jahren ein Konsens darüber gefunden, was ein frauenfreundliches Policy-Paket enthalten sollte. Dazu gehören adäquate Karenzregelungen, ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen mit Garantie auf einen Betreuungsplatz und eine adäquate Länge der bezahlten Mutter- und Väterkarenz. Die Herausforderung liegt darin, die aktuellen Sozial- und Wirtschaftspolitiken so umzubauen, dass sie auf die neuen Anforderungen der postindustriellen Gesellschaften reagieren können.

2.1.5.3 Inklusion durch Beschäftigung

Esping-Andersen fordert weiters soziale Inklusion durch Beschäftigung. Die Grundbasis für die Wohlfahrt von Haushalten ist bezahlte Arbeit. An dieser Tatsache hat sich seit der Nachkriegszeit kaum etwas geändert, jedoch haben sich die Herausforderungen im Bezug auf Arbeit erheblich geändert. Während die Forderung nach Vollzeitbeschäftigung früher nur auf Männer abzielte, müssen heute auch Frauen in dieser Forderung berücksichtigt werden. Die Arbeitsplätze im Bereich Produktion (z.B. in Fabriken) wurden größtenteils durch Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor ersetzt.

„The transformation of work is, accompanied by an erosion of job security, more wage inequality, and a substantial number of low-end jobs. All this, in turn, affects people's career prospects and capacity to adapt to change, generating new forms of insecurity“ (Esping-Andersen 2002, S. 21).

Die Transformation der Arbeit beeinflusst auch die Gesundheit der Beschäftigten. Gesundheitsrisiken, die durch Stress entstehen (z.B. Burn-out), ersetzen die physischen Gefahren, denen Beschäftigte früher ausgesetzt waren. Stabile und sichere Arbeitsplätze (oft für ein ganzes Leben) werden durch leistungsorientierte Arbeitsplätze, bei denen man auf die Fähigkeit der permanenten Adaption und den Neuerwerb von Kenntnissen und Kompetenzen angewiesen ist, abgelöst. Dies führt einerseits zu einer Erhöhung der Haushalte mit hohem Einkommen, andererseits aber auch zu einer Anstieg der ärmeren Haushalte (repräsentiert durch AlleinerzieherInnen und Paare mit schlecht bezahlten Arbeitsplätzen). Die Herausforderung liegt also darin, wie man Beschäftigungs- und Familienpolitik so koordinieren kann, dass Beschäftigung von Familien gefördert und gleichzeitig aktiv die Armut von Haushalten verhindert wird. Die negative Spirale der sozialen

Exklusion wird durch den fehlenden Zugang zu gut bezahlter Beschäftigung verursacht. Esping-Andersen ruft dazu auf, dass eine gute Beschäftigungspolitik Hand in Hand mit einer guten Familienpolitik gehen muss. (vgl. Esping-Andersen 2002, S. 21f)

2.1.5.4 Neuer „Generational Contract“

Weiters fordert er einen „Generational Contract“. Die Wohlfahrtsstaaten stehen vor dem Problem der Aufrechterhaltung und Finanzierung ihrer Pensionsregelungen. Es gibt eine Einigung darauf, dass neue Pensionsregelungen zwei grundlegende Elemente kombinieren müssen. Zum einen muss die Sicherung der Pensionen für die heutige und für zukünftige Generationen gewährleistet sein und zum anderen muss eine neue Zuteilung von Beschäftigungszeit und Pensionszeit gefunden werden. „In part, this can be done by raising employment rate in active ages; in part, by delaying employment exit.“ (Esping-Andersen 2002, S. 24). Eine große Herausforderung ist es, sicherzustellen, dass eine Gleichberechtigung zwischen den Generationen (eine faire Umverteilung der Kosten zwischen Beschäftigten und Pensionierten) und eine Gerechtigkeit der Verteilung innerhalb der Generationen (eine Sicherstellung des Wohlstandes der „Ärmsten“ – sowohl der aktiv Beschäftigten und der Pensionierten) hergestellt wird. Eine garantierte Mindestpension, die über der Armutsgrenze liegt, muss nicht nur finanzierbar, sondern auch Voraussetzung für jegliche Vereinbarungen sein. „A new generational contract necessitates both a renegotiation of the work-pension nexus and of the caring nexus“ (Esping-Andersen 2002, S. 24).

Esping-Andersen hebt hervor, dass die aktuelle Politik eines Landes immer mit ihrer Vergangenheit zusammenhängt. Bestimmte Politiken haben sich durch diese Pfadabhängigkeit gefestigt. Es wird dadurch also schwieriger, neue Policies einzuführen, die denen der Vergangenheit entgegenwirken. Nicht nur das, sondern auch relativ neue Entwicklungen wie die verstärkte Zusammenarbeit im EU-Raum und die Euro-Einführung haben es vor allem sozialdemokratischen Regierungen „erschwert, im gleichen Maße wie zuvor Geld für soziale Leistungen auszugeben, da sonst die Einhaltung des Vertrages von Maastricht und des Stabilitäts- und Wachstumspaktes gefährdet werden könnte“ (Wilhelm 2008, S. 14; vgl. Esping-Andersen 2002, S. 173ff)

2.2 Die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas

In den meisten europäischen Ländern steigt die empirische Signifikanz von Haushalten mit zwei Einkommen (auch mit Kleinkindern). Die Studie von Haas (2003) hat zum Ziel, die Muster der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Österreich, den Niederlanden und Schweden aufzuzeigen.

Im Unterschied zu vielen anderen Vergleichen zwischen Wohlfahrtsstaaten, die viele Staaten mit nur wenigen Variablen vergleichen, analysiert diese nur drei Länder, um die Komplexität der Länder besser berücksichtigen zu können. Diese wurden ausgewählt, weil sie gute Beispiele für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt darstellen.

Schweden mit seinem sozialdemokratischen, universellen Wohlfahrtssystem konzentrierte sich mehr auf die Interessen der Frauen als andere Länder Europas. Die schwedische Regierung betreibt eine aktive Gleichberechtigungspolitik, die das Ziel verfolgt, die Frauenerwerbstätigkeit zu steigern. Österreich hingegen kennzeichnet sich durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ein konservatives beschäftigungsorientiertes Regime, das eher traditionell ausgerichtet ist. Jedoch haben diese Länder auch einiges gemein. Dazu zählt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich Frauen betrifft. Dieses Problem wird jedoch nicht als reine Privatangelegenheit gesehen, sondern die Bevölkerung der drei Länder erwartet sich in diesem Thema öffentliche (politische) Unterstützung und Maßnahmen. (vgl. Haas 2003, S. 1)

Bei der Erstellung der fünf Modelle wurde eine kritische Auseinandersetzung mit den bereits vorhandenen Typologien vorgenommen. Es werden die nationalen Unterschiede auf fünf Modelle heruntergebrochen, um die Länder dadurch einfacher vergleichen zu können. Die Analyse geht dabei auf drei Ebenen ein: die Praxis, die Kultur und die Politik. Dies unterscheidet sie von anderen Typologien,

die nur einen Aspekt betrachten. Als erstes wird die Praxis durch die Beschäftigungsmuster der Eltern beschrieben. Als nächstes werden die Regelungen betreffend Mutterschutz und Karenz sowie die Möglichkeiten der Kleinkinderbetreuungseinrichtungen analysiert, um einen Eindruck des Einflusses der verschiedenen Politiken zu bekommen. Und schließlich ist es notwendig, den ideologischen Hintergrund und die sozialen Werte und Normen in Bezug auf Frauenbeschäftigung und Kleinkinderbetreuung in die Analyse mit einzubeziehen. (vgl. Haas 2003, S. 1f)

Die bereits vorhandenen Modelle und Typologien können in zwei Hauptstränge geteilt werden: den strukturellen Ansatz und den kulturellen Ansatz. Die kritische Auseinandersetzung mit diesen beiden Ansätzen bietet die Grundlage für die Erstellung der fünf Modelle von Haas.

Der strukturelle Ansatz beinhaltet verschiedene Typen von Wohlfahrtsstaaten und Brotverdiener Systeme. Diese vergleichende Methode wurde dem Ansatz von Esping-Andersen abgeleitet und beruht auf empirischen Fakten. Die Schwäche des strukturellen Wohlfahrt-Modells liegt in der Tatsache, dass nicht genügend Aspekte beinhaltet wurden, um Erklärungen bieten zu können.

Der kulturelle Ansatz konzentriert sich auf die sozialen Werte und Normen, die mit der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung einhergehen und analysiert das Übereinkommen der Geschlechter. Arbeitsspezifische Entscheidungen haben immer auch einen kulturellen Einfluss. Für Haas ist dieser Ansatz jedoch zu sehr an der Kultur orientiert und vernachlässigt die Widersprüche des praktischen Lebens, die sich mit der vorherrschenden Kultur ergeben. (vgl. Haas 2003, S. 2ff)

Aus einer Synthese der beiden kritisierten Ansätze entstehen die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas. Sie unterscheiden sich von den anderen Modellen, weil sie die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung in Partnerschaften ins Zentrum stellen, anstelle der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Es werden außerdem zwei weitere Dimensionen mit einbezogen. Zum einen die Arbeitspartizipation und Arbeitsmuster von Frauen und Männern mit Kinderbetreuungspflichten und zum anderen die Verteilung unbezahlter

(Haus)Arbeit und Betreuungsverpflichtungen von Frauen und Männern. Die fünf Modelle weisen jedoch eine Schwäche auf, da zwischenstaatliche Studien, die die Aufteilung unbezahlter Arbeit in Haushalten beschreiben, fehlen. Diese Dimension ist daher nur theoretisch begründet. (vgl. Haas 2003, S. 4)

Work-Care Typologies

New Types	Structuralist	Culturalist
traditional breadwinner model	(very) strong breadwinner model (Austria)	housewife-breadwinner model (historically widespread)
modified breadwinner model	modified breadwinner model (the Netherlands)	male breadwinner / female part-time carer model (Austria)
egalitarian employment model	weak breadwinner model (Sweden)	dual breadwinner / carer model with state carer role (Sweden)
Universal carer model	-	dual breadwinner / dual carer model (the Netherlands)
Role reversal model	-	-

Tabelle 2: Work-Care typologies
Quelle: Haas 2003, S. 5

2.2.1 Traditionelles Brotverdienermodell

Im traditionellen Brotverdienermodell ist der männliche Partner Vollzeit beschäftigt, während die Frau (zumindest zeitweise) nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie spielt nur eine untergeordnete Rolle, da Frauen, sobald sie ein Kind bekommen (bzw. für den Zeitraum in dem es Betreuung benötigt), ihre Berufstätigkeit aufgeben. Nach den Betreuungsverpflichtungen beginnen sie dann (eventuell) wieder zu arbeiten. Kleinkinderbetreuung wird als Privatsache gehandhabt, die generell Frauen zugeschrieben wird. (vgl. Haas 2003, S. 5)

2.2.2 Modifiziertes Brotverdienermodell

Das modifizierte Brotverdienermodell bietet flexible Arbeitszeiten und individuelle oder kollektive Reduzierung der Arbeitszeiten und macht es somit für Frauen einfacher, Arbeit und Familie zu vereinbaren und einer Karriere nachzugehen. Der männliche Partner befindet sich in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, während die Frau Teilzeit arbeitet. Kleinkinderbetreuung wird auch hier als Privatsache gesehen, wobei Mütter, die sich in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen befinden, auch andere Personen bitten, ihre Kinder zu betreuen (Verwandte, Bekannte, Freunde, spezielle Einrichtungen).

2.2.3 Egalitäres Erwerbsmodell

Im egalitären Erwerbsmodell ist das primäre Ziel Vollzeit Beschäftigung. Ob eine private oder professionelle Betreuung (oder eine Kombination) gewählt wird, ist in diesem Modell von größerer Bedeutung als im modifizierten Modell. In diesem Modell wird die Kindheit als eine Phase des Lebens verstanden, in der eine spezielle Betreuung notwendig ist. Es werden jedoch nicht primär die Eltern oder die Familie als Verantwortliche dieser Betreuung gesehen, sondern es liegt in der Verantwortung des Wohlfahrtsstaats, von Beginn an die entsprechende Infrastruktur bereitzustellen. Ein wichtiges Merkmal dieses Modells ist, dass die bezahlte Erwerbstätigkeit zwischen Männern und Frauen gleich verteilt ist, nicht jedoch die unbezahlte Hausarbeit und Betreuungsverpflichtungen. Es sind hauptsächlich Frauen, die für diese Tätigkeiten verantwortlich sind, was dieses Modell erheblich vom nächsten unterscheidet. (vgl. Haas 2003, S. 6)

2.2.4 Universelles Betreuungsmodell

Im universellen Betreuungsmodell gehen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nach und auch die unbezahlte Hausarbeit sowie die Betreuungstätigkeiten sind gleichmäßig verteilt. Die Kleinkinderbetreuung wird von anderen Personen bzw. Einrichtungen als den Eltern erledigt, wenn diese Vollzeit beschäftigt sind. In diesem Modell könnte theoretisch die Kleinkinderbetreuung auch als eine ausschließliche Privatangelegenheit gesehen werden, indem die Eltern ihre Arbeitszeit verkürzen oder verschieben würden (zu gleichen Teilen). In dem Modell finden sich verschiedenste Betreuungsarten inklusive eines Mix zwischen institutioneller und privater Betreuung.

2.2.5 Rollenumkehr Modell

Das Rollenumkehr Modell stellt das Gegenteil vom traditionellen Brotverdienermodell dar. Die Frau verbringt mehr Zeit in der Arbeit und der männliche Partner ist entweder Teilzeit beschäftigt, oder geht keiner Erwerbsarbeit nach, da er sich für die unbezahlte Hausarbeit und die Kleinkinderbetreuung verantwortlich zeigt. Wie auch in den ersten beiden Modellen ist hier nur eine Person der PartnerInnenschaft für die Betreuung und Hausarbeit zuständig.

2.2.6 Zuordnung

Nun stellt sich die Frage, wie diese Modelle auf Österreich und Schweden umzulegen sind. Wie der Tabelle zu entnehmen ist, ist Schweden dem egalitären Brotverdienermodell und Österreich dem traditionellen (strukturell) und dem modifizierten (kulturell) Brotverdienermodell zuzuordnen. In Schweden wird die Vollzeitbeschäftigung für Frauen und Männer angestrebt. In Österreich wird Teilzeitbeschäftigung als bester Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Gewisse Teilaspekte aller fünf Modelle können jedoch in beiden Ländern gefunden werden, da nicht alle Familien hundertprozentig in ein Modell passen. (vgl. Haas 2003, S 7ff)

Im Folgenden werden Österreich und Schweden anhand der Dimensionen, Praxis, Kultur und Politik miteinander verglichen und analysiert, welches der Modelle am meisten zutrifft.

2.2.6.1 Praxis

In Österreich gehen 57 Prozent der Mütter von unter dreijährigen Kindern einer Erwerbstätigkeit nach. In Schweden hingegen sind es insgesamt rund 80 Prozent (44 Prozent Vollzeit beschäftigt und 36 Prozent Teilzeit). (vgl. OECD 2006b)

Österreich kann trotzdem dem traditionellen Brotverdienermodell zugeordnet werden, da Männer als Zuständige für das Haushaltseinkommen betrachtet werden. Mit dem Alter der Kinder steigt auch der Anteil der Frauenbeschäftigung. Auch in Schweden ist dies der Fall, jedoch ist hier eine Erwerbstätigkeit von Anfang an höher. Für die unbezahlte Hausarbeit und Kleinkinderbetreuung sind in beiden Ländern hauptsächlich Frauen verantwortlich. In Schweden ist hier der

Anteil der Männer zwar höher, jedoch zeichnen sind immer noch zwei Drittel der Frauen dafür verantwortlich. (vgl. Haas 2003, S. 9ff; vgl. Schipfer 2007, S. 30)

2.2.6.2 Politik

Im Bereich der Politik werden zwei Indikatoren für die Analyse herangezogen. Zum einen sind das die Gesetze zum Mutterschutz und Karenz, zum anderen das Vorhandensein von Kinderbetreuungseinrichtungen.

In Österreich gehen die langen Karenzzeitregelungen mit dem Modell des traditionellen Brotverdienersmodells konform. Seit dem Jahr 2010 stehen fünf Karenzregelungen zur Auswahl, um eine größere Wahlmöglichkeit zu gewährleisten (auf diese wird in den folgenden Kapiteln näher eingegangen). In der Theorie stehen den Vätern zwar die gleichen Rechte wie den Müttern zu, jedoch spiegelt die Praxis diese Gleichstellung nicht wider. Das Kinderbetreuungsgeld kann unabhängig von einer vorangegangenen Beschäftigung bezogen werden. Durch die Möglichkeit zusätzlich arbeiten zu können (bis zur Einkommensgrenze), unterstützt die Politik das modifizierte Brotverdienersmodell. Zuvor waren Mütter (bzw. Väter) dazu verleitet, volle drei Jahre in Anspruch zu nehmen, wodurch wiederum der Kündigungsschutz, der nur 2 Jahre aufrecht bleibt, verloren ging. Heute wird es Frauen leichter gemacht, die Karenzzeit relativ kurz halten. (vgl. Haas 2003, S. 11ff)

Die schwedische Politik hingegen fördert die Vollzeitbeschäftigung mit nur kurzer Unterbrechung durch Karenzregelungen. Das Hauptziel ist die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsmarkt, was dem egalitären Brotverdienersmodell entspricht. In Schweden gibt es die Möglichkeit, 80 Prozent des letzten Gehaltes während der Karenzzeit zu beziehen (in Österreich erst seit 2010). Dies motiviert sowohl Vielverdienerinnen als auch Männer dazu, Karenz in Anspruch zu nehmen, da die Inanspruchnahme von Karenz nicht mehr mit hohen Einkommenseinbußen verbunden ist. Es besteht außerdem die Möglichkeit, nebenbei zu arbeiten und auch hier kann die Karenzzeit zwischen den Partnern aufgeteilt werden (modifiziertes und universelles Brotverdienersmodell). In Schweden nimmt ein weit höherer Anteil der Männer Karenz in Anspruch als in

Österreich. Insgesamt nehmen jedoch auch in Schweden größtenteils Frauen die Karenz in Anspruch.

„Abgesehen von Karenzzeiten und –geldern nimmt die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen einen großen Einfluss auf die Arbeitssituation“ (Wilhelm 2008, S. 22). Als Musterbeispiel institutioneller Kinderbetreuung gilt Schweden. Kinder unter 18 Monaten haben den Anspruch auf institutionelle Betreuung und auch der Großteil der Kinder wird in professionellen öffentlichen Einrichtungen betreut. Durch diese Infrastruktur wird es Frauen erleichtert, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen (modifiziertes und egalitäres Brotverdienermodell). In Österreich wird ein weit geringerer Prozentanteil der unter Dreijährigen in öffentlichen Einrichtungen betreut, was das traditionelle Brotverdienermodell widerspiegelt. Es kann also festgestellt werden, dass Schweden in Bezug auf Kinderbetreuungseinrichtungen Österreich weit voraus ist. (vgl. Haas 2003, S. 13f)

2.2.6.3 Kultur

Die Akzeptanz für arbeitende Frauen und Mütter ist generell gestiegen, jedoch lassen sich in der Analyse der Praxis wesentliche Unterschiede feststellen. Eine kurze Unterbrechung der Erwerbstätigkeit hat hier größere Akzeptanz als eine ununterbrochene Erwerbstätigkeit. Teilzeitregelungen werden in Österreich als eine gute Lösung gesehen. Es ist laut Haas schwer abzuschätzen, inwiefern das egalitäre oder das universelle Brotverdienermodell akzeptiert werden würde. Die jüngere und hoch qualifizierte Bevölkerungsschicht ist diesen Modellen eher positiv gegenüber eingestellt. Allgemein gesehen kann die Einstellung jedoch als eher am traditionellen Brotverdienermodell orientiert beurteilt werden. Es gibt eine Übereinstimmung darüber, dass Frauen für die unbezahlte Arbeit und Kleinkinderbetreuung zuständig sind und besser keiner Vollzeit-Beschäftigung nachgehen sollen, da „dies dem Familienleben im Allgemeinen schadet“ (Wilhelm 2008, S. 23; vgl. Haas 2003, S. 14ff)

Die skandinavischen Länder sind für ihre „Frauenfreundlichkeit“ bekannt. Es herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Männer und Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und Kinder in öffentlichen Einrichtungen betreut

werden. Unterstützt wird dies durch das Ministerium für Integration und Gleichstellung, einer Diskriminierungsbeschwerdestelle, einem Gleichberechtigungskomitee und einer Regierungsabteilung für Gleichberechtigung. Nichtsdestotrotz sind auch in Schweden hauptsächlich Frauen für die unbezahlte Hausarbeit und die Kleinkinderbetreuung zuständig. „In der Praxis nehmen sich die meisten Mütter von der Arbeit zurück, um auf die Kinder aufpassen zu können, was in der Gesellschaft auch gerne gesehen wird“ (Wilhelm 2008, S. 23). Auch wenn Frauen wieder ihrer Erwerbsarbeit nachkommen, ändern sich die Verantwortlichkeiten nicht. (vgl. Haas 2003, S. 14ff)

Consistencies and Inconsistencies within and between the countries

	Practice	Politics	Culture
Austria	traditional and egalitarian	traditional and modified	traditional and modified
The Netherlands	traditional and modified	modified and universal	modified and universal
Sweden	modified and egalitarian	modified, egalitarian (and universal)	modified, egalitarian and universal

Tabelle 3: Consistencies and Inconsistencies within and between the countries
Quelle: Haas 2003, S. 17)

Da diese Modelle nur deskriptiven Charakter aufweisen, ist es nicht möglich zu sagen, wie sich diese drei Dimensionen gegenseitig beeinflussen. Haas kann jedoch trotzdem zwei Argumente anführen.

Ihr erstes Argument stellt fest, dass Österreich und Schweden in den Bereichen Praxis, Politik und Kultur Gemeinsamkeiten aufweisen, jedoch unterscheidet sich deren Ursprung. Die sozialen Werte und politischen Maßnahmen sind ähnlich, jedoch unterscheiden sich die Ziele in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. In Österreich werden traditionelle Arbeitsaufteilungen und Mütter in Teilzeitbeschäftigungen bevorzugt, was auch von politischer Seite gefördert wird. Die Analyseebenen Kultur und Politik stimmen in Österreich meist überein. In

Schweden hingegen zeigen sich Gemeinsamkeiten zwischen Praxis und Politik. In Schwedens Vereinbarkeitsmodell wird gefördert, dass entweder eineinhalb Elternteile arbeiten und ein halber Elternteil für die Kleinkinderbetreuung zuständig ist, oder dass beide Eltern Vollzeit beschäftigt sind. Beides findet in der Praxis statt und wird auch durch politische Maßnahmen unterstützt. (vgl. Haas 2003, S. 17f)

Das zweite Argument nimmt Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weder Österreich noch Schweden können hier nur einem bestimmten Modell zugeordnet werden. Es gibt in beiden Ländern einen Bereich, der nicht mit den andern übereinstimmt. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Hausarbeit stimmt in Österreich nicht mit den Analyseebenen Politik und Kultur überein. Vollzeitbeschäftigung für beide Elternteile ist in Österreich weder auf politischer Ebene noch in der Gesellschaft gewünscht oder gefördert. In Schweden hingegen stimmen die kulturellen Forderungen in Bezug auf die gleichmäßige Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in den Bereichen Praxis und Politik nicht überein. „Die hohen sozialen Werte in Bezug auf Gleichstellung werden nur am Arbeitsmarkt erfüllt“ (Wilhelm 2008, S. 24) und auch von politischer Seite unterstützt. Im privaten Bereich hingegen übernehmen nach wie vor Frauen die Hauptverantwortung für die unbezahlte Hausarbeit. (vgl. Haas 2003, S. 18)

Schlussendlich ist es wichtig zu hinterfragen, welche Faktoren die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beeinflussen. Der Einfluss von Politik, Kultur und Praxis kann in einigen Fällen verifiziert werden. Die Analyseebenen Politik und Kultur haben in Österreich nur einen geringen Einfluss auf die praktische Ebene. Als ein egalitäres Muster wird Vollzeitbeschäftigung für Väter und Mütter weder kulturell erwünscht noch durch politische Maßnahmen unterstützt. Nur im Fall von Schweden kann beobachtet werden, dass die praktische Kombination von Arbeit und Familie ein Ergebnis der politischen Regulation ist. Die praktische Vereinbarkeit geht nicht zu hundert Prozent konform mit den Erwartungen der Bevölkerung bezüglich der gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Hausarbeit zwischen Männern und Frauen. Hier muss der Einfluss

von sozialen Werten und Normen (wie im kulturellen Ansatz) relativiert werden. (vgl. Haas 2003, S. 18)

Es ist also möglich, Modelle zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu erstellen, jedoch können diese nicht immer eins zu eins auf ein Land umgelegt werden.

2.3 Zentrale Begriffe

2.3.1 Karenzregelungen

Der Begriff „Karenzregelungen“ wird in dieser Arbeit in einer sehr allgemeinen Bedeutung verwendet. Er umfasst alle Regelungen, die aufgrund der Geburt eines Kindes aufliegen (Mutterschutz, Mutterschaftsurlaub, Schwangerschaftsgeld, Karenz, Elternkarenz, Karenzgeld, Elterngeld). In Österreich und Schweden werden zum Teil unterschiedliche Begriffe verwendet, die jedoch im Begriff „Karenzregelungen“ zusammengefasst werden.

2.3.2 Karenz/Elternkarenz

Der Begriff „Karenz“ bzw. „Elternkarenz“ bezeichnet den Anspruch der Mutter / des Vaters gegenüber ihrer / seiner ArbeitgeberIn von der Arbeitsverpflichtung aufgrund der Geburt des Kindes für einen gewissen Zeitraum befreit zu werden. Im Gegenzug entfällt für die ArbeitgeberIn die Verpflichtung ein Entgelt zu bezahlen. Längstmöglich kann die Karenz in Österreich bis zum 2. Lebensjahr des Kindes beansprucht werden. (vgl. Artner-Severin, 2010, S. 17) In Schweden beträgt das Gesamtausmaß der Karenzzeit 480 Tage. Die unterschiedlichen Regelungen werden in den weiteren Kapiteln noch ausführlicher erklärt.

2.3.3 Kinderbetreuungsgeld

In Österreich ist das Kinderbetreuungsgeld die staatliche Geldleistung aufgrund der Geburt eines Kindes. 2002 löste es das Karenzgeld in Österreich ab. Es ist eine Familienleistung des Staates, die unter bestimmten Bedingungen – unabhängig von der Existenz eines Arbeitsverhältnisses – gebührt. Kinderbetreuungsgeld kann also auch bezogen werden wenn man zuvor noch nicht in einem Dienstverhältnis stand. Das Kinderbetreuungsgeld ist beim

jeweiligen Sozialversicherungsträger ist das Kinderbetreuungsgeld zu beantragen, der dann auch für die Auszahlung zuständig ist. Seit 2010 stehen 5 Modelle zur Auswahl bei denen die Bezugsdauer zwischen 12 und 36 Monaten variiert. „Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist nicht an eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz geknüpft“ (Artner-Severin, 2010, S. 18). Bis zur Höhe der im Kinderbetreuungsgeldgesetz festgelegten Zuverdienstgrenzen kann zusätzlich gearbeitet werden. Detaillierte Informationen zum Kinderbetreuungsgeld sind im Kapitel 3.4 angeführt.

2.3.4 Elterngeld

In Schweden wird die staatliche finanzielle Leistung, die während der Elternkarenz ausbezahlt wird als „Elterngeld“ bezeichnet. Im Detail wird darauf im Kapitel 3.2 eingegangen.

2.3.5 Elternteilzeit

Unter Elternteilzeit versteht man eine geschützte Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Geburt eines Kindes. Der genaue Anspruch auf Elternteilzeit unterscheidet sich in Österreich und Schweden (darauf wird im Kapitel 3.2 bzw. 3.5 genauer eingegangen).

2.3.6 Mutterschutz / Schutzfrist / Beschäftigungsverbot

Unter Mutterschutz, Schutzfrist, Freistellung oder Beschäftigungsverbot (maternity leave, mammaledighet) versteht man die Zeit unmittelbar vor beziehungsweise nach einer Geburt, „in der die Mutter aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes nicht arbeiten darf“ (Artner-Severin, 2010, S. 19). Die Schutzfrist bezeichnet man auch als Beschäftigungsverbot. Auf die genauen Fristen in Österreich und Schweden werden in den Kapiteln 3.2 und 3.5 dargestellt.

2.3.7 Wohlfahrtsstaat

Der Wohlfahrtsstaat ist

„eine institutionalisierte Form der sozialen Sicherung; der Wohlfahrtsstaat gewährleistet ein Existenzminimum für jeden Menschen, schützt vor den elementaren Risiken der modernen Industriegesellschaft (vor allem Alter,

Arbeitslosigkeit, Gesundheit, Unfall, Pflege) und bekämpft das Ausmaß gesellschaftlicher Ungleichheit durch Redistribution. Der Wohlfahrtsstaat bildet in westlichen Ländern zusammen mit Demokratie und Kapitalismus ein komplexes Gefüge wechselseitiger Abhängigkeit und Durchdringung und ist für diese Systeme charakteristisch.“ (Nohlen, Schultze 2005, S.)

Unter dem Begriff Wohlfahrtsstaat werden jene Staaten bezeichnet, die eine Gesetzgebung etabliert haben, die das Ziel verfolgt, BürgerInnen durch öffentliche Gelder zu unterstützen und für Wohlfahrt zu sorgen. Wohlfahrt stellt ein individuelles Recht dar. Für alle BürgerInnen sollen wohlfahrtstaatliche Ansprüche und soziale Rechte in gleichem Maße gelten. Gleichberechtigung stellt ein zentrales Thema dar, da „zwar Unterstützungen als geschlechtsneutral definiert und entworfen werden, sich aber doch unterschiedlich auf Frau und Mann auswirken“ (Wilhelm, 2008, S. 11). Nicht nur die Maßnahmen zwischen Staat, Markt und Familie müssen untersucht werden, sondern auch die Maßnahmen ungleichmäßig verteilter (Haus-)Arbeit müssen berücksichtigt werden (vgl. Leira, 1998, S 161f). Der Begriff Wohlfahrtsstaat wird im deutschsprachigen Raum oft mit dem Begriff Sozialstaat gleichgesetzt, dieser kann jedoch auf den anglo-amerikanischen Raum nicht gänzlich umgemünzt werden (vgl. Talos/Wörister, 1994, S. 9ff).

3 Karenzregelungen

„Frauenarbeit und Mutterschutz gehörten in Österreich, in West- und Mitteleuropa seit dem ausgehenden 19. Jhdt. zu den zentralen Themen der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung“ (Münz/Neyer 1986, S. 13). Vor allem die konkreten Arbeitsbedingungen und -möglichkeiten für Arbeiterinnen, Angestellte, Dienstbotinnen und Heimarbeiterinnen wurden zum Thema auf den politischen Agenden. Der Ruf nach Schutzbestimmungen für arbeitende Frauen und Mütter hatte nicht allein politisch-ideologische Hintergründe, sondern erklärte sich unmittelbar aus den Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen des 19. und frühen 20. Jahrhunderts.

„Eine Reihe zeitgenössischer wissenschaftlicher Arbeiten belegte damals den Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit, Schwangerschaftskomplikationen und erhöhtem Sterberisiko für Mutter und Kind“ (Münz/Neyer 1986, S. 18). Von der ArbeiterInnenbewegung und den in der Sozialdemokratie organisierten Frauen wurde der Frauen- und Mutterschutz am frühesten und vehementesten gefordert. Mit der im frühen 20. Jahrhundert einsetzenden Diskussion um Geburtenrückgang, Bevölkerungswachstum und Säuglingssterblichkeit gewann der Frauen- und Mutterschutz auch auf bürgerlicher Seite neuen Stellenwert. Mutterschutz wurde in Folge immer stärker als Instrument der Bevölkerungs- und Gesundheitspolitik verstanden und seine Durchsetzung gerade um der Säuglinge und Kinder willen gefordert. (vgl. Münz/Neyer 1986, S. 21).

„Die Schweiz (1877), Deutschland (1878) und Österreich (1885) zählten zu den ersten Ländern Europas, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts einen Mutterschutz – in Form eines Beschäftigungsverbotes für Frauen nach der Niederkunft (Wöchnerinnenschutz) – einführten.“ (Neyer 1997, S. 744)

In Österreich fanden die diversen Forderungen nach Einführung spezifischer Schutzbestimmungen bereits in den 1860er Jahren vom Handelsministerium

veröffentlichten Vorschlägen zur Novellierung der Gewerbeordnung ihren ersten Niederschlag³.

„Der Ausbruch des Ersten Weltkriegs brachte in Österreich wie in allen anderen betroffenen Ländern Europas den Übergang zu kriegswirtschaftlichen Verhältnissen“ (Münz/Neyer 1986, S. 29). Es wurden eine Reihe von Arbeitsschutzbestimmungen, darunter auch Beschäftigungsverbote für Frauen außer Kraft gesetzt.

In Laufe der ersten Republik wurde die Frauenpolitik in Österreich wieder weiter vorangetrieben und dies resultierte in sozialrechtlichen Verbesserungen im Arbeitsbereich für Frauen und Mütter. „Ab 1921 konnten Arbeiterinnen und Angestellte ihre Erwerbstätigkeit bereits bis zu sechs Wochen vor der Entbindung unterbrechen“ (Münz/Neyer 1986, S. 34).

Während des 2. Weltkrieges wurde der Mutterschutz durch das Mutterschutzgesetz aus dem Jahr 1942 geregelt. „Nach der Wiedererrichtung Österreichs wurde das aus der NS-Zeit stammende „Mutterschutzgesetz“ Teil der österreichischen Rechtsordnung“ (Münz/Neyer 1986, S. 45). Auf die weitere Entwicklung des Mutterschutzes nach Ende des Zweiten Weltkrieges wird in den nächsten Kapiteln noch genauer eingegangen.

Karenzregelungen leiteten sich zum Teil aus den bestehenden Mutterschutzregelungen ab und wurden um diese erweitert, sie sind jedoch in ihrem Charakter sehr unterschiedlich. Beim Mutterschutz steht die Sorge um das Leben und die Gesundheit der Mütter und Kinder im Vordergrund, während beim Karenzurlaub die Betreuung und Erziehung von Kleinkindern primär ist.

In den folgenden Kapiteln wird auf die historische Entwicklung der Mutterschutz- und Karenzregelungen in Schweden seit den 1930er Jahren und in Österreich seit Beginn der Zweiten Republik eingegangen.

³ Vgl. Hausen Karin (2006): Die Anfänge der Mutterschaftsversicherung. Deutschland und Schweiz im Vergleich. Onlinequelle: <http://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=19402>, aufgerufen am 05.02.2011.

3.1 Historische Entwicklung Mutterschaftsurlaub und Karenzregelungen in Schweden seit 1930

Schweden ist einzigartig in seinem langen Bestreben nach gleichberechtigter Elternschaft und der Schaffung von Programmen, wie Elternkarenzregelungen für Mütter und Väter, die es ermöglichten dieses Ziel zu erreichen. Wie kam es dazu, dass Schweden so eine revolutionäre Position im Bezug auf gleichberechtigte Elternschaft erhielt und welchen Einfluss hatten die Karenzregelungen darauf? Im folgenden Kapitel soll auf die historische Entwicklung der Mutterschaftsurlaubs- und Karenzregelungen eingegangen werden, um diese Fragen zu beantworten.

3.1.1 Die Bevölkerungskrise

Schwedens Politik der gleichberechtigten Elternschaft hat ihre Wurzeln in den 1930er Jahren, da in dieser Zeit erstmals Bedenken über das Überleben der schwedischen Bevölkerung laut wurden. Die weltweite Depression brachte eine noch niedrigere Fertilitätsrate mit sich. Es wurden große wirtschaftliche Probleme prognostiziert, sollte diese noch weiter sinken. Niedrige Fertilitätsraten waren zu dieser Zeit in fast allen Ländern Westeuropas ein Problem. Schweden jedoch hatte die niedrigste Geburtenrate. Einige Konservative in Schweden äußerten ihre Bedenken zur niedrigen Fertilitätsrate schon in den 1920er und frühen 1930er Jahren. Öffentliche Aufmerksamkeit zu diesem Thema jedoch erlangten erst **Alva und Gunnar Myrdal** in ihrem Buch „Kris i befolkningsfrågan“ (Krise in der Bevölkerungsfrage) aus dem Jahr 1934. (vgl. Haas 1992, S. 19f)

„The Myrdals recommended that the government, as part of a general plan of social securtiy, subsidize the well-being of the family so that couples would find childbearing more economically feasible“ (Haas 1992, S. 20). Sie plädierten dafür, dass das Gesetz aus dem Jahr 1910 abgeschafft werden sollte, welches die Information und den Verkauf von Verhütungsmitteln, die Liberalisierung von Abtreibung und die Sexualkunde an Schulen verbot. Die Myrdals unterstützten die Frauenbeschäftigungsrechte, welche von SozialistInnen als Bedingung für Gleichberechtigung gesehen wurden. Sie forderten die Regierung dazu auf,

Maßnahmen zu setzen, die den Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfachen sollten. Was die Vorschläge der Myrdals so radikal machte war, dass sie Schweden dazu anhielten eine pronatalistische Politik einzuführen, in der sich der Staat und nicht das Individuum für die Angelegenheiten der Familie verantwortlich zeigen sollte.

Die sozialdemokratische Partei in Schweden, die erstmals 1932 an die Regierung kam, unterstützte die Forderungen von den Myrdals. Ihre Forderungen stimmten mit den Bekenntnissen der SozialdemokratInnen zur sozialen Gleichberechtigung, Vollzeitbeschäftigung und Wohlfahrt überein. Auch die Myrdals selbst unterstützten stark die sozialdemokratische Ideologie.

Einberufung des Bevölkerungskomitees

„The Myrdals' book touched off a heated debate about population policy and had a remarkable amount of influence in a very short period of time (Haas 1991, S. 21). Im Jahr 1935 wurde ein Bevölkerungskomitee gebildet, welches der Legislatur Vorschläge vorlegen sollte. Das Komitee wurde von Mitgliedern der vier politischen Parteien, inklusive Gunnar Myrdal als Vollmitglied und Alva Myrdal als Beraterin, gebildet. Alle Parteien stimmten überein, dass sozialpolitische Maßnahmen notwendig seien, um gegen die sinkende Geburtenrate anzukämpfen. Die SozialdemokratInnen waren hauptsächlich daran interessiert, dass Familien aus verschiedenen sozialen Klassen gleichgestellt werden, während die Liberalen und Konservativen mehr für die Gleichstellung von Groß- und Kleinfamilien plädierten.

Das Bevölkerungskomitee verfasste 18 Berichte während der Jahre 1935 bis 1938. Das Komitee stimmte mit den Forderungen der Myrdals überein, und forderte die Aufhebung des Gesetzes, das Verhütungsmittel und die Einführung der Sexualkunde an den Schulen verbat, was auch gesetzlich umgesetzt wurde. Es wurde auch der Forderung der Myrdals nachgegangen, dass die Rechte von arbeitenden Frauen und Müttern geschützt werden müssten. 1937 wurde das Gesetz eingeführt, welches ArbeitgeberInnen verbat, Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Heirat zu diskriminieren.

In Schweden gab es seit 1931 das Mutterschutzgesetz für beschäftigte Frauen. Zu dieser Zeit war der Mutterschutz nur einen Monat lang und unbezahlt. Im Jahr 1937 wurde dies geändert. (vgl. Sundström 1991, S. 185) 1937 wurde auch auf Vorschlag des Bevölkerungskomitees das Gesetz des Mutterschutzes abgeändert, welches den Müttern einen dreimonatigen unbezahlten Mutterschaftsurlaub zusicherte (6 Wochen vor und 6 Wochen nach der Geburt). Im Jahr 1939 wurde der unbezahlte Mutterschaftsurlaub auf viereinhalb Monate ausgedehnt (6 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt). Im Jahr 1945 wurde der Mutterschaftsurlaub erneut auf 6 Monate ausgedehnt. (vgl. Haas 1991, S. 21ff) 1955 wurde ein neues Recht eingeführt, welches beschäftigten Frauen eine 6 Monate lange Abwesenheit aufgrund einer Geburt gewährte – während für diese Zeit eine dreimonatige finanzielle Leistung gewährt wurde. (vgl. Sundström 1991, S. 185)

Viele der Forderungen des Bevölkerungskomitees wurden von der sozialdemokratischen Regierung umgesetzt, um Maßnahmen zu setzen, die die ökonomische Situation von Familien verbessern sollte.

Eine weitere Bevölkerungskommission wurde im Jahr 1941 aufgestellt, um die Verbesserung der Situation von Familien zu gewährleisten. Auf Vorschlag dieser Kommission wurde dann die Familienbeihilfe sowie das gratis Schulesen eingeführt.

Die schwedische Wohlfahrtsstaatspolitik führte zu einer drastischen Verbesserung der Lebensstandards, Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheit. Armut war in dieser Zeit fast nicht vorhanden. In den 1980er Jahren hatte Schweden eines der höchsten Pro-Kopf-Einkommen in der industrialisierten Welt. Trotz dieser Verbesserungen blieb die Fertilitätsrate relativ niedrig. Der Tiefpunkt wurde 1983 erreicht. Frauen brachten in diesem Jahr im Durchschnitt 1,63 Kinder zur Welt. Es kann behauptet werden, dass die Politik der 1930er und 1940er Jahre dazu beitrug, dass die Geburtenrate nicht noch geringer ausfiel. Im Jahr 1986 kam es dann zu einem drastischen Anstieg der Geburtenrate von 12 Prozent zwischen 1983 und 1986. Im Jahr 1989 hatte Schweden eine der höchsten Geburtenraten (2) in Europa. (vgl. Haas 1992, S. 23)

3.1.2 Arbeitsmarktpolitische Motive zur Einführung von Elternkarenz

Die Rechte von Frauen auf Arbeit wurden in Schweden schon in den 1930er Jahren etabliert. Trotzdem nutzten Frauen diese Chance lange nicht. Die Frauenbeschäftigungsrate blieb über Jahrzehnte lang sehr niedrig. Im Jahr 1950 waren nur 15 Prozent der verheirateten Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis. Es herrschte die Doktrin der separaten Sphären – während das Heim und die Familie den Frauen und die Erwerbsarbeit und Öffentlichkeit den Männern zugeschrieben wurde. Dies prägte lange das schwedische Gesellschaftsbild.

Die sozialdemokratische Partei sicherte zwar Frauen formal das Recht auf Arbeit und führte den Mutterschaftsurlaub ein, jedoch führten sie keine speziellen Programme ein, die es Frauen erleichtert hätten, am Arbeitsleben teilzuhaben. Die Arbeitsplätze, die in den 1930er Jahren von der Regierung geschaffen wurden, waren beschwerlich und hauptsächlich auf Männer ausgerichtet. Obwohl das Bevölkerungskomitee in den späten 1930ern vorschlug Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen, wurde dem von der sozialdemokratischen Regierung nicht nachgegangen. (vgl. Haas 1992, S. 26)

Erst in den 1960er Jahren fand eine Revolution der Partizipation von Frauen und Müttern am Arbeitsmarkt statt. In den 1960er Jahren erlebte die Wirtschaft in Schweden einen Aufschwung, und es kam zu einem Mangel an männlichen Arbeitnehmern. In den 1950er und frühen 1960er Jahren wurden viele Arbeitnehmer aus dem Ausland ins Land geholt um diesen Mangel abzudecken. Jedoch führten deren Assimilationsprobleme dazu, dass die schwedische Regierung entschied, dass Frauen eine bessere Ressource für den Arbeitsmarkt darstellten. Schwedische Ökonomen stellten fest, dass es nicht mehr effizient wäre, die weibliche Arbeitskraft zu vergeuden.

„A projected continued shortage of male workers, a desire to increase the size of the public sector, and interest in increasing economic productivity prompted the Swedish government to start new programs to encourage more women – particularly mothers – to take jobs“ (Haas 1992, S. 26).

Das sozialdemokratische Ziel der Vollbeschäftigung, welches seit den 1930er angestrebt wurde, wurde nun auch auf die weibliche Bevölkerung ausgerichtet.

3.1.3 Maßnahmen zur gleichberechtigten Partizipation am Arbeitsmarkt von Männern und Frauen

Berufsausbildung

Es wurden von der Regierung viele politische Programme eingerichtet, um die Qualifikationen und das Interesse von Frauen am Arbeitsmarkt zu partizipieren und zu steigern. Ein wichtiges Programm beinhaltete die Berufsausbildung. In den 1960er Jahren wurden diese Programme, die großen Erfolg verzeichnen konnten, ausgeweitet, um mehr Hausfrauen zu involvieren. Die Regierung erhöhte auch die Studienförderungen, was zu einem Anstieg von Frauen an den Hochschulen führte.

AktivierungsinspektorInnen der Arbeitsmarktbehörde

Im Jahr 1962 wurden 100 „AktivierungsinspektorInnen“ von der nationalen Arbeitsmarktbehörde (Arbetsmarknadstyrelsen) eingestellt, die in lokalen Arbeitsmarktservicestellen eingesetzt waren, um Frauen zu motivieren, am Arbeitsmarkt teilzuhaben. In diesem Jahr wurden die Geldleistungen auf die gesamten 6 Monate der Karenzzeit ausgedehnt. (vgl. Sundström 1991, S. 185) Diese Bestimmungen wurden in Schweden aber nach wie vor als unzureichend empfunden und die Familienpolitik konzentrierte sich auf die Änderung dieses Umstandes. (vgl. Burghaus 1964, S. 151f)

Sicherheitsbestimmungen

Während der 1960er Jahre wurden Regelungen, die die Partizipation von Frauen in bestimmten Arbeitsbereichen beschränkten, abgeschafft. Die Sicherheit, die vorher nur Frauen betraf, wurde auf alle ArbeitnehmerInnen ausgeweitet.

Steuergesetze

Im Jahr 1966 wurden die Steuergesetze geändert und ein individuelles Steuersystem anstelle einer Besteuerung der Familie eingeführt. Die Besteuerung der Familie stellte eine steuerliche Hürde für Haushalte mit zwei

VerdienerInnen dar und hielt Frauen davon ab, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Ab dem Jahr 1971 war das individuelle Besteuerungssystem obligatorisch. Die Liberalen waren die ersten, die dieses Steuersystem befürworteten. Die SozialdemokratInnen zeigten sich zu Beginn skeptisch, da sie Bedenken hatten, dass das Steuersystem dadurch an progressivem Charakter verlieren könnte. (vgl. Haas 1992, S. 28)

Kostenübernahme des Staates für Kinderbetreuungseinrichtungen

Um Müttern den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, zeigte sich die Regierung in den 1960er Jahren mehr für die Kinderbetreuungseinrichtungen verantwortlich. Die Eltern mussten nur 8 Prozent der tatsächlichen Kosten für die Kinderbetreuung selbst entrichten. 50 Prozent der Kosten wurden von der Bundesregierung und 42 Prozent von den Gemeinden übernommen. (vgl. Haas 1992, S. 28)

Einrichtung Beirat für Gleichstellung

Der Beirat für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde 1972 von der sozialdemokratischen Partei initialisiert. Dieser Beirat setzte die Forderung, dass die Regierung Programme und Maßnahmen einführen sollte, um Frauen den Zugang zu nicht traditionellen Arbeitsplätzen zu gewährleisten. Unternehmen, die Frauen in diesen Arbeitsgebieten einstellten, sollten staatliche Förderungen erhalten. Im Jahr 1974 startete die Regierung ein Programm um Unternehmen Förderungen zukommen zu lassen, die viele Frauen einstellten. (vgl. Haas 1992, S. 27f)

1976 verlor die sozialdemokratische Partei nach fast einem halben Jahrhundert die Regierungsmacht. Grund der Wahlniederlage waren jedoch nicht die Wohlfahrtsstaatspolitik oder die verstärkte Unterstützung der Frauenbeschäftigung, sondern andere politische Themen, wie zum Beispiel die Abneigung der SozialdemokratInnen gegen Atomenergie. Die nicht sozialistische Koalition, welche im Jahr 1976 die Regierung übernahm, machte auch die Frauenbeschäftigung zu einem sehr wichtigen Thema. Eines der zentralen politischen Themen der Liberalen im Wahlkampf 1976 war die Abschaffung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Beirat für die Gleichstellung von

Frauen und Männern wurde von ihnen in ein ständiges Komitee umgewandelt, welches RepräsentantInnen aller Parteien beinhaltete. Der Vorschlag dieses Komitees resultierte 1978 im „Act on Equality between Men and Women at Work, which became effective on January 1, 1980 (Sundström 1991, S. 181). Dieses Gesetz verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsmarkt. Außerdem wurde ein Ombudsmann zum Thema Gleichberechtigung eingerichtet.

Möglichkeit auf Elternteilzeit

Es waren auch die Liberalen, die das Recht für Eltern (von Kindern bis zum Schulalter) forderten, die wöchentliche Arbeitszeit auf 75 Prozent zu reduzieren, welches am ersten Jänner 1979 in Kraft trat. Die SozialdemokratInnen und die Gewerkschaft waren immer kritisch gegenüber Teilzeitleösungen eingestellt, änderten jedoch ihre Einstellung in den 1980er Jahren. (vgl. Sundström 1991, S. 181)

Einführung Schwangerschaftsurlaub

Eine weitere Reform der nicht sozialistischen Regierung war die Einführung eines 50 Tage langen Schwangerschaftsurlaubes im Jahr 1980, welcher unabhängig von der Elternkarenz nach der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden konnte.

Einfluss der Gewerkschaften

Nicht nur die Regierungen (sozialdemokratisch und liberal) machten sich für die Frauenbeschäftigung stark, auch die Gewerkschaften spielten eine große Rolle. Der Großteil der schwedischen ArbeitnehmerInnen sind Mitglieder dieser und fast die Hälfte davon sind Frauen. Viele der Beschäftigungsprogramme für Frauen, die von der Regierung in den 1960er Jahren eingeführt wurden, kamen auf Vorschlag der Gewerkschaft zustande. Sie unterstützten in ihrer Geschichte generell die Frauenbeschäftigung. Im Jahr 1977 verhandelten sie mit der ArbeitgeberInnenvertretung eine Einigung zur Befürwortung von gleicher Arbeit und gleichen Möglichkeiten für Frauen und Männer aus. Die Gewerkschaften wurden durch die Frauenbewegung in den 1970er Jahren beeinflusst. Nichts desto trotz nimmt der Klassenkonflikt einen größeren Stellenwert als der Geschlechterkonflikt in den Gewerkschaften ein. Eine der wichtigsten

Errungenschaften der Gewerkschaft die die Konditionen der Frauenbeschäftigung verbesserten, war die Lohnsolidaritätspolitik, die in den 1960ern eingeführt wurde. Ursprünglich zielte diese Regelung nicht nur auf Frauen ab, sondern darauf, die Klassenunterschiede zu verringern. Jedoch haben Frauen von dieser Regelung am meisten profitiert, was darin resultierte, dass Frauen die gleiche Bezahlung für die gleiche Beschäftigung erhielten. (vgl. Haas 1992, S. 30f)

Modifizierung der Mutterschutzregelungen

Um Frauen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern wurden auch die Mutterschutzregelungen modifiziert. 1963 wurde der Mutterschaftsurlaub auf 6 Monate mit voller Bezahlung ausgedehnt. Schweden war nicht das einzige Land, das diese Einstellung vertrat. Im Jahr 1960 hatten bereits 58 weitere Länder Mutterschutzregelungen eingeführt und 1980 waren es schon 72 Länder. Wie auch Schweden, waren sie daran interessiert, die Frauenerwerbsquote zu steigern und diese durch Mutterschutzregelungen zu sichern. Als Schweden jedoch im Jahr 1963 den voll bezahlten 6 Monate langen Mutterschaftsurlaub einführte, übernahm es dabei die Vorreiterrolle. (vgl. Haas 1992, S. 33)

3.1.4 Ungleiche Partizipation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Teilzeitarbeit

Obwohl Frauen einen permanenten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung bilden, partizipieren sie nicht im gleichen Maße am Arbeitsmarkt wie Männer. Sehr viele Frauen arbeiten auf Teilzeit Basis. Die Teilzeit Option wird von Frauen gewählt, weil es als ein gutes Mittel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen wird. In Schweden ist die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit reichlicher vorhanden als in vielen anderen Ländern. Was in diesem Zusammenhang erwähnt werden sollte, ist, dass ArbeitnehmerInnen ab einer 17 Stunden Woche die gleichen Rechte auf Wohlfahrtsleistungen (Sozialversicherung, etc.) erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.

Ungleiches Einkommen

Das Einkommen von Frauen und Männern (wenn Frauen Vollzeit arbeiten) ist ziemlich ausgeglichen, jedoch dominieren Männer am Höchstverdienersektor. Diese Ausgeglichenheit ist auf die Lohnsolidaritätspolitik, die von den

Gewerkschaften propagiert wurde, zurückzuführen. Diese Ergebnisse sind international betrachtet erstaunlich, jedoch sollte darauf hingewiesen werden, dass der Lohntarif seit den 1980er Jahren keine progressive Richtung verzeichnet. Die Gesetzgebung arbeitet nach wie vor an Methoden, um Lohnungleichheiten zu bekämpfen. (vgl. Haas 1992, S. 33ff)

Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt

Der schwedische Arbeitsmarkt ist sehr stark nach Geschlechtern segregiert. Frauen und Männer tendieren dazu, in verschiedenen Sektoren zu arbeiten – Frauen mehr im öffentlichen und Männer eher im privaten Sektor. Es gibt jedoch Tendenzen, dass diese Segregation in Zukunft geringer wird. Immer mehr junge Menschen entscheiden sich für nicht traditionelle Hauptfächer an den Schulen. Frauen haben nur wenig Zugang zu wirtschaftlichen Machtpositionen in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst. Das gleiche Bild zeigt sich auch bei Spitzenpositionen innerhalb der Gewerkschaften. Im Jahr 1988 hat die schwedische Regierung einen 5 Jahres Plan eingeführt, um gegen die Segregation im Arbeitsmarkt anzukämpfen.

Unbezahlte Hausarbeit

Wichtig ist auch, dass die Erwerbsarbeitszeit der Frauen zu der unbezahlten Hausarbeitszeit addiert werden muss. Wenn man diese zusätzliche Arbeitszeit addiert, kommen Frauen oft auf eine weit höhere Anzahl von Arbeitsstunden als Männer. „Work loads between the sexes appear more equitable when women work part-time, which is probably why so many women work part-time“ (Haas 1992, S. 37).

Die Bestrebungen Frauen in den Arbeitsmarkt zu rekrutieren waren in Schweden sehr erfolgreich. Frauen nehmen heute fast im gleichen Maße wie Männer am Arbeitsmarkt teil. In den späten 1970er und frühen 1980er Jahren ging das Bedürfnis nach weiblicher Arbeitskraft aufgrund der schlechteren wirtschaftlichen Lage in Schweden etwas zurück. Das Anliegen der Frauenbeschäftigung blieb jedoch trotzdem als ein permanenter Faktor der Sozialpolitik aufrecht. Die Unabhängigkeit von Frauen wird als Bedingung für die Gleichstellung der Geschlechter angesehen. In diesem Kontext wurden Elternkarenzregelungen

eingeführt um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Partizipation am Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Trotz der Unterschiede zwischen Ideologie und Realität kann festgestellt werden, dass schwedische Frauen eine bessere Stellung am Arbeitsmarkt aufweisen können als anderswo. Die Vollzeitbeschäftigung für Frauen wurde ein Grundsatz am Arbeitsmarkt und in der Familienpolitik, die von allen politischen Parteien und Gewerkschaften akzeptiert wurde. „Sweden „hold sacred“ everyone's right to work and entitlement to both the material rewards of employment and the opportunities for fulfillment and social contact“ (Haas 1992, S. 37).

Überzeugungen zum Thema Arbeit wurden verwendet um die Entwicklung der Elternkarenzregelungen in den 1970er Jahren zu rechtfertigen. Die neuen Regelungen sollten der Zurückhaltung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenwirken. Gleichzeitig sollte damit einer Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt gegengesteuert werden, da nun auch die Väter in die Karenzregelungen involviert wurden. In Publikationen der Regierung aus dem Jahr 1990 wird argumentiert wie wichtig das Recht des Vaters auf Karenz für die Beschäftigung von Frauen ist.

3.1.5 Die Entstereotypisierung der männlichen Geschlechterrolle

Die Einstellung zu den Geschlechterrollen hat sich durch die politische Debatte in den 1960er Jahren weitgehend verändert. Ihren Ursprung fand die Debatte in dem Essay von Eva Moberg aus dem Jahr 1961 unter dem Titel „Kvinnans villkorliga frigivning“ (Die bedingte Freilassung der Frauen) welche in intellektuellen Kreisen weit verbreitet war und in Magazinen und in einem Sammelband publiziert wurde. Sie argumentiert, dass Frauen nie eine Gleichstellung erreichen könnten, solange sie nach wie vor ihrer Doppelrolle als Arbeitnehmerin und Hausfrau/Mutter entsprechen müssen. Sie sah keinen Grund dafür, warum Frauen in erster Linie für die Kinderbetreuung und den Haushalt zuständig sein müssten. Sie lieferte Empfehlungen wie die Rolle der Männer verändert werden sollte. Es müsste laut ihr ein größeres Augenmerk auf die Partizipation von Männern in der unbezahlten Hausarbeit und dem Kinderbetreuungsbereich gelegt werden.

Stellung der Kinder

Voraussetzung für gleichberechtigte Elternschaft ist eine Änderung der Einstellung gegenüber Kindern. „In the nineteenth century, change in attitudes towards children's needs and rights precipitated a major modification in the definition for motherhood in industrialized societies, with mothers put in charge of nurturance and child development“ (Haas 1992, S. 25). Die Änderung der Einstellung gegenüber Kindern im 20. Jahrhundert in Schweden führte dazu, dass Kinder als nationale Ressource gesehen werden, die ökonomische Sicherheit und die Betreuung beider Elternteile benötigen. Dieser Wandel der Einstellungen dürfte die Bedingung für die Entwicklung einer gleichberechtigten Elternschaft sein.

Eines der Argumente für das in den 1970er Jahren eingeführte Elternkarenz Programm war das Bedürfnis von Kindern, in der frühen Kindheit intensive Zeit mit beiden Elternteilen zu verbringen, um sich normal entwickeln zu können. Eine Regierungspublikation in den 1990er Jahren konzentrierte sich auf die Wichtigkeit, dass Väter zum Wohle der Kinder Karenzregelungen in Anspruch nehmen sollen: „When the father takes care of the child while the mother works, the groundwork is laid for a deeper relationship between father and child (Falkenberg 1990, S. 2 zitiert in Haas 1992, S. 25)

In den 1990er Jahren war Schweden mit hoher Inflation und niedrigen Produktivitätsraten konfrontiert was dazu führte, dass das Wohlfahrtsmodell überdacht werden musste. Es herrschte jedoch trotzdem ein Konsens darüber, dass Programme zur Wohlfahrt von Kindern in Takt bleiben müssen.

Durchsetzung der Idee der gleichberechtigten Elternschaft

Auch die Gewerkschaften begannen eine egalitäre Aufteilung der Kinderbetreuung zu fordern. Ihre Berichte aus den Jahren 1967 und 1976 konzentrierten sich auf die Rolle der Väter, die sich mehr für die Kinderbetreuung verantwortlich zeigen sollten. In ihrer Einigung mit der ArbeitgeberInnenvertretung im Jahr 1977 wurde festgeschrieben, dass es für

beide – Männer und Frauen – möglich sein muss Arbeit und Familie kombinieren zu können.

„The radical view advocating liberation for both men and women quickly gained acceptance by the government and its agencies“ (Haas 1992, S. 40).

Die Erweiterung der Mutterschutzregelungen, die nun auf die Väter ausgeweitet wurden, wurde als Weg und Statement zur Gleichberechtigung gesehen. Das schwedische Parlament hat eine familienpolitische Kommission einberufen, die damit beauftragt war, das Sozialversicherungssystem so zu überarbeiten, dass es Frauenbeschäftigung und Gleichberechtigung fördert. Diese Kommission präsentierte zwei Berichte (1968 und 1969) in denen sie vorschlug, die Mutterschutzregelungen (Mutterschaftsurlaubsregelungen) in eine Elternkarenz umzuwandeln, damit auch Vätern ein Zugang zu den Leistungen gewährt werden könne. Auch Alva Myrdal verfasste einen Bericht für die Konvention der sozialdemokratischen Partei in dem sie für eine Elternkarenzregelung, die von Müttern und Vätern geteilt werden kann, plädiert. Auch die Berichte der zwei größten Gewerkschaften beinhalteten diese Forderungen. (vgl. Haas 1992, S. 38ff)

Einführung Elternkarenzregelung 1974

Als erstes Land der Welt führte Schweden mit parlamentarischer Mehrheit im Jahr 1974 das **Elternversicherungssystem** ein. Dieses ersetzte die vorhergehenden Mutterschaftsurlaubsregelungen. Es verschafft Müttern und Vätern das Recht eine 6 Monate lange Karenz in Anspruch zu nehmen (die beliebig zwischen den Elternteilen geteilt werden kann). Die Karenz kann entweder auf einer Voll- oder Teilzeitbasis genommen werden bevor das Kind das achte Lebensjahr erreicht. (vgl. Ekberg et. al 2003, S. 4⁴)

Es ist nicht nur die Länge der Karenzregelungen wichtig, sondern auch die finanziellen Leistungen, die damit verbunden sind.

⁴ Ekberg, John; Eriksson Rickard und Friebe, Guido (2003): Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden's „Daddy-Month“ Reform. SOFI. Onlinequelle: <http://politiquessociales.net/IMG/pdf/WP04-3.pdf>, aufgerufen am 17.12.2010

„They would be compensated at 90% of their usual salary and be granted their original job or an equivalent position upon their return to work“ (Haas 1992, S. 41). Alle unbeschäftigten Mütter erhielten die Basis-Zahlung wie für das Krankentgelt von ca. 25 Schwedischen Kronen (2,50 Euro) pro Tag (1987 waren es 60 Kronen). Gleichzeitig wurde dieses Einkommen versteuert und floss in die Pensionszeiten ein. (vgl. Nyberg 2004, S. 13)

Dieses neue Recht förderte die Vollzeitbeschäftigung von Frauen und ermöglichte ihnen, ein hohes Gehalt zu erlangen. (vgl. Sundström 1991, S. 185) Die Karenzregelungen waren zur Zeit der Einführung geschlechtsneutral. Kein Teil davon wurde explizit der Mutter oder dem Vater vorbehalten. Die Elternkarenzregelungen wurden eingeführt um die Gleichberechtigung voranzutreiben. Sie sollten Frauen dazu animieren am Arbeitsmarkt verankert zu bleiben und Männern die Möglichkeit bieten, in der Kinderbetreuung teilzuhaben.

Vaterschaftsurlaub

Es wurden auch zusätzliche Gesetze eingeführt, um Männer dazu zu animieren, eine aktive Rolle in der Kinderbetreuung zu übernehmen, wie beispielsweise ein Gesetz, das Männern 10 Tage (bezahlten) Vaterschaftsurlaub (paternity leave) gewährt. Diese 10 Tage können auch in Anspruch genommen werden, wenn sich die Partnerin gerade in Karenz befindet. (vgl. Ekberg et. al 2003, S. 4) Cirka 80 Prozent der Väter nahmen im Jahr 2004 den Vaterschaftsurlaub für durchschnittlich 9,7 von 10 möglichen Tagen in Anspruch.⁵

Pflegefreistellung

Außerdem wurden Vätern und Müttern 10 Tage pro Jahr (bezahlt) eingeräumt, um Kinder im Falle von Krankheit zu betreuen (Pflegefreistellung/Pflegeurlaub). Die Pflegefreistellungen wurden im Jahr 1977 ausgeweitet. Seit dem Jahr 2001 sind diese bezahlten Freistellungen nicht mehr nur exklusiv für Väter reserviert. Sie können auch von einer anderen Person konsumiert werden, wenn zum Beispiel die Mutter Alleinerzieherin ist. (vgl. Nyberg 2004, S. 12)

⁵ Vgl. International Review of Leave Policies and Related Research (2007), S. 264. Onlinequelle: <http://www.bis.gov.uk/files/file40677.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010).

Ausweitung der Regelungen zur gleichberechtigten Elternschaft

Als die politischen Oppositionsparteien im Jahr 1976 die Regierung übernahmen, wurden die Bestrebungen nach Gleichberechtigung weitergeführt. Es war auch in ihrem Sinne, dass sich Männer im Bereich Heim und Familie mehr verantwortlich zeigen sollten. Die bezahlte Elternkarenz wurde mehrmals ausgedehnt. Im Jahr 1975 wurde die Karenzzeit auf 7 Monate ausgedehnt, 1978 dann auf 9 Monate. (vgl. Sundström 1991, S 185f) „In 1978 both fathers and mothers were granted the right to take unpaid leave from their jobs until their children were eighteen months old, as well as the right to reduce their workday (without compensation) to six hours (Baude 1979, zitiert in Haas 1992, S. 42). 1979 wurde das Familienrecht geändert, und es wurde explizit festgesetzt, dass Eheleute sich gemeinsam um Arbeit, Hausarbeit und Kinderbetreuung kümmern sollen. In diesem Jahr wurde außerdem ein Gesetz initiiert, das eine Elternausbildung regelte. Diese konnte freiwillig vor und nach der Geburt für jeweils 10 Stunden in Anspruch genommen werden. Die Elternausbildung wurde bezahlt für diese Zeit von der Arbeit freigestellt. Die Motivation hinter diesem Gesetz war, dass Väter die Möglichkeit bekommen sollten, eine Einschulung in die postnatale Betreuung zu erhalten. 1980 wurde die Dauer der Karenz dann noch einmal auf 12 Monate ausgeweitet. (vgl. Sundström 1991, S 185f).

1982 bildete wieder die sozialdemokratische Partei die Regierung und setzte die Bestrebungen nach der männlichen Teilhabe und gleichberechtigter Elternschaft fort. 1983 wurde von der schwedischen Regierung erstmals weltweit eine Kommission zur Studie der Männerrolle einberufen.

Im Jahr 1990 wurde die Karenzzeit auf 15 Monate (450 Tage) ausgeweitet. (vgl. Nyberg 2004, S. 11) Die Dauer der beinahe voll bezahlten Zeit (90 Prozent) wurde auf 12 Monate angehoben. Seit den 1980er Jahren sind die Geldleistungen für die letzten 3 Monate (90 Tage) ein Einheitswert, die restlichen Monate sind einkommensbezogen. (vgl. Sundström 1991, S 185f und vgl. Nyberg 2004, S. 13)

Diese Ausweitung war Resultat einer Wahlkampagne der sozialdemokratischen Partei, die die Ausweitung der Karenzzeiten und der Betreuungseinrichtungen forderte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vereinfachen. Die konservative und liberale Partei wollte hingegen eine Betreuungsbeihilfe als eine Art Bezahlung für den Elternteil einführen, der die Kinderbetreuung übernimmt. Dieser Vorschlag zeigt eine Präferenz für die traditionelle Rollenverteilung, in der die Mutter für die Betreuung und die Hausarbeit zuständig ist. Die SozialdemokratInnen hingegen förderten die Involvierung beider Elternteile sowie den Staat in die Kinderbetreuung und verfolgten damit das Ziel der gleichberechtigten Elternschaft. (vgl. Haas 1992, S. 43)

Der „Papamonat“

Im Jahr 1995 führte die schwedische Regierung eine Reform der Karenzregelungen durch – der „Papamonat“. Das neue Gesetz reservierte je ein Monat der Karenzzeit für die Mutter und den Vater. (vgl. Ekberg et. al 2005, S. 3⁶) „Almost all mothers used at least one month of parental leave before the reform, so in practice the restriction on the division on parental leave is only binding for fathers, and the reform is generally known as of the Daddy-month“ (Ekberg et. al 2003, S. 5). Schweden war eines der ersten Länder, die solch eine Reform einführte. Mit der Einführung des Papamonats sank das Karenzgeld von 90 Prozent auf 80 Prozent des letzten Einkommens.

Die Intention der Regierung war, Väter dazu zu animieren, mehr Zeit mit ihren Kindern in ihren ersten Lebensjahren zu verbringen. Sie erwarteten, dass in einer Langzeitperspektive Väter dadurch mehr an der Kinderbetreuung und dem Haushalt teilhaben würden, was somit zu gleichberechtigten Geschlechterrollen führen sollte.

Ekberg, Eriksson und Friebe haben in ihrer Studie herausgefunden, dass die Regierung bezüglich der Kurzzeiteffekte recht behielt. Die Inanspruchnahme von Elternkarenz durch Väter stieg nachweislich an. Die Anzahl der Väter die gar

⁶ Ekberg, John; Eriksson Rickard und Friebe, Guido (2005): Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish „Daddy Month“ Reform, IZA Discussion Papers 1617. Onlinequelle: <http://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1617.pdf>, aufgerufen am 17.12.2010.

keine Karenzzeit in Anspruch nahmen, sank stetig, während die Anzahl der Väter, die ein Monat Karenz in Anspruch nehmen stieg. (vgl. Ekberg et. al 2003, S. 1f) Vor Einführung der Reform nahmen 46 Prozent der Väter Karenzzeit in Anspruch, nach der Reform waren es 82 Prozent.⁷ Ihre Untersuchungen haben jedoch keine Langzeit Effekte feststellen können. Die Reform hatte in dieser Hinsicht also nicht die Kraft für signifikante Effekte zu sorgen.

Im Jahr 2002 folgte dann die Einführung eines zweiten Papamonats. Bei der Einführung im Jahr 1995 hat sich an der Länge der Karenzzeit insgesamt nichts verändert. Es kam lediglich zu einer Redistribution zwischen Müttern und Vätern. Die Einführung des zweiten Papamonats brachte eine Verlängerung der Gesamtzeit der Karenz um einen Monat mit sich. (vgl. Eriksson 2005, S. 1⁸) Die Reform im Jahr 2002 zeigte weniger Effekt als die erste.⁹

Elternkarenzregelungen können in Schweden bis zum achten Lebensjahr des Kindes beziehungsweise bis zum Abschluss des ersten Schuljahres sehr flexibel in Anspruch genommen werden. Der Großteil der Karenzzeit wird jedoch in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes genutzt. Die Ziele der Reform waren schon sehr früh eine enge Bindung zwischen Kind und Vater zu bewirken und eine gleichberechtigte Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuungsarbeit zwischen Müttern und Vätern. Um diese Ziele umzusetzen ist es wichtig, dass die Väter schon sehr früh in Karenz gehen. Die Einführung des ersten Papamonats führte zu mehr Inanspruchnahme der Karenz durch Väter. Dieser Anstieg war jedoch nicht ganz unproblematisch zu beobachten. Viele der Väter nahmen sich erst nach dem zweiten Lebensjahr des Kindes Karenzzeiten und dies hauptsächlich über die Sommermonate und zur Verlängerung von Feiertagen. Eine „Urlaubsverlängerung“ war nicht die Intention der Reform. (vgl. Eriksson 2005, S. 1)

⁷ Vgl. International Review of Leave Policies and Related Research (2007), S. 267. Onlinequelle: <http://www.bis.gov.uk/files/file40677.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010).

⁸ Eriksson Rickard (2005): Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month. Onlinequelle: <http://vxu.se/ehv/filer/forskning/cafo/seminarie/SOFI051222.pdf>, aufgerufen am 17.12.2010

⁹ Vgl. International Review of Leave Policies and Related Research (2007), S. 265. Onlinequelle: <http://www.bis.gov.uk/files/file40677.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010).

Die ungleiche Verteilung der Karenzregelungen zwischen Müttern und Vätern führte zu der Einführung des Papamonats im Jahr 1995. Ziele der Reform waren die Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt, in der Hausarbeit und in der Kinderbetreuung sowie eine enge Bindung der Väter zu ihren Kindern. Es dauerte jedoch bis Ende der 90er Jahre, bis es zu einem größeren Anstieg der Beteiligung von Vätern an Karenzregelungen kam. Es brauchte Zeit, bis die Reform ihre Effekte zeigen konnte. Dies liegt aber auch daran, dass die Karenzregelungen bis zum achten Lebensjahr genommen werden können und die Reform daher acht Jahre brauchte, um ihr gesamtes Ausmaß zu zeigen. (vgl. Eriksson 2005, S. 2f)

Die Reformen hatten starken Einfluss auf das Verhalten von Vätern im Bezug auf Karenz. Die Anzahl der Väter, die Karenz in Anspruch nehmen, ist stetig gestiegen. Zumindest für die Kurzzeitperspektive war die Reform sehr erfolgreich. Diese Auswirkungen und Veränderungen dürfen jedoch auch nicht unkritisch betrachtet werden, da in vielen Fällen die Karenzregelungen als eine Art „Urlaubsverlängerung“ beansprucht werden, was der Intention und den Zielvorstellungen der Reform widerspricht. Bei der Langzeit Perspektive (zunehmende Beteiligung am Haushalt, Kinderbetreuung, Betreuung von kranken Kindern, etc.) sieht der Sachverhalt etwas anders aus – hier können kaum Auswirkungen durch die Einführung des Papamonats festgestellt werden.

Inanspruchnahme von Elternkarenzregelungen

„Almost all families with children make use of parental leave and parental allowance, and most also use the full entitlement (Nyberg 2004, S. 14). Obwohl die Karenzzeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden kann, brauchen die meisten Eltern diese Zeit in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes auf. Es gibt einen erheblichen Unterschied, wann Mütter und Väter die Karenzzeit beanspruchen. Mütter beanspruchen die Karenzzeit vorwiegend in den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes, während Väter zwischen dem elften und fünfzehnten Lebensmonat in Karenz gehen. (vgl. Nyberg 2004, S. 14)

Die Proportion zwischen Müttern und Vätern, die Karenzregelungen in Anspruch nehmen, ist ungleichmäßig verteilt. Fast alle Mütter beanspruchen die Karenzregelungen, bei Vätern ist dies nicht der Fall.

„In 1974 only about 3 per cent of those who received parental allowance were fathers and they took less than 1 per cent of the total parental allowance days. Today the proportion of fathers of those who are paid parental allowance is 43 per cent and the proportion of days the fathers take is 17 per cent“ (Nyberg 2004, S. 14).

Im Jahr 1987 nahmen circa 7 Prozent der Väter Karenz in Anspruch. Im Jahr 2005 war diese Anzahl auf circa 19,5 Prozent angestiegen und 2006 waren es bereits 20,6 Prozent.¹⁰

Mit der Einführung des Papamonats stieg – nach einem langsamen Start – die Inanspruchnahme der Karenz durch Väter. Es kann also festgehalten werden, dass die Einführung des Papamonats einen erheblichen Einfluss auf die Verwendung der Karenzregelungen durch Väter hatte.

Nicht nur die Legislatur der Karenzregelungen und die Höhe des Karenzgeldes beeinflussen die Entscheidung der Eltern, in Karenz zu gehen. Auch das Ausbildungsniveau spielt hier eine Rolle. Je höher das Ausbildungsniveau der Eltern, desto mehr werden die Karenzregelungen von den Vätern beansprucht. (vgl. Nyberg 2004, S. 16) Auch der Migrationshintergrund spielt hier eine Rolle. „If both parents are born outside Sweden, a much larger proportion of fathers chooses not to take any parental leave, and those who use fewer days (Nyberg 2004, S. 16). Ein Grund dafür könnte sein, dass MigrantInnen oft eine weit weniger sichere Stellung am Arbeitsmarkt haben und daher die Karenzregelungen weniger in Anspruch nehmen als schwedische Eltern.

Zusammenfassend kann behauptet werden, dass Väter, die in Karenz gehen, diese nur über einen kurzen Zeitraum beanspruchen. „Findings also indicate that

¹⁰ Vgl. Vgl. International Review of Leave Policies and Related Research (2007), S. 265. Onlinequelle: <http://www.bis.gov.uk/files/file40677.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010).

the introduction of parental leave has not increased the fathers' care of children, in terms of taking parental leave, in all families" (Nyberg 2004, S. 17). In Familien mit sehr niedrigem Einkommen und einer unsicheren Stellung am Arbeitsmarkt nehmen Väter Karenz kaum in Anspruch. In diesen Familien machen hauptsächlich die Mütter davon Gebrauch, trotz der Einführung der Papamonate. In Familien wiederum, die über ein hohes Einkommen verfügen, gut ausgebildet sind, und eine sichere Stellung am Arbeitsmarkt haben, werden die Karenzzeiten mehr zwischen den Elternteilen aufgeteilt. (vgl. Nyberg 2004, S. 17)

Gleichberechtigungsbonus

Im Jahr 2008 wurde ein „Gleichberechtigungsbonus“ (Gender Equality Bonus) eingeführt.¹¹

„On 1 July 2008, the Government introduced a gender equality bonus in the parental insurance system. The aim is to boost gender equality in terms both of parental leave and of participation in working life. The gender equality bonus is intended to encourage parents to share parental leave as evenly as possible. Under this reform, when the parent who has been home the longest works, that parent receives a tax credit while the other parent is claiming parental benefit.“¹²

Die Intention hinter diesem Bonus war, dass Mütter wieder früher ins Arbeitsleben eintreten können und Väter zu animieren, mehr Gebrauch von den Karenzmöglichkeiten zu machen, damit Mütter und Väter die Karenzregelungen untereinander gleich verteilen. „The Swedish government believes that, by encouraging the families to share parental leave more equally, it will strengthen incentives for mothers to return to work and will contribute to reducing the gender gap pay“¹³

Viele Väter sind nachlässig in ihrer Anspruchnahme von Karenz, während Mütter im Jahr 2008 fast 80 Prozent der Karenzregelungen beanspruchten. Daher hat die Regierung beschlossen, den Gleichberechtigungsbonus einzuführen, um dem

¹¹ Vgl. Fact Sheet Regeringskansliet (2009). Onlinequelle: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/75/63/d1783aed.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010

¹² Fact Sheet Regeringskansliet (2009) Onlinequelle: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/13/07/15/8a48ffb6.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010

¹³ Gender Equality Bonus, Onlinequelle: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_i_id=28 aufgerufen am 18.12.2010.

entgegenzuwirken. Wenn die Eltern die Karenzregelungen 50/50 untereinander aufteilen, erhalten sie einen steuerlichen Bonus, in Höhe von 3.000 Kronen pro Monat (ca. 300 Euro). Pro Jahr steht pro Kind ein Maximalbetrag von 13.500 Kronen (ca. 1.350 Euro) zur Verfügung.

Obwohl das Interesse an der Änderung der Rolle der Männer sehr hoch ist, kann trotzdem festgestellt werden, dass Männer in Schweden an der unbezahlten Hausarbeit, bei der Kinderbetreuung und der Inanspruchnahme von Karenz noch weit nicht in dem Maße teilhaben, wie es das Ziel einer gleichberechtigten Elternschaft wäre. Trotzdem sind die schwedischen Männer mehr in die Hausarbeit und Kinderbetreuung involviert als Männer in anderen Teilen der Welt.

Elternkarenzregelungen wurden von den schwedischen politischen Parteien, den Gewerkschaften und von einflussreichen SozialwissenschaftlerInnen unterstützt. „The policy fittet in well with the concern for the low birth rate, an interest in promoting women’s employment opportunities, and a new concern for men’s liberation (Haas 1992, S. 44). Es gibt aber noch weitere Gründe, warum die Elternkarenzregelungen in die Legislatur ihren Einzug hielten. Dazu gehören politische und ökonomische Faktoren sowie das soziale Klima in Schweden. Darauf soll im folgenden Teil eingegangen werden.

3.1.6 Politische Faktoren

3.1.6.1 Repräsentation von Frauen im Parlament

Ein wichtiger politischer Grund, warum die Elternkarenzregelung im Jahr 1974 eingeführt wurde, war, dass zu dieser Zeit 21 Prozent des schwedischen Parlaments Frauen darstellten. Zu dieser Zeit war das die höchste Frauenrate in allen demokratischen, beziehungsweise sozialistischen Staaten in der Legislative. Viele dieser Frauen nutzten ihre politische Durchschlagskraft, um die gleichberechtigte Elternschaft voranzutreiben. Die hohe Repräsentation von Frauen im schwedischen Parlament spiegelt zum einen die Geschichte der Frauenbewegung und zum anderen das politische System in Schweden wider.

Die meisten schwedischen Feministinnen arbeiteten in Frauensektoren der großen politischen Parteien und weniger in autonomen Gruppierungen. Die erste Frauensektion einer politischen Partei in Schweden wurde von den SozialdemokratInnen im Jahr 1882 gegründet. In den anderen Parteien folgten diese in den 1930er Jahren. Im Laufe der Zeit trieben die Frauensektionen die Debatte im Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie voran und sensibilisierten ihre männlichen Parteikollegen. Sie machten auch auf die Wichtigkeit einer Frauenbeteiligung in hohen Entscheidungsgremien aufmerksam. „Swedish feminists have chosen legislative politics as a route to power because they believe the solutions for women’s problems lie in changes in family and labor market policies (Haas 1992, S. 45). Sie sahen die Regierungspolitik als ein wichtiges Instrument für die Befreiung der Frauen. Die Regierungspolitik ist notwendig, um den politischen Prozess zu ändern, und daher sahen sie die Wichtigkeit, an dieser teilzuhaben. Um eine aktive Involvierung zu sichern, war für die schwedischen Feministinnen der beste Weg, direkt in den Parteien mitzuwirken. Durch ihre Teilhabe in politischen Bereichen wollten sie eine Änderung der sozialen Ideologie herbeiführen. Ihr ideologisches Hauptziel war, dass die Interessen der Frauen als allgemeine Interessen und nicht mehr als spezielle Interessen gesehen werden. In einem ansehnlichen Ausmaß hat sich dieses ideologische Ziel in Schweden auch durchgesetzt.

3.1.6.2 Das politische System Schwedens – der Remiss Prozess

Das in Schweden existierende politische System hat es ermöglicht, Frauen einen Einfluss auf die Sozialpolitik zu gewähren. Es basiert auf proportionaler Repräsentation. WählerInnen stimmen nicht für einzelne KandidatInnen, sondern für eine gesamte politische Partei (wie auch in Österreich). „Voters do not register support for individual candidates, which can work to the disadvantage of candidates (like women) who could be victims of social stereotyping (Haas 1992, S. 46). Die Involvierung von Frauen in die traditionelle Parteipolitik und ihre Wahl in Ämter, hatte unzweifelhaft Einfluss auf die Richtung und Geschwindigkeit der schwedischen Familien- und Arbeitsmarktpolitik.

Ein weiterer politischer Faktor, der zu der Entwicklung der Elternkarenz in Schweden führte, ist das Ausmaß der zentralistischen Koordination, welches

auch die Entwicklung der Sozialpolitik beinhaltet. Mitglieder des Kabinetts der Regierung konzipieren Gesetze zu bestimmten Angelegenheiten. Die Einführung der Elternkarenzregelungen basierte auf den Forderungen einer Regierungskommission, die 1968 und 1969 aufgestellt wurde, um die aufgekommene Debatte der Rollen von Männern und Frauen nachzugehen. Bevor ein Gesetz beschlossen wird findet ein langer und extensiver Prozess statt, der Remiss genannt ist. Im Remiss Prozess wird Feedback von den lokalen administrativen Ebenen, den Gewerkschaften, den politischen Parteien, Studienzirkeln und den Medien eingeholt. Ein Gesetz kann, um mit den Forderungen dieser zu kooperieren, umgeschrieben werden. Die amerikanischen Politikwissenschaftler Adams und Winston sagen dazu: „The emphasis is on consensus formation and coalition building before the final legislation is drafted thus assuring the widest possible support base for the legislation.“ (1980, S. 12) Durch den Remiss Prozess erlangt man eine generelle Zustimmung zu den Gesetzesentwürfen, die vorher vielleicht etwas zu radikal oder innovativ gesehen wurden.

Als das Elternkarenzgesetz 1974 beschlossen wurde, waren die meisten schwedischen Organisationen und Individuen bereits UnterstützerInnen dessen. Ist ein Gesetz in Schweden beschlossen, ist es kaum mehr anfällig für Außerkraftsetzung, da durch den Remiss Prozess bereits eine breite Basis an UnterstützerInnen gebildet wurde.

3.1.6.3 Politische Kontinuität

Auch die bemerkenswerte politische Kontinuität, die in Schweden vorherrschte, ist hier zu erwähnen. Um schwedische Politik zu verstehen, ist es wichtig, die dominante Rolle der ArbeiterInnenbewegung anzuerkennen. Die Sozialdemokratische Partei hatte über fünf Jahrzehnte die politische Mehrheit im Land. (vgl. Sundström 1991, S. 181) Diese Stabilität ermöglichte es, Ziele auf lange Sicht zu verfolgen. Die SozialdemokratInnen traten immer für die sozialistischen Ziele der Vollbeschäftigung und sozialer Gleichstellung ein. „In spite of the general political unity on parenting policies in Sweden, there are and have been considerable differences in opinions and priorities among political parties (Sundström 1991, S. 181). Die Sozialdemokratische Partei bestärkte

Mütter am Arbeitsmarkt teilzuhaben und zeichnete sich verantwortlich für die Sicherung der Interessen von arbeitenden Eltern. Außerdem legten sie großes Augenmerk auf die Expandierung der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und die Verlängerung der Karenzregelungen. (vgl. Sundström 1991, S. 171)

Seit den späten 1960er Jahren unterstützen sie auch stark die Idee der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen. Heute unterstützen auch die politischen GegnerInnen der sozialdemokratischen Partei dieses Konzept.

Die Konservativen, die Liberalen und die Center Party legen großen Wert auf die Freiheit der Eltern, die Wahl haben, durch die großzügig geschaffenen Karenzregelungen, entweder ihre Kinder so lange wie möglich zu Hause zu betreuen, oder dank der Möglichkeit von öffentlichen Kinderbetreuungsstätten erwerbstätig zu bleiben. Während der Regierungszeit dieser Parteien (1976-1982) wurden die Elternkarenzregelungen sogar ausgeweitet. Jedoch ist anzunehmen, dass sie das Thema Gleichberechtigung der Geschlechter nicht im gleichen Maße vorangetrieben hätten, wenn die SozialdemokratInnen diese Forderungen nicht so vehement vertreten hätten. Um weibliche Wählerinnen und Mitglieder zu gewinnen, machten die meisten Parteien Versprechungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn eine Partei diesem Thema einen hohen Stellenwert zuschreibt, passen sich auch die anderen Parteien an.

Die sozialdemokratische Partei spielte auch eine ausschlaggebende Rolle in der Entwicklung und Unterstützung der Einstellung von ArbeitgeberInnen gegenüber den Elternkarenzregelungen. Unternehmen übernahmen eine unterstützende Funktion bei der Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt. Sie reagierten durchwegs positiv auf die Elternkarenzregelungen, da sie von den SozialdemokratInnen überzeugt wurden, dass dies der beste Weg sei, ihre ökonomischen Interessen zu verfolgen. Obwohl die Abwesenheit von ArbeitnehmerInnen für Unternehmen eine Unannehmlichkeit darstellt, sind sie sich doch über die Langzeitergebnisse bewusst. (vgl. Haas 1992, S. 49f)

Schweden hat eine soziale Struktur entwickelt, die Überlappungen und Durchlässigkeit zwischen Regierung, Markt und Familie möglich macht. Diese Tatsache ist möglicherweise auch eine Bedingung für die Etablierung von politischen Maßnahmen wie die Elternkarenzregelung, die Individuen hilft, Arbeit und Familie zu kombinieren.

Die schwedische Bevölkerung setzt großes Vertrauen in die Regierung und zeichnet sich bereit, die Sozialpolitik zu unterstützen, um soziale Probleme zu verhindern und zu lösen. Der schwedische Politologe Maud Eduards meint dazu: „faith in the benevolence, capability and responsibility of the state is an old tradition in Sweden“ (Maud 1988, S. 3; zitiert in Haas 1992, S. 50). Weil SchwedInnen der Regierung Vertrauen entgegenbringen, befürworten sie auch Bestrebungen dieser, einen sozialen Wandel herbeizuführen.

3.1.7 Ökonomische Faktoren die Elternkarenz befürworteten

3.1.7.1 Wohlfahrtsstaat

Neben dem Bedürfnis nach weiblicher Arbeitskraft am Arbeitsmarkt gibt es noch weitere wirtschaftliche Gründe für die radikale Entwicklung der Geschlechterrollen in Schweden. Ein Grund dafür ist sicherlich die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates. Der Staat übernahm die primäre Rolle durch Wohlfahrtsprogramme für das Wohlergehen der Familien zu sorgen und nahm somit diese Rolle den Männern ab. Familien ohne Erwerbseinkommen erhalten finanzielle Leistungen und freie Dienste (Ärzte, etc.). Aber auch für Familien mit hohem Erwerbseinkommen spielt der Staat eine große Rolle, da durch die Besteuerung die Sozialleistungen gesichert werden (Krankenversicherung, Wohnbeihilfen, Familienbeihilfen, etc.). Die schwedische Wohlfahrtsstaatspolitik war sehr erfolgreich. „In 1981, the Overseas Development Council ranked Sweden as having the highest quality of life amongst the twelve industrial nations studied, because of its low infant mortality rate, high life expectancy, and high literacy rate“ (Haas 1992, S. 51). Männer tragen dadurch nicht mehr ausschließlich die wirtschaftliche Verantwortung für Kinder und sollten dadurch mehr emotionelle Verantwortung für Kinder zeigen.

3.1.7.2 Pazifismus

Ein weiterer Grund, der für die Entwicklung der Elternkarenzregelungen starke Bedeutung hatte, ist der Pazifismus. Die schwedische Regierung war schon seit fast zweihundert Jahren nicht mehr in einen Krieg involviert. Schweden war im ersten Weltkrieg neutral. Daher waren im Gegensatz zu anderen Ländern die Ausgaben im militärischen Sektor nur gering. Dadurch war Geld zur Verfügung, dass in die Wohlfahrtsstaatspolitik investiert werden konnte. Auch die Neutralität Schwedens im zweiten Weltkrieg resultierte in einer sehr guten Marktposition in Europa. Diese Faktoren führten zu einer expandierenden Wirtschaft, die in Folge, das Bedürfnis nach Frauenbeschäftigung hervorbrachte. In Schweden mussten Wohlfahrtsprogramme wie Elternkarenz nicht mit hohen militärischen Ausgaben konkurrieren. Die Abwesenheit des Krieges und der Kriegshelden hat nicht nur dazu beigetragen, Geld für Wohlfahrtsprogramme zu sparen, sondern auch die traditionelle Dominanz von Männern und traditionellen Weltanschauungen weniger zu legitimieren. Dies könnte ein Grund dafür gewesen sein, dass Frauen an politische Machtpositionen kamen und gleichberechtigte Elternschaft vorantrieben. (vgl. Haas 1992, S. 52ff)

3.1.7.3 Wirtschaftskrise in den 1990er Jahren

In den 1990er Jahren erfuhr Schweden eine wirtschaftliche Krise. Das Wirtschaftswachstum war negativ und die Budgetdefizite wuchsen enorm an. Es gab aber auch politische und ideologische Entwicklungen in Richtung Neoliberalismus. Der staatliche Sektor und Steuern wurden zunehmend kritisiert. (vgl. Nyberg 2004, S. 1f¹⁴)

Aufgrund der Wirtschaftskrise wurde das Karenzgeld im Jahr 1995– auf 80 Prozent des letzten Einkommens gesenkt. Im Jahr 1996 dann sogar auf 75 Prozent, wobei diese Regelung 1998 wieder auf 80 Prozent angehoben wurde, als die Wirtschaft sich langsam erholte. Trotzdem gab es immer eine Höchstgrenze für das Karenzgeld. „... the proportion of parents who have earnings above the ceiling, and therefore whose allowance is less than 80 per cent of their salary, increased during the 1990s (Nyberg 2004, S. 13). Zwischen

¹⁴ Nyberg, Anita (2004): Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner / Dual Carer Model in Sweden. Discussion Paper. Onlinequelle: <http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/55/disspapSWE04.pdf>, aufgerufen am 9.12.2010.

den Jahren 1996 und 2001 verdoppelte sich die Anzahl der Personen, die über der Höchstgrenze des Karenzgeldes verdienten. „Around 36 per cent of the full-time employed had an income above the ceiling in 2001. 75 Prozent der Personen, die über der Höchstgrenze verdienen, sind Männer. (vgl. Nyberg 2004, S. 13)

Es kann argumentiert werden, dass die Senkung des Karenzgeldes (auf 80 Prozent) und die Tatsache, dass viele Eltern (hauptsächlich Männer) heute Einkommen haben, die die Höchstgrenze überschreiten, bewirkt haben, dass Väter nicht im selben Maße Karenzregelungen in Anspruch nehmen wie Frauen. Andererseits hat die Einführung des Papamonats Väter dazu animiert, von den Karenzregelungen mehr Gebrauch zu machen.

3.1.8 Ideologische Faktoren, die Elternkarenz befürworteten

Ideologie war eine stark motivierende Kraft in der Entwicklung der Elternkarenzregelungen. Das Interesse an Gleichstellung (Jämställdhet) von Männern und Frauen, die Unterstützung der Wohlfahrt von Kindern, das Bestreben nach Vollzeitbeschäftigung von Frauen, die Unterstützung sozialistischer Prinzipien und das Vertrauen in den Staat waren maßgebliche ideologische Aspekte, die erheblichen Einfluss auf die Entwicklung und Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen hatten.

3.1.8.1 Religion

In einigen Gesellschaften schuf das religiöse Klima ein Hindernis für das Bestreben von gleichberechtigter Elternschaft. In Schweden jedoch war dies nicht der Fall. Das Christentum hielt erst sehr spät seinen Einzug ins Land und hat sich zu keiner stark verwurzelten Kraft entwickelt. Während der Aufklärung wurden die rationalistischen Ideen schnell vor fundamentalistisch religiösen Lehren gesetzt. Die meisten Menschen gehören in Schweden heute der Lutheranischen Kirche an. Obwohl sich ein Großteil der Bevölkerung offiziell zur Kirche bekennt, ist die aktive Beteiligung nur sehr gering. Religion wird nicht als beeinflussender Faktor für Werte oder Verhalten gesehen. Die religiöse Einstellung, die an den traditionellen Geschlechterrollen festhält, ist in Schweden kaum bis gar nicht vorhanden. (vgl. Haas 1992, S. 53)

3.1.8.2 Historischer Status von Frauen

Ein weiterer wichtiger ideologischer Faktor ist die historische Stellung der Frau in Schweden. Schwedische Frauen hatten vergleichsweise einen relativ hohen Status in der Gesellschaft. Die aktuelle Unterstützung der Gleichberechtigung der Geschlechter könnte eine Reflexion dieser hohen Stellung sein. Vor allem während des 19. Jahrhunderts wurden den Frauen viele Rechte eingeräumt.

Das pre-industrielle Schweden war jedoch patriarchal organisiert. Die Reformen, die im 18. Jahrhundert durchgeführt wurden, waren nicht auf die Verbesserung des Status von Frauen ausgerichtet, sondern sie sollten den Einzug der Industrialisierung ermöglichen. Mit der Industrialisierung kam auch die Kultur der „Mutterschaft“ nach Schweden, wie auch in Nordamerika und anderen westeuropäischen Ländern.

Es gibt also keinen Hinweis darauf, ob die schwedische Gesellschaft immer schon die Ideologie der Gleichberechtigung der Geschlechter unterstützt hat, was ein erklärender Grund für die Befürwortung gleichberechtigter Elternschaft wäre. Jedoch haben Frauen in Schweden heute einen weit höheren Status als in vielen anderen Ländern der Welt. „A 1988 study of ninety-nine countries representing 92% of the world's population found that equality between women and men was highest in Sweden“ (Haas 1992, S. 55). Dieser hohe Status, den die Frauen in Schweden in Politik und Wirtschaft erreicht haben, vor allem, ist unzweifelhaft ein Faktor, der die Entwicklung der Sozialpolitik in Richtung Gleichberechtigung der Geschlechter beeinflusst.

3.1.9 Zusammenfassung

Historisch gesehen waren Frauen für die (unbezahlte) Hausarbeit und die Kinderbetreuung zuständig. Dieses Muster hatte wichtige Auswirkungen auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Machtstellung der Geschlechter. Die schwedische Gesellschaft ist einzigartig in ihrem langen Bestreben nach Gleichberechtigung, was auch die Abschaffung der geschlechterspezifischen Arbeitszuteilung beinhaltet. Diese einzigartige Stellung im Bezug auf gleichberechtigte Elternschaft wird durch die Elternkarenz gut

wiedergegeben. Das Ziel der Politik war, dafür einzutreten, dass beide Elternteile sowohl in der Kindererziehung als auch am Arbeitsmarkt teilhaben können und dadurch die Gleichstellung von Männern und Frauen realisiert wird.

Die Entwicklung der schwedischen Elternkarenzregelungen war die Folge von drei sozialpolitischen Problemen.

Eines dieser Probleme war die niedrige Geburtenrate und die zunehmende „Überalterung“ der Gesellschaft. Kinder haben in Schweden einen sehr hohen Stellenwert und daher wird Kindererziehung auch sehr gefördert. Elternkarenzregelungen werden als Chance betrachtet um Arbeit und Familie gut kombinieren zu können. Gemeinsam mit anderen Sozialleistungen für Kinder hat es Schweden geschafft, eine der höchsten Geburtenraten in Westeuropa aufzuweisen.

Das zweite Problem war der Bedarf an weiblicher Arbeitskraft. Die niedrige Geburtenrate und der wirtschaftliche Aufschwung Schwedens führten dazu, dass UnternehmerInnen auf die weibliche Arbeitskraft als Ressource zurückgreifen mussten. Durch garantierte Arbeitsplätze (während der Karenzzeit) wurden Frauen dazu animiert eine permanente Verbindung zum Arbeitsmarkt aufzubauen. Frauen haben heute in Schweden eine der höchsten Beteiligungsraten am Arbeitsmarkt.

Die ideologische Debatte über die Geschlechterrollen in Schweden stellt das dritte Problem dar. Mit der Einführung der Elternkarenz, die den vorhergehenden Mutterschaftsurlaub ersetzte, wurde ein Schritt gesetzt, um gegen die traditionellen Geschlechterstereotypen zu kämpfen. Aus Forschungen geht hervor, dass schwedische Männer mehr an der Kinderbetreuung teilhaben als in anderen Teilen der Welt.

Diese drei Probleme sind aber nicht die einzigen Faktoren, die die Entwicklung der Elternkarenzregelungen beeinflusst haben. Politische und ökonomische Faktoren wie auch das ideologische Klima haben zu der Entwicklung beigetragen.

Ein wichtiger Aspekt ist die hohe Repräsentation von Frauen in der Politik. In Schweden machen Frauen einen unüblich hohen Anteil der Legislative aus. Ein Resultat des Vertrauens der Bevölkerung in die Regierung war, dass auch Frauen Regierungspolitik als ein wichtiges Instrument für die Schaffung von Gleichberechtigung angesehen haben.

Die Entwicklung der Elternkarenzregelungen war auch eine Konsequenz des wirtschaftlichen Systems. Sie passten gut in das Gefüge des Wohlfahrtsstaates, der für den Wohlstand von Familien eintrat. Es gab keinen Grund an den traditionellen Geschlechterrollen festzuhalten. Auch der Pazifismus hat es ermöglicht, finanzielle Ressourcen für die Schaffung von Elternkarenzregelungen bereitzustellen, da die Finanzierung eines großen Militärapparats nicht notwendig war.

Ideologische Kräfte sowie der hohe Stellenwert der Kinder und das Bewusstsein, dass alle BürgerInnen Verantwortung mittragen, halfen bei der Entwicklung der Karenzregelungen in Schweden. Eine wichtige Bedingung der Familienpolitik war und ist, die Eltern in ihrer Sorge um das Wohlergehen der Kinder nicht alleine zu lassen. Auch die Absenz von rechten politischen Kräften als Hauptakteure im politischen Prozess, ermöglichte den politischen Programmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihren starken Rückhalt in der Bevölkerung.

Die Art Sozialpolitik, die in Schweden stattfand, um die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu fördern, war das Ergebnis einer einzigartigen Kombination aus sozialen Problemstellungen, der Natur von politischen und wirtschaftlichen Institutionen, sowie dem ideologischen Klima, das in Schweden vorherrschte.

3.2 Karenzregelungen in Schweden aktuell

Die Informationen zu den aktuellen Karenzregelungen in Schweden beziehen sich auf die Informationsbroschüren der schwedischen Versicherungskasse (Försäkringskassan). Das einleitende Statement auf der Homepage der Versicherungskasse lautet:

„For Families with children (barnfamiljer): When you have a child, you will probably have more contact with Försäkringskassan than you did before. We are responsible for payment of pregnancy benefit, child allowance, parental benefit and other benefits for families with children.“¹⁵

Für Familien mit Kindern spielt die schwedische Versicherungskasse eine große Rolle, da alle Ansprüche auf Elterngeld, Vaterschaftsurlaub und Pflegefreistellungen über sie abgewickelt werden müssen.

Die aktuellen Karenzregelungen in Schweden sind sehr flexibel. Nyberg (2004) meint dazu:

Today it is possible to choose between a full day's leave, three-quarters, half, one-quarter or one-eight (ie one hour) of a day's leave. Parents are entitled to full-time leave from work until the child is 18 months old or as long as she/he is paid parental allowance. Parental allowance may be drawn at any time until the child is eight years old or has finished the first year of school. Additionally, parents who are employed full time are entitled to unpaid partial leave of absence equivalent to at most three-quarters of their full time hours until the child is 8 years old or has finished the first year of school (Nyberg 2004, S 12).

Im folgenden Teil werden die wichtigsten Ansprüche, die aufgrund der Geburt eines Kindes entstehen, aufgelistet und erläutert. Diese sind das Schwangerschaftsgeld, das Elterngeld sowie der Vaterschaftsurlaub und Pflegefreistellungen.

3.2.1 Schwangerschaftsgeld (Havandeskapspenning)

¹⁵ Onlinequelle: www.fk.se, aufgerufen am 20.12.2010.

Diese finanzielle Leistung bezieht sich auf die Zeit während der Schwangerschaft. Einige Arbeitstätigkeiten können in der Schwangerschaft nur unter schwierigen Umständen oder gar nicht verrichtet werden. Dies kann daher resultieren, dass die Tätigkeiten physisch anstrengend sind, oder das Arbeitsumfeld Risiken für eine Schwangerschaft birgt. Prinzipiell sollten ArbeitgeberInnen den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gewähren, während der Schwangerschaft andere Tätigkeiten durchzuführen. Sollte dies jedoch nicht möglich sein, besteht die Möglichkeit auf Schwangerschaftsgeld.

Das Schwangerschaftsgeld kann nur beantragt werden, wenn ArbeitgeberInnen keine Möglichkeit haben, Arbeitnehmerinnen während des Schwangerschaftszeitraumes in weniger riskante Stellen zu transferieren.

Anspruch auf Schwangerschaftsgeld besteht, wenn die Arbeit physisch anstrengend ist und die Arbeitskapazität aufgrund der Schwangerschaft um mindestens ein Viertel reduziert werden muss. Unter einer anstrengenden Tätigkeit versteht man zum Beispiel das Heben von schweren Gegenständen oder einseitig anstrengende Bewegungen. Wenn die Arbeit es zulässt, gibt es auch die Möglichkeit eines 75-prozentigen beziehungsweise 50-prozentigen Schwangerschaftsgeldes (Wenn man zum Beispiel nur 50 Prozent der Vollzeit arbeiten kann, besteht der Anspruch auf ein 50 prozentiges Schwangerschaftsgeld).

Wenn das Arbeitsumfeld Risiken für eine Schwangerschaft birgt besteht ebenfalls Anspruch auf Schwangerschaftsgeld. Dazu zählen Arbeitsplätze, wo gesundheitsschädliche Substanzen zum Einsatz kommen, die das ungeborene Kind schädigen können. Hier sind die ArbeitgeberInnen verantwortlich zu beurteilen, ob die Tätigkeit weitergeführt werden kann oder nicht.

Das Schwangerschaftsgeld kann frühestens 60 Tage vor dem Geburtstermin für maximal 50 Tage beansprucht werden. Es wird bis längstens 11 Tage vor der Geburt ausbezahlt, da ab diesem Zeitpunkt das Elterngeld beansprucht werden kann.

Das Schwangerschaftsgeld beträgt 80 Prozent des Krankenentgelts, welches vom jährlichen Einkommen berechnet wird. Beantragt wird das Schwangerschaftsgeld bei der Versicherungskasse (Försäkringskassan).¹⁶

Krankengeld während der Schwangerschaft (Sjukpenning under graviditeten)

Wenn man aufgrund einer Krankheit während der Schwangerschaft nicht arbeiten kann, hat man das Recht auf Krankengeld. Dies gilt unabhängig von der Zeit bis zum berechneten Geburtstermin. Das Recht auf Krankengeld während der Schwangerschaft wird individuell von ÄrztInnen und der Versicherungskasse geprüft.¹⁷

3.2.2 Elterngeld (Föräldrapenning)

Nach der Geburt eines Kindes steht den Eltern für insgesamt 480 Tage Elterngeld zu. Dies wird für die Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit verwendet, damit sie zu Hause bei ihrem Kind (oder Kindern) bleiben können. Sie können entweder über längere Zeiträume, an einzelnen Tagen, oder an Teilen von Tagen pausieren (stundenweise). Dazu kann das Elterngeld in drei verschiedenen Leistungsniveaus ausbezahlt werden. Ein Niveau ist abhängig vom Einkommen und die beiden anderen Niveaus stellen einen Einheitswert dar.

Das Elterngeld kann ab dem 60. Tag vor dem erwartenden Entbindungstermin bezogen werden. Der Anspruch bleibt dann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes (oder bis zum Ende seines ersten Schuljahres) aufrecht. Die Mütterberatungsstelle (mödravårdscentralen) bietet Elternausbildungen an, welche sich an beide Elternteile richtet. Während der Teilnahme an diesen Ausbildungen kann ebenfalls Elterngeld bezogen werden.

Bei gemeinsamem Sorgerecht hat jeder Elternteil Anspruch auf 240 Tage Elterngeld – wobei jeweils 60 Tage davon für den Vater und die Mutter reserviert

¹⁶Vgl. Informationsbroschüre der Versicherungskasse: „Till alla som väntar eller just fått barn (2010), S. 6-8. Onlinequelle:

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/broschyre/Basbroschyre/till_alla_som_vantar_eller_just_fatt_barn.pdf, aufgerufen am 20.12.2010.

¹⁷ Vgl. Informationsbroschüre der Versicherungskasse: „Till alla som väntar eller just fått barn (2010), S. 8.

sind. Die restlichen Tage können beliebig zwischen den Eltern aufgeteilt werden. AlleinerzieherInnen haben Anspruch auf die vollen 480 Tage.

Anspruch auf Elterngeld

Das Elterngeld wird an die Eltern beziehungsweise an die Sorgeberechtigten ausbezahlt. Auch Eltern, die Kinder adoptieren, haben Anspruch auf Elterngeld. Darüber hinaus kann Elterngeld an LebenspartnerInnen des Elternteils ausgezahlt werden.

Höhe des Elterngeldes

Wie schon oben kurz erwähnt, setzt sich das Elterngeld aus drei Leistungsniveaus zusammen. Das erste Leistungsniveau wird auch **Krankengeldniveau** (sjukpenningnivå) genannt. Es basiert auf dem krankengeldberechtigenden Einkommen. Dieses stellt das erwartete Jahresarbeitseinkommen dar. Auf den folgenden Seiten wird noch genauer darauf eingegangen.

Das zweite Leistungsniveau wird als **Grundniveau** (grundnivå) bezeichnet. Es wird bei niedrigem oder fehlendem Einkommen bewilligt und beträgt 180 Schwedische Kronen (ca. 18 Euro) pro Tag.

Krankengeld- oder Grundniveau gelten 390 Tage lang. Die ersten 180 Tage werden grundsätzlich auf Krankengeld- oder Grundniveau ausgezahlt. Die jeweils 60 für die Elternteile reservierten Tage werden ebenfalls auf Krankengeld- oder Grundniveau ausbezahlt.

Das dritte Leistungsniveau ist das **Mindestniveau** (längstanivå) und wird 90 Tage lang ausgezahlt. Es beträgt 180 Schwedische Kronen (ca. 18 Euro) pro Tag. Das Grundniveau und das Mindestniveau entsprechen in vielen Fällen derselben Leistung.

Das Elterngeld wird bei der Versicherungskasse (forsäkringskassan) beantragt und auch ausgezahlt.

Auszahlungsmöglichkeiten

Das Elterngeld kann in 5 verschiedenen Variationen ausgezahlt werden. Die Höhe des Elterngeldes pro Tag hängt davon ab, wie viel im Verhältnis zur normalen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung gearbeitet wird. Es besteht der Anspruch auf

- 100 Prozent Elterngeld, wenn man nicht arbeitet
- 75 Prozent Elterngeld, wenn höchstens 25 Prozent der normalen Arbeitszeit gearbeitet werden
- 50 Prozent Elterngeld, wenn höchstens 50 Prozent der normalen Arbeitszeit gearbeitet werden
- 25 Prozent Elterngeld, wenn höchstens 75 Prozent der normalen Arbeitszeit gearbeitet werden
- 12,5 Prozent Elterngeld, wenn höchstens 87,5 Prozent der normalen Arbeitszeit gearbeitet werden

Arbeitsfreie Tage

An arbeitsfreien Tagen kann Elterngeld in Höhe des Grund- oder Mindestniveaus bezogen werden. An Urlaubstagen gibt es keinen Anspruch auf Elterngeld.

Krankheit

Wenn man als ElterngeldbezieherIn krank wird und das eigene Kind nicht betreuen kann, muss dies bei der Versicherungskasse gemeldet werden. In diesem Fall kann anstelle des Elterngeldes Krankengeld bezogen werden.

Weitere Informationen über Elterngeld und krankengeldberechtigtes Einkommen¹⁸

¹⁸ Vgl. Informationsbroschüre der Versicherungskasse: Parental Benefit (föräldrapenning), online abrufbar unter:

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/foraldrapenning_eng.pdf, abgerufen am 29.12.2010.

Verschiedene Regeln für verschiedene Tage

Während der **ersten 180 Elterngeldtage** gelten besondere Vorschriften. Das Krankengeld kann in dieser Zeit nur dann ausgehend vom krankengeldberechtigenden Einkommen errechnet werden, wenn vor dem errechneten Entbindungstermin 240 Tage hintereinander Anspruch auf ein krankengeldberechtigendes Einkommen in Höhe von über 180 Kronen (ca. 18 Euro) pro Tag bestand. Sollte das nicht der Fall sein, wird die Leistung in Höhe des Grundniveaus von 180 Kronen (ca. 18 Euro) pro Tag ausgezahlt. Wer in einem anderen EU-/EWR-Land gearbeitet hat, ist zur Anrechnung dieses Zeitraumes ebenfalls berechtigt.

Für die **verbleibenden 210 Tage** gelten andere Regeln. Wurde das Elterngeld während der ersten 180 Tage auf Grundniveau ausgezahlt, hat man ab dem 181. Tag stattdessen Anspruch auf Elterngeld auf Krankengeldniveau, sofern die Leistung dann höher ausfällt.

Elterngeld - zwei Jahre in gleicher Höhe

Die Basis des Elterngeldes bildet jedoch das krankengeldberechtigende Einkommen, welches vor der Geburt eines Kindes bezogen wurde. Diese wird bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres gewährt. Sollte vor dem 2. Lebensjahr des Kindes (konkret 1 Jahr und 9 Monate) eine erneute Schwangerschaft eintreten, steht den Eltern nach dem zweiten Geburtstag des Kindes Elterngeld in der gleichen Höhe zu, obwohl das krankengeldberechtigende Einkommen aufgrund des Bezuges von Elterngeld bereits gesunken ist. Demzufolge bleibt die Höhe des Elterngeldes für das zweite Kind für den Zeitraum von weiteren zwei Jahren ebenso hoch wie beim ersten Kind.

Anpassung an die Entwicklung des Arbeitsentgelts

Angestellte dürfen das krankengeldberechtigende Einkommen nach tatsächlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen anheben. Bei fehlender Anstellung oder selbstständiger Erwerbstätigkeit kann das krankengeldberechtigende Einkommen mit dem Verbraucherpreisindex neu berechnet werden.

Krankengeldberechtigendes Einkommen

Bei der Berechnung der Leistung geht die Versicherungskasse vom krankengeldberechtigenden Einkommen aus. Das krankengeldberechtigende Einkommen entspricht dem erwarteten Arbeitseinkommen. Bei Angestellten ergibt sich dieses Einkommen meist, indem das monatliche Arbeitsentgelt mit zwölf multipliziert wird. Die Obergrenze des krankengeldberechtigenden Einkommens liegt jedoch bei 7,5 Prozent Preisgrundbeträgen (prisbasbelopp). Im Jahr 2010 liegt dieser Preisgrundbetrag bei 42.400 Kronen (ca. 4.240 Euro). Das maximale krankengeldberechtigende Einkommen beträgt also 318.000 Kronen (ca. 31.800 Euro).

Das Elterngeld ist eine Ausnahme. Bei der Berechnung der Höhe des Elterngeldes geht die Versicherungskasse von Einkommen von bis zu zehn Preisgrundbeträgen aus (im Jahr 2010 bis zu 424.000 Kronen (ca. 42.400 Euro)). Es ergibt sich daraus ein maximales Elterngeld von 901 Kronen (ca. 90 Euro) pro Tag.

Das Elterngeld entspricht zirka 80 Prozent des krankengeldberechtigenden Einkommens geteilt durch 365.

Berechnungsformel für das Elterngeld:

$$(\text{Krankengeldberechtigendes Einkommen} \times 0,97 \times 0,8) / 365$$

Beispiel: Eine Frau verdient 2.000 Euro im Monat – dies mit 12 multipliziert, ergibt das krankengeldberechtigende Einkommen (24.000 Euro). Die 24.000 Euro werden nun mit 0,97 und 0,8 multipliziert – was 18.624 Euro ergibt. Dieser Betrag wird nun durch 365 dividiert. Das Elterngeld pro Tag beträgt für diese Frau rund 51 Euro.¹⁹

¹⁹ Vgl. Vgl. Informationsbroschüre der Versicherungskasse: „Till alla som väntar eller just fått barn (2010), S. 18-22. Onlinequelle: http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/broschyrrer/Basbroschyrrer/till_alla_som_vantar_eller_just_fatt_barn.pdf, aufgerufen am 20.12.2010, S. 18-22.

3.2.3 Vaterschaftsurlaub oder zeitweiliges Elterngeld (tillfällig föräldrapenning)

Bei der Geburt eines Kindes oder bei Adoption besteht 10 Tage lang Anspruch auf Elterngeld. Diese Tage sollen es dem/der PartnerIn ermöglichen bei der Geburt dabei zu sein, sowie das Kind kennenzulernen und die anderen Kinder in der Familie zu betreuen.

Anspruch

Der Vater oder der andere Elternteil des Kindes hat Anspruch auf das zeitweilige Elterngeld, wenn dieser der Arbeit fernbleibt. Sollte der leibliche Vater nicht bekannt sein, haben auch andere Personen Anspruch, diese Leistung zu beziehen. Die 10 Tage können beansprucht werden, während die Mutter Elterngeld bezieht.

Die Tage können bis zum 60. Tag nach der Entlassung der Mutter aus dem Krankenhaus beansprucht werden. Die Entschädigung kann für 100 Prozent, 75 Prozent, 50 Prozent, 25 Prozent oder 12,5 Prozent eines Tages erhalten werden. Das zeitweilige Elterngeld wird dann in die entsprechenden Anteile eines Arbeitstages umgerechnet (Es können zum Beispiel 20 halbe Tage beansprucht werden).

Die Höhe des zeitweiligen Elterngeldes entspricht 80 Prozent des krankengeldberechtigenden Einkommens. Wenn man sich in einem Anstellungsverhältnis befindet, wird das Elterngeld ausgehend von der Arbeitszeit in Tagen oder Stunden berechnet. Wenn das Einkommen aus einer anderen Tätigkeit bezogen wird (selbstständig oder arbeitslos), wird die Leistung pro Kalendertag berechnet.

Auch das zeitweilige Elterngeld wird bei der Versicherungskasse beantragt.²⁰

²⁰ Vgl. Informationsbroschüre der Versicherungskasse: Temporary parental benefit (Tillfällig föräldrapenning) online abrufbar unter: http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/tillfallig_foraldrapenning_fodelse_eng.pdf, abgerufen am 29.12.2010.

3.2.4 Pflegefreistellung oder zeitweiliges Elterngeld bei Betreuung von Kindern (Tillfällig föräldrapenning vid vård av barn)

Das zeitweilige Elterngeld wurde eingeführt, um Kinder im Falle von Krankheit pflegen zu können. Anspruch auf diese Leistung besteht, wenn ein Elternteil aufgrund der Betreuung eines kranken Kindes nicht arbeiten gehen kann. Der Anspruch besteht auch, wenn die Betreuungsperson des Kindes krank ist.

Der Anspruch auf Elterngeld besteht bei Kindern unter 12 Jahren. Für Kinder, die unter 240 Tage alt sind, gelten besondere Bestimmungen. Der Anspruch auf zeitweiliges Elterngeld kann in bestimmten Fällen von den Eltern auf Dritte übertragen werden, was beim normalen Elterngeld nicht der Fall ist.

Anspruch

Eltern haben höchstens 120 Tage pro Kind und Jahr Anspruch auf das zeitweilige Elterngeld. Die Entschädigung kann zu 100, 75, 50, 25 oder 12,5 Prozent bezogen werden.

Das zeitweilige Elterngeld kann direkt an die Eltern, oder an den/die Lebenspartner/in, Pflegeeltern oder einen sorgeberechtigten Dritten ausgezahlt werden.

Die Höhe des Anspruches auf Pflegefreistellung wird wie beim zeitweiligen Elterngeld (Vaterschaftsurlaub) berechnet. Beantragt wird das zeitweilige Elterngeld bei Betreuung von Kindern auch bei der Versicherungskasse.²¹

3.2.5 Zusammenfassung

Die schwedischen Karenzregelungen und die damit verbundenen Leistungen sind für beide Elternteile sehr flexibel und individuell anwendbar. Durch den Vaterschaftsurlaub und die großzügige Pflegefreistellungsregelung wird die aktive Rolle von Vätern gefördert. Außerdem wird auch anderen Personen und nicht nur den leiblichen Eltern die Möglichkeit geboten an der Kinderbetreuung zu

²¹ Vgl. Informationsbroschüre der Versicherungskasse: Temporary parental benefit for care of children (tillfällig föräldrapenning vid vård av barn) online abrufbar unter: http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/tillfallig_foraldrapenning_sjuk_eng.pdf, abgerufen am 29.12.2010.

teilzuhaben. Die Flexibilität führt dazu, dass sich die Eltern schon im Vorfeld genaue Gedanken machen müssen, in welchem Ausmaß sie die Karenzregelungen beanspruchen wollen. Dies muss natürlich auch mit den ArbeitgeberInnen rechtzeitig vereinbart werden.

3.3 Historische Entwicklung Mutterschutz und Karenzregelungen in Österreich seit 1945

Die Karenzregelungen liegen an der Schnittstelle mehrerer Politikbereiche, wobei sich die jeweils unterschiedlichen Interessen in der konkreten Ausrichtung der gesetzlichen Bestimmungen wiederfinden. Zu diesen Politikbereichen zählen die Familienpolitik, die Frauenpolitik, die Sozialpolitik und die Arbeitsmarktpolitik.

Bevölkerungspolitische Motive spielten in Österreich eine geringere Rolle als in Schweden. Bei der Einführung der Maßnahme 1957 und der Reform 1960 spielten bevölkerungspolitische Motive sicherlich eine Rolle, jedoch wurde nicht erwartet, dass diese zu einer expliziten Erhöhung der Geburtenzahlen führen würde. (vgl. Mayer 2000, S. 30) Kurzfristig können Karenzregelungen die Fertilitätsrate verändern, allerdings kann behauptet werden, dass in der Langzeitperspektive viele verschiedene Faktoren bei der Entwicklung der Geburtenzahlen mitwirken. Im Jahr 1990 wurden die gültigen Maßnahmen zur Freistellung von Eltern zur Betreuung von Kleinkindern in zwanzig europäischen Ländern durchgeführt. Dabei wurde festgestellt, dass es kaum einen Zusammenhang zwischen der Großzügigkeit der Maßnahmen und der Geburtenrate gibt. (vgl. Schunter-Kleemann 1992) Auf bevölkerungspolitische Motive wird daher in der Analyse von Österreich nicht weiter eingegangen.

Anhand der vier Politikbereiche – Familienpolitik, Frauenpolitik, Sozialpolitik und Arbeitsmarktpolitik – werden die politischen Motive, die zur Ausgestaltung der jeweiligen Maßnahmen führten, analysiert. Während der letzten 50 Jahre wurden die Karenzregelungen immer wieder überarbeitet. Es wird in diesem Kapitel dargestellt, welche Zielsetzungen jeweils verfolgt wurden und welche Auswirkungen die Änderungen hatten.

Für die Untersuchung wurden die stenografischen Protokolle der Nationalratssitzungen und Bundesratssitzungen herangezogen. Da diese aber nicht ausreichend Information und nur eingeschränkt den Meinungsbildungsprozess wiedergeben, wurde zusätzlich auf Literatur und Presseberichte zurückgegriffen.

Bevor auf die vier Politikbereiche eingegangen wird, werden die wichtigsten Maßnahmen seit 1957 aufgelistet, um einen Überblick über die Karenzregelungen in Österreich zu erlangen.

3.3.1 Unbezahlter Karenzurlaub 1957

Im Jahr 1957 wurde in Österreich im Rahmen einer Novelle der Bestimmungen zum Mutterschutz die Möglichkeit eines unbezahlten Karenzurlaubes für unselbstständig erwerbstätige Frauen im Zusammenhang mit einer Geburt eingeführt.²²

Als Grundlage dafür diente das bis dahin gültige Mutterschutzgesetz aus dem Jahr 1942. Einige Bereiche des Gesetzes wurden ausgeweitet und dies „machte Österreich im Kreise der westlichen Industriestaaten zum Land mit den großzügigsten Mutterschutzbestimmungen“ (Neyer 1990, S. 41)

Gleichzeitig wurde mit der Neukodifizierung des Mutterschutzgesetzes jene aus der NS-Zeit stammende Bestimmung außer Kraft gesetzt, die die Betriebe und Unternehmen zur Errichtung von Betriebskindergärten bzw. zur Mitfinanzierung betriebsnaher, kommunaler oder privater Kindertagesheime verpflichtet hatte“ (Neyer 1996, S. 24)

Dies führte zu einer weitgehenden Abkoppelung des Bereiches der Kleinkinderbetreuung von der beruflichen und öffentlichen Sphäre.

Im § 15 des Gesetzes aus dem Jahr 1957 wurde festgehalten, dass Mütter nach Ablauf der Wochenhilfe für maximal 6 Monate ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen können. Um den Arbeitsplatz zu sichern wurde ein vierwöchiger

²² Vgl. Bundesgesetz vom 13. März 1957, BGBl. 76/1957

Kündigungsschutz nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub bestimmt. Für einige Dienstnehmerinnen trafen diese Regelungen nicht zu, dazu zählten öffentlich Bedienstete sowie Dienstnehmerinnen aus der Land- und Forstwirtschaft. Für diese Bereiche wurden von den jeweils zuständigen gesetzgebenden Institutionen Bestimmungen erlassen. (vgl. Mayer 2000, S. 38)

Beim Mutterschutz ist im Gegensatz zum Karenzurlaub die Sorge um das Leben und die Gesundheit des ungeborenen Kindes bzw. Säuglings sowie der Mutter zentral. Beim Karenzurlaub hingegen ist die Betreuung und Erziehung von Kleinkindern durch Eltern primär. „Aspekte der physischen Gesundheit spielen dabei keine vorrangige Rolle in der Legitimierung gesetzlicher Maßnahmen“ (Mayer 2000, S. 39). Trotz dieses wesentlichen Unterschiedes zwischen Mutterschutz und Karenzurlaub sind die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Mutterschutzgesetzes angesiedelt. Die damals hohe Säuglingssterblichkeitsrate wurde zum Teil auch auf zu kurze Stillzeiten sowie eine unzureichende Betreuung der Kleinkinder zurückgeführt. Abhilfe dafür sollte die Möglichkeit des 6 Monate langen Karenzurlaubes schaffen. SPÖ Abgeordneter Krämer meinte dazu:

„Wir wissen, dass gerade die ersten sechs Monate bei der Betreuung des Säuglings durch die Mutter, die regelmäßige Stillung, entscheidend für die körperliche Entwicklung, ja oft für das Leben des Kindes überhaupt sind. Es gibt praktisch keinen noch so guten Ersatz für die Pflege eines Kindes in den ersten Lebenswochen durch die Mutter“²³.

Die meisten berufstätigen Mütter konnten sich jedoch eine unbezahlte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschutz nicht leisten. Der erwünschte Effekt nach der Einführung der Reform blieb also aus. Der Karenzurlaub wurde von Müttern zwar beansprucht, aber meistens nicht das gesamte Ausmaß von 6 Monaten, „da sie finanziell nicht so lange durchhalten konnten“²⁴. Alleinerzieherinnen konnten diese Möglichkeit praktisch nicht nutzen, da ihre Erwerbstätigkeit für ihre Existenzsicherung notwendig war.

²³ Krämer, SPÖ, Stenografisches Protokoll Bundesrat, 124. Sitzung, S. 2904.

²⁴ Moik, SPÖ, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 45. Sitzung IX. GP, S. 1762.

3.3.2 Bezahlter Karenzurlaub (1 Jahr)

Im Jahr 1961 wurde der Karenzurlaub im Mutterschutzgesetz bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes ausgedehnt.²⁵ Zusätzlich wurde die finanzielle Absicherung von Müttern in der Zeit der Erwerbsunterbrechung im Arbeitslosenversicherungsgesetz verankert. Bei der Einführung des Karenzurlaubsgeldes wurde es in den Bestimmungen an das Arbeitslosengeld angeglichen.

Verheiratete Mütter hatten Anspruch auf die Höhe des halben Arbeitslosengeldes (mindestens 400 Schilling pro Monat) und überwiegend alleinerziehende Mütter hatten Anspruch auf das volle Arbeitslosengeld.

„Die Initiative dazu ging von der damaligen ÖGB-Frauenvorsitzenden Wilhelmine Moik (FSG) sowie der stellvertretenden Vorsitzenden der ÖGB-Frauen Grete Rehor von der FCG aus, die beide als Abgeordnete im Nationalrat saßen“²⁶. Die politischen Parteien stimmten überein, dass Mütter mit Kleinkindern keiner Erwerbstätigkeit nachgehen sollten.²⁷ Neben dem Karenzgeld wurden auch weitere Beihilfen für Familien eingeführt, dazu gehörten die Säuglingsbeihilfe, die 14. Kinderbeihilfe und die Mütterbeihilfe für Mütter von 3 oder mehr Kindern. Begründet wurden die finanziellen Verbesserungen mit der Überzeugung, dass Frauenerwerbstätigkeit für Familien wirtschaftlich notwendig sei und die Erwerbstätigkeit daher bei der Gewährung von direkten Beihilfen an die Familien zumindest vorübergehend unterbrochen werden könne.

„Die familiäre Beziehung zwischen Mutter und Kind bekam eindeutig Vorrang vor kollektiven Formen der Betreuung von Kleinkindern“ (Neyer 1990, S. 42). Im Gegenzug zur Erhöhung der finanziellen Leistungen und der Dauer des Karenzurlaubes wurden Betriebskindergärten und öffentliche Krippen geschlossen.

²⁵ Bundesgesetz vom 28. November 1960, BGBl. 240/1960.

²⁶ Frauenpolitik seit 1945. Der Kampf um Gleichberechtigung. Onlinequelle: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1113224420382, aufgerufen am 22.01.2011.

²⁷ Vgl. Stenografisches Protokoll Nationalrat 45. Sitzung, IX. GP, S. 1765, 1769 und 1771.

Diese Änderungen und finanziellen Anreize waren wesentlich für den Anstieg der Inanspruchnahme von Karenzurlaub. „1962 nahmen bereits 73 % aller Anspruchsberechtigten – das waren im selben Jahr 37 % aller Gebärenden – den Karenzurlaub in Anspruch. Diese Zahl erhöhte sich bis 1972 bereits auf 87 %“ (Mayer 2000, S. 41).

In den nächsten rund 15 Jahren wurden die Bestimmungen über Karenzurlaub und Karenzurlaubsgeld lediglich in der Anwendung als regelungsbedürftig ersichtlichen Details modifiziert.

3.3.3 Karenzgeldreform 1974

Während der Alleinregierung der SPÖ mit Bundeskanzler Bruno Kreisky kam es Anfang der 70er Jahre zu einer Vielzahl familienpolitischer und frauenpolitischer Reformen und Maßnahmen.

Das Gesetz über die Regelung der Fristenlösung, die eine Abtreibung bis zur 12. Schwangerschaftswoche straffrei erlaubte, war besonders bedeutend für Frauen. Der Zugang zu Karenzurlaub und Karenzurlaubsgeld wurde andererseits erleichtert, um Abtreibungen aus finanziellen Gründen gering zu halten.

„Mit den Reformen des Jahres 1974 wurden die Karenzgeldregelungen völlig neu gestaltet“ (Neyer 1996, S. 26). Der Nationalrat beschloss im Jahr 1974 eine umfassende Reform des Karenzurlaubes im Rahmen einer Novelle des Mutterschutzgesetzes, sowie einer Novelle im Arbeitslosenversicherungsgesetz.²⁸ Durch die Reform sollte einerseits der Zugang zu Karenzurlaub erleichtert und andererseits das Karenzgeld angehoben werden. Folgende wesentliche Änderungen gab es im Detail:

- Die Anwartschaft (erforderliche Zeit arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung) wurde auf 20 Wochen herabgesetzt. Außerdem wurden Lehr- und

²⁸ Vgl. Bundesgesetz vom 29. März 1974, BGBl. 178/1974 und BGBl. 179/1974.

Ausbildungszeiten sowie Wochengeldbezugszeit, Arbeitslosengeld und Notstandshilfe in die Anwartschaft mit einberechnet.

- Es wurde ein fixes monatliches Karenzurlaubsgeld von 2.000 Schilling für verheiratete Mütter und 3.000 Schilling für unverheiratete Mütter bzw. Mütter mit sehr niedrigem Einkommen eingeführt.
- Das Karenzurlaubsgeld wurde vom Arbeitslosengeld entkoppelt. Außerdem wurde die Höhe des Karenzgeldes nicht mehr von der Höhe des Haushaltseinkommens abhängig gemacht.
- Die Möglichkeit, nach dem Bezug von Karenzurlaubsgeld Arbeitslosengeld zu beziehen, wurde abgeschafft. Für diesen Anspruch musste wieder 20 eine Wochen lange versicherungspflichtige Beschäftigung nachgewiesen werden.
- Es wurde jedoch die Möglichkeit geschaffen, dass alleinstehende Mütter Sondernotstandshilfe bis zum dritten Lebensjahr des Kindes beziehen können (wenn das Kind nicht zumutbar untergebracht werden konnte).
- Es wurden zusätzliche Förderungsmaßnahmen im Arbeitsmarktförderungsgesetz getroffen, um die Errichtung und Nutzung von Betreuungseinrichtungen auszubauen. (vgl. Mayer 2000, S. 42f)

Die Initiative zu diesen Gesetzesänderungen kam von der damals alleinregierenden SPÖ und war daher auch von den politischen und ideologischen Vorstellungen der SPÖ geprägt. Die Zielsetzung der Veränderungen war, dass Frauen ihre Berufstätigkeit für ein Jahr lang ruhen lassen sollten und im Anschluss wieder ins Erwerbsleben eintreten sollten. Die Abgeordnete Hanna Hager der SPÖ meinte dazu: „[E]s kommt nicht nur darauf an, Maßnahmen zu treffen, durch die es den Müttern erleichtert wird, die Pflege und Betreuung des Kleinstkindes zu besorgen, sondern wir haben auch

Maßnahmen zu setzen, damit diese Mütter wieder einer Berufsarbeit nachgehen können“²⁹.

„In der Tradition der sozialdemokratischen Arbeiterinnenbewegung stehend, hofften die weiblichen sozialistischen Abgeordneten, dass die 1974 beschlossenen Reformen nicht zu einer Polarisierung von Mutterschaft und Beruf führen, sondern ihre Verschränkung ermöglichen, indem sie die Rückkehr von Frauen in den Beruf und die beruflichen Chancen von Frauen trotz Mutterschaft nicht behinderten“ (Neyer 1996, S. 28).

Zusammenfassend können folgende Motive und Zielsetzungen hinter den Gesetzesänderungen genannt werden:

Durch die Anhebung des Karenzurlaubsgeldes und die Herabsetzung der Anwartschaft auf jenes sollte einerseits der Erwerbsverzicht für Mütter erleichtert werden und andererseits die Reintegration in die Berufstätigkeit durch den Verlust des Arbeitslosengeldanspruches gefördert werden. Da es einen Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen gab, sollte hier durch Bestimmungen im Arbeitsmarktförderungsgesetz Abhilfe geschaffen werden, um der Wirtschaft die weibliche Arbeitskraft zu garantieren. Durch die Einführung eines Einheitswertes für das Karenzurlaubsgeld sollten die Einkommensunterschiede unter Müttern für diese Zeit angeglichen werden. Außerdem wurde eine Unabhängigkeit für Mütter geschaffen, indem das Karenzurlaubsgeld nicht mehr vom Einkommen des Mannes oder Alimentationszahlungen abhängig war.

Die Österreichische Volkspartei (ÖVP) stimmte der Gesetzesvorlage in dritter Lesung zu, „weil für uns das Karenzurlaubsgeld eine der wichtigsten sozialen und familienpolitischen Einrichtungen ist, die wir weiter ausbauen wollen“³⁰. Sie kritisierten jedoch die Erhöhung des Karenzurlaubsgeldes, da es nicht in allen Fällen real wäre. Unter der Sozialministerin Rehor (ÖVP) wurde erlassen, dass Frauen 6 bis 7 Monate nach Bezug des Karenzurlaubsgeldes Arbeitslosengeld beziehen konnten. Dieser Erlass wurde durch das neue Gesetz aufgehoben. Die ÖVP sah dies als Härte für jene Mütter, die nach Ablauf der vierwöchigen

²⁹ Stenografisches Protokoll Nationalrat, 102. Sitzung, XIII. GP, S. 10041.

³⁰ Schwimmer ÖVP, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 102. Sitzung, XIII. GP, S. 10046.

Kündigungsfrist entlassen wurden und somit auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten. Außerdem plädierten sie dafür, dass das Karenzurlaubsgeld für 3 Jahre hätte eingeführt werden sollen (zumindest für AlleinerzieherInnen), da ihres Erachtens die Sondernotstandshilfe zu gering ausfiel.

In einem Abänderungsantrag forderte die ÖVP unter anderem den Bezug von Arbeitslosengeld für Mütter, die sich der Betreuung der Kinder widmen, sowie eine Notstandshilfe in der Höhe des Karenzurlaubsgeldes für Mütter, die überwiegend für den Unterhalt des Kindes selbst aufkommen. Dieser Abänderungsantrag erlangte aber nicht die erforderliche Mehrheit. (Mayer 2000, S. 44)

Die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) stimmte dem Gesetzesentwurf ebenfalls in der dritten Lesung zu, wobei sie weitgehend die Kritik der ÖVP teilte. Sie kritisierten weiters, dass für Frauen aus dem Agrarbereich und für Selbstständige äquivalente Bestimmungen fehlten.

Die Folge der Veränderungen war, dass ökonomische Verhältnisse nicht mehr durch den Karenzurlaub bestimmt wurden und sich die Anzahl der Bezieherinnen von Karenzurlaub erhöhte. Im Jahr 1981 hatten bereits fast zwei Drittel aller werdenden Mütter Anspruch auf Karenzurlaub und beanspruchten diesen auch zu 95 Prozent. (vgl. Münz/Neyer/Pelz 1986, S. 151) Die Maßnahmen hatten großen Einfluss auf die Ausschöpfung der Bezugsdauer des Karenzurlaubes. Beendeten 1972 noch cirka ein Viertel der Mütter den Karenzurlaub frühzeitig, so waren es im Jahr 1980 nur mehr rund 10 Prozent der Bezieherinnen. (vgl. Münz/Neyer/Pelz 1986, S. 172)

Die Einführung des Einheitswertes für das Karenzurlaubsgeld und die Entkoppelung des Einkommens des Ehemannes und Alimentationszahlungen führte dazu, dass Frauen, die mehr verdienten, auch Karenzgeld beziehen konnten und Frauen, die wenig verdienten, eventuell mehr an finanziellen Leistungen erhielten als vorher. Unterschiede zwischen Arbeiterinnen und Angestellten wurden außerdem durch die Vereinheitlichung aufgehoben.

Die Mütter sollten dazu angeregt werden, im ersten Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub zu beanspruchen, um die Kleinkinderbetreuung zu übernehmen. Nach diesem Jahr sollten sie aber wieder ihre Berufstätigkeit aufnehmen.

„In ihren Erläuterungen verwies die Bundesregierung in diesem Zusammenhang auf die 'Bemühungen zur intensiven Ausschöpfung der Reserven an weiblichen Arbeitskräften'; die Wirtschaftslage mache es 'notwendig, insbesondere auch [...] Frauen mit Mutterpflichten, den Entschluss zum Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern' sowie die der 'Beibehaltung der Beschäftigung [...] entgegenstehenden Hemmnisse zu beseitigen. Allerdings verlor dieses Ziel mit der steigenden Arbeitslosigkeit in den Jahren nach 1974 rasch an Bedeutung.“ (Neyer 1990, S. 48f)

Das Gleichbehandlungsgesetz 1979

Ein weiterer Meilenstein für die Frauenpolitik war das im Februar 1979 beschlossene Gleichbehandlungsgesetz. „Maria Metzker, die Vorsitzende des ÖGB-Frauen war zu dieser Zeit die Vorsitzende des Sozialausschusses im Nationalrat“³¹. Mit dieser Festsetzung wurde die Pflicht zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Festsetzung des Gehalts gesetzlich festgeschrieben. Um Verstöße gegen das Gesetz zu überprüfen, wurde eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet. „Als Folge des Gleichbehandlungsgesetzes wurden die Frauenlohngruppen abgeschafft, allerdings fanden sich Frauen nach wie vor vorwiegend in den unteren und mittleren Entlohnungsgruppen.“³²

Einrichtung der Staatssekretariate für Frauenfragen 1979

Ebenfalls im Jahr 1979 setzte Bruno Kreisky im Zuge einer Regierungsumbildung vier Staatssekretärinnen ein. Zwei davon waren für "Frauenfragen" eingesetzt. Johanna Dohnal zog als Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen ins Bundeskanzleramt ein. Die Metallergewerkschafterin und stellvertretende Frauenvorsitzende des ÖGB, Franziska Fast, erhielt das Staatssekretariat für die

³¹ Frauenpolitik seit 1945. Der Kampf um Gleichberechtigung. Onlinequelle: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1113224420382, aufgerufen am 22.01.2011.

³² Frauenpolitik seit 1945. Der Kampf um Gleichberechtigung. Onlinequelle: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1113224420382, aufgerufen am 22.01.2011.

Belange der berufstätigen Frau, das im Sozialministerium angesiedelt war. Sie setzte einige Initiativen zur Förderung weiblicher Lehrlinge und dachte schon 1980 den "Karenzurlaub" für Väter an. Mit dem Ende der Alleinregierung der SPÖ wurde das Staatssekretariat für die Belange der berufstätigen Frau jedoch wieder abgeschafft.³³

3.3.4 Väterkarenz

Von 1983 bis 1986 bildeten SPÖ und FPÖ eine Koalitionsregierung. 1985 brachten die weiblichen Abgeordneten der Regierungsparteien den Antrag zur Schaffung eines Väterkarenzgesetzes ein.

„Vor allem von Vertreterinnen der SPÖ wurde immer wieder auf die Nachteile hingewiesen, die Frauen aus der Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit erwachsen. Daraus leiteten sie die Forderung nach einer geschlechtsneutralen Fassung der Karenzregelungen und nach Teilung des Karenzurlaubs zwischen Mutter und Vater ab“ (Neyer 1996, S. 32).

„Die Bestimmungen für Väter wurden analog jenen für Mütter festgelegt, ein Anspruch auf Karenzurlaub bestand für Väter aber nur, wenn die Mutter einen Anspruch hätte“ (Mayer 2000, S. 45). Der Kündigungsschutz für Väter trat ab Bekanntgabe des Karenzurlaubes in Kraft und blieb bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes aufrecht. Außerdem war eine einmalige Teilbarkeit des Karenzurlaubes für eine Mindestdauer von drei Monaten für beide Elternteile vorgesehen.

Die VertreterInnen aller Parteien (FPÖ, SPÖ, ÖVP) bekannten sich zum Grundsatz der partnerschaftlichen Teilung der elterlichen Rechte und Pflichten. Die ÖVP stimmte jedoch dem Antrag nicht zu, da sie kritisierten, dass der Anspruch auf Karenzurlaub für Väter vom Anspruch der Mütter abhängig war und auch nicht für Selbstständige, sowie Bauern und Bäuerinnen und Personen in Ausbildung zutraf. Der Antrag wurde von den Regierungsparteien (FPÖ und

³³ Vgl. Frauenpolitik seit 1945. Der Kampf um Gleichberechtigung. Onlinequelle: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1113224420382, aufgerufen am 22.01.2011.

SPÖ) beschlossen, jedoch wurde durch den Bundesrat eine Gesetzzerdung verhindert. Der Einspruch wurde nicht nur durch die Kritik an den Zugangsbestimmungen begründet, sondern auch, dass die Regelungen über beiderseitige Abfertigungsansprüche und Kündigungsschutz bei der Teilung des Karenzurlaubes zu Belastungen der Wirtschaft führen würden. (vgl. Mayer 2000, S. 46)

Dem Einspruch der ÖVP könnten jedoch auch wahltaktische Begründungen zu Grunde liegen. „So knapp vor den Nationalratswahlen im November 1986 hätte die Verabschiedung dieses Gesetzes für die SPÖ einen frauen- und familienpolitischen Erfolg bedeutet“ (Neyer 1990, S. 61).

Im Jahr 1989, unter einer neuen Regierungskonstellation (SPÖ-ÖVP Koalition), kam es dann zu der Verabschiedung des Eltern-Karenzurlaubes-Gesetzes (EKUG) welches 1990 in Kraft trat. 1988 brachten die Grünen einen Antrag im Parlament ein und entfachten erneut die Debatte über einen Karenzurlaub für Väter. Die Regierungsparteien verhandelten im Anschluss einen gemeinsamen Antrag, der im Dezember 1989 beschlossen wurde.³⁴

In den Grundzügen entsprach das Gesetz dem Antrag, der 1986 abgelehnt wurde, jedoch wurde auf die Forderung der ÖVP eingegangen, dass es für Väter möglich sein müsste, Karenzurlaub und Karenzgeld unabhängig vom Anspruch der Partnerin zu beziehen. Durch das Elternkarenzurlaubsgesetz sollte ein Grundstein und die rechtliche Voraussetzung für gleichberechtigte Elternschaft geschaffen werden. Da nun die Möglichkeit auf Väterkarenz geschaffen wurde, sollte dies den Frauen Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gewährleisten. Das kann als ein weiterer Schritt gesehen werden, um dem Ziel auf Gleichberechtigung der Geschlechter noch näher zu kommen.

Das Elternkarenzurlaubsgesetz stellte den kleinsten gemeinsamen Nenner der beiden Regierungsparteien dar. Die SPÖ wollte als weiteren Schritt öffentliche Einrichtungen für die Kleinkinderbetreuung schaffen, um Frauen die

³⁴ Bundesgesetz vom 12. Dezember 1989, BGBl. 651/1989.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. ÖVP und FPÖ hingegen wollten die Kleinkinderbetreuung innerhalb der Familie durch Ausweitungen des Karenzurlaubes hinsichtlich Dauer und Anspruchsberechtigungen stärken. Die Grünen verzeichneten es als positiv, dass Männer Karenzregelungen beanspruchen konnten und sahen dies als „ein Stück Emanzipation“³⁵.

3.3.5 Wahlweiser Karenzurlaub für zwei Jahre

Die Bestimmungen zum Karenzurlaub und Karenzurlaubsgeld wurden im zweiten Teil des Familienpaketes ausgeweitet. Der Anspruch wurde im Karenzurlaubserweiterungs-Gesetz auf zwei Jahre ausgeweitet.³⁶ Es wurde weiters die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit – bei einem Zuschuss von maximal 50 Prozent des Karenzurlaubsgeldes – festgehalten. BäuerInnen und Selbstständige bekamen die Möglichkeit eine Teilzeitbeihilfe zu beziehen. Es wurde auch die Absicherung befristeter Dienstnehmerinnen im Falle einer Schwangerschaft verbessert, da diese nun verpflichtend bis zum Mutterschutz weiterversichert werden mussten.

Zusätzlich wurden Maßnahmen für die Wirtschaft geschaffen, die eventuellen Nachteilen, welche das zweite Karenzjahr mit sich bringen hätte könnte, entgegen wirken sollten. Der Kündigungsschutz wurde für DienstnehmerInnen im zweiten Karenzjahr aufgeweicht und es wurden Wiedereinstiegsbeihilfen für DienstnehmerInnen geschaffen, die die vollen zwei Jahre Karenz in Anspruch genommen hatten und im Anschluss für mindestens ein weiteres Jahr beschäftigt wurden. Die Finanzierung sollte durch den Familienlastenausgleichsfonds abgedeckt werden.

Durch dieses Gesetz hatten beide Koalitionsparteien Teile ihrer familienpolitischen Zielsetzungen verwirklicht. Die SPÖ verzeichnete die Absicherung befristeter Dienstnehmerinnen und die Wiedereinstiegshilfe als Erfolg. Die ÖVP begrüßte vor allem die Verlängerung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre (wobei die Forderung auf drei Jahre Karenz aufrecht blieb) und die finanzielle Unterstützung der BäuerInnen und Selbstständigen.

³⁵ Srb, Grüne, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 124. Sitzung, XVII. GP, S. 14597.

³⁶ Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, BGBl. 408/1990.

Auch die FPÖ war über die Ausweitung auf zwei Jahre erfreut, kritisierte jedoch, dass der Karenzurlaub immer noch nicht für alle Mütter zugänglich wäre.

Die Grünen hingegen konzentrierten sich auf die gleichberechtigte Elternschaft. Sie forderten eine Regelung, dass ein zweites Karenzjahr nur dann möglich sein sollte, wenn sich die Eltern den Karenzurlaub teilen würden – wobei AlleinerzieherInnen von dieser Regelung ausgeschlossen sein sollten.³⁷

„Die Karenzreformen der Jahre 1989/90 sind weit mehr als die bloße Novellierung der von 1974 bis 1989 geltenden Regelungen [...] Zum einen wird dadurch der Tatsache Rechnung getragen, dass Kinder über einen längeren Zeitraum einer Betreuung bedürfen und dass diese Betreuung nicht allein von jenen geleistet werden sollte, die die Kinder gebären. Zum anderen stellt die Gewährung von Beihilfen an Gruppen, die bislang keinen Anspruch auf Karenzgeld hatten, eine partielle Vergesellschaftung dieser Kosten dar“ (Neyer 1990, S. 68).

3.3.6 Ausweitung Teilzeit-Karenz

Im Jahr 1992 wurde im Rahmen des Gleichbehandlungspaketes gesetzlich die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung vom ersten bis zum vierten Lebensjahr des Kindes geschaffen. Während dieser Zeit konnte man bis zu maximal 50 Prozent des Karenzurlaubsgeldes beziehen.³⁸ Mit dieser Novelle endete die kontinuierliche Erweiterung der Karenzregelungen seit den 1970er Jahren. Ab den 1990er Jahren kam es zu Einsparungsmaßnahmen, die auch vor den Karenzregelungen nicht Halt machten.

3.3.7 Kürzungen der Karenzregelungen

Im Jahr 1995 trat Österreich der Europäischen Union bei. Die Konsolidierung des Budgets, um die Maastricht-Kriterien zu erreichen, dominierte in der Folge die österreichische Politik. Es folgte ein Sparpaket, welches von den Frauen des ÖGB heftig protestiert wurde.³⁹ Es kam zu Kürzungen der Karenzregelungen. 1995 wurde im Rahmen des Strukturanpassungsgesetzes das

³⁷ Vgl. Stenografisches Protokoll Nationalrat, 148. Sitzung, XVIII. GP.

³⁸ Bundesgesetz vom 30. November 1992, BGBl, 833/1992.

³⁹ ³⁹ Vgl. Frauenpolitik seit 1945. Der Kampf um Gleichberechtigung, Onlinequelle: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1113224420382, aufgerufen am 22.01.2011.

Karenzurlaubsgeldzuschuss-Gesetz (KUZuG) erlassen.⁴⁰ Die Höhe des Karenzurlaubsgeldes wurde auf den niedrigen Satz vereinheitlicht und das erhöhte Karenzurlaubsgeld für alleinerziehende Eltern sowie Eltern mit sehr geringem Einkommen wurde abgeschafft. Anstelle dieser Regelungen wurde ein rückzahlbarer Zuschuss von 2.500 Schilling pro Monat eingeführt – wobei Alleinerzieherinnen von der Rückzahlungspflicht ausgenommen wurden. Sie mussten jedoch den Vater des Kindes angeben. (vgl. Mayer 2000, S. 49f)

Die Maßnahmen wurden von der Regierung verteidigt, da sie die Einsparungen als notwendig erachteten, und auch der Vater eines Kindes Verantwortung tragen müsse. „[W]eil wir vom unehelichen Vater eines Kindes erwarten können, dass er [...] nicht nur Unterhaltsleistungen für das Kind erbringt, sondern auch eine Verantwortung gegenüber der Mutter wahrnimmt, die für das Kind sorgt“⁴¹. Die Oppositionsparteien (Grüne und Liberales Forum) kritisierten die Bestimmungen zur Nennung des Kindesvaters heftig. Die Abgeordnete Petrovic (Grüne) hielt diese Bestimmungen und Änderungen für frauenfeindlich und „für die Frauen demütigend“. Sie wies darauf hin, dass durch die Änderungen „einmal mehr Gewalt gegen Frauen ausgeübt wird, dass Druck auf Frauen gemacht wird, etwa von vornherein auf das erhöhte Karenzgeld zu verzichten“.⁴²

Es hagelte Kritik von allen Oppositionsparteien (Grüne, LIF, FPÖ), da die Kürzungen als soziale Bedrohung bezeichnet wurden. Auch für Paare bedeuteten die Änderungen eine Kürzung auf eineinhalb Jahre, da die notwendigen Rahmenbedingungen zur Teilung der Karenz nicht vorhanden waren.⁴³

SPÖ und ÖVP argumentierten nicht nur aus Einsparungsgründen, sondern auch mit frauenpolitischen Motiven für die Änderungen. Durch die Änderungen sollten Väter dazu animiert werden, verstärkt an den Karenzregelungen zu partizipieren

⁴⁰ Bundesgesetz vom 5. April 1995, BGBl. 297/1995.

⁴¹ Feuerstein, ÖVP, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 32. Sitzung, XIX. GP, S. 24.

⁴² Petrovic, Grüne, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 32. Sitzung, XIX. GP, S. 24.

⁴³ Vgl. Stenografisches Protokoll Nationalrat 16. Sitzung, XX. GP, S. 382 und 420.

und die Kürzung der Karenzzeit sollte Frauen bessere Chancen beim beruflichen Wiedereinstieg bieten.

Die Sparmaßnahmen hatten Erfolg, was auch die Zahlen aus dem Jahr 1998 zeigen. „Die Zahl der Mütter/Väter, die Karenzurlaubsgeld bezogen, fiel von Dezember 1997 bis Dezember 1998 von 115.500 auf 80.700 (Mayer 2000, S. 51). Durch die Einsparungsmaßnahmen konnten in diesem Jahr circa 3 Milliarden Schilling eingespart werden.⁴⁴

3.3.8 Anspruch auf Karenzgeld durch Väter

Seit dem Jahr 2000 haben Väter einen eigenständigen Anspruch auf Karenzgeld. Dies wurde von der Regierung (ÖVP, FPÖ) beschlossen. Zu diesem Zeitpunkt wurde auch geregelt, dass die Karenzzeit von den Eltern zweimal abwechselnd beansprucht werden kann, wobei die Anspruchszeit jeweils mindestens 3 Monate betragen muss.⁴⁵

3.3.9 Einführung Kinderbetreuungsgeld

Eine weitere Änderung der ÖVP-FPÖ Koalition war die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes. Ab 2002 löste das Kinderbetreuungsgeld das Karenzurlaubsgeld ab. Wesentlicher Unterschied dieser Regelung ist, dass keine Anwartschaft erworben werden muss. Dadurch kam es zu einer erheblichen Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises. Im Rahmen dieser Regelung wurden auch die Zuverdienstgrenzen ausgeweitet.⁴⁶ Die maximale Dauer des Karenzgeldbezuges beträgt nun 3 Jahre, dies gilt jedoch nur, wenn die Karenzzeit zwischen den Eltern aufgeteilt wird. Ein Elternteil kann maximal 30 Monate Karenzgeld beziehen, die weiteren 6 Monate muss der andere Elternteil beanspruchen. Mit dieser Regelung erreichte die ÖVP nun endlich das angestrebte Ziel, die Karenz auf 3 Jahre auszuweiten.

⁴⁴ Vgl. Der Standard, Printausgabe, 4. Mai 1999.

⁴⁵ Vgl. Väterkarenz (2003), S. 6. Onlinequelle: <http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf>, abgerufen am 07.01.2011.

⁴⁶ Vgl. Väterkarenz (2003), S. 6. Onlinequelle: <http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf>, abgerufen am 07.01.2011.

Auf die aktuellen Karenzregelungen in Österreich wird im Detail im nächsten Kapitel (3.4) eingegangen.

3.3.10 Politische Aspekte der Karenzregelungen

In den letzten 50 Jahren, in denen es in Österreich Regelungen zur Inanspruchnahme von Karenzregelungen gibt, kam es mehrmals zu Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen. Bei diesen Änderungen ging es durchwegs um die Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises, den Leistungszeitraum und die finanzielle Leistungshöhe. Ab den 1990er Jahren wurden aufgrund von Einsparungsmaßnahmen die Karenzregelungen gekürzt, aber auch die Väter vermehrt in die Regelungen involviert. Die zu Grunde liegenden Motive der Maßnahmen sollen nun in diesem Teil erläutert werden.

„Any general evaluation of parenting policies in Austria must begin with the fact that there is not a consistent goal behind these policies. The actual policies result from a partially implicit compromise among conflicting goals. Across the „classical“ political groups that are active in family policy, both progressive and conservative views of the role of women and the role of families in society can be observed“ (Badelt 1991, S. 46f).

Maßgeblichen Einfluss bei der Ausgestaltung der Karenzregelungen hatten natürlich die jeweiligen Regierungsparteien. Zusätzlich zu den politischen Parteien hatten aber auch andere Interessensgruppen Einfluss auf die Ausgestaltung. „The largest and most influential is the Catholic Family Association (Katholischer Familienbund). Other groups, such as Familienbund [...] and Kinderfreunde [...] operate in close relationship to the large political parties“ (Badelt 1991, S. 24). Generell vertreten die ÖVP und der katholische Familienbund eine konservative Ansicht in Betracht auf die Familienpolitik, während die SPÖ ein progressiveres Bild vertritt. Nicht außer Acht zu lassen ist auch der starke Einfluss der Gewerkschaften und im Speziellen der Einfluss der Frauen des ÖGB, die oftmals auch in den Regierungsparteien vertreten waren.

Nun wird auf die jeweiligen politischen Aspekte bei der Einführung der jeweiligen Karenzregelungen eingegangen. Hierfür werden vier politische Teilbereiche

berücksichtigt: 1) familienpolitische Aspekte, 2) frauenpolitische Aspekte, 3) sozialpolitische Aspekte und 4) arbeitsmarktpolitische Aspekte.

3.3.10.1 Familienpolitische Aspekte

Änderung des Rollenbildes von Müttern und Vätern

Als wichtigste Änderung im Familienbild, die im Rahmen der Bestimmungen der Karenzregelungen zum Tragen kommt, kann die Einbeziehung der Väter in die Kleinkinderbetreuung gesehen werden. „Das Familienmodell, in dem sich Mutter und Vater die Erziehungsaufgabe und die Betreuung, insbesondere des Kleinkindes, teilen, findet erstmals seinen Niederschlag in der Gesetzesinitiative von 1986“ (Mayer 2000, S. 59).

Bereits Ende der 1970er Jahre forderten einige PolitikerInnen und Institutionen einen Karenzurlaub für Väter, jedoch sollte es noch bis 1985 dauern, bis die weiblichen Abgeordneten der SPÖ und FPÖ einen Gesetzesentwurf dazu im Parlament einbrachten. Um dem partnerschaftlichen Familienleitbild nachzukommen bekannten sich alle Parteien zu diesem Grundsatz. 1990 wurde schließlich ein Gesetz dazu von der SPÖ-ÖVP Regierung eingeführt.

Wichtig ist es aber hier anzumerken, dass nach wie vor die Mutter bei der Inanspruchnahme der Karenzregelungen den Vorrang haben sollte, was auch durch einige Bestimmungen im Gesetz gesichert wurde. Abgesehen von der Ungleichbehandlung von Müttern und Vätern bei den gesetzlichen Bestimmungen zu den Karenzregelungen ist natürlich die aufrecht bleibende Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt zu erwähnen.

„Diese bleibt durch die Maßnahmen unangetastet und so sind sich alle Parteien letztendlich darüber einig, dass das Gesetz – wenngleich als bahnbrechend von der Koalition begrüßt – nur wenige Männer dazu bringen wird, tatsächlich einen Karenzurlaub anzutreten; zu unterschiedlich sind die Einkommensverhältnisse zwischen Frauen und Männern und zu gering wird auch die gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber dem Väter-Karenzurlaub eingeschätzt“ (Mayer 2000, S. 61).

Nichts desto trotz zeigte die Einführung des Gesetzes zum Karenzurlaub einen Gesinnungswandel der Parteien. Die Einstellung, dass Frauen alleine für die

Hausarbeit und Kinderbetreuung zuständig seien, weichte sich auf, und es wurden Schritte in Richtung einer gleichberechtigten Elternschaft gesetzt.

Familie als Einheit sozialer Absicherung

Die Familie bildet eine Versorgungseinheit aus Vater-Mutter-Kind. Dieses Modell bleibt ungebrochen. Durch die Reform im Jahr 1974 wurden zwar Maßnahmen gesetzt, dem entgegenzuwirken, jedoch war der festgesetzte Betrag für das Karenzgeld zu gering, um ohne die finanzielle Unterstützung eines Partners auszukommen.

Um das zu unterstreichen, ist es wichtig zu erwähnen, dass die damaligen Regelungen über die Höhe des Karenzurlaubsgeldes davon abhängig waren ob man verheiratet war oder nicht. Im Strukturanpassungsgesetz aus dem Jahr 1995 kommt dieses Leitbild wieder deutlich zu tragen. Vor dem Hintergrund von Einsparungsmaßnahmen wurden traditionelle Vorstellungen von Familie erneut gestärkt. Die ÖVP kritisierte schon seit 1974 das erhöhte Karenzurlaubsgeld für unverheiratete Mütter, da sie Sorge um den Schutz und die Förderung der Ehe hatten. 1982 wurde dann nochmals von der ÖVP Kritik geübt, da sie behaupteten, dass die Gefahr bestünde, dass Eltern die Eheschließung hinausschieben würden, um von den Leistungen für Alleinstehende profitieren zu können. Sie forderten, dass Mittel beim erhöhten Karenzurlaubsgeld eingespart werden sollten, um im Gegenzug Leistungen für Familien auszubauen.⁴⁷ Die massive Kritik führte zu einer Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes im Jahr 1984, wo Mütter, die mit dem Kindesvater zusammenlebten, keinen Anspruch mehr auf erhöhtes Karenzurlaubsgeld oder Sondernotstandshilfe hatten. Die Kritik am erhöhten Karenzurlaubsgeld ging jedoch weiter von Seiten der ÖVP und FPÖ. Die Debatte wurde weitergeführt bis zur Neuregelung des Karenzurlaubsgesetzes (im Rahmen des Strukturanpassungsgesetzes)

Vorrang privater Kinderbetreuung

Das Leitbild der Familie ist dadurch gekennzeichnet, dass die Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr innerhalb der Familie erfolgen sollte und dies (bis

⁴⁷ Vgl. Die Presse, Printausgabe 9. April 1982.

Ende der 1980er Jahre) ausschließlich von den Müttern. Die Karenzregelungen wurden eingeführt, um Müttern die Möglichkeit zu bieten, sich mehr der Kinderbetreuung widmen zu können als zuvor. Wie die Betreuungsverhältnisse nach dem ersten Lebensjahr des Kindes aussehen können und welche Maßnahmen dazu gesetzt werden, hängt von den politischen Machtverhältnissen ab.

Die SPÖ vertrat die Ansicht, dass Maßnahmen getroffen werden müssen, um Müttern die Kinderbetreuung zu erleichtern, aber auch solche, die den Wiedereinstieg der Mutter in das Berufsleben garantierten. Die Forderung nach öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen war für sie ein Schritt, um Müttern den Wiedereinstieg zu erleichtern.⁴⁸

Die ÖVP hingegen stellt die familiäre Kinderbetreuung vor die öffentliche Kinderbetreuung. „Wir glauben ganz einfach, dass es für die Entwicklung des Kindes wichtiger ist, wenn es bis zum dritten Lebensjahr über eine Bezugsperson verfügt“⁴⁹. Im Jahr 1990 wurde dann die Karenzzeit schließlich auf 2 Jahre ausgeweitet. Auch die FPÖ teilte weitgehend die Vorstellungen der ÖVP, dass der Karenzurlaub am besten bis zum dritten Lebensjahr des Kindes ausgeweitet werden sollte.

Versicherung oder Familienleistung

Es herrscht auch eine prinzipielle Uneinigkeit darüber, was Karenzurlaub – besonders das Karenzurlaubsgeld – eigentlich sein soll. Eine Versicherungsleistung oder eine finanzielle Unterstützung für die Familie?

Die Bestimmungen zum Karenzurlaubsgeld sind zwar einerseits im Arbeitslosenversicherungsgesetz angesiedelt und als Leistung im Versicherungsfall definiert, andererseits ist die Höhe jedoch abhängig vom Familienstand der versicherten Person bzw. der gesamten Einkommenssituation der Familie.

⁴⁸ Vgl. Hager, SPÖ, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 102. Sitzung, XIII. GP, S. 110041.

⁴⁹ Hubinek, ÖVP, Stenografisches Protokoll, Nationalrat, 102. Sitzung, XIII. GP, S. 10041.

Durch die Reform 1974 versuchte die SPÖ, Karenzurlaubsgeld etwas aus dieser Familiengebundenheit zu lösen, in dem die Höhe des Karenzurlaubsgeldes unabhängig vom Familieneinkommen festgelegt wurde, allerdings blieb es auch weiterhin vom Familienstand der Bezugsberechtigten abhängig (Mayer 2000, S. 66).

Die ÖVP sah das Karenzurlaubsgeld immer als Familienleistung an. Es stellt für sie eine Leistung an die Mütter dar, um ihre erbrachte Arbeit im Rahmen der Kinderbetreuung anzuerkennen. Sie beabsichtigte den Kreis der Anspruchsberechtigten immer mehr zu erweitern (auf alle Mütter), unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Die Zuerkennung von Karenzurlaubsgeld für Väter (auch wenn die Mutter selbstständig erwerbstätig ist) war ein Schritt der angestrebten Ausdehnung des Anspruchsberechtigtenkreises. Auch für Mütter aus dem bäuerlichen oder gewerblich selbstständigen Bereich wurden ähnliche Formen von finanzieller Unterstützung während der ersten beiden Lebensjahre des Kindes eingeführt.⁵⁰

Seit 1974 wird das Karenzurlaubsgeld zum Teil aus den Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds finanziert. Dies spiegelt auch die Tendenz wider, das Karenzurlaubsgeld als Familienleistung zu sehen (im Jahr 1994 waren es bereits 70 Prozent).⁵¹

3.3.10.2 Frauenpolitische Aspekte

Die Unterscheidung zwischen familienpolitischen und frauenpolitischen Aspekten ist nicht einfach, da sie sich in den meisten Fällen überschneiden. Durch die Zuschreibung von Frauen in den Bereich der Familie haben politische Maßnahmen in diesem Bereich erheblichen Einfluss auf die Lebenssituation von Frauen. „Umgekehrt müssen frauenpolitische Konzepte aufgrund dieser Verknüpfung auch immer die gesellschaftliche Konstruktion von „Familie“ in Frage stellen und in den Maßnahmenkatalog zur Umsetzung von Gleichberechtigung für Frauen miteinbeziehen“ (Mayer 2000, S. 68).

Unbezahlte Hausarbeit

⁵⁰ Vgl. Stenografisches Protokoll Nationalrat, 148. Sitzung, XVII. GP.

⁵¹ Vgl. Stenografisches Protokoll Nationalrat, 90. Sitzung, GP, S. 10027.

Zu Beginn der 1960er Jahre herrschte ein traditionelles Bild der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Väter wurden als Brotverdiener und Familienernährer betrachtet, während Müttern die Hausarbeit und Kinderbetreuung zugeschrieben wurde. Bei der Einführung der Karenzregelungen wurde das Ziel verfolgt, dass unselbstständige erwerbstätige Mütter die Möglichkeit erhalten, für eine bestimmte Zeit ihre Berufstätigkeit aufzugeben. Nach einigen Jahren änderte sich jedoch diese rigide Aufgabenzuschreibung. Vor allem auch die verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften änderte die Einstellung gegenüber der Berufstätigkeit von Müttern. Ende der 1960er Jahre kam es zu einem Wandel der Einstellung. In den Vordergrund rückte das Recht der Frau auf Berufstätigkeit. „Die neuen Erkenntnisse der Sozialwissenschaften stellten den Versuch dar, theoretisch einzuholen, was Verbraucher- und Arbeitsmarkt längst diktierten: Die Berufstätigkeit der Mütter war notwendig und wünschenswert geworden“ (Münz/Neyer/Pelz 1986, S. 78). Die Frauenerwerbsquote stieg an und wurde gesellschaftlich nicht mehr so stark in Frage gestellt. Außerdem kam es zu einem Umdenken im Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese wurden nicht mehr als frauenspezifische Probleme gesehen, sondern als gesamt gesellschaftliche.

Es kam jedoch nicht nur zu einer Veränderung der Ansicht von bezahlter Erwerbsarbeit, sondern auch zu einem Umdenken bei der unbezahlten Hausarbeit. Es begann das Denken, dass beide Elternteile gleichberechtigt für den Bereich der unbezahlten Hausarbeit und für die Kinderbetreuung zuständig sein müssten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vorstellung, dass Frauen alleine für die Kinderbetreuung zuständig seien, hat sich im Laufe der Jahrzehnte geändert. Dieser Wandel zeigt sich auch in der Entwicklung der Karenzregelungen.

Die FPÖ spricht bei der Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 1974 davon, wie wichtig es sei „wenn sich die junge Mutter ihrer ersten und wesentlichen Aufgabe“ – der Kleinkinderbetreuung – „möglichst unbelastet von

Erwerbstätigkeit [...] widmen kann“⁵². SPÖ und ÖVP hingegen sprechen zu diesem Zeitpunkt schon von der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, jedoch legen sie unterschiedliche Schwerpunkte.

Vereinbarkeit bedeutet für die SPÖ, dass Mütter im ersten Lebensjahr ihrer Kinder die Berufstätigkeit unterbrechen und anschließend daran gleich wieder ihrer Beschäftigung nachgehen können. Die weitere Kinderbetreuung sollte durch öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen abgedeckt werden.

Die Priorität der ÖVP hingegen liegt in der Ausweitung des Karenzurlaubes bis zum dritten Lebensjahr des Kindes und einer Ausweitung des Anspruchsberechtigtenkreises. Außerdem plädieren sie für die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen: „Um wie viel leichter wäre es diesen Frauen, die beiden Pflichtenkreise zu bewältigen haben, wenn sie eine Teilzeitbeschäftigung hätten, wenn sie ein zusätzliches Einkommen beziehen, aber dennoch Zeit genug finden könnten, ihre Familie, ihren Haushalt zu betreuen?“⁵³

Wahlfreiheit

In den 1980er Jahren wird der Gedanke der Wahlfreiheit in Bezug auf Kinderbetreuung immer wichtiger und nimmt seinen Eingang in die gesetzlichen Bestimmungen der Karenzregelungen.

„Mit der Verabschiedung des Eltern-Karenzurlaubsgeld-Gesetzes im Dezember 1989 und der darin erstmals vorgesehenen Möglichkeit für Väter, einen Karenzurlaub anzutreten, erhalten Frauen zumindest formal die Möglichkeit, die Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr dem Vater zu überlassen und selbst weiterhin ihrer Erwerbsarbeit nachzugehen“ (Mayer 2000, S. 72).

Alle im Parlament vertretenen Parteien betonten damals das Recht von Frauen auf Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Durch dieses Gesetz sollte man diesem Ziel ein Stück näher kommen.

⁵² Scrinzi, FPÖ, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 102. Sitzung, XIII. GP., S. 10047.

⁵³ Hubinek, ÖVP, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 102. Sitzung, XIII. GP., S. 10054.

Für die Grünen griff das Gesetz noch nicht weit genug und sie forderten, dass das zweite Karenzjahr nur dann zugestanden werden sollte, wenn der Vater die Hälfte des Karenzurlaubes beansprucht. Dieser Forderung wurde im Jahr 1996 in einer Novelle nachgegangen. Hier wurde der Karenzurlaub wieder auf 18 Monate begrenzt. Der Anspruch auf die vollen zwei Jahre bestünde nur dann, wenn der Vater mindestens 6 Monate des Karenzurlaubes beansprucht. Kritiken zufolge wurde diese Maßnahme nur gesetzt, um den Karenzurlaub aus Kostengründen wieder zu kürzen, da keine effektiven Maßnahmen zur Erleichterung des Väterkarenzurlaubes gesetzt wurden. Die Regierung verteidigte die Entscheidung und wies darauf hin, „dass es an sich vernünftig und richtig sei – frauenpolitisch und familienpolitisch, dass auch Väter einen Teil des Karenzurlaubes ausnützen“⁵⁴.

Johanna Dohnal (Abgeordnete der SPÖ) forderte damals:

„[...] eine Arbeitswelt, die es in Bezug auf Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation Müttern und Vätern erleichtert und nicht erschwert, ihrer Verantwortung hinsichtlich der Kinderbetreuung nachzukommen. Dau gehören ausreichende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, Krabbelstuben, Kindergärten, Horte, Ganztagschulen, Tagesmütter, private Initiativen und private Projekte, die alle eine finanzielle Unterstützung brauchen. Wir können uns auch nicht zurücklehnen, solange die Unterschiede zwischen Löhnen und Gehältern von Männern und Frauen so hoch sind [...]“⁵⁵

Die ÖVP hingegen will die Kinderbetreuung in den ersten drei Lebensjahren gänzlich durch einen Elternteil abgedeckt sehen. Abgeordnete Heiß der ÖVP meinte dazu: „Frauenpolitik kann nicht allein heißen, dass die Frau grundsätzlich in den Beruf gehen muss, sondern die Frau soll die Möglichkeit haben, ihrer Person und ihrer Qualifikation entsprechend jenen Weg zu wählen, den sie wünscht“⁵⁶.

Die angepriesene Wahlfreiheit stößt in der Realität jedoch auf Beschränkungen – sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Bereich der Hausarbeit und

⁵⁴ Hums, SPÖ, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 16. Sitzung, XX. GP., S. 431.

⁵⁵ Dohnal, SPÖ, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 90. Sitzung, XVIII. GP., S. 10010.

⁵⁶ Heiß, ÖVP, Stenografisches Protokoll Nationalrat, 124. Sitzung, XVII. GP., S. 14625.

Kinderbetreuung. Aufgrund der schlechteren Berufs- und Karrierechancen, sowie einer schlechteren Bezahlung von Frauen bleibt nur wenig Spielraum bei der Entscheidung, welcher Elternteil die Berufstätigkeit unterbrechen und die Kinderbetreuung übernehmen soll. Auch die Mehrfachbelastung durch Erwerbsarbeit, unbezahlter Hausarbeit und Kinderbetreuung macht die Entscheidung nicht einfacher. Die Beteiligung von Männern an diesen Tätigkeiten ist zwar stetig gestiegen, jedoch verrichten diese nach wie vor hauptsächlich Frauen.

Durch die Einführung der Väterkarenz besteht die Möglichkeit für Mütter, ihre Erwerbstätigkeit nicht zu unterbrechen. Sie müssen nicht auf ihr Einkommen verzichten und erfahren auch keine Karrierenachteile. Dies trifft jedoch nur für sehr wenige Frauen tatsächlich zu. Es kam zwar zu einem Wandel der Vorstellungen über geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, jedoch zeigt sich in der Ausgestaltung der Maßnahmen zu den Karenzregelungen eine Kontinuität in der Zuschreibung der Verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung an Frauen.

3.3.10.3 Sozialpolitische Aspekte

Bei der Einführung von Karenzurlaub und Karenzurlaubsgeld war die Sicherung von Ansprüchen wie Einkommen, Urlaubs, Arbeitslosengeld, Alterspension und Ähnlichem kein ausdrückliches Anliegen. Es sollte lediglich eine finanzielle Absicherung von Müttern innerhalb von Familien gewährleistet werden, was dem Leitbild der 1950er und 1960er Jahre entsprach.

„Die Berufstätigkeit von Müttern wurde in erster Linie aus finanzieller Notwendigkeit gesehen und Karenzurlaubsgeld so angelegt, dass es eben bedürftige Familien unterstützte damit die Mutter ihre Erwerbstätigkeit aufgeben konnte“ (Mayer 2000, S. 77).

Sozialleistungen durch Erwerbsarbeit

Zu Beginn der 1970er Jahre stieg die Frauenerwerbsquote. Diese Tatsache ermöglichte es Frauen auch von den staatlichen Sozialleistungen zu profitieren, die an die Erwerbsarbeit gekoppelt waren.

Die SPÖ begrüßte diese Entwicklung und versuchte auch verstärkt, Mütter in die Arbeitswelt zu integrieren. Das erklärte Ziel bei Einführung des Karenzurlaubsgeldes 1974 war, dass Frauen für das erste Lebensjahr des Kindes ihre Berufstätigkeit aufgeben sollten und anschließend gleich wieder ins Berufsleben eintreten sollten. Durch diese Novelle konnten Frauen die Karenz beanspruchen und sich weit weniger Sorgen um die ökonomischen Verhältnisse machen. Die Novelle bewirkte eine erhöhte Inanspruchnahme von Karenz. Im Jahr 1980 nahmen 95 Prozent aller berechtigten Frauen den Karenzurlaub in Anspruch und davon 90 Prozent die volle Zeit. (vgl. Münz/Neyer/Pelz 1986, S. 151; 172)

Die soziale Absicherung von Frauen sollte also durch die kurze Unterbrechung und die finanziellen Leistungen abgedeckt sein. 1974 wurde das Recht abgeschafft, nach dem Karenzurlaub Arbeitslosengeld zu beziehen. Das Ziel dahinter war, dass Frauen so schnell wie möglich wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren sollten.

Bedeutung der Partnerschaft für finanzielle Absicherung

Viele Frauen konnten jedoch der frühen Rückkehr ins Berufsleben nicht nachkommen. „Mutterschaft und Karenzurlaub bedeuteten für Frauen – und tun es bis heute – das Risiko des Arbeitsplatzverlustes oder zumindest des Verlustes bereits erworbener Positionen im Arbeitsleben“ (Mayer 2000, S. 79). Dies bedeutete für Frauen nicht nur Einkommenseinbußen, sondern auch Abstriche bei den verbundenen Sozialleistungen, was zu einer verstärkten Abhängigkeit von Partnern führt.

In den Novellen 1995 und 1996 kam es zu Einschränkungen bezüglich Bezugsdauer und Zugang zu Karenzregelungen, was zu einer Verschlechterung der finanziellen Absicherung von Frauen führte. Speziell AlleinerzieherInnen traf die Kürzung der Höhe des Karenzgeldes und die Bezugsdauer hart.

Einigen wenigen Frauen brachte die Einführung der Väterkarenz die Möglichkeit, ihre Berufslaufbahn nicht zu unterbrechen. Väter nehmen jedoch nach wie vor weit weniger Karenzurlaub in Anspruch als Mütter.

Das gesellschaftliche Bild, dass Väter alleine zuständig für den Erhalt Familie sind, hat sich zwar gewandelt, jedoch sind die finanziellen Leistungen im Zusammenhang mit Karenz zu gering, um alleine damit die finanzielle Sicherstellung gewährleisten zu können. „Frauen bleiben während dieses Lebensabschnittes abhängig vom Einkommen des Partners“ (Mayer 2000, S. 81).

3.3.10.4 Arbeitsmarktpolitische Aspekte

Der Arbeitsmarkt spielte bei der Gestaltung der Karenzregelungen sicherlich eine wesentliche Rolle. Schon bei der Einführung des Karenzurlaubes wurde argumentiert, dass die weibliche Arbeitskraft für die Wirtschaft unerlässlich sei. Davon ausgenommen waren zu diesem Zeitpunkt jedoch noch Mütter mit Kleinkindern.

Nach einigen Jahren wandelte sich dieses Denken aufgrund eines Arbeitskräftemangels. Es wurde auf die Notwendigkeit für die Volkswirtschaft verwiesen, dass Frauen eine rasche Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erzielen sollten und dies auch unterstützt werden sollte.

Im Jahr 1968 wurden im Arbeitsmarktförderungsgesetz Kinderbetreuungsbeihilfen für weibliche Beschäftigte eingeführt, „um das ‚stille Arbeitskräftepotential‘ der kinderbetreuenden Frauen zu aktivieren“ (Neyer 1990, S. 46).

Die Karenzreform 1974 führte nicht nur dazu, dass Frauen ihre Berufstätigkeit für das erste Lebensjahr ihres Kindes unterbrechen konnten, sondern es wurden auch Maßnahmen getroffen, die ihnen den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern sollten. Zu den Maßnahmen gehörten die Streichung des Bezugs von Arbeitslosengeld nach dem Karenzurlaub und der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen.

„Das vornehmlich von SPÖ-Frauen und Gewerkschaftsfunktionärinnen propagierte Ziel, nach Ende des Karenzurlaubes nicht eine Verlängerung der

Arbeitsunterbrechung, sondern die Wiedereingliederung ins Berufsleben zu begünstigen, deckte sich 1974 noch mit der arbeitsmarktpolitischen Generallinie der Sozialpartner“ (Neyer 1990, S. 46).

Die Beschäftigung von Frauen und Müttern als erklärtes Ziel auszuweiten, blieb auf die späten 1960er und frühen 1970er Jahre beschränkt. Die seit den 1980er Jahren steigende Arbeitslosigkeit änderte diese Einstellung. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in diesem Sinn kommen nach Ende der 1970er Jahre in den Karenzregelungen nicht mehr vor.

Teilzeitarbeit

Arbeitsmarktpolitische Erfordernisse spielen vor allem auch auf qualitativer Ebene eine Rolle. Es geht also darum, wie und in welcher Form Frauen am Arbeitsmarkt teilhaben können. Ein wichtiger Punkt ist hier die Teilzeitarbeit.

Von Abgeordneten der ÖVP wurden immer wieder gesetzliche Bestimmungen auf Teilzeitarbeit gefordert, da dies für sie die beste Möglichkeit darstellt, Familie und Beruf für Frauen zu vereinbaren. Die SPÖ stand dieser Forderung eher skeptisch gegenüber und sie argumentierte, dass Teilzeitarbeit das Grundproblem der Mehrfachbelastung von Frauen nicht lösen würde.

Bei der Einführung des zweiten Karenzjahres im Jahr 1990 wurde erstmals die gesetzliche Grundlage geschaffen, Teilzeitarbeit und den Bezug von Karenzurlaubsgeld zu verbinden. Der Bezug von Karenzgeld war zuvor immer mit einem Erwerbsverzicht verbunden.

„Die Einführung der Teilzeitmöglichkeit für KarenzgeldbezieherInnen signalisiert zwar eine Abkehr von jener Politik, die sich diesen Konsequenzen bislang weitgehend verschlossen hatte, sie birgt allerdings die Gefahr einer weiteren Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und einer Verschärfung der Arbeitsmarktdisparitäten zwischen Männern und Frauen“ (Neyer 1993, S. 93).

Teilzeit kann also gleichzeitig als Chance und „Gefahr“ gesehen werden. Einerseits erleichtert die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit den Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits wird dadurch dem Problem der

Ungleichverteilung der Hausarbeit und Kindererziehung zwischen Männern und Frauen nicht entgegengewirkt. Zu erwähnen sind natürlich auch die Einkommenseinbußen, die die Abhängigkeit zum jeweiligen Partner wieder erhöhen. In vielen Fällen ist es dann auch nicht einfach von einem Teilzeitarbeitsverhältnis wieder in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Die Teilzeit Option hat also ambivalenten Charakter, worauf geachtet werden muss.

Arbeitsmarktpolitische Aspekte sowie der Bedarf der Wirtschaft spielen bei der Ausgestaltung von Karenzregelungen eine erhebliche Rolle. In weiterer Folge haben sich die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt gewandelt und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wurde gesetzlich verankert.

3.3.11 Zusammenfassung

Wie aus der historischen Entwicklung der Karenzregelungen ersichtlich wurde, hat sich die Einstellung zur Kinderbetreuung in den letzten 50 Jahren gewandelt. Relativ unbestritten blieb jedoch die Einstellung, dass vorrangig Mütter für die Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes verantwortlich zeichnen sollen. Durch die Reform im Jahr 1974 wurde es ermöglicht, dass unselbstständig erwerbstätige Mütter für ein Jahr lang ihre Berufstätigkeit unterbrechen und den Anspruch auf Karenz nutzen konnten. Die Herabsetzung der Anwartschaft führte gleichzeitig dazu, dass sich der Kreis der Anspruchsberechtigten vergrößerte und der Zugang zu Karenzleistungen erleichtert wurde.

1990 wurde der Karenzurlaub auf zwei Jahre ausgedehnt und die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit geschaffen. Der verlängerte Karenzurlaub wurde jedoch auch als Gefahr gesehen, dass er den Wiedereinstieg der Frauen in das Berufsleben erschweren könnte. Auch die Teilzeitmöglichkeit ist, wie schon weiter oben im Kapitel erläutert, nicht unkritisch zu betrachten. Ein zusätzliches Problem stellten außerdem die fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen dar.

Die Einführung des Väter-Karenzurlaubes 1990 änderte kaum etwas am Vorrang der Mutter bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubes. Dies lag hauptsächlich daran, dass bei der konkreten Ausgestaltung der Maßnahme nicht auf die

unterschiedlichen Bedingungen von Müttern und Vätern Rücksicht genommen wurde. Jedoch bedeutete die Einführung des Eltern-Karenzgeld-Gesetzes eine Änderung der familiären Vorstellungen. Das Leitbild in dem alleine die Mutter für die Betreuung der Kinder zuständig war, wurde durch die Vorstellung abgelöst, dass auch Väter einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen sollten.

„Der Vorrang familiärer Kinderbetreuung vor anderen Formen der Betreuung behält ungebrochen seine Gültigkeit für das erste Lebensjahr des Kindes“ (Mayer 2000, S. 88). Hinsichtlich der Betreuung in den weiteren Lebensjahren lässt sich ein Wandel feststellen. Während in der Zeit der 1970er Jahre davon ausgegangen wurde, dass Mütter nach dem ersten Lebensjahr des Kindes ihre Berufstätigkeit wieder aufnehmen sollten, gehen „die Reformen Ende der 80er Jahre davon aus, dass eine Betreuung durch die Eltern über einen längeren Zeitraum erforderlich scheint und durch entsprechende Maßnahmen ermöglicht werden soll“ (Mayer 2000, S. 88).

Einen wesentlichen Wandel erfuhr das Verhältnis von Müttern zu Erwerbsarbeit. Denn bei der Einführung des Karenzurlaubes stand das finanzielle Einkommen der Mutter für die Familie nicht im Vordergrund. Dieses Bild wandelte sich jedoch sehr schnell, was auch zur Einführung des Karenzurlaubsgeldes führte. Das Leitbild der frühen 1970er Jahre war, dass auch Mütter erwerbstätig sein sollten und zwar am besten nach Ablauf des einjährigen Karenzurlaubes. Auch die Ausweitung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre änderte nichts an der Situation, dass das finanzielle Einkommen der Mütter wichtig für das Familieneinkommen war. Gleichzeitig mit der Ausweitung des Karenzurlaubes wurde auch die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit in Kombination mit Karenzurlaubsgeldbezug geschaffen. Im Gesetz 1990 wurde geregelt, dass Teilzeitarbeit ab dem ersten Lebensjahr des Kindes möglich war. Im Jahr 1992 wurde dies dann abgeändert, sodass diese Möglichkeit bereits unmittelbar nach dem Mutterschutz galt. Die Gebundenheit von Frauen an die Bereiche Arbeit und Familie stellen den Hintergrund zur Einführung der Karenzregelungen dar und diese wurde bis jetzt auch noch nicht gelöst. Die jeweiligen parteiideologischen Ansichten, aber auch die Erfordernisse des Arbeitsmarktes, spielten bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen eine bestimmende Rolle.

Wichtig ist auch der Charakter des Karenzurlaubsgeldes, der seit der Einführung fast gleich geblieben ist. Zu Beginn war das Karenzurlaubsgeld vom Einkommen und Familienstand der Mutter abhängig. Auch nach der Reform 1974 blieb es an den Familienstand gebunden. 1995 wurde das Karenzurlaubsgeld auf einen Wert vereinheitlicht. Die finanzielle Unterstützung durch den Vater war Ausgangspunkt für die Vereinheitlichung des Satzes. „Die Höhe des Karenzurlaubsgeldes war zu gering, um von Einkommensersatz zu sprechen – der Ausdruck Familienleistung ist also aus dieser Sicht zutreffender.

Durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2002 durch die Koalition von ÖVP und FPÖ wurde der Karenzanspruch auf 3 Jahre ausgedehnt. Der Großteil der Finanzierung wird nun durch den Familienlastenausgleichsfond abgedeckt. Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld wurde von der Erwerbstätigkeit vor der Geburt entkoppelt. Die SPÖ und die Frauen des ÖGB haben dies kritisiert, da sie eine Gefahr darin sahen, weil dadurch die traditionelle Rollenverteilung der Geschlechter verstärkt würde. Anstelle einer Versicherungsleistung für den Einkommensverlust für die Zeit der Karenz ist das Kinderbetreuungsgeld nun eine reine Familienleistung. Mit der Einführung dieser Regelung verwirklichten ÖVP und FPÖ das immer wieder als Ideal proklamierte Ziel, nämlich den Bezug von Karenzgeld möglichst bis zum dritten Lebensjahr des Kindes für alle Mütter (und Väter).

Schritte in diese Richtung wurden schon in den 1990er Jahren gesetzt, durch die Ausweitung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre und durch die vermehrte Finanzierung durch den Familienausgleichslastenfonds.

Das neue Modell bricht mit dem bisherigen Grundsatz, dass Karenzgeld einen Einkommensersatz für die Zeit während der Erwerbsunterbrechung aufgrund der Kinderbetreuung darstellt.

„Auf die differenzierten Formen von Familien geht das neue Modell ebensowenig ein wie auf die vielfältigen Probleme, die sich vor allem für Frauen in der Phase der notwendigen Betreuung kleiner Kinder ergeben“ (Mayer 2000, S. 92).

Beim Thema Karenzregelungen sind also einerseits durchgängige Vorstellungen, aber auch Wandlungen dieser erkennbar. Die Reformen der gesetzlichen Bestimmungen wurden durchgeführt, um gewisse Zielvorstellungen durchzusetzen. Zum Teil wurden diese Ziele erreicht, in etlichen Bereichen jedoch nicht.

Ein Problem, das Müttern oft den Wiedereinstieg in das Berufsleben erschwert, ist der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen in öffentlichen Einrichtungen. Für die Versorgung von Kindern unter 3 Jahren gibt es nur wenig öffentliche Einrichtungen, die außerdem weitgehend auf die städtischen Ballungsräume konzentriert sind. In Wien wurde zwar der Gratis-Kindergarten eingeführt, jedoch stellt dies noch keine Platzgarantie dar.

Karenzregelungen können nach wie vor als „Frauensache“ betrachtet werden. Laut Statistik Austria haben im Jahr 2009 insgesamt 311.210 Menschen Kinderbetreuungsgeld bezogen – davon waren ca. 4,7 Prozent Männer⁵⁷. Das Ziel, dass Männer vermehrt in die Kinderbetreuung involviert werden sollen, ist also noch nicht erreicht. Um dieses Ziel zu erreichen, werden immer wieder Initiativen gesetzt. Die letzte Initiative war die Kampagne von SPÖ Ministerin Heinisch-Hosek „Echte Männer gehen in Karenz“, in der sie Väter dazu animierte, vom Anspruch der Karenzregelungen Gebrauch zu machen.⁵⁸ Seit Jänner 2011 besteht außerdem für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst die Möglichkeit, einen freiwilligen und unbezahlten Papamonat zu beanspruchen.

Beim Thema Karenzregelungen ist also keineswegs von Stillstand zu sprechen. Sie werden nach wie vor abgeändert und erweitert, um den jeweiligen Zielvorstellungen der Regierungsparteien nachzukommen.

⁵⁷ Vgl. Statistik Austria: Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und –bezieher nach Erwerbsstatus und Geschlecht 2009. Onlinequelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/index.html, aufgerufen am 15.01.2011.

⁵⁸ Vgl. Echte Männer gehen in Karenz. Onlinequelle: <http://www.maennerinkarenz.at/>, abgerufen am 16.01.2011

Nach dieser historischen Auseinandersetzung mit den Karenzregelungen soll nun im nächsten Kapitel auf die aktuelle gesetzliche Lage in Österreich eingegangen werden.

3.4 Karenzregelungen in Österreich aktuell

In diesem Teil werden die aktuellen Mutterschutzregelungen sowie Karenzregelungen und die damit verbundenen finanziellen Leistungen in Österreich aufgelistet und erläutert.

Es wurden in Österreich zahlreiche Möglichkeiten geschaffen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten sollen. Die rechtlichen Bestimmungen zu diesem Thema gestalten sich sehr umfangreich und komplex. Um sich einen Überblick zu verschaffen bedarf es einer intensiven Auseinandersetzung mit der Materie.

Allein die Neuregelung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes, durch die mit 1.1.2010 zu den drei bisherigen Bezugsmodellen von Kinderbetreuungsgeld zwei zusätzliche Möglichkeiten des Bezuges geschaffen wurden (insgesamt stehen nun 5 Varianten zur Verfügung), verdeutlicht die Komplexität der Materie“ (Artner-Severin 2010, S. 15).

Im Folgenden werden die wichtigsten Ansprüche während der Schwangerschaft und aufgrund der Geburt eines Kindes dargestellt.

3.4.1 Mutterschutz (Beschäftigungsverbot)

In manchen Fällen können Arbeitnehmerinnen schwangerschaftsbedingt ihre Arbeit nur mehr teilweise oder gar nicht mehr verrichten. Diese benötigen aufgrund ihrer Situation einen besonderen Schutz.

Es wird zwischen einem absoluten Beschäftigungsverbot, welches mindestens acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt besteht und für jede schwangere Arbeitnehmerin gilt, und dem individuellen Beschäftigungsverbot, dass nur bei Vorliegen einer Gefährdung von Leben und Gesundheit für Mutter und Kind zu tragen kommt und arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverboten, die die Arbeitnehmerin vor Gefahren aufgrund ihrer Arbeitssituation schützen sollen, unterschieden“ (Artner-Severin 2010, S. 38).

Allgemeiner Mutterschutz

Das absolute Beschäftigungsverbot wird auch als Mutterschutz, Schutzfrist oder Zeit der Wochenhilfe genannt und gilt für alle Arbeitnehmerinnen (unabhängig von ihrer Gesundheit). Schwangere Frauen dürfen in den letzten acht Wochen und in den acht Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden. Während dieser Zeit bleibt das Dienstverhältnis aufrecht, die Arbeitnehmerin verrichtet in dieser Zeit jedoch keine Arbeitsleistung. ArbeitgeberInnen müssen während dieser Zeit kein Entgelt bezahlen, da die Arbeitnehmerinnen in dieser Zeit Wochengeld beziehen (wird vom Krankenversicherungsträger ausbezahlt). (vgl. Artner-Severin 2010, S. 39-41)

Vorzeitiger Mutterschutz

Das individuelle Beschäftigungsverbot wird auch vorzeitiger Mutterschutz oder vorzeitige Freistellung genannt. Sie tritt bei Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Schwangeren und/oder des Kindes in Kraft. Es kann vorkommen, dass die Mutter aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation oder der des Kindes bereits vor Beginn der Achtwochenfrist nicht weiter ihrer Beschäftigung nachgehen kann. „Es handelt sich dabei um ein individuelles auf den Einzelfall, die spezifische Situation der Mutter bzw. des Kindes abgestelltes, medizinisch indiziertes, d.h. von ÄrztInnen festgestelltes Verbot, der Beschäftigung“ (Artner-Severin 2010, S. 42) Die Dauer dieses Beschäftigungsverbotes ist individuell verschieden. Während dieser Zeit besteht auch Anspruch auf Wochengeld. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 42-43)

Arbeitsplatzbezogener Mutterschutz

Das arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsverbot kann aufgrund der Gegebenheiten am Arbeitsplatz eintreten. „Die Verbote und Einschränkungen der Beschäftigung schützen nicht nur werdende Mütter, sie gelten auch grundsätzlich bis zum Ablauf von mindestens 12 Wochen nach der Geburt [...]“ (Artner-Severin, 2010, S. 44). Im Mutterschutzgesetz werden die Umstände für den arbeitsplatzbezogenen Mutterschutz geregelt. Zu den Schutzbestimmungen zählen unter anderem das Verbot schwerer körperlicher oder gefährlicher Arbeit, das Verbot von Nachtarbeit, das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit, das

Verbot von Überstunden und der Schutz der werdenden Mutter vor Tabakrauch am Arbeitsplatz.

Bei Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit von Arbeitnehmerinnen sind ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet eine Änderung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Falls kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, so ist die Arbeitnehmerin vom Dienst freizustellen, und sie hat Anspruch auf die Weiterzahlung ihres Entgeltes durch die ArbeitgeberInnen. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 44-50)

Kündigungsschutz

Wenn sich die Arbeitnehmerin in einem unbefristeten Dienstverhältnis befindet, besteht „ab Meldung der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Geburt ein Kündigungsschutz und Entlassungsschutz“ (Artner-Severin 2010, S. 51). Nur eine gerichtliche Zustimmung kann eine Kündigung oder Entlassung möglich machen.

Wochengeld

Das Wochengeld dient als Einkommensersatz während des Mutterschutzes sowie des vorzeitigen Mutterschutzes (wird auch Wochengeld genannt) und wird vom Krankenversicherungsträger ausbezahlt. „Wochengeld ist eine Leistung der Sozialversicherung. Der Anspruch auf Wochengeld ist grundsätzlich vom Bestand einer Pflichtversicherung abhängig“ (Artner-Severin 2010, S. 179).

Anspruch

Alle Dienstnehmerinnen, die sich in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden (Einkommen über Geringfügigkeitsgrenze), haben Anspruch auf das Wochengeld. Geringfügig Beschäftigte sind nur pflichtversichert und daher steht ihnen kein Wochengeld zu. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 179f)

Höhe des Wochengeldes

„Die Höhe des Wochengeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate vor dem Eintritt des Beschäftigungsverbots“ (Artner-Severin 2010, S. 180).

Dauer des Wochengeldbezugs

Die Anspruchsdauer des Wochengeldes richtet sich nach dem Mutterschutz bzw. dem vorzeitigen Mutterschutz. In der Regel besteht der Anspruch also acht Wochen vor bis acht Wochen nach der Geburt. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 185)

3.4.2 Unterscheidung Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Bevor näher auf die Karenzregelungen eingegangen wird, wird eine Unterscheidung zwischen Karenzgeld und Kinderbetreuungsgeld getroffen, da es hier oft zu Verwechslungen kommt.

Karenz ist klar vom Kinderbetreuungsgeld zu unterscheiden. „Während es sich bei der Karenz um einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin handelt, ist der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ein Recht auf eine finanzielle Leistung gegenüber dem Staat“ (Artner-Severin 2010, S. 71).

Mit dem Jahr 2002 wurde das Kinderbetreuungsgeld eingeführt, was zu einem Systemwechsel führte. Zuvor erhielt man für die Zeit der Karenz ein Karenzurlaubsgeld, das als Versicherungsleistung konzipiert war. Durch die Änderung 2002 wurde das Karenzurlaubsgeld abgeschafft. „Stattdessen wurde die Familienleistung Kinderbetreuungsgeld eingeführt, die grundsätzlich unabhängig von einer Erwerbstätigkeit und einer dadurch erfolgten Versicherungsleistung gebührt“ (Artner-Severin 2010, S. 71).

Die Bestimmungen des Kinderbetreuungsgeldes gehen nicht mit denen der Karenz einher, daher kommt es in der Praxis oft zu Verwirrung. Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Unterschiede:

Unterscheidung Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Karenz	Kinderbetreuungsgeld (KBG)
Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin	Finanzieller Anspruch gegenüber dem Staat
Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes	Staatliche Geldleistung
Längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres möglich	Fünf Modelle stehen zur Auswahl (ab 2010)
	Dauer variiert je nach Modell
	Pauschales KBG
	15 (+3) Monate, ca. € 800,- mtl.
	20 (+4) Monate, ca. € 624,- mtl.
	30 (+6) Monate, ca. € 435,- mtl.
	12 (+2) Monate, ca. € 1.000,- mtl.
	+ einkommensabhängiges KBG
	(12+2) Monate, ca. € 2000,- mtl.
Eine Beschäftigung neben der Karenz ist grundsätzlich nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze möglich	Die jeweiligen Zuverdienstgrenzen sind einzuhalten!

Tabelle 4: Unterscheidung Karenz und Kinderbetreuungsgeld
Quelle: Artner-Severin 2010, S. 72

Unterschiedliche Anspruchsdauer von Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Alleine aufgrund einer Karenz besteht kein Anspruch auf eine staatliche Geldleistung. In der Praxis jedoch deckt sich oft die Karenz mit der Bezugszeit des Kinderbetreuungsgeldes – dies muss aber nicht der Fall sein.

Unterschied der Beschäftigung während der Karenz bzw. beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld

Die Zuverdienstgrenzen sind nicht mit der Geringfügigkeitsgrenze gleichzusetzen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann sowohl während der Karenz, also auch während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld gearbeitet werden. Es gibt jedoch bestimmte Einkommensgrenzen, die jeweils berücksichtigt werden müssen.

„Wird eine Karenz beansprucht, so darf grundsätzlich nur im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung gearbeitet werden“ (Artner-Severin 2010, S. 74). Die Geringfügigkeitsgrenze wird jährlich neu festgesetzt. Im Jahr 2010 betrug die Geringfügigkeitsgrenze 366,33 Euro.

Beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld sind die jeweiligen Zuverdienstgrenzen fixiert. Hier muss jedoch darauf geachtet werden, ob gleichzeitig auch eine Karenz beansprucht wird.

Der längere Bezug von Kinderbetreuungsgeld bedeutet nicht, dass sich auch die Karenz verlängert. Dies gilt auch, wenn sich beide Elternteile die Karenz teilen. Die Gesamtzeit der Karenz beträgt hier trotzdem nur 2 Jahre, auch wenn das Kinderbetreuungsgeld länger bezogen werden könnte.

3.4.3 Karenz

„Karenz bedeutet die Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts“ (Artner-Severin 2010, S. 70).

Wenn Eltern nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit nicht gleich wieder aufnehmen wollen, besteht die Möglichkeit auf Karenz. „Bis längstens

zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes kann Karenz – unabhängig vom Einverständnis der ArbeitgeberInnen – beansprucht werden“ (Artner-Severin 2010, S. 70). Die ArbeitgeberInnen müssen für diesen Zeitraum kein Entgelt an die ArbeitnehmerInnen bezahlen, das Dienstverhältnis bleibt jedoch aufrecht. Für beide Elternteile besteht ein Anspruch auf Karenz. Mit der Karenz ist kein finanzieller Anspruch seitens der ArbeitgeberInnen oder dem Versicherungsträger verbunden, da es seit 2002 kein Karenzgeld mehr gibt. Für die Zeit der Karenz jedoch kann zumeist das Kinderbetreuungsgeld bezogen werden.

Voraussetzungen für Karenz

Der Anspruch auf Karenz besteht nur bei einem aufrechten Dienstverhältnis und „ist daran gekoppelt, dass sich der karenzierte Elternteil während der Karenz [...] im selben Haushalt mit dem Kind befindet“ (Artner-Severin 2010, S. 78).

Beginn und Dauer der Karenz

Die Karenz kann zu zwei Zeitpunkten begonnen werden. Entweder direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot oder im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils. Die Karenz beginnt also nicht direkt nach der Geburt, sondern nach Ablauf der Schutzfrist (Beschäftigungsverbot).

Die Dauer der Karenz liegt im Gestaltungsraum der Eltern, wobei diese durch Minimal- und Maximaldauer eingeschränkt ist. Eine Karenz kann nur für mindestens 2 Monate und maximal bis zum 2. Lebensjahr des Kindes beansprucht werden.

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

„Die Karenz kann von einem Elternteil oder von Vater und Mutter gemeinsam in Anspruch genommen werden“ (Artner-Severin 2010, S. 90). Die Karenz kann zweimal geteilt werden, wenn beide Eltern die Karenz in Anspruch nehmen wollen. Die Mindestdauer eines Karenzteils beträgt 2 Monate. „Die Karenzteile müssen unmittelbar aneinander anschließen“ (Artner-Severin 2010, S. 90). In der Praxis wird oft angenommen, dass sich die Karenz verlängert wenn beide Elternteile in Karenz gehen. Dies ist jedoch ein Irrglaube. Nur die Bezugsdauer

des Kinderbetreuungsgeldes kann durch die Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile verlängert werden.

„Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson können beide Eltern einen Monat lang gleichzeitig Karenz in Anspruch nehmen“ (Artner-Severin 2010, S. 91). Dies gilt jedoch nur für den erstmaligen Wechsel, denn ansonsten kann die Karenz nicht gleichzeitig von beiden Elternteilen beansprucht werden.

Nehmen die Eltern ein Monat der Karenz gleichzeitig in Anspruch, so wird das Kinderbetreuungsgeld in diesem Zeitraum nicht doppelt ausbezahlt. Es kann immer nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld beziehen. Der Elternteil ohne Kinderbetreuungsgeldbezug hat nicht nur kein Einkommen, auch ist er – da er kein Kinderbetreuungsgeld bezieht – nicht versichert. Eine Mitversicherung mit dem anderen Elternteil ist aber in der Regel möglich“ (Artner-Severin 2010, S. 91).

Aufschiebung eines Karenzteils

3 Monate der Karenz können aufgehoben und zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden (dies gilt jedoch nur wenn die Maximaldauer noch nicht beansprucht wurde). „Dies soll den Eltern die Möglichkeit geben, auch zu einem späteren Zeitpunkt ausreichend Zeit bei wichtigen Ereignissen für die Betreuung des Kindes zu haben [...]“ (Artner-Severin 2010, S. 92). Diese drei aufgeschobenen Monate der Karenz können bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zum Schuleintritt des Kindes aufgebraucht werden. Bei dieser Regelung bedarf es einer Zustimmung durch die ArbeitgeberInnen. Für diese Zeit gilt auch kein Kündigungs- oder Entlassungsschutz.

Weitere rechtliche Regelungen im Rahmen der Karenz⁵⁹

Die Zeit der Karenz wird grundsätzlich nicht für dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 106) Die Zeit des Mutterschutzes hingegen wird zur Gänze zur Dienstzeit gerechnet. (vgl. Artner-Severin 2010, S.

⁵⁹ Einen genaueren Einblick in die rechtlichen Regelungen und Bestimmungen zur Karenz bietet Artner-Severin (2010): Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit.

109) „Kollektivvertragliche Erhöhungen des Entgeltes während der Karenzzeit sind zu berücksichtigen“ (Artner-Severin 2010, S. 108).

3.4.4 Elternteilzeit

Es wurde ein gesetzlicher Anspruch auf eine befristete Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) geschaffen, um es Eltern zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit aufgrund der Geburt von Kindern zu reduzieren. „In Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen und bei einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren besteht für Eltern grundsätzlich ein einseitig durchsetzbarer Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung“ (Artner-Severin 2010, S. 128). Dieser Rechtsanspruch besteht bis zum 7. Geburtstag des Kindes.

Bei ArbeitnehmerInnen in kleineren Betrieben bzw. jenen die noch keine dreijährige Beschäftigungsdauer aufweisen können, besteht dieser Anspruch nicht. Es kann jedoch in diesen Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Hier gilt der Rechtsanspruch jedoch nur bis zum 4. Geburtstag des Kindes. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 126-129)

3.4.5 Pflegefreistellung/Betreuungsfreistellung

„Es steht grundsätzlich jeder Arbeitnehmerin [und jedem Arbeitnehmer] eine bezahlte Pflegefreistellung im Ausmaß einer Woche innerhalb eines Arbeitsjahres für die notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen zu (Pflegefreistellung)“ (Artner-Severin 2010, S. 172). Dieser Anspruch kann auch für das eigene Kind angewendet werden, wenn die zu betreuende Person ausfällt (Betreuungsfreistellung).

Wenn das Kind jünger als 12 Jahre ist, so besteht ein Freistellungsanspruch im Ausmaß einer weiteren Woche pro Arbeitsjahr (bei einem neuen Anlassfall – nicht jedoch in Anschluss an die erste Pflegefreistellungswoche).

3.4.6 Kinderbetreuungsgeld

Beim Kinderbetreuungsgeld handelt es sich um eine staatliche Geldleistung, welche durch die Sozialversicherungsträger ausbezahlt wird. Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist unabhängig von einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis. „So können Studentinnen, Selbstständige oder Mütter/Väter, die zuvor noch nie in einem Dienstverhältnis gestanden sind, Kinderbetreuungsgeld beziehen“ (Artner-Severin 2010, S. 73). Die Bezugsdauer und die Höhe des monatlichen Kinderbetreuungsgeldes ist vom gewählten Modell abhängig. Das Kinderbetreuungsgeld ist auch nicht an eine Karenz gebunden. „Eltern steht nun – unabhängig von einer Beschäftigung – eine staatliche Geldleistung zu, wenn bestimmte Bedingungen, wie Anspruch auf Familienbeihilfe, gleicher Haushalt mit dem Kind und ein Einkommen unter einer bestimmten Grenze, erfüllt sind“ (Artner-Severin 2010, S. 73).

Für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist es nicht mehr erforderlich, dass auch eine Karenz in Anspruch genommen wird.

Mit dem Ende des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld endet auch der Versicherungsschutz der ArbeitnehmerInnen. (vgl. Artner-Severin 2010, S. 74)

Die fünf Modelle des Kinderbetreuungsgeldes

Seit Jänner 2010 stehen 5 Modelle des Kinderbetreuungsgeldes zur Auswahl. Dazu zählen 4 Pauschalvarianten und ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (KBG).

Fünf Varianten des Kinderbetreuungsgeldes

	Pauschalvariante 30+6	Pauschalvariante 20+4	Pauschalvariante 15+3	Pauschalvariante 12+2	einkommensabhängiges KBG 12+2
Höhe des KBG Pro Monat	ca. 436,- Euro	Ca. 624,- Euro	Ca. 800,- Euro	Ca. 1000,- Euro	80% vom Wochengeld; sonst 80% von einem fiktiven Wochengeld; zusätzlich erfolgt Günstigkeitsvergleich mit Steuerbescheid aus dem Jahr vor der Geburt ohne KBG; max. 2.000,- Euro
Max. Bezugsdauer Ein Elternteil	bis max. zum 30. Lebensmonat	bis max. zum 20. Lebensmonat	bis max. zum 15. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis max. zum 36. Lebensmonat	bis max. zum 24. Lebensmonat	bis max. zum 18. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat
Mind. Bezugsdauer ein Elternteil	2 Monate	2 Monate	2 Monate	2 Monate	2 Monate
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	Nein	nein	Nein	mind. Die letzten 6 Monate vor der Geburt Ausübung einer sozialversicherungspflichti- gen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt ohne KBG-Bezug; mind. 16.200,- Euro	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt ohne KBG-Bezug; mind. 16.200,- Euro	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt ohne KBG-Bezug; mind. 16.200,- Euro	60% der Einkünfte des Kalenderjahres vor der Geburt ohne KBG-Bezug; mind. 16.200,- Euro	5.800,- Euro (entspricht etwa 14 mal der Geringfügigkeitsgrenze); Kein Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung
Zuschlag pro Mehrling + Monat	Ca. 218,- Euro	Ca. 312,- Euro	Ca. 400,- Euro	Ca. 500,- Euro	Kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	12 Monate je ca. 180,- Euro	12 Monate je ca. 180,- Euro	12 Monate je ca. 180,- Euro	12 Monate je ca. 180,- Euro	Keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlänge- rung für einen Elternteil im Härtefall	2 Monate zwischen 30. und 32. Lebensmonat	2 Monate zwischen 20. und 22. Lebensmonat	2 Monate zwischen 15. und 17. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat

Tabelle 5: Fünf Varianten des Kinderbetreuungsgeldes

Quelle: Informationsbroschüre Kinderbetreuungsgeld – Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2010), S. 9⁶⁰

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld steht in vier Varianten zur Auswahl und ist einkommensunabhängig. Zusätzlich gibt es eine einkommensabhängige

⁶⁰ Informationsbroschüre des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend:
Kinderbetreuungsgeld – Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2010), S. 9. Onlinequelle:
http://www.hauptverband.at/mediaDB/MMDB135454_kbg-broschuere.pdf, aufgerufen am 28.01.2011.

Variante des Kinderbetreuungsgeldes, bei der das vorangegangene Gehalt zur Berechnung herangezogen wird. Mit dieser Variante soll der tatsächliche Verdienst für die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes berücksichtigt werden. Die Höchstgrenze des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist mit maximal 2.000 Euro festgesetzt.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass je länger das Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, es desto niedriger ausfällt. Haben sich die Eltern für eine Variante entschieden, so können sie diese nachträglich nicht mehr ändern. Sie sollten sich daher gründlich überlegen, für welche Variante sie sich entscheiden.

Der Antrag auf Kinderbetreuungsgeld muss, wie auch bei der Familienbeihilfe und dem Wochengeld, beim Krankenversicherungsträger eingereicht werden.

Anspruchsvoraussetzungen

Um das pauschale Kinderbetreuungsgeld beziehen zu können, muss für das Kind auch der Anspruch auf Familienbeihilfe bestehen und diese muss auch tatsächlich bezogen werden. Außerdem muss der beziehende Elternteil mit dem Kind im selben Haushalt leben und der Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen muss in Österreich sein. Auch die Zuverdienstgrenzen dürfen nicht überschritten werden (darauf wird später im Kapitel genauer eingegangen).

Für das einkommensbezogene Kinderbetreuungsgeld gelten dieselben Bestimmungen wie oben erwähnt, jedoch kommen noch weitere hinzu. Der beziehende Elternteil muss in den letzten 6 Kalendermonaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes durchgängig erwerbstätig gewesen sein. Außerdem darf die Zuverdienstgrenze von 5.800 Euro pro Kalenderjahr nicht überschritten werden.

Bezugsdauer

Frühestens ab dem Zeitpunkt der Geburt besteht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, jedoch erst nach Ablauf des Wochengeldbezugs.

Die Dauer des Bezuges beruht auf der ausgewählten Variante. Die Minimaldauer des Bezuges sind zwei Monate und die Maximaldauer sind 36 Monate.

Den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes können die Eltern teilen und nur dann ist es möglich die Maximaldauer auszuschöpfen. Der Wechsel des Bezuges zwischen Mutter und Vater kann maximal zweimal erfolgen, wobei die Mindestdauer jeweils 2 Monate beträgt. „Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ist ausgeschlossen“ (Artner-Severin 2010, S. 202).

Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld ist unabhängig von einer Erwerbstätigkeit. Es wird je nach gewählter Variante ein bestimmter Pauschalbetrag zur Verfügung gestellt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann zusätzlich auch eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld oder ein Zuschlag bezogen werden⁶¹.

Höhe des pauschalen Kinderbetreuungsgeldes

„Die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes variiert je nach gewählter Variante des Kinderbetreuungsgeldes zwischen 14,53 Euro beim längstmöglichen Bezug und 33,00 Euro täglich bei der kürzesten Variante“ (Artner-Severin 2010, S. 212).

Variante 12+2

Bei dieser Variante besteht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld bis zum Ablauf des 14. Lebensmonats des Kindes, unter der Voraussetzung, dass sich die Eltern die Karenz teilen (ansonsten nur bis zum Ablauf des 12. Lebensmonats). Die durchschnittliche finanzielle Leistung beläuft sich auf rund 1.000 Euro (33 Euro täglich).

Variante 15+3

Bis zum Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes gebührt das Kinderbetreuungsgeld von durchschnittlich 800 Euro (täglich 26,60 Euro), wenn

⁶¹ Auf die Beihilfen und den Zuschlag wird hier nicht genauer eingegangen. Informationen im Detail können in Artner-Severin (2010) nachgeschlagen werden.

sich die Eltern den Bezug teilen (ansonsten nur bis zum Ablauf des 15. Lebensmonats).

Variante 20+4

Längstens bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes besteht die Anspruchsdauer auf Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von durchschnittlich 624,00 Euro pro Monat (20,80 Euro täglich), unter der Bedingung, dass die Eltern den Bezug teilen (ansonsten gilt der Anspruch nur bis zum Ablauf des 20. Lebensmonats).

Variante 30+6

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt längstens bis zum Ablauf des 36. Lebensmonats, wenn sich die Eltern den Bezug teilen (ansonsten nur bis zum Ablauf des 30. Lebensmonats). Die Höhe beträgt im Monat durchschnittlich 435,00 Euro (täglich 14,53 Euro).

Einkommensbezogenes Kinderbetreuungsgeld

Zusätzlich zu den Pauschalvarianten wurde 2010 eine einkommensbezogene Variante des Kinderbetreuungsgeldes geschaffen. „Hier wird erstmals der tatsächliche Verdienst bei der Höhe des auszahlenden Kinderbetreuungsgeldes berücksichtigt. Verdient ein Elternteil relativ gut, so soll dies auch Auswirkungen auf die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes haben“ (Artner-Severin 2010, S. 222).

Höhe des einkommensbezogenen Kinderbetreuungsgeldes

„Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ersetzt grundsätzlich 80% des durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommens, höchstens jedoch 2.000 Euro monatlich“ (Artner-Severin 2010, S. 224). Für die Elternteile erfolgt jeweils eine gesonderte Berechnung. Die konkrete Höhe des Kinderbetreuungsgeldes wird parallel mittels zweier verschiedener Berechnungsmethoden ermittelt. „Mit Hilfe einer Vergleichsrechnung durch die Gebietskrankenkassen wird letztendlich die für den Elternteil günstigere Berechnung herangezogen“ (Artner-Severin 2010, S. 224).

3.4.7 Zuverdienstgrenzen

Voraussetzung dafür, dass Kinderbetreuungsgeld bezogen werden darf, ist, dass die Zuverdienstgrenzen nicht überschritten werden. Sollten diese jedoch überschritten werden, so muss der Betrag zurückgezahlt werden, um den sie überschritten wurden. Sollte schon vorab bekannt sein, dass die Grenze in bestimmten Monaten überschritten wird, so besteht auch die Möglichkeit des Verzichts des Kinderbetreuungsgeldes für ganze Kalendermonate.

Die Zuverdienstgrenze beim pauschalierten Kinderbetreuungsgeld wurde mit Jänner 2010 auf 16.200 Euro pro Kalenderjahr festgelegt und um eine individuelle Zuverdienstgrenze ergänzt, „[...] um auch besser verdienenden Eltern den Bezug von Kinderbetreuungsgeld bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in einem höheren Ausmaß zu ermöglichen“ (Artner-Severin 2010, S. 213). Der individuelle Grenzbetrag beträgt 60 Prozent der maßgeblichen Einkünfte, die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes erzielt wurden (in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde).

Bei der einkommensabhängigen Variante des Kinderbetreuungsgeldes sind die Zuverdienstgrenzen weit niedriger angesetzt. Es dürfen lediglich bis zu 5.800 Euro pro Kalenderjahr zusätzlich bezogen werden.

3.4.8 Zusammenfassung

Die Karenzregelungen und das Kinderbetreuungsgeld sind ein sehr komplexes Thema. In diesem Kapitel wurden nur die wichtigsten Daten dazu zusammengefasst. Für genauere Informationen lohnt sich eine Auseinandersetzung mit den Broschüren des Bundesministeriums für Familie und Jugend sowie den Informationsbroschüren der ArbeiterInnenkammer. Auch das Buch von Doris Artner-Severin „Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit“ erläutert alle gesetzlichen Regelungen im Detail.

Karenz kann für maximal zwei Jahre beansprucht werden, während das Kinderbetreuungsgeld bis maximal zum Ablauf des 36. Lebensmonats des Kindes bezogen werden kann. Die Karenzregelungen und das Kinderbetreuungsgeld zielen darauf ab, dass die Eltern vorwiegend in den ersten beiden Lebensjahren ihrer Kinder die Betreuung übernehmen können. Die Elternteilzeitregelung wurde

geschaffen, um ihnen in den darauf folgenden Jahren die Betreuungsverpflichtungen zu erleichtern.

Im folgenden Kapitel werden die Karenzregelungen in Schweden und Österreich gegenübergestellt und die Unterschiede und Gemeinsamkeiten analysiert.

3.5 Zusammenfassender Vergleich der Karenzregelungen in Schweden und Österreich

Die Karenzregelungen in Österreich und Schweden zeigen einen unterschiedlichen Entwicklungsprozess auf. Dieser soll in diesem Kapitel aufgezeigt und anhand verschiedener Variablen analysiert werden.

Die folgende Tabelle skizziert anhand einer Zeitlinie die wichtigen Entwicklungspunkte in den beiden Ländern.

Zeitlinie – Vergleich Schweden Österreich 1930 – 2011

Schweden	Jahr	Österreich
Einführung Mutterschutzgesetz (1 Monat, unbezahlt)	1931	
Mutterschutz (3 Monate, unbezahlt)	1937	
Mutterschutz (4,5 Monate, unbezahlt)	1939	
	1942	NS-Mutterschutzgesetz (6 Monate, unbezahlt)
Mutterschaftsurlaub (6 Monate, unbezahlt)	1945	
Mutterschaftsurlaub (6 Monate, 3 Monate bezahlt)	1955	
	1957	Mutterschutzgesetz (6 Monate, unbezahlt)
Mutterschaftsurlaub (6 Monate, bezahlt – 90% des Einkommens)	1963	
Einführung Elternkarenzregelung (6 Monate – 90% des Einkommens) Vaterschaftsurlaub (10 Tage, bezahlt)	1974	Karenzurlaubsgeld für Mütter (1 Jahr, Einheitswert)
Elternkarenz (7 Monate, bezahlt)	1975	
Elternkarenz (9 Monate, bezahlt)	1978	
Elternteilzeitregelung	1979	
Schwangerschaftsurlaub (50 Tage, bezahlt)	1980	
Elternkarenz (15 Monate, 12 Monate – 90% des Einkommen, 3 Monate Einheitswert)	1990	Elternkarenzgesetz Karenzurlaub (2 Jahre, Einheitswert)
	1992	Elternteilzeitregelung

„Papamonat“ Elternkarenz (15 Monate, 12 Monate – 80% des Einkommen, 3 Monate Einheitswert)	1995	
	2000	Eigenständiger Anspruch auf Karenzgeld für Väter
Zwei „Papamonate“	2002	Kinderbetreuungsgeld (3 Varianten, Einheitswert, Maximaldauer 3 Jahre)
Gleichberechtigungsbonus	2008	
	2010	Kinderbetreuungsgeld neu (5 Varianten inkl. einkommensbezogener Variante)
	2011	„Papamonat“ freiwillig, unbezahlt für öffentlich Bedienstete

Tabelle 6: Zeitlinie – Vergleich Schweden und Österreich 1930 - 2011

Nach Einsicht dieser Zeitlinie scheint es, als ob Schweden Österreich im Bezug auf die Karenzregelungen immer um einige Jahre voraus ist. Warum es zu dieser Zeitverzögerung in der Entwicklung kam wird nun im folgenden Teil näher erläutert.

Überblick: Historische Entwicklung von 1930 - 2011

Während Österreich zu den Pionieren in Europa zählte, die Mutterschutzregelungen gesetzlich verankerten, konnte es dieser Stellung bei den Karenzregelungen nicht mehr innehalten. Spätestens seit 1974 zählt Schweden zu den Vorreitern gleichberechtigter Elternschaft, was sich durch die durchgeführten Reformen widerspiegelt. Im Folgenden werden die wichtigsten Meilensteine im Rahmen der Karenzregelungen in beiden Ländern dargestellt.

1931 wurde in Schweden das Mutterschutzgesetz eingeführt, welches Müttern das Recht einräumte einen Monat lang vor bzw. nach der Geburt dem Arbeitsleben fernzubleiben. 1937 wurde dieser bereits auf 3 Monate ausgedehnt und 1939 auf 4,5 Monate.

In Österreich galt ab 1942 das NS-Mutterschutzgesetz, welches Frauen aufgrund der Geburt eines Kindes eine 6 Monate lange unbezahlte Pausierung vom Erwerbsleben gewährte. Erst 1957 wurde dieses NS-Gesetz durch ein österreichisches Mutterschutzgesetz abgelöst, welches in den Grundbestimmungen weitgehend mit den Bestimmungen des NS-Mutterschutzgesetzes übereinstimmte.

Bis zum Jahr 1955 waren die gesetzlichen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in Österreich großzügiger als jene in Schweden. Ab diesem Zeitpunkt jedoch änderte Schweden die gesetzlichen Bestimmungen. Sie räumten Müttern einen 6 Monate langen Mutterschaftsurlaub ein, wovon 3 Monate bezahlt wurden. Ab 1963 bekamen Mütter sogar für den gesamten Mutterschaftsurlaub eine finanzielle staatliche Leistung zugesprochen, die 90 Prozent des vorhergehenden Einkommens darstellte.

1974 kam es in beiden Ländern zu weitreichenden gesetzlichen Änderungen, wobei ab diesem Zeitpunkt Schweden die Vorreiterrolle beim Thema Karenzregelungen zukam.

In Österreich wurde in diesem Jahr das Karenzgeld für Mütter eingeführt, welches einen Einheitswert darstellte und Müttern eine einjährige Pausierung vom Arbeitsleben einräumte. Mit dieser Reform wurden die Karenzgeldregelungen völlig neu gestaltet. Der Einheitswert sollte die Einkommensunterschiede von Müttern, zumindest für die Zeit des Karenzgeldbezuges, angleichen.

Die schwedische Regierung führte als erstes Land bereits 1974 eine Elternkarenzregelung ein. Diese ermächtigte beide Elternteile im gleichen Maße die Karenzregelungen zu beanspruchen. Das Ausmaß der Karenz belief sich damals auf 6 Monate und das Elterngeld belief sich auf 90 Prozent des vorhergehenden Einkommens. In weiterer Folge wurde das Ausmaß letztendlich auf insgesamt 480 Tage ausgeweitet. Diese Maßnahme beruhte auf der Idee der gleichberechtigten Elternschaft, die in Schweden schon längere Zeit die politische Debatte dominierte. Diese Reform brachte Schweden weltweit die Vorreiterrolle gleichberechtigter Elternschaft ein.

Im gleichen Jahr wurde in Schweden der Vaterschaftsurlaub eingeführt, um Väter dazu zu animieren eine aktive Rolle in der Kinderbetreuung zu übernehmen. Es räumt Vätern unmittelbar nach der Geburt des Kindes eine 10 Tage lange

(bezahlte) Pausierung vom Arbeitsleben ein. In Österreich gibt es bis heute keine derartige gesetzliche Regelung.

1979 wurde in Schweden außerdem eine Elternteilzeitregelung eingeführt, um Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. In Österreich wurde die Möglichkeit auf Elternteilzeit erst im Jahr 1992 gesetzlich verankert.

Österreich folgte 1990 dem Vorbild Schwedens und führte ein Elternkarenzurlaubsgesetz ein. Die Karenzzeit wurde auf zwei Jahre ausgeweitet und die finanzielle Leistung von Seiten des Staates bildete wie zuvor einen Einheitswert und war nicht an das Einkommen der Eltern gebunden. Ab diesem Zeitpunkt war es auch für Väter in Österreich möglich sich an den Karenzregelungen zu beteiligen. Es dauerte also mehr als ein Jahrzehnt bis in Österreich diese Möglichkeit geschaffen und das Ziel der gleichberechtigten Elternschaft verfolgt wurde.

1995 führte die schwedische Regierung eine weitere Pionierreform der Karenzregelungen durch und installierte das „Papamonat“. Durch dieses Gesetz wurde jeweils ein Monat der Karenzzeit für den Vater und die Mutter reserviert. Ziel der Reform war Väter mehr in den Bereich der Kinderbetreuung zu involvieren. Im Jahr 2002 wurde diese Reform bereits auf jeweils 2 Monate die für jeweils einen Elternteil reserviert und nicht übertragbar sind ausgeweitet. In Österreich existiert solch eine gesetzliche Regelung nicht. Seit Jänner 2011 besteht jedoch für Angestellte im öffentlichen Dienst die Möglichkeit auf ein freiwilliges unbezahltes Papamonat.

Im Jahr 2002 wurde in Österreich das Kinderbetreuungsgeld eingerichtet und löste das Karenzgeld ab. Die finanzielle staatliche Leistung wurde dadurch von einer vorhergehenden Berufstätigkeit entkoppelt. Außerdem wurde sie von einer Versicherungsleistung in eine reine Familienleistung umgewandelt. Mit dem Kinderbetreuungsgeld neu, welches im Jahr 2010 eingeführt wurde gibt es in Österreich erstmals auch eine einkommensbezogene Kinderbetreuungsgeldvariante.

2008 führte Schweden einen Gleichberechtigungsbonus ein. Wenn Eltern die Karenzzeit gleichberechtigt untereinander aufteilen, erhalten sie einen steuerlichen Bonus. Intention hinter diesem Bonus war, dass die schwedische Regierung Väter dazu animieren will, in einem höheren Maße von den Karenzregelungen Gebrauch zu machen.

Warum es zu den unterschiedlichen und zum Teil zeitverzögerten Entwicklungsprozessen in der Ausgestaltung der Karenzregelungen kam wird im folgenden Teil anhand verschiedener Aspekte analysiert.

3.5.1 Bevölkerungspolitische Motive

Schweden war in den 1930er Jahren mit der niedrigsten Fertilitätsrate Europas konfrontiert. Dementsprechend waren bevölkerungspolitische Motive maßgeblicher als in Österreich. Sicherlich waren sie auch hier mit ein Grund für die Einführung des Mutterschutzgesetzes 1957, jedoch wurde kein expliziter Anstieg der Geburtenrate erwartet.

Darüber, ob Karenzregelungen an sich zur Veränderung von Fertilitätsraten führen können, herrscht keine Einigkeit. Der direkte Einfluss ist nicht unmittelbar nachweisbar. Es kann behauptet werden, dass sie Auswirkungen in einer Kurzzeitperspektive zeigen, die Langzeiteffekte sind jedoch nicht belegbar.

In Österreich und Schweden kann daher behauptet werden, dass die Fertilitätsraten ohne die durchgeführten Maßnahmen im Bereich der Mutterschutz- und Karenzleistungen wahrscheinlich noch niedriger ausgefallen wären. 1986 kam es in Schweden zu einem signifikanten Anstieg und es konnte in Folge eine der höchsten Geburtenraten Europas aufweisen. Ob dies tatsächlich auf die Großzügigkeit der Maßnahmen zurückzuführen ist, bleibt offen.

3.5.2 Pazifismus versus Kriegsbeteiligung

Schweden war im ersten Weltkrieg neutral und in den zweiten Weltkrieg nicht involviert, was einen wesentlichen Beitrag zur schnellen Entwicklung des Wohlfahrtsstaates führte. Da das Land im Gegensatz zu Österreich schon seit fast

zweihundert Jahren nicht mehr an einem Krieg beteiligt war, stand Geld zur Verfügung, welches in Wohlfahrtsprogramme investiert werden konnte. Wohlfahrtstaatliche Leistungen unter die auch die Mutterschutz- und Karenzregelungen fallen mussten nicht mit militärischen Ausgaben konkurrieren. Dies führte zu einer expandierenden Wirtschaft, die bald das Bedürfnis von weiblicher Arbeitskraft hervorbrachte. Frauenerwerbstätigkeit und der Einzug von Frauen in politische Machtpositionen könnte ein Grund dafür gewesen sein, dass sich die Idee der gleichberechtigten Elternschaft in Schweden früher entwickelte als in Österreich.

3.5.2 Repräsentation von Frauen im Parlament

Im schwedischen Parlament waren schon früher als in anderen Ländern viele Frauen vertreten. Dies könnte auch ein Grund dafür sein, warum die Elternkarenzregelungen bereits 1974 eingeführt wurden. Zu dieser Zeit war die schwedische Frauenrate im Parlament eine der höchsten in Europa. Die Repräsentation von Frauen im österreichischen Parlament hingegen war damals noch weit geringer. Viele der schwedischen Politikerinnen nutzten ihre politische Durchschlagskraft um die Idee der gleichberechtigten Elternschaft voranzutreiben. Auch heute ist die Repräsentation von Frauen im schwedischen Parlament höher als im österreichischen.⁶²

3.5.3 Politische Kontinuität

Schweden war jahrzehntelang durch politische Kontinuität ausgezeichnet. Die sozialdemokratische Partei stellte über fünf Jahrzehnte die politische Mehrheit im Land. Diese politische Stabilität ermöglichte es, Ziele langfristig zu verfolgen. Zu diesen Zielen zählten sicherlich Vollbeschäftigung und die soziale Gleichstellung. Seit den 1960er Jahren zählte dazu aber auch die Idee der gleichberechtigten Elternschaft. Der sozialdemokratischen Partei kam eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung der Elternkarenzregelungen zu. Auch nachdem die SozialdemokratInnen nicht mehr an der Regierung waren, hatten sich die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter bereits in der gesamten Bevölkerung und auch die politischen GegnerInnen manifestiert. Heute ist diese politische

⁶² Vgl. women in national parliaments. Onlinequelle: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, aufgerufen am 20.02.2011.

Kontinuität im schwedischen Parlament nicht mehr gegeben, doch die langjährige Dominanz der sozialdemokratischen Partei hatte auf die Entwicklung einen maßgeblichen Einfluss.

Österreich kann im Gegensatz zu Schweden diese politische Kontinuität nicht aufweisen. Auch die österreichischen SozialdemokratInnen stellten lange die politische Mehrheit, jedoch war dieser Zeitrahmen weit kürzer als in Schweden. Im Rahmen von Koalitionsregierungen müssen Kompromisslösungen als auch Lösungen für gegensätzliche Zielsetzungen gefunden werden. Die unterschiedlichen ideologischen Auffassungen von SPÖ und ÖVP haben in Österreich sicherlich auch dazu beigetragen, dass die Entwicklung der Karenzregelungen nicht in derselben Schnelligkeit und Einigkeit vorangetrieben werden konnte.

3.5.4 Arbeitsmarktpolitik

In den 1960er Jahren erfuhr die schwedische Wirtschaft einen enormen Aufschwung und dies führte in Folge zu einer hohen Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. Nachdem in den 1950er und frühen 1960er Jahren ausländische Arbeiter aus dem Ausland lukriert wurden, entschied die schwedische Regierung, dass die weibliche Bevölkerung eine bessere Ressource für den Arbeitsmarkt darstellte. In Folge mussten also Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Frauen die Teilnahme am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Es wurden diverse Maßnahmen gesetzt, um dies zu gewährleisten. Dazu zählten Arbeitsmarkt-AktivierungsinspektorInnen für Frauen, Einführung der individuellen Besteuerung, Kostenübernahme des Staates für Kinderbetreuungseinrichtungen, Einrichtung des Beirates für Gleichstellung, die Einführung von Elternteilzeit, Modifizierung der Mutterschutzregelungen, Einführung von Elternkarenz, etc.

Die Rekrutierung von Frauen in den Arbeitsmarkt war in Schweden durchaus erfolgreich. Die durchgeführten Reformen hatten zum Ziel der Zurückhaltung von Frauen im Arbeitsleben entgegenzuwirken. Heute nehmen Frauen und Männer in fast gleichem Maße am Arbeitsmarkt teil. Schwedische Frauen können eine sehr

gute Stellung am Arbeitsmarkt aufweisen. Vollzeitbeschäftigung von Frauen wurde zum Grundsatz der Arbeitsmarktpolitik.

Auch in Österreich spielte der Arbeitsmarkt bei der Ausgestaltung der Karenzregelungen eine wichtige Rolle. Bereits bei der Einführung des Karenzurlaubes wurde die Wichtigkeit der weiblichen Arbeitskraft hervorgehoben. Es wurden nicht nur Maßnahmen getroffen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führten, sondern auch solche, die Frauen den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern sollen. Die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit spielt in Österreich eine wichtige Rolle. Mehr als in Schweden wird sie als optimale Lösung zur besseren Vereinbarkeit von Kinderbetreuungspflichten und der Erwerbsarbeit gesehen. Wichtig hierbei zu erwähnen ist, dass hauptsächlich Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten. Dies ist zwar auch in Schweden der Fall, jedoch setzte sich dort die Doktrin der Vollzeitbeschäftigung für alle ArbeitnehmerInnen mehr durch als in Österreich.

Der Arbeitsmarkt hatte in beiden Ländern einen erheblichen Einfluss auf die Ausgestaltung und Großzügigkeit der Karenzregelungen. Der drastische ArbeitnehmerInnenmangel in Schweden in den 1960er Jahren könnte ein Grund sein, warum sich die Idee der gleichberechtigten Elternschaft früher durchsetzte als in Österreich.

3.5.5 Wirtschaftskrise in den 1990er Jahren

Es kann festgehalten werden, dass es in beiden Ländern aufgrund der Wirtschaftskrise in den 1990er Jahren zu Kürzungen im Bereich der Karenzregelungen kam. In Schweden wurde das Elterngeld von 90 Prozent auf 80 Prozent des vorhergehenden Einkommens gesenkt. In Österreich wurde das Karenzurlaubsgeld auf einen niedrigen Satz vereinheitlicht und das erhöhte Karenzurlaubsgeld abgeschafft. Als weiterer Grund für die Sparmaßnahmen in Österreich in den 1990er Jahren kann sicherlich auch der Beitritt zur EU und die damit verbundene Einhaltung der Maastricht-Kriterien gesehen werden.

3.5.6 Familienpolitik – Einbindung von Vätern

Die Einbeziehung von Vätern in die Kleinkinderbetreuung kann als eine der wichtigsten Änderungen der Familienpolitik in beiden Ländern gesehen werden.

In Schweden wurde schon 1974 gesetzlich die Möglichkeit geschaffen, dass beide Elternteile gleichberechtigt die Karenzregelungen beanspruchen können. Dieser Regelung ging eine lange Auseinandersetzung mit der Rolle von Vätern voraus. Die Einstellung zu den Geschlechterrollen hat sich im Laufe der Zeit verändert. Frauen bzw. Mütter sollten nicht mehr alleine für die Kinderbetreuung verantwortlich zeichnen. Diese Verantwortung sollte zwischen Müttern und Vätern gleichberechtigt verteilt werden. Für Männer und Frauen sollten Möglichkeiten gefunden werden, um die Bereiche Arbeit und Familie gut kombinieren zu können. Der Schritt in diese Richtung war die Einführung der Elternkarenz. Von der Regierung gingen auch etliche Initiativen aus, die die Unternehmen diesbezüglich sensibilisieren sollten. Diese bewirkten, dass auch von Seiten der UnternehmerInnen die Akzeptanz für Väterkarenz stieg. Alleine gesetzliche Reformen durchzuführen reicht nicht aus, um eine tatsächliche Umsetzung auch zu gewährleisten.

In weiterer Folge wurden weitere Reformen gesetzt, um diesen Ziel weiter nachzukommen. Dazu zählen die Einführung des „Papamonats“ und des „Gleichberechtigungsbonus“. Obwohl in Schweden weit mehr Väter von den Karenzregelungen Gebrauch machen als in anderen Ländern, sind es nach wie vor mehrheitlich Frauen die diese nutzen. Daher werden von der schwedischen Regierung immer wieder neue Reformen und Initiativen gestartet, um dem Ziel der gleichberechtigten Elternschaft nachzukommen.

Auch in Österreich hat sich das Familienbild gewandelt. Die konservative Einstellung, dass alleine die Mutter verantwortlich für die Kinderbetreuung ist, wurde von der Vorstellung, dass beide Elternteile an dieser teilhaben sollen, abgelöst. Da Österreich jedoch in der Einstellung konservativer als Schweden einzustufen ist, hat es hier länger gedauert, bis sich diese Idee durchsetzte und auch gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden. Im Jahr 1990 wurde das Väterkarenzgesetz eingeführt, welches Vätern die Möglichkeit einräumte, die Karenzregelungen für sich zu beanspruchen. Es gab jedoch weit weniger

Maßnahmen, um auch Unternehmen für dieses Thema zu gewinnen. Es wurde lange Zeit zu wenig darauf geachtet, dass auch von Seiten der UnternehmerInnen Akzeptanz für Väterkarenz besteht. Die gesetzliche Initiative hatte aufgrund der mangelnden Rahmenbedingungen für Väter in Unternehmen lange nur wenig Wirkung gezeigt.

In Schweden bestehen die gesetzlichen Karenzmöglichkeiten für Väter schon länger als in Österreich. Sie haben sich daher auch in der Bevölkerung schon mehr etabliert. Von Seiten der Unternehmen besteht auch bereits eine höhere Akzeptanz für Väterkarenz. Dementsprechend sind die Rahmenbedingungen für Väter in Schweden besser und werden dem zur Folge auch mehr genützt. Auch in Österreich sind mittlerweile Reformen wie der „Papamonat“ angedacht. Für öffentlich Bedienstete besteht die Möglichkeit eines freiwilligen unbezahlten „Papamonats“ bereits. Es könnte durchaus sein, dass in Zukunft weitere gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die gleichberechtigte Elternschaft weiter voranzutreiben. Auch die Einstellung von Unternehmen zum Thema Väterkarenz hat sich mittlerweile etwas gewandelt und es besteht bereits eine breitere Akzeptanz. Schweden wird in Österreich oft als Vorbild für die Involvierung von Vätern in der Teilhabe an den Karenzregelungen herangezogen.

3.5.7 Ideologische Faktoren - Einfluss der Religion

Ideologie ist eine starke Kraft, die auf die Entwicklung von Karenzregelungen einen starken Einfluss hatte und nach wie vor hat. Interessen wie Gleichstellung der Geschlechter und die Wohlfahrt von Kindern spielte eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen. In diesem Zusammenhang kommt auch der Religion eine wichtige Bedeutung zu.

In Schweden stellte die Religion kein Hindernis für das Bestreben gleichberechtigter Elternschaft dar. Die meisten EinwohnerInnen gehören der Lutheranischen Kirche an. Religion hatte in Schweden keinen maßgeblichen Einfluss auf die Politik und bestimmt auch weitgehend nicht das gesellschaftliche Leben. Die religiöse Einstellung hält in Schweden nicht an den traditionellen Geschlechterrollen fest.

In Österreich zeichnet sich hier ein anderes Bild. Die katholische Kirche hatte lange einen starken Einfluss auf Politik und Gesellschaft. Sie steht für ein konservatives Familienbild ein, in dem die Mutter für die Kinderbetreuung und den Haushalt verantwortlich zeichnet und hält damit an den traditionellen Geschlechterrollen fest. Der Einfluss der katholischen Kirche auf die österreichische Politik hat sich gewandelt und abgenommen. Vor allem die ÖVP steht jedoch in einem engen Zusammenhang mit ihr und vertritt auch ein konservatives Familienbild. Die Idee der gleichberechtigten Elternschaft hat aber auch in Österreich schon begonnen sich zu etablieren. Der Einfluss der Religion in Österreich könnte als Grund gesehen werden warum die Entwicklung der Karenzregelungen, die auf die Gleichberechtigung der Geschlechter abzielen, länger brauchten um Fuß zu fassen.

3.5.8 Einfluss Gewerkschaften, Verbände

In Österreich wie auch in Schweden hatten die Gewerkschaften einen großen Einfluss auf die Ausgestaltung der Karenzregelungen. Sie setzten sich schon lange für die Rechte von Frauen am Arbeitsmarkt ein und forderten Maßnahmen die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. In beiden Ländern setzen sie sich für die gleichberechtigte Elternschaft ein und haben auch großen Einfluss auf den politischen Prozess.

Erwähnenswert ist in Österreich der Einfluss des Katholischen Familienbundes. Dieser ist eng an die ÖVP gekoppelt und vertrat lange ein konservatives Familienbild mit traditionellen Geschlechterrollenzuteilungen. Auch der katholische Familienbund setzt sich mittlerweile dafür ein, dass sich auch Väter in der Kinderbetreuung einbringen sollen. Der katholische Familienbund ist sicherlich maßgeblich für die von der ÖVP betriebene Familienpolitik.

3.5.9 Flexibilität

Als wesentlichster Unterschied in den aktuellen Karenzregelungen in Österreich und Schweden ist die Flexibilität festzumachen. Während österreichische Eltern die Karenz nur bis zum 2. Lebensjahr des Kindes beanspruchen können, ist es schwedischen Müttern und Vätern möglich die Karenz flexibel bis zum 8.

Lebensjahr des Kindes in Anspruch zu nehmen. Lediglich eine Ausnahmeregelung in Österreich ermöglicht es den Eltern 3 Monate der Karenzzeit bis zum Schuleintritt des Kindes aufzuschieben. Der Großteil des Anspruches konzentriert sich jedoch auf die ersten beiden Lebensjahre des Kindes. Die Flexibilität des schwedischen Systems bietet den Eltern einen weiten Gestaltungsfreiraum. Die Planung der Karenz spielt hierbei eine wesentliche Rolle. Für Unternehmen kann sich die Flexibilität nachteilig auswirken, da sie durch den langen und flexiblen Anspruchszeitraum Probleme in der Planung von Nachbesetzungen bekommen könnten. Es ist also für beide Seiten sehr wichtig die Karenz schon im Voraus sorgfältig und präzise durchzuplanen und miteinander abzustimmen um einen reibungslosen Ablauf zu garantieren.

3.5.10 Finanzielle staatliche Leistungshöhe

Die finanzielle staatliche Leistung während der Karenzzeit unterscheidet sich in Österreich und Schweden wesentlich. In Schweden wurde diese als Lohnersatz gesehen und dementsprechend wurden zuerst 90 Prozent und ab 1995 80 Prozent des vorhergehenden Einkommens an die KarenzurlauberInnen ausgezahlt. In Österreich hingegen bildete das Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld bis 2010 immer einen Einheitswert, welcher relativ niedrig (ca. halb so viel wie das durchschnittliche Bruttoeinkommen) und unabhängig vom vorhergehenden Einkommen war. Erst seit letzten Jahres besteht eine einkommensabhängige Variante. Bei diesem Modell können die Eltern über 12 Monate lang 80 % des vorhergehenden Gehalts beziehen (bis zu einem Maximalbetrag von 2.000 Euro).

Die finanzielle Leistungshöhe kann die Inanspruchnahme von Karenz beeinflussen. Vor allem Männer, die tendenziell höhere Gehälter beziehen als Frauen, wollen oder können die finanziellen Einbußen nicht tragen. Dies kann der Grund dafür sein, warum in Schweden mehr Männer in Karenz gehen als in Österreich. Die Einführung der einkommensabhängigen Variante des Kinderbetreuungsgeldes mit 2010 sollte hier Abhilfe schaffen. Laut Ministerin Heinisch-Hosek in der Pressestunde vom 6. März 2011 nehmen vermehrt Männer diese Möglichkeit in Anspruch. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Partizipation an Karenzregelungen durch Männer aufgrund der neuen Variante in Zukunft weiter steigen wird.

3.5.11 Ausblick

Dieses Kapitel zeigte die Komplexität, die für die Entwicklung und Ausgestaltung der Karenzregelungen in Österreich und Schweden verantwortlich war, auf. Der Prozess unterliegt nach wie vor keinem Stillstand. In beiden Ländern wird nach wie vor über gesetzliche Initiativen und Maßnahmen diskutiert, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die gleichberechtigte Elternschaft vorantreiben sollen. Es bleibt abzuwarten, ob Österreich dem Beispiel Schwedens folgt und auch einen „Papamonat“ oder einen „Gleichberechtigungsbonus“ gesetzlich verankern wird. Aber nicht nur auf nationalstaatlicher Ebene findet eine Diskussion zu diesem Thema statt. Es ist durchaus denkbar, dass die EU Initiativen setzt, um die gesetzlichen Regelungen in Europa zu vereinheitlichen. Derzeit wird beispielsweise überlegt, ob die gesetzlichen Mutterschutzregelungen innerhalb der Union vereinheitlicht werden sollen. Es bleibt also durchaus spannend, ob und welche Änderungen sich ergeben werden.

4 Empirisches Fallbeispiel aus der Privatwirtschaft

Als empirisches Fallbeispiel wurde eine Aktiengesellschaft untersucht, die sowohl in Schweden als auch in Österreich über Standorte verfügt. Das globale Unternehmen ist in nahezu 190 Regionen vertreten und gehört den führenden international agierenden Großunternehmen an. Rund 405.000 MitarbeiterInnen arbeiten an 1.640 Standorten weltweit. Ziel der Analyse ist es die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Unternehmenspolitik und die von Unternehmen gegebenen Rahmenbedingungen im Falle der Geburt eines Kindes herauszuarbeiten.

Für die Untersuchung wurden zwei ExpertInneninterviews mit Mitarbeiterinnen der Personalabteilung der Aktiengesellschaft durchgeführt. Im Zuge dessen wurde ich gebeten, dass das Unternehmen bei der Verfassung der Arbeit anonymisiert werden soll, daher wird auch der Name der Aktiengesellschaft nicht erwähnt.

Die gesamten Informationen dieses Kapitels beziehen sich einerseits auf die zwei durchgeführten ExpertInneninterviews und andererseits auf die Unterlagen, die mir vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wurden.

4.1 Standort Schweden

Die Aktiengesellschaft beschäftigt in Schweden ca. 1.600 ArbeitnehmerInnen an mehreren Standorten, die im Land verteilt sind. Das Prinzip, dass Elternschaft und Beruf miteinander vereinbar sein müssen, gilt als selbstverständlich und gegeben. Das Unternehmen verfolgt eine Familienpolitik, die den gesetzlichen Rahmenbedingungen entspricht.

Von Seiten der Personalabteilung gibt es keine speziellen Regelungen wenn MitarbeiterInnen in Karenz gehen wollen. Sie erhalten ein Formular von den ArbeitnehmerInnen, in dem sie die Karenz beantragen. Dies wird dann geprüft

und abschließend bestätigt. Alle weiteren Informationen erhalten die Eltern bei der schwedischen Versicherungskasse und der Mutterberatungsstelle. Im Normalfall hält die Führungskraft der ArbeitnehmerInnen mit ihnen während der Karenzzeit Kontakt. Spezielle Vereinbaren diesbezüglich werden jedoch nicht getroffen.

Die schwedische Gesellschaft ist darauf aufgebaut, dass beide Elternteile einer Erwerbsarbeit nachkommen. Dementsprechend sind sie auch auf das finanzielle Einkommen angewiesen. Von den gesetzlich eingeräumten 480 Tagen gehen Frauen im Unternehmen zwischen 6 Monaten und einem Jahr in Karenz. Einige von ihnen nehmen danach die Elternteilzeit in Anspruch, jedoch ist die Teilzeitbeschäftigungsrate in der Aktiengesellschaft nur sehr niedrig. Die Arbeitszeit kann im Rahmen einer Elternteilzeit nur auf max. 75 Prozent der normalen Arbeitszeit gekürzt werden.

Wie schon im Kapitel 3.2 erklärt wurde, besteht in Schweden Anspruch auf einen 10 Tage langen Vaterschaftsurlaub. Dieser wird von den Vätern im Unternehmen auch zur Gänze beansprucht.

In Schweden wurden zwei „Papamonate“ gesetzlich installiert, um Väter dazu zu animieren an der Kleinkinderbetreuung teilzuhaben. Im Interview bestätigte die Mitarbeiterin der Personalabteilung, dass fast alle Väter im Unternehmen diese Monate auch tatsächlich beanspruchen – egal welche Position sie inne haben. In den meisten Fällen konsumieren sie die Karenz gegen Ende des Karenzanspruches. Einige von ihnen arbeiten zum Teil von zu Hause aus weiter.

Vielfältigkeit (Diversity)

Vielfältigkeit umfasst auch die neue Rechtsgebung betreffend Diskriminierung, die seit 2009 ins Leben gerufen wurde. Dieser zufolge müssen Analysen und Erfassungen durchgeführt werden, die das Ziel haben Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen aufzudecken, zu korrigieren und zu verhindern. Darunter fällt die Offenlegung der Löhne, die alle drei Jahre durchgeführt werden muss.

Das Unternehmen versteht Verschiedenheit im Wechselspiel als wertvolle Ressource. Alle MitarbeiterInnen haben dieselben Rechte, Möglichkeiten und Verpflichtungen unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnizität, Glauben, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Die Arbeit ist von den demokratischen Grundideen- und Grundwerten geprägt, samt des Prinzips, dass alle Menschen gleichviel wert sind. Dies beinhaltet eine Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung.

Vielfältigkeit (Diversity) am Arbeitsplatz bedeutet für das Unternehmen:

- Gleiches Recht auf Karrieremöglichkeiten und Kompetenzentwicklung
- Der Lohn wird durch sachliche Gründe und Resultate bestimmt
- Keine Toleranz für diskriminierende Sonderbehandlung in allen Formen
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Möglichkeit Privat- und Familienleben vereinbaren und balancieren zu können
- Ein Arbeitsumfeld, welches physisch und psychisch an alle Angestellte angepasst ist

Visionen des Unternehmens bis 2014:

Es werden Initiativen gestartet um mehr ArbeitnehmerInnen mit akademischem Abschluss zu rekrutieren und auch Frauen dazu zu motivieren im Unternehmen zu arbeiten. Das Ziel ist, dass die Frauenquote im Unternehmen auf die durchschnittliche Quote in Schweden angehoben wird.

Es wurde ein Frauen-Führungskräfte-Netzwerk gegründet um einerseits Kompetenz für die Zukunft zu sichern, andererseits das Unternehmen aktiv für Frauen und Männer attraktiver zu gestalten.

Ballance zwischen Arbeits- und Privatleben

Als sehr wichtig gilt die Ballance zwischen Arbeits- und Privatleben für die Aktiengesellschaft. Es ist ausgesprochen wichtig, dass die MitarbeiterInnen die Möglichkeit haben diese gut vereinbaren zu können.

Um dies gewährleisten zu können bietet das Unternehmen seinen ArbeitnehmerInnen flexible Arbeitszeiten an. Außerdem müssen alle Eltern die Möglichkeit auf Elternteilzeit und Karenz haben. Mütter und Väter sollen hierbei zu gleichen Teilen die Karenz beanspruchen. Eine Elternpolitik, die die Anstellungsbedingungen im Rahmen der Karenz regelt, verdeutlicht und begünstigt, wird erarbeitet. Führungskräfte sollen als Vorbilder wirken und auch in Karenz gehen. Außerdem sollen im Intranet Statistiken über die Inanspruchnahme von Karenz zwischen Männern und Frauen veröffentlicht werden.

Das Unternehmen zeichnet sich durch Vielfältigkeit aus. Es verfügt über MitarbeiterInnen unterschiedlichen Alters, Ausbildungshintergrund, Erfahrungheit, Kenntnisse sowie kulturellen und ethnischen Hintergrund. Diese Tatsache wird als Bereicherung und wertvolle Ressource gesehen, die sich positiv auf den Konkurrenzfaktor auswirkt.

Von den rund 1.600 MitarbeiterInnen in Schweden sind 21 Prozent Frauen. Die Rate der Teilzeitbeschäftigten ist nur sehr niedrig und liegt bei ca. 1,27 Prozent. Dies bestätigt einerseits die Bemühungen der schwedischen Regierungen, die auf Vollzeitbeschäftigung abzielen, andererseits kann es auch Ausdruck der niedrigen Frauenquote im Unternehmen sein.

Die aktive Teilnahme von Vätern an der Kinderbetreuung und ihre Inanspruchnahme von Karenz wird vom Unternehmen gefördert und sie treffen Maßnahmen und Initiativen, die dies vorantreiben sollen.

4.2 Standort Österreich

Auch in Österreich beschäftigt die Aktiengesellschaft mehrere tausend MitarbeiterInnen, die an verschiedenen Standorten im Land verteilt, arbeiten. Es gilt auch hier die Prämisse, dass Beruf und Familie miteinander vereinbar sein müssen.

Dauerhafte Motivation und Leistungsbereitschaft setzen bei der Zusammenarbeit und Führung eine Grundhaltung voraus, die den Menschen ganzheitlich begreift und Persönlichkeitsentfaltung und Freiraum sowohl im beruflichen als auch privaten und familiären Bereich ermöglicht. Vielfältigkeit (Diversity) wird im Unternehmen großgeschrieben. Im Konzern laufen weltweit Initiativen und Maßnahmen um das Thema zu bewerben. Vielfältigkeit ist ein sehr breites Thema, jedoch konzentriert sich diese Analyse hauptsächlich auf den Bereich der Karenz.

Im Rahmen des Projekts „Promoting Diversity“ wurden folgende familienorientierte Maßnahmen festgehalten:

- Die Führungskräfte sollen dazu ermutigt werden die Work-Life-Balance-Maßnahmen stärker wahrzunehmen und diese auch an ihre MitarbeiterInnen zu kommunizieren bzw. sie je nach familiärer Situation aktiv zu fördern
- Die Führungskräfte sollen dazu motiviert werden in ihren Abteilungen vermehrt auf die Angebote im Rahmen von „Promoting Diversity“ hinzuweisen, wie beispielsweise die Möglichkeit des Karenzurlaubes, der Elternteilzeit, der Kinderbetreuung, etc.
- Die Führungskräfte sollen über innovative Arbeitsformen informiert und bei der möglichen Umsetzung für ihre MitarbeiterInnen unterstützt werden. (Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeit in Führungspositionen, Job-Sharing, Telearbeit)

Maßnahmen bei Karenz und Elternteilzeit

MitarbeiterInnen und Führungskräfte sollen laufend über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die aufgrund der Geburt eines Kindes entstehen, informiert werden.

- Die gleiche Akzeptanz der „Babypause“ bei Männern und Frauen soll vermittelt werden sowie die positive Einstellung des Unternehmens gegenüber geteilter Karenz und Elternteilzeit.
- Durch mehrere Maßnahmen soll die aktive Kontaktpflege zu den Eltern während der Elternzeit gefördert werden. (MitarbeiterInnengespräche, Betreuung der KarenzurlauberInnen durch eine/n MentorIn, Weiterbildungsangebote während der Karenz, Teilnahme von KarenzurlauberInnen an Abteilungsbesprechungen und betrieblichen Feiern, Intranetzugang von zu Hause, Einbindung über Projektarbeit)

Das Wesentliche für das Unternehmen ist, dass jeder seine Fähigkeiten zum Nutzen des Gesamten einbringen kann und keiner ausgegrenzt wird – egal ob Mann oder Frau, Mutter oder Vater, Teilzeit- oder VollzeitarbeitnehmerIn. Es ist wichtig das Wissen und die Kompetenz von Frauen in die Entscheidungsprozesse zu integrieren. Natürlich in einer Unternehmenskultur, die auch auf familiäre Belange Rücksicht nimmt. Das Ziel der Aktiengesellschaft ist, den Frauenanteil auf allen Ebenen in den nächsten Jahren deutlich zu erhöhen. Als Arbeitgeber für engagierte und unternehmerisch denkende Menschen bekennt sich das Unternehmen mittels der auf Konzernebene forcierten „Promoting Diversity“-Initiative zur aktiven Frauenförderung, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Vielfalt in allen Unternehmensbereichen zu fördern. Verantwortung zu tragen soll nicht vom Geschlecht oder von anderen sekundären Merkmalen abhängen, sondern von Engagement, Kompetenz und erzielter positiver Wirkung.

Von Seiten der Personalabteilung wird eine „lebensphasenbezogene Personalentwicklung“ betrieben. Sie soll gewährleisten, dass die MitarbeiterInnen jederzeit gut durch die Abteilung Human Resources gut beraten sind.

Vereinbarkeit Beruf / Karriere und Familie / Privatleben

Die vorhandenen Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit auf Teilzeitbeschäftigung, Möglichkeit von Telearbeit und Reduktion von Überstunden auf ein Mindestmaß.

In Wien verfügt das Unternehmen über Betriebskindergärten mit erweiterten Öffnungszeiten und in anderen Bundesländern bestehen Kooperationen mit Betreuungsinitiativen.

Im Rahmen der Karenz besteht ein reglementierter Prozessablauf, welcher von den MitarbeiterInnen der Personalabteilung an die MitarbeiterInnen weitergegeben wird. Beteiligte dieses Prozesses sind die KarenzurlauberInnen, Führungskräfte, MentorInnen, HR (Personalabteilung) und Betriebsrat. Check up Gespräche (MitarbeiterInnengespräche) und MentorInnen sollen gewährleisten, dass die KarenzurlauberInnen am Laufenden bleiben und den Wiedereinstieg erleichtern.

Es wird vom Unternehmen auch auf Programme außerhalb verwiesen. Es besteht die Möglichkeit einen Beratungsscheck zu beanspruchen. Die Aktiengesellschaft hat eine externe Agentur mit der Umsetzung von Beratungen zum Thema Beruf und Familie für MitarbeiterInnen mit Kindern unter 3 Jahren beauftragt. Sie bieten eine spezialisierte Beratung von MitarbeiterInnen mit Kleinkindern zur Entwicklung von funktionierenden Vereinbarkeitslösungen. Wenn die Führungskraft zugestimmt hat, wird der Beratungsscheck an die MitarbeiterInnen übergeben.

Die Väterkarenz wird vom Unternehmen begrüßt, es bestehen aber keine speziellen Maßnahmen oder Initiativen, die diese bewerben.

Zahlen und Daten

Der Frauenanteil am Gesamtpersonalstand beträgt 19,9 Prozent. Im Bereich der Führungskräfte liegt er bei 7,9 Prozent. 90,2 Prozent der MitarbeiterInnen arbeiten Vollzeit. Von den 9,8 Prozent Teilzeitbeschäftigten sind 51,6 Prozent Frauen. 81,97 Prozent der Teilzeit arbeitenden Frauen haben Kinder. Von den Frauen in Vollzeitbeschäftigung haben 67,50 Prozent keine Kinder.

Im Jahr 2009 waren 97,6 Prozent der KarenzurlauberInnen Frauen. Das Bild der Elternteilzeit zeichnet sich schon weit ausgeglichener – 72,8 Prozent die sie konsumierten waren Mütter und 27,2 Prozent Väter. Der Anteil der KarenzrückkehrerInnen liegt bei 98 Prozent.

4.3 Vergleich der Standorte

Das Thema „Diversity“ ist in beiden Ländern von großer Bedeutung, was darauf zurückzuführen ist, dass zu diesem Thema konzernweite Initiativen und Maßnahmen gesetzt wurden – nicht zuletzt durch das Einsetzen einer „Diversity Botschafterin“ für das gesamte Unternehmen weltweit.

In den beiden untersuchten Ländern wird der Vereinbarkeit von Familie und Beruf große Bedeutung zugemessen. In großen westlichen Konzernen wird sich wohl kaum eines finden, welches sich nicht für diese Prinzipien einsetzt.

Der wesentlichste Unterschied in der Unternehmenspolitik liegt in der Reglementierung. In Österreich besteht ein umfassend beschriebener Prozess der zu tragen kommt, wenn MitarbeiterInnen planen in Karenz zu gehen. Dieser involviert Führungskräfte, Personalabteilung und die Betriebsräte. Außerdem wird ein/e MentorIn ernannt (sollte nicht die Führungskraft sein), welche die KarenzurlauberInnen immer am aktuellen Stand halten soll und beim Wiedereinstieg unterstützend wirken soll. Anhand von MitarbeiterInnengesprächen (Check-up Gesprächen) vor und während der Karenz wird genau festgelegt wie vorgegangen wird um einen guten Wiedereinstieg zu gewährleisten. In Schweden hingegen besteht diese Reglementierung nicht. Von der Personalabteilung wird lediglich das Ansuchen auf Karenz geprüft und genehmigt, während die jeweiligen Führungskräfte Kontakt zu den KarenzurlauberInnen halten.

Warum dieser Unterschied besteht könnte zwei Hintergründe haben. Gleichberechtigte Elternschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird

in Schweden schon weit länger aktiv betrieben als in Österreich. Das könnte ein Grund dafür sein, warum eine strikte Regelung in Schweden nicht von Nöten ist, da es mehr als selbstverständlich angesehen wird. Alle Leistungen, die im Rahmen der Karenz bestehen, sind verstaatlicht. Dass der Staat also die tragende Rolle übernommen hat, könnte begründen, warum von Unternehmensseite weniger Regelungen und Programme bestehen. Die Eltern regeln fast ausschließlich alle Angelegenheiten im Bezug auf Karenz mit der staatlichen Versicherungskasse oder den Mütterberatungsstellen.

Die Anzahl der Teilzeit arbeitenden MitarbeiterInnen ist in Österreich fast doppelt so hoch wie in Schweden. Das lange Bestreben der schwedischen Regierungen die Menschen Vollzeit zu beschäftigen, dürfte sich in der Aktiengesellschaft in Schweden erfolgreich durchgesetzt haben.

Die Aktiengesellschaft in Schweden hat Maßnahmen und Initiativen gestartet um Väter dazu zu animieren an der Kinderbetreuung teilzuhaben und Karenz bzw. Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen. In Österreich wird dies zwar von Unternehmen begrüßt, konkrete Maßnahmen diesbezüglich bestehen jedoch nicht.

Abschließend sollte noch erwähnt werden, dass die interviewten VertreterInnen die allgemeine Unternehmenspolitik vertreten müssen. Die aufgelisteten Maßnahmen und Regelungen sind natürlich als „Optimalfall“ zu sehen. Ob Führungskräfte tatsächlich alle Initiativen so vertreten wie das die Personalabteilung oder die Konzernleitung gerne sehen würden, kann nicht gesagt werden.

Die Interviewleitfäden sowie die Transkriptionen der Interviews mit den Mitarbeiterinnen der Personalabteilung der Aktiengesellschaft in Schweden und Österreich befinden sich im Anhang.

5 Conclusio

Aufgabe dieser Arbeit war es, die Karenzregelungen und ihre unterschiedlichen Ausgestaltungsformen in Österreich und Schweden miteinander zu vergleichen. Dabei wurde auf die Fragestellungen eingegangen aus welchem Kontext heraus Karenzregelungen in Kraft gesetzt wurden, welche sozialpolitischen Besonderheiten im Vergleich festzustellen sind und welche politischen Rahmenbedingungen Einfluss auf die aktuelle Lage der Regelungen hatten.

Als Methode wurde eine vergleichende Literaturanalyse gewählt und um ExpertInneninterviews ergänzt.

Die theoretische Grundlage bildeten die drei Wohlfahrtsregime nach Esping-Andersen und die fünf Vereinbarkeitsmodelle nach Haas.

Zusammenfassend wird nun auf die wichtigsten Erkenntnisse des Vergleichs eingegangen.

Schweden ist Österreich im Bezug auf Karenzregelungen um einige Schritte voraus. Während Österreich zu einem der ersten Länder Europas zählte, die Mutterschutzregelungen gesetzlich verankerten, konnte es in der Nachkriegszeit diese Pionierrolle nicht mehr beibehalten.

Da Schweden schon seit über 200 Jahren nicht mehr in einen Krieg involviert war, konnte sich der Wohlfahrtsstaat weit schneller entwickeln als dies in Österreich möglich war. Es bestanden finanzielle Mittel, die in wohlfahrtsstaatliche Leistungen investiert wurden. Die expandierende Wirtschaft Schwedens führte bald zu einem Arbeitskräftemangel, was ein Bedürfnis nach weiblicher Arbeitskraft mit sich brachte. Die vermehrte Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und ihr Einzug in politische Ämter waren dafür verantwortlich, dass sich die Idee der gleichberechtigten Elternschaft schon weit früher als in Österreich durchsetzte.

Politische Kontinuität zeichnete Schweden jahrzehntelang aus. Durch diese Stabilität war es möglich, politische Ziele langfristig zu verfolgen. Dazu zählten Vollbeschäftigung und soziale Gleichstellung, sowie die gleichberechtigte Elternschaft. Der sozialdemokratischen Partei Schwedens kam eine tragende Rolle bei der Ausgestaltung der Karenzregelungen zu. Als sie die Mehrheit verloren, hatten sich die Forderungen schon so in die Gesellschaft und politische Landschaft manifestiert, dass sie in Folge nicht mehr in Frage gestellt und weiter verfolgt wurden.

Im Gegensatz dazu ist Österreich durch Koalitionsregierungen und deren Kompromisslösungen geprägt. Unterschiedliche ideologische Auffassungen von SPÖ und ÖVP zeichnen sich dafür verantwortlich, dass die Entwicklung der Karenzregelungen nicht in derselben Schnelligkeit und Einigkeit vorangetrieben wurden.

In beiden Ländern wurden aufgrund der Wirtschaftskrise in den 1990er Jahren Kürzungen an den Karenzregelungen vorgenommen. In Schweden wurde das Elterngeld von 90% auf 80% des vorhergehenden Einkommens gekürzt. In Österreich wurde das erhöhte Karenzgeld abgeschafft und auf den niedrigen Einkommenswert vereinheitlicht. Der Beitritt zur Europäischen Union 1995 war sicherlich auch Grund dieser Entscheidung um die vorgeschriebenen Maastricht-Kriterien erfüllen zu können.

Maßgebliche Änderung in der Familienpolitik beider Länder war die Einbeziehung der Väter in die Kleinkinderbetreuung. 1974 wurden in Schweden Elternkarenzregelungen eingeführt, die beide Elternteile berechtigten im gleichen Maße an den Regelungen zu partizipieren. Damit nahm es in Europa den lange ungeschlagenen Vorreiterplatz ein. Zu diesem Zeitpunkt waren im schwedischen Parlament schon weit mehr Frauen vertreten als dies in anderen Ländern Europas der Fall war. Eine lange Auseinandersetzung mit der Rolle von Vätern ging dieser gesetzlichen Regelung voraus. Die Verantwortung für Kinder sollte zwischen den Geschlechtern gleichberechtigt verteilt werden und als Schritt in diese Richtung wurde die Einführung der Elternkarenz gesehen. Durch etliche Initiativen der

Regierung wurden auch die Unternehmen auf dieses Thema sensibilisiert, um Akzeptanz zu schaffen. Dies sollte eine tatsächliche Umsetzung der neuen Regelung gewährleisten. Die Einführung der Papamonate und des Gleichberechtigungsbonus waren weitere Schritte der schwedischen Regierung, um die gleichberechtigte Elternschaft voranzutreiben.

Das Familienbild in Österreich hat sich ebenfalls gewandelt. Auch hier setzte sich die Idee durch, dass die Eltern gleichberechtigt für die Kleinkinderbetreuung aufkommen sollten. Es dauerte hier jedoch weit länger als in Schweden bis sich diese Idee durchsetzte. 1990 wurde das Väterkarenzgesetz eingeführt, welches erstmals Vätern die Möglichkeit einräumte an den Karenzregelungen zu partizipieren. Die Sensibilisierung der Unternehmen wurde jedoch weit weniger forciert, was dazu führte, dass die tatsächliche Inanspruchnahme von Karenz durch Väter noch länger auf sich warten lies. Nur rund fünf Prozent der Väter bezogen im Jahr 2009 Kinderbetreuungsgeld. Um diesem doch sehr niedrigen Prozentsatz entgegenzuwirken werden nach wie vor Initiativen gesetzt. Seit Jänner 2011 besteht für Väter im öffentlichen Dienst die Möglichkeit eines einmonatigen unbezahlten Papamonats. In Zukunft werden sicherlich weitere Reformen und Initiativen durch die Regierung gesetzt, um die Idee der gleichberechtigten Elternschaft in Österreich weiter voranzutreiben. Der Vergleich führt jedoch vor Augen, dass noch einiges an Nachholbedarf besteht, um mit Schweden auf gleicher Stufe zu stehen.

Ideologie und Religion haben keinen unwesentlichen Einfluss auf die Ausgestaltung von Karenzregelungen. Wie schon im Theorieteil erwähnt, kann Österreich als konservativer eingestuft werden als Schweden. Die gesellschaftlich ideologischen Vorstellungen über Geschlechterrollen haben maßgeblichen Einfluss auf die Politik, was in weiterer Folge auch die Ausformulierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen beeinflusst.

Die Religion stellte in Schweden kaum ein Hindernis für das Bestreben gleichberechtigter Elternschaft dar. Die katholische Kirche hat in Österreich hingegen größeren ideologischen Einfluss auf die Gesellschaft. Sie vertritt ein weitgehend konservatives Familienbild und hält an traditionellen

Geschlechterrollen fest. Mittlerweile hat sich der Einfluss der Religion auf die österreichische Bevölkerung sicherlich gewandelt, jedoch kann dies auch als Grund gesehen werden, warum die Entwicklung von Karenzregelungen, die auf gleichberechtigte Elternschaft abzielt, länger brauchte um sich zu manifestieren.

Die wesentlichsten Unterscheidungsmerkmale der aktuellen Karenzregelungen in Österreich und Schweden sind die Flexibilität und die finanzielle staatliche Leistungshöhe.

Während in Österreich die Karenz nur bis zum 2. Lebensjahr des Kindes beansprucht werden kann, ist dies schwedischen Eltern bis zum 8. Lebensjahr möglich. Durch diese Flexibilität wird den Müttern und Vätern in Schweden ein breiter Gestaltungsfreiraum geboten. Durch den langen und flexiblen Anspruchszeitraum ist eine genaue Planung im voraus geboten, welche auch mit den ArbeitgeberInnen abzustimmen ist. Wie auch im Interview erwähnt, ist es für die Unternehmen oft nicht einfach, den Vorstellungen der Eltern nachzukommen. Umso wichtiger ist es die Karenz präzise durchzuplanen und miteinander abzustimmen, damit ein reibungsloser Ablauf garantiert werden kann.

Die Höhe der finanziellen Leistungshöhe des Staates beeinflusst die Inanspruchnahme von Karenz. Während in Schweden das Elterngeld immer als Einkommensersatz gesehen wurde, wurde es in Österreich als Familienleistung deklariert. Ein Einheitswert, der unabhängig vom vorhergehenden Einkommen war, bildete das Karenzgeld. Erst seit 2010 besteht die Variante, ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Wie in Schweden beträgt die finanzielle Leistungshöhe hier 80 Prozent des vorhergehenden Gehalts. Vor allem Vätern, die oft höhere Einkommen beziehen, könnte der niedrige Satz des Kinderbetreuungsgeldes Grund dafür gewesen sein, dass sie an den Regelungen nicht partizipierten. Es bleibt abzuwarten wie sich die Anspruchnahme durch Väter mit Einführung der neuen Variante verändern wird.

Die Dauer der Karenz beträgt in Schweden 480 Tage und in Österreich 2 Jahre. Aufgrund der Möglichkeit länger Kinderbetreuungsgeld zu beziehen als die Karenz dauert, tendieren viele Mütter dazu, dem Erwerbsleben länger fern zu

bleiben. Ein Grund dafür könnte die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen sein. In Schweden ist die Dauer kürzer und es bestehen auch keine Tendenzen, dass diese Zeit durch Erwerbsverzicht verlängert wird. Die garantierten Plätze für Kinderbetreuungseinrichtungen könnten hierfür ausschlaggebend sein. Auf die Beschaffenheit und Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen wurde in dieser Arbeit aber nicht näher eingegangen.⁶³

Das empirische Fallbeispiel zeigte, dass der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an beiden Standorten der Aktiengesellschaft große Bedeutung zugemessen wird. „Promoting Diversity“ ist ein Leitprinzip, das auch durch etliche Initiativen des Unternehmens durchgesetzt wird. Der wesentlichste Unterschied in der Unternehmenspolitik im Bezug auf Karenz liegt in der Reglementierung. In Österreich ist ein umfassender Prozess mit der Inanspruchnahme von Karenz verbunden. In diesen sind MitarbeiterInnen, Führungskräfte, die Personalabteilung, Betriebsräte sowie MentorInnen involviert, die für einen optimalen Ablauf der Karenz Sorge tragen sollen. In Schweden hingegen wird von der Personalabteilung lediglich das Ansuchen auf Karenz geprüft und genehmigt und die Führungskraft hält den Kontakt zu den KarenzurlauberInnen. In Schweden wurde die Idee von gleichberechtigter Elternchaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon länger vorangetrieben. Aus diesem Hintergrund heraus ist es anscheinend nicht mehr von Nöten einen detailliert vorgeschriebenen Prozess festzuhalten, da dies mehr als Selbstverständlichkeit gilt. Aber auch die Tatsache, dass der Staat bzw. die schwedische Versicherungskasse eine tragende Rolle übernommen haben, könnte dafür verantwortlich sein, warum von Unternehmensseite weniger Regelungen und Programme bestehen. Weiteres Ergebnis der Untersuchung war, dass in der Aktiengesellschaft in Schweden weit weniger MitarbeiterInnen Teilzeit arbeiten, als in Österreich. Die bekräftigt die Theorie von Haas, dass in Österreich Teilzeitarbeit als gute Variante für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen wird. Die Aktiengesellschaft in Schweden setzte schon aktive

⁶³ Nähere Informationen zu den Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich und Schweden werden in der Diplomarbeit von Anna Wilhelm (2008) angeführt.

Maßnahmen, um Väter dazu zu animieren, in Karenz zu gehen. In Österreich gab es diesbezüglich noch keine konkreten Initiativen.

Die Arbeit zeigt auf, welche Komplexität für die Entwicklung und Ausgestaltung der Karenzregelungen in Österreich und Schweden verantwortlich war und ist. Das Thema scheint keinen Stillstand zu kennen und verliert nicht an Aktualität. Immer wieder werden neue Initiativen gesetzt und Reformen aufgegriffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Idee der gleichberechtigten Elternschaft voranzutreiben.

Spannend bleibt auch, ob die Europäische Union Initiativen setzen wird, um die gesetzlichen Regelungen in den Mitgliedstaaten zu vereinheitlichen. Derzeit läuft die Debatte über die Vereinheitlichung des Mutterschutzes – der Radius bis zu den Karenzregelungen ist also nicht mehr fern.

Literaturverzeichnis

Adams, Carolyn; Winston, Kathryn (1980): Mothers at Work – Public Policies in the United States, Sweden and China. Longman. New York.

Artner-Severin, Doris (2010): Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit. Praxishandbuch. Verlag Österreich, Wien.

Badelt, Christoph (1991): Austria: Family work, paid employment, and family policy. In Kamerman, Sheila B. (Hrsg.): Parental Leave and the under 3s. Policy Innovation in Europe. Auburn House, New York.

Bogner, Alexander (Hrsg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Burghaus, Hermann Josef (1964): Schwedische Familienpolitik. Untersuchung der Maßnahmen und Einrichtungen zugunsten der Familie in Schweden mit einer vergleichenden Übersicht über die Situation in der Bundesrepublik Deutschland. Dissertation, Köln.

Eduards, Maud (1988): Gender Policies and Public Policies in Sweden. Paper prepared for a Conference on Gender Politics and Public Policy. New York.

Esping-Andersen, Gosta (2002): Why we need a new Welfare State. Oxford University Press, Oxford.

Falkenberg, Eva (1990): Får till 100%. Tjänstemännens Centralorganisation. Stockholm.

Gerhard, Ute (Hrsg.) (1997): Frauen in der Geschichte des Rechts. Verlag C.H. Beck, München.

Haas, Barbara (2003): Work-home balance in Austria, the Netherlands and Sweden: Is it possible to identify models? Reihe Soziologie 59, Institut für Höhere Studien, Wien.

Haas, Linda (1992): Equal Parenthood and Social Policy. A Study of Parental Leave in Sweden. State University of New York Press, Albany NY.

Kamerman, Sheila B. (Hrsg.) (1991): Parental Leave and the under 3s. Policy Innovation in Europe. Auburn House, New York.

Lauth, Hans-Joachim; Pickel, Gert; Pickel, Susanne (2009): Methoden der vergleichenden Politikwissenschaft. Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Leira, Arnlaug (Hrsg.) (1999): Family change. Practices, Policies, and Values. Jai Press, Stamford.

Mahon, Evelyn (1998): Changing gender roles, state, work and family lives. In: Drew, Eileen; Emerek, Ruth; Mahon, Evelyn: Women, Work and the Family in Europe. Routhledge, London, S. 153-158.

Mayer, Karin (2000): Bezahlter Karenzurlaub in Österreich. Politische Motive bei Einführung und Reformen der entsprechenden gesetzlichen Maßnahmen. Wien.

Münz, Rainer; Neyer, Gerda; Pelz, Monika (1986): Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung. Österr. Inst. für Arbeitsmarktpolitik, Linz.

Münz, Rainer; Neyer, Gerda (1986): Frauenarbeit und Mutterschutz in Österreich. Ein historischer Überblick. In: Münz, Rainer; Neyer, Gerda; Pelz, Monika: Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Wiedereingliederung. Österr. Inst. für Arbeitsmarktpolitik, Linz.

Neyer, Gerda (Hrsg.) (1990): Risiko und Sicherheit: Mutterschutzleistungen in Österreich – Wirkung von Karenzgeld und Sonder-Notstandshilfe auf die

Arbeitsmarktsituation von Frauen. Gesellschaft für interdisziplinäre Sozialforschung. Wien.

Neyer, Gerda (1993): Risiko oder Sicherheit? Karenzurlaub in Österreich. Wirkungen und Tendenzen, In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte. Frauen im Erwerbsleben, Nr. 22.

Neyer, Gerda (1996): Karenzurlaub in Österreich. Zur sozialpolitischen Konstruktion geschlechtlicher Ungleichheit am Beispiel einer empirischen Analyse der Wirkungen von Mutterschutzleistungen in Österreich. Dissertation. Wien.

Neyer, Gerda (1997): Die Entwicklung des Mutterschutzes in Deutschland, Österreich und der Schweiz von 1877 bis 1945. In: Gerhard, Ute (Hrsg.): Frauen in der Geschichte des Rechts. Verlag C.H. Beck, München.

Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (2005): Lexikon der Politikwissenschaft. Verlag C. H. Beck, München. Band 2.

OECD (2006b): Starting Strong II: Early Childhood education and Care. Sweden. OECD.

Schipfer, Rudolf Karl (2007): Familien in Zahlen 2007. Statistische Informationen zu Zahlen in Österreich und der EU. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien.

Schunter-Kleemann, Susanne (Hrsg.) (1992): Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat. Sigma, Berlin.

Sundström, Marianne (1991): Sweden: Supporting Work, Family and Gender Equality. In Kamerman Sheila B. (Hrsg.): Parental Leave and the under 3s. Policy Innovation in Europe. Auburn House, New York.

Tálos, Emmerich; Wörister, Karl (1994): Soziale Sicherung im Sozialstaat – Österreich. Entwicklung – Herausforderungen – Strukturen. Nomos Verlag, Baden-Baden.

Taylor-Gooby, Peter (2004): New Risks and Social Change. In: Peter Taylor-Gooby (Hrsg.): New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State, Oxford, S. 1-28.

Taylor-Gooby, Peter (Hrsg) (2004): New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State, Oxford

Wilhelm, Anna (2008): Kleinkinderbetreuung in Österreich und Schweden: ein Vergleich. Wien.

Bundesgesetze

Bundesgesetz vom 13. März 1957, BGBl. 76/1957

Bundesgesetz vom 28. November 1960, BGBl. 240/1960

Bundesgesetz vom 29. März 1974, BGBl. 178/1974 und BGBl 179/1974.

Bundesgesetz vom 12. Dezember 1989, BGBl. 651/1989.

Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, BGBl. 408/1990.

Bundesgesetz vom 30. November 1992, BGBl, 833/1992.

Bundesgesetz vom 5. April 1995, BGBl. 297/1995.

Stenographische Protokolle

Stenographische Protokolle des österreichischen Nationalrates der Gesetzgebungsperioden IX, XIII, XIX, , XVII, XVIII, XX

Stenographisches Protokoll des österreichischen Bundesrates der 124. Sitzung

Printmedien:

Die Presse, Printausgabe 9. April 1982.

Der Standard, Printausgabe 4. Mai 1999.

Onlinequellen

Chronholm, Anders; Haas, Linda; Hwang Philip (2007): Sweden. In: International Review of Leave Policies and Related Research: <http://www.bis.gov.uk/files/file40677.pdf>, aufgerufen am 18.12.2010.

Ekberg, John; Eriksson Rickard; Friebe, Guido (2005): Parental Leave – A Policy Evaluation of the Swedish „Daddy-Month“ Reform. IZA Discussion Paper No. 1617: <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1617.pdf>, aufgerufen am 17.12.2010.

Ekberg, John; Eriksson Rickard; Friebe, Guido (2003): Sharing Responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden's „Daddy-Month“ Reform. SOFI: <http://politiquessociales.net/IMG/pdf/WP04-3.pdf>, aufgerufen am 17.12.2010.

Eriksson, Rickard (2005): Parental Leave in Sweden: The Effects of the Second Daddy Month. SOFI: <http://vxu.se/ehv/filer/forskning/cafo/seminarie/SOFI051222.pdf>, aufgerufen am 17.12.2010

Homepage der schwedischen Versicherungskasse
www.fk.se, aufgerufen am 20.12.2010.

Homepage der Ministerin Heinisch-Hosek: Echte Männer gehen in Karenz: <http://www.maennerinkarenz.at/>, abgerufen am 16.01.2011.

Homepage des ÖGB: Frauenpolitik seit 1945. Der Kampf um Gleichberechtigung: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.a&cid=1113224420382, aufgerufen am 22.01.2011.

Informationsbroschüre der schwedischen Versicherungskasse: Parental Benefit (föräldrapenning):

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/foraldrapenning_eng.pdf, abgerufen am 29.12.2010.

Informationsbroschüre der schwedischen Versicherungskasse: „Till alla som väntar eller just fått barn (2010):

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/broschyler/Basbroschyler/till_alla_som_vantar_eller_just_fatt_barn.pdf, aufgerufen am 20.12.2010.

Informationsbroschüre der schwedischen Versicherungskasse: Temporary parental benefit (Tillfällig föräldrapenning):

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/tillfallig_foraldrapenning_fodelse_eng.pdf, abgerufen am 29.12.2010.

Informationsbroschüre der schwedischen Versicherungskasse: Temporary parental benefit for care of children (tillfällig föräldrapenning vid vård av barn):

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/Andra_sprak/Engelska/tillfallig_foraldrapenning_sjuk_eng.pdf, abgerufen am 29.12.2010.

Informationsbroschüre des Bundesministerium für Wirtschaft Familie und Jugend: Kinderbetreuungsgeld – Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2010), S. 9. Onlinequelle:

http://www.hauptverband.at/mediaDB/MMDB135454_kbg-broschuere.pdf, aufgerufen am 28.01.2011.

Nyberg, Anita (2004): Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner / Dual Carer Model in Sweden. Discussion Paper: <http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/55/disspapSWE04.pdf>, aufgerufen am 9.12.2010.

Statistik Austria: Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen und –bezieher nach Erwerbsstatus und Geschlecht 2009:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/index.html, aufgerufen am 15.01.2011.

Väterkarenz (2003): Onlinequelle: <http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf>, abgerufen am 07.01.2011.

Anhang

Interviewleitfäden

Interviewleitfaden Personalabteilung Österreich

1. Bitte geben Sie mir ein offizielles/generelles Statement zu Karenz bzw. Familienpolitik der AG in Österreich.
2. Gibt es ein Statement der AG zu Gender Equality und Diversity?
3. Bietet die AG Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für Frauen und Männer an?
4. Wie gestaltet sich der Mutterschaftsurlaub (Mutterschutz) bzw. die Karenzregelungen in Österreich?
5. Es gibt verschiedene Modelle der Karenz. Welches ist Ihrer Meinung nach das beliebteste bzw. am meisten in Anspruch genommene und warum?
6. In Österreich nehmen hauptsächlich Frauen den Karenzurlaub in Anspruch. Auch in Schweden ist dies der Fall, jedoch nehmen auch Männer immer verstärkter den Anspruch auf Karenz wahr. 2 Monate sind in Schweden nicht an die Frau übertragbar und würden bei Nicht-Inanspruchnahme der Väter verfallen – diese zwei Monate werden laut HR Mitarbeiterin der AG in Schweden von allen Vätern – egal in welchen Positionen - in Anspruch genommen. Was halten Sie davon? Wäre das in Österreich auch möglich? Was ist Ihre Meinung dazu?
7. In Österreich ist ein Vaterschaftsurlaub (für die Zeit unmittelbar nach der Entbindung) nicht rechtlich geregelt. Gibt es unternehmensinterne Richtlinien für Väter, wie zb eine Pflegefreistellung für die erste Woche nach

der Entbindung oder sonstige kollektivvertragliche Vereinbarungen?

8. Vergleich Österreich und Schweden

- Werden spezielle Programme von der AG angeboten für MitarbeiterInnen, die Karenzurlaub in Anspruch nehmen? (Hilfe beim Wiedereinstieg, etc.)
- Was ist der Beratungsscheck und welchen Zweck erfüllt er?
- Besteht in Österreich die Möglichkeit auf Tele-Arbeit?
- Besteht in Österreich die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit?
- Was versteht man unter einer „lebensphasenbezogenen“ Personalentwicklung?

9. Beschreiben Sie bitte das angestrebte Ziel des Unternehmens im Bezug auf Gleichberechtigung (Gender Equality).

10. Ich bitte Sie um ein Statement der AG zum Thema Gender Mainstreaming .

11. Gibt es eine Person die im Unternehmen für den Bereich Gender Mainstreaming verantwortlich ist (Gender Mainstreaming agent)?

Statistische Daten

1. Wie viele Männer bzw. Frauen nehmen den Karenzurlaub in Anspruch? (Prozentanteile, und eventuell Entwicklung der letzten Jahre)
2. Was ist die durchschnittliche Länge der Karenz (Entwicklung der letzten Jahre)
3. Wie hoch ist die durchschnittliche Anzahl an Kindern pro Mitarbeiter/in?
4. Wie hoch ist die durchschnittliche Anzahl an Kindern pro Mitarbeiter/in in Teilzeitbeschäftigung / Vollzeitbeschäftigung?
5. Wie hoch ist der Anteil von Frauen/Männern in Teilzeitbeschäftigung? (Entwicklung der letzten Jahre)
6. Wie hoch ist der Anteil der Rückkehrer/innen nach dem Karenzurlaub? (Entwicklung der letzten Jahre)
7. Wie hoch ist der Anteil der Frauen/Männer, die nach Inanspruchnahme einer Karenz Teilzeit beschäftigt sind? (Entwicklung der letzten Jahre)

8. Wieviele MitarbeiterInnen hat die AG in Österreich?
9. Wie hoch ist der Anteil von Frauen/Männer in der AG?
10. Wie hoch ist der Anteil von Männern/Frauen in der Management Ebene (Führungskreis)?
11. Wie hoch ist der Anteil von Frauen/Männern, die an Personalentwicklungsmaßnahmen teilnehmen?

Falls Sie noch zusätzlich Anregungen und Informationen haben, freue ich mich natürlich sehr darüber.

Interview-Guidelines Human Resources Development, Sweden

1. What is the general statement about family policy of your company
2. Please give me the general statement of (gender) equality and diversity.
3. Does your company offer any measures to improve the work-family-balance of women?
4. Would you please tell me the general information about maternity leave in Sweden?
5. Would you please tell me where I can get information material, detailed information and name me some contact persons?
6. There are different models of maternity leave in Sweden – what would you say is the most popular one and why?
7. In Austria mostly women take maternity leave – is it the same in Sweden? If yes, what is your opinion about it?
8. Comparison to Austria:
 - Are there any special programmes for employees who take maternity leave?
 - Do you also have a „consultation-arrangement“ (Beratungsscheck
 - Is there a possibility of tele-working?
 - Is there a possibility of part-time-working ?
 - Does your company also offer a human resources development which is related to the different phases of life of the employees?
9. Would you describe the desired target state of gender equality at the company?
10. Would you please give me the general statement of gender mainstreaming and the diversity concept?

11. Do you have a gender-mainstreaming-agent?

Statistic data

12. Do you have statistics about paternity leave? (it doesn't exist in Austria)

13. How many women/men take maternity leave? (percentage, development last 5 years)

14. What is the average length of maternity leave? (development last 5 years)

15. What is the average amount of children per employee/women/men?

16. What is the average amount of children of women/men which are part time employed?

17. What is the average amount of children of women/men which are full time employed?

18. What is the percentage of women/men who are working part time / full time (development during the last 5 years)

19. What is the percentage of women/men who come back to work after taking maternity leave? (development last 5 years)

20. What is the percentage of women/men who work part-time after taking maternity leave? (last 5 years)

21. How many employees work for the company in Sweden?

22. What is the percentage of women / men working here?

23. What is the percentage of women / men within the management level?

24. What is the percentage of women / men taking part in human resources development measures.

Thank you for further information.

Transkription der ExpertInneninterviews

**Interview mit Frau S. (Personalabteilung), am 9.12.2010 in der
Aktiengesellschaft Standort Wien**

S= Frau S. Aktiengesellschaft Wien

K= Kocner Lisa Maria

S: Ich werde jetzt nicht direkt auf die Fragen eingehen. Ich würde Ihnen einfach einmal etwas erzählen über das Unternehmen.

K: Ok. Passt. Falls ich dann noch Fragen habe, können diese ja im Anschluss behandelt werden.

S: Ich öffne schnell noch die Webpage. Hier zeige ich Ihnen die Diversity Homepage unserer Firma und den Diversity Report aus dem Jahr 2010.

K: Das trifft sich gut, da ich nur den aus dem Jahr 2008 habe.

S: Ja der Report wird immer aktualisiert. Im April mache ich die Auswertung und gegen Mai wird er dann aktualisiert ins Netz gestellt.

Ganz kurz zum Thema Diversity an sich in unserem Unternehmen. Diversity ist ein ganz wesentliches Thema. Letztes Jahr gab es einen großen Roll-out diesbezüglich. Diversity war immer schon ein großes Thema, aber letztes Jahr wurde dann eine Dame als Head für das Thema nominiert. Mittlerweile hat sie sich beruflich verändert, aber damals wurde das Projekt ins Leben gerufen und der Roll-out gestartet.

K: Von der Aktiengesellschaft global?

S: Ja. Und sie wurde sozusagen präsentiert – global. Diese Diversity Kampagne wurde so aufgebaut, dass das Thema im Unternehmen global eine zentrale Rolle haben soll und dass das auch so kommuniziert werden soll. Als Tipp dazu: Wenn

sie ins Intranet einsteigen – ins globale Intranet – gibt es eigene Seite zum Thema Diversity. Ich kann Ihnen diese Seite gerne kurz zeigen.

K: Hat man zu der globalen Intranetseite auch Zugriff?

S: Ja. Einen Moment ich kann Ihnen gleich zeigen wie Sie einsteigen. Auf dieser Homepage finden sich auch einige Artikel zu dem Thema. Ich würde Ihnen empfehlen diese Homepage selbst noch mal zu besuchen. Hier können Sie recht gute Informationen holen. Es gibt aber nicht nur eine globale Diversity Intranetseite, sondern auch eine österreichische. Auf der globalen Seite finden sich diverse Reports, etc. Es gab sogar eigene Diversity days in den verschiedenen Ländern. Es gibt in jedem Land einen „ambassador“ also Botschafter. Diese sollen das Thema Diversity im eigenen Land pushen und vorantreiben. Diese treffen einander einmal jährlich um gewisse Agenden durchzugehen was das Thema Diversity betrifft.

K: Gibt es auch in Österreich so einen Botschafter?

S: Damals war es die/der GeschäftsführerIn. Aber das können Sie auch auf der Homepage finden unter „find diversity ambassadors“. Hier findet sich eine Landkarte auf der man dann die jeweiligen Länder anklicken kann. Ich würde Ihnen empfehlen, dass Sie das selbst nochmals durchsehen.

K: Ok. Ich werde mir das selbst einmal ansehen.

S: Genau und hier findet man dann die Botschafter. Ich finde das ist auch sehr interessant und passt auch gut zu Ihrem Thema – Diversity. Man kann den Sektor und die Region eingeben und dann sind die jeweilig zuständigen Personen aufgelistet. Zum Beispiel ist die Leitung des Personalbüros so ein/e BotschafterIn von Diversity in Österreich.

K: Das heißt, dass die Botschafter auf sehr hohen Ebenen angesiedelt sind?

S: Ja. Sie repräsentieren das Unternehmen und auch das Thema Diversity und sind bei vielen Konferenzen dabei und versuchen das Thema in den jeweiligen Gebieten und Regionen zu promoten und unterstützen. Das einmal zu diesem Thema.

Was jetzt das Thema Karenz betrifft. Wie schon gesagt das Thema Diversity ist ein wichtiger Punkt für das Unternehmen und darunter fällt natürlich auch das Thema der Karenz bzw. die Unterstützung der Frauen. Ich möchte gleich dazusagen, dass es keine Frauenquote im Unternehmen gibt. Das Thema ist für das Unternehmen wichtig und wir möchten unsere Zielgruppe auch unterstützen damit wir ihnen den Alltag erleichtern und ihnen auch die Möglichkeit geben hier im Unternehmen Fuß zu fassen. Wir legen den Fokus darauf ein familienfreundliches Unternehmen zu sein. Da gibt es jetzt – vielleicht haben Sie sich darüber schon informiert – das Thema der „lebensphasenbezogenen Personalentwicklung“ für KarenzurlauberInnen und WiedereinsteigerInnen.

K: Davon habe ich schon gehört, jedoch diese Präsentation habe ich noch nicht gesehen.

S: Das ist auch etwas Internes. Ich kann Ihnen die Präsentation nicht eins zu eins geben, aber wir können die Präsentation gerne gemeinsam durchgehen. Es sind aber Teile davon im Intranet zu finden. Die wesentlichen Teile finden sie dort wieder.

Das Hauptaugenmerk liegt hier also auf der lebensphasenbezogenen Personalentwicklung. Es sollen Entwicklungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen geboten werden um zum einen den Ausstieg gut zu gewährleisten aber vor allem auch den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Hier gibt es einen ganzheitlichen Entwicklungsansatz, der abgeleitet wird. Ganz wichtig: welche Rollen sind in diesem Prozess von großer Bedeutung – zum einen der Mitarbeiter. Da steht hier Eigenverantwortung und Initiative. Natürlich sind die Rollen neben dem Mitarbeiter sehr wichtig und unterstützend, aber wichtig ist trotzdem, dass der Mitarbeiter sich in der Eigenverantwortung sieht den Prozess zu pushen und zu sagen da bin ich, das möchte ich haben - könnt ihr mich dabei unterstützen.

K: Bezieht sich das Thema der lebensphasenbezogenen Personalentwicklung nur auf Karenz oder bezieht es sich auch auf andere Themen?

S: Hier geht es vor allem um den Wiedereinstieg nach der Karenz.

Wie schon gesagt es gibt die Rolle des Mitarbeiters, dann die Rolle der Führungskraft, die im Prinzip als Coach zur Seite steht und im Rahmen des Unternehmens eine Förderung gewährleisten soll und die Führungsverantwortung gewährleisten soll.

Ein Mentor. Es wird dann dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin ein Mentor zur Seite gestellt, der ihm während der Karenzzeit und auch während des Wiedereinstiegs als unterstützende Rolle zur Seite steht und Informationen weitergibt. Es sollte also ein Informationsaustausch da sein. Was ist passiert, wo kann die Person miteinbezogen werden auch während einer Karenz. Aber darauf werde ich noch genauer eingehen. Es gibt nämlich sogar ein eigenes Profil für den Mentor.

K: Ok. Und genannt wird der Mentor von der Personalabteilung oder vom Mitarbeiter?

S: Das kann sich im Prinzip der Mitarbeiter selbst aussuchen. Das sollte in Kombination mit der Führungskraft getan werden – die Führungskraft selbst sollte nämlich nicht dieser Mentor sein. Es sollte natürlich jemand sein, der das tägliche Geschäft des Mitarbeiters kennt.

Eine weitere Rolle in diesem Bereich ist natürlich HR (Human Resources/Personalabteilung). Der eine beratende Funktion während des ganzen Prozesses zukommt. Und - wenn gewünscht - ist natürlich auch der Betriebsrat herzlich eingeladen sich hier einzubinden.

Es gibt also fünf Rollen in diesem Prozess. Wie geht der Prozess jetzt von statuten?

Also der erste Schritt wäre – wie hier in der Präsentation angezeigt - die Information über den Karenzantritt an den Betriebsrat. Dann folgt die Nominierung eines Mentors an die Führungskraft und den Bereichsmitarbeiter. Da steht auch hier – Profil und Aufgabenbeschreibung eines Mentors. Vielleicht können wir hier gleich kurz darauf eingehen, damit Sie sehen worum es sich hier handelt.

K: Die Erstinformation geht also direkt an den Betriebsrat und nicht an HR?

S: Also in diesem Prozess. Natürlich was die normale Karenz betrifft da gibt es natürlich schon den normalen Ablauf über HR und den Personalbetreuer.

K: Ich verstehe.

S: Ich werde gleich ins Intranet einsteigen – hier ist das Profil abgelegt unter Diversity. Auf dieser Seite waren wir ja vorher schon kurz. Da haben wir die lebensphasenbezogene Personalentwicklung angesehen. Genau – Rollen, Prozedere, Konzept. Hier finden sich auch die Unterlagen, die man für die Einreichung benötigt. Es ist also alles hier auf dieser Seite zu finden. Es ist jedoch nicht die Gesamtpräsentation. Ich kann die Rollenbeschreibung gerade nicht finden, aber ich würde sagen wir gehen einmal den gesamten Prozess durch und können ja eventuell später nochmals darauf eingehen.

Wir waren bei der Nominierung eines Mentors vor dem Karenzurlaub. Ca ein Monat vor dem Karenzantritt gibt es dann ein sogenanntes „Check up“ Gespräch (MitarbeiterInnengespräch) zwischen MitarbeiterIn, Führungskraft, Mentor und optional HR oder Betriebsrat. Also alle Rollen nehmen an dem Gespräch teil. Im Rahmen dieses Gespräches soll ein Entwicklungsplan für den/die MitarbeiterIn erstellt werden. Was bedeutet das? Das ist eine Absprache von möglichen Beschäftigungen während des Karenzurlaubes und oder nach dem Wiedereinstieg. Also wie schaut meine Zukunft in dem Unternehmen nach dem Wiedereinstieg aus bzw. wie kann man den Mitarbeiter supporten oder auch mit einbinden während der Karenzzeit. Dazu gehört auch, ob es vielleicht Möglichkeiten in einem anderen Bereich gibt bzw. auch die Inanspruchnahme

von Elternteilzeitregelungen. Darauf wird im Prozessablauf auch noch mal hingewiesen.

Vierter Schritt ist dann die Organisation der Entwicklungsmaßnahmen. Also je nach Maßnahme – auf die gehe ich dann nachher auch noch einmal ein. Je nach Maßnahme in Absprache mit der Führungskraft bzw. des Mentors – also es ist entweder auf Eigeninitiative durch den Mitarbeiter zu sehen, durch die Führungskraft, den Mentor oder HR. Das Thema Entwicklungsmaßnahmen wäre somit einmal abgeschlossen und wir springen jetzt schon relativ weit vor – ca. 4 Monate vor dem Wiedereinstieg.

Der Mitarbeiter sollte übrigens Info über das Ende der Karenz ca. 6 Monate vor Ablauf an HR geben. Der Mitarbeiter setzt sich also mit HR in Verbindung um bekannt zu geben, dass er/sie wieder zurück kommt. Und ca. 4 Monate vor Wiedereinstieg muss die Info an Führungskraft und HR kommen und spätestens 3 Monate vor Wiedereintritt gibt es wieder ein „Check up“ Gespräch.

K: 4 Monate vorher meldet man sich.

S: Also ein halbes Jahr vor Wiederantritt setzt man sich mal wieder mit HR in Verbindung und ca. 4 Monate vor Wiedereintritt geht die Information an die Führungskraft seitens HR.

K: Und drei Monate vorher findet wieder ein Check-up Gespräch statt?

S: Richtig. drei Monate vorher findet dann wieder ein Check-up Gespräch statt - wieder mit dem gleichen Teilnehmerkreis – MitarbeiterIn, Führungskraft, HR optional, Mentor natürlich und Betriebsrat. Da wird dann wirklich festgelegt welche weiteren Beschäftigungen nach Wiedereintritt gewünscht sind bzw. möglich sind. Darunter fällt auch wieder die Inanspruchnahme der Elternteilzeitregelung und dergleichen.

K: Ok.

S: Da haben Sie z.B. auch wieder das Thema. Wird eine Teilzeitbeschäftigung nach Ende des Mutterschutzes angestrebt, so ist während des Mutterschutzes Führungskraft und HR schriftlich zu verständigen. Da gibt es also ein Prozedere. Oder ist eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt angestrebt so ist dies drei Monate vor dem gewünschten Antritt bekannt zu geben.

Gut. Welche bedarfsbezogenen Entwicklungsmaßnahmen gibt es? Das ist jetzt der Punkt wo man sich zusammensetzt und sagt welche Maßnahmen könnte der Mitarbeiter in Anspruch nehmen.

Zum einen das Thema Methodenkompetenz – was fällt darunter zum Beispiel IT-Schulungen wo man sich weiterbilden möchte, Präsentationstechniken, Moderationstechniken.

Fachkompetenzen – also zum Beispiel wie hier steht wenn man sich im Arbeits- und Sozialrecht weiterbilden möchte, oder Sprachen auffrischen - Englisch verbessern – eine Sprache mit der man dann nachher in einem Projekt zu tun hat oder Fachschulungen, die individuell auf WiedereinsteigerInnen geschnitten sind. Es gibt auch – darauf weisen wir auch immer hin bzw. soll HR den Mitarbeiter darauf hinweisen – den AK Bildungsscheck für WiedereinsteigerInnen im Wert von 150 Euro und der berechtigt für BFI und Volkshochschulkurse.

K: Und diese Kurse und Maßnahmen finden während der Karenz statt?

S: Das muss man sich dann ausmachen. Also das ist individuell zu sehen.

Das nächste Thema ist dann Selbstkompetenz – also das Thema von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, effektives Selbstmanagement. Hier haben wir wieder den AK Bildungsscheck – Coaching für Frauen und dergleichen.

Dann Programme – die nebenbei in Anspruch genommen werden können. Das ist zum Beispiel OASE (Orientierung, Auftanken, Selbstwert, Entwicklung) – das ist zweieinhalbtätig. Da geht es darum die Rollenvielfalt als KarenzrurlauberIn zu sehen. Also welche Möglichkeiten habe ich, dass ich trotzdem nicht zu Hause

sitzen muss – unter Anführungszeichen – ich meine das muss jeder für sich selbst bestimmen. Aber dass ich sehr wohl auch die Möglichkeit habe mich nicht nur noch als Mutter oder Vater zu sehen, sondern hier auch trotzdem aktiv zu werden und mich weiterzubilden. Stärkung des Selbstwertfaktors, optimale Energieverteilung, Networking schaffen, Schaffung einer optimalen Balance bei beruflichen Reversionen – und das wird hier alles angeboten als Workshop. Den kann man außerhalb vom Unternehmen machen und darauf weisen wir auch hin.

K: Und von wem genau wird dieser Workshop angeboten?

S: Soweit ich informiert bin von abz Österreich. Aber da kann ich Ihnen noch mal genau nachschauen.

K: Wird das auch vereinbart mit den KarenzurlauberInnen oder ist das einfach nur ein Hinweis, das man das machen kann?

S: Das ist ein Hinweis. Das ist alles individuell zu sehen. Das sind alle Möglichkeiten die dem Mitarbeiter sozusagen in diesem Gespräch aufgezählt werden. Man schaut individuell wo steht der Mitarbeiter und wo will er sich in Zukunft hinentwickeln und was passt auf die derzeitige Position und was passt auf die Zukunft und das man hier ein individuelles Konzept für den individuellen Mitarbeiter zusammen schneidet. Und ich denke das ist sehr wichtig und nur so macht es auch Sinn. Also es gibt jetzt kein vorgefertigtes Prozedere wo gesagt wird, dass man das das das und das machen muss, sondern es wird mit jedem Mitarbeiter individuell vereinbart. Das macht auch eindeutig mehr Sinn.

Was ganz wichtig ist - und da ist auch wieder die Beziehung zwischen Mitarbeiter und seinem Mentor wichtig – welche Möglichkeiten bestehen, damit der Mitarbeiter während der Karenzzeit trotzdem mit dem Arbeitgeber in Verbindung bleibt. Das ist ein ganz wesentlicher Faktor. Zum Beispiel Information und Kommunikation – also was gibt es da für Möglichkeiten. Ein regelmäßiger Informationsaustausch über neue Entwicklungen innerhalb des Bereichs, der Abteilung mit dem bereichsspezifischen Mentor. Das kann man sich dann anlassbezogen oder quartalsweise – wie auch immer – das kann man sich dann

mit dem Mentor ausmachen. Dann welche Möglichkeit besteht noch – die Teilnahme an Bereichs- oder Abteilungsklausuren oder relevanten Veranstaltungen oder zum Beispiel das man zum Jour Fixe einlädt zum Beispiel. Übermittlung von Protokollen von Informationsveranstaltungen, von Aussendungen – das man das an den Mitarbeiter weiterleitet, damit der immer am aktuellsten Stand ist und ein Update hat. Die Einrichtung eines Intranetz Zugangs zu Hause, aber auch das zu Verfügungsstellen eines Handys. Das alles -natürlich nur bei Bedarf – so wie das dann im Check up Gespräch ausgemacht wird. Was wird dem Mitarbeiter dann noch angeboten?

Es wird darauf hingewiesen dass es die Möglichkeit auf Elternteilzeit gibt. Auch seit der Einführung des Kindergeldes ist das leichter möglich. Die Vereinbarung einer geringfügigen Beschäftigung bzw. das Angebot eines Job-sharing Modells. Also das man gewisse Arbeiten übernimmt und immer eine Rotation macht. Mitarbeit bei Projekten oder Teilprojekten, dass man nicht dauernd seine normalen Arbeitszeiten hat, sondern dass es eben ein Sonderprojekt gibt wo man den Mitarbeiter einsetzen kann. Sowie die Ermöglichung von Telearbeit.

K: Also gibt es in Österreich die Möglichkeit auf Telearbeit?

S: Ja es wird so im Prozess dargestellt. Ich muss aber auch dazusagen, dass es immer darauf ankommt ob es wirklich geht.

K: Prinzipiell gibt es aber die Möglichkeit?

S: Ja.

K: Weil bei meinem Interview in Schweden herausgekommen ist, dass es die Möglichkeit dort nicht gibt. Da es dort anscheinend gewünscht ist, dass die MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz sitzen. Es gibt zwar Ausnahmen, aber prinzipiell gibt es die Möglichkeit nicht.

S: Ich sag es mal so – prinzipiell ist es so in diesem Prozess verankert. Wie das dann der jeweilige Bereich bzw. die Führungskraft mit dem Mitarbeiter ausmacht ist natürlich etwas anderes. Ich kann jetzt da nicht von jedem Bereich sprechen,

dass das auch für die jeweilige Position passt, aber ich kann mir schon vorstellen, dass es gewisse Rollen gibt in unserem Unternehmen die es jetzt nicht unbedingt erforderlich machen die 38,5 Stunden oder Teilzeit – wie vereinbart - hier im Unternehmen sitzen muss, sondern sehr wohl das auch von zu Hause gemacht werden kann. Das muss aber individuell abgestimmt werden.

K: Was ich noch dazu fragen wollte. Dieser Prozess - wird der den KarenzurlauberInnen direkt vorgestellt oder wird er den Vorgesetzten präsentiert, damit die dann darauf eingehen? Die Präsentation ist zwar vorhanden, aber wer bekommt sie eigentlich?

S: Im Prinzip ist es die Aufgabe des Personalentwicklers oder Consultants sehr wohl auch mit dem Mitarbeiter zu sprechen und ihn über bestimmte Möglichkeiten zu informieren. Natürlich sollte die Führungskraft hier von HR geschult sein, dass es diese Möglichkeiten gibt. Also ich sehe jetzt mal die Rolle von HR als beratende Funktion. Das ist ja auch im Prozess so niedergeschrieben. HR hat eine beratende Funktion und soll diese auch wahrnehmen. Aber auch im Auge zu behalten ist die Eigenverantwortung von Mitarbeiter. Der Mitarbeiter wird schon in seiner Eigenverantwortung gesehen – es obliegt in seiner Verantwortung den Prozess zu pushen.

K: Das ist mir klar, aber so Dinge wie das OASE Programm oder Programme von der AK – die vielleicht nicht jedem bekannt sind – da ist eben die Frage von wem aus geht die Information dann an die KarenzurlauberInnen?

S: Ich sag jetzt mal es sollte von HR ausgehen. Der Idealfall ist von HR.

Dann haben wir noch die Möglichkeit der Übernahme von Urlaubs und Krankenvertretungen. Hier besteht auch die Möglichkeit.

Immer wieder eine Frage zu diesem Thema betrifft Kindergärten. Es gibt bei uns die Möglichkeit eines Betriebskindergartens der von Kinder in Wien (Kiwi) geleitet wird. Es gibt diese Möglichkeit auf mehreren unserer Standorte. Da wird den Eltern die Möglichkeit gegeben das direkt am Standort einen Kindergarten zur

Verfügung gestellt wird. Dadurch wollen wir die Organisation für die Eltern erleichtern.

K: Handelt es sich hier um einen Privatkindergarten oder einen staatlichen Kindergarten?

S: Kinder in Wien ist glaube ich etwas Staatliches.

Das ist recht interessant und genau dieses Bild finden Sie im Intranet auch. Das ist im Prinzip eine Zusammenfassung des Entwicklungskreislaufes. Mit dem Start der Nominierung eines Mentors – hier steht jetzt, dass im Idealfall die Führungskraft der Mentor ist. Also Führungskraft ja, aber auch ein Mitarbeiter der einen unterstützen kann, weil die Führungskraft meistens nicht so viel Zeit hat.

K: Kommt wahrscheinlich auch ganz darauf an welches Verhältnis man zur Führungskraft hat. Wenn die Führungskraft 30 MitarbeiterInnen leitet ist das etwas anderes als die direkte Teamleitung, die nur 5 MitarbeiterInnen leitet.

S: Ja genau.

Dann kommt die Durchführung eines Check up Gesprächs, dann die Absprache des Entwicklungsplans und der Beschäftigungsmöglichkeiten. In diesem Gespräch sollen all diese Punkte dem Mitarbeiter kommuniziert werden. Sollte unter Anführungszeichen.

K: Da ist aber HR nur optional dabei.

S: Genau nur optional. Ich sehe es aber hier trotzdem in der Verantwortung des Consultants hier sehr wohl einen Informationsaustausch zu machen.

Dann Entwicklungsplan und Revisionsmaßnahmen, Umsetzung der Entwicklungsmaßnahmen off oder on the job. Und dann in weiterer Folge drei Monate vorher wieder das Check up Gespräch über den Erfolg der Entwicklungsmaßnahmen, aber auch die Zielsetzung der folgenden Maßnahmen und Vorgehensweisen.

Ich muss kurz etwas nachschauen.

Der Beratungsscheck wird auch angeboten von abz Österreich.

K: Genau. Das hat mich auch interessiert was das eigentlich ist.

S: Das Dokument können wir gleich aufmachen. Im Prinzip ist es so: Es sollte über HR kommuniziert werden, dass es die Möglichkeit für diesen Beratungsscheck gibt. Diese Information ist auch im Intranet zu finden. Und da geht es um Beratungsmöglichkeiten über abz Österreich. Das sind diese allgemeinen Informationen die Sie auch im Intranet finden. Das heißt hier hat der Mitarbeiter die Möglichkeit – wenn die Führungskraft das unterstützt, dass er sich einer Beratung unterziehen kann. Es gibt also dieses Coaching – professionelle Begleitung – was mach ich wie – wie sehe ich meine Rolle, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um das geht es im Prinzip dabei.

K: Und das ist also ein staatliches Angebot, welches über die Firma ermöglicht wird?

S: Genau also die Führungskraft gibt den Beratungsscheck und den Umfang der Beratung – also das sind max. 7 Stunden a 100 Euro – frei und übergibt den Scheck an den Mitarbeiter. Da gibt es ein Formular – das füllt die Führungskraft aus – das geht dann auch über die Kostenstelle. Und dann hat der Mitarbeiter die Möglichkeit. Das Unternehmen zieht sich dann wieder komplett zurück. Man unterstützt dieses Vorhaben und unterstützt den Mitarbeiter indem der Beratungsscheck unterschrieben wird durch die Führungskraft. Danach muss der Mitarbeiter sich selbst aber mit abz Österreich in Verbindung setzen und die Termine ausmachen.

K: Wissen Sie ob das prinzipiell auch möglich ist wenn man nicht von der Firma unterstützt wird?

S: Ob es den Beratungsscheck überhaupt gibt bei abz Österreich oder wie?

K: Also ich meine wenn ich unabhängig von der Firma denke, dass ich gerne ein Beratungsgespräch bei abz Österreich hätte. Ist das immer im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis zu sehen?

S: Das glaube ich nicht weil abz Österreich allgemein für Frauenförderung und Beratung betrifft als zentrales Thema hat. Aber wie das außerhalb von Unternehmen ist kann ich Ihnen nicht sagen. Ich weiß, dass es hier diese Möglichkeit gibt und das abz Österreich auch andere Projekte zu diesem Projekt haben und ich denke schon, dass man dort auch so hingehen kann.

K: Für mich wäre es interessant wie die Finanzierung dann funktioniert, weil im Normalfall das Unternehmen für die finanziellen Kosten aufkommt. Aber darüber kann ich mich noch gesondert informieren.

S: Das wäre dann im Prinzip dieser Teil.

Ja und dann würde ich sagen kommen wir noch kurz auf den Diversity Report zu sprechen. Den sie auch im Intranet finden. Wichtig ist dann dieser Teil. Frauen und Arbeitszeit. Das ist recht interessant. Da haben Sie nun den Unterschied Frauen in der Vollzeitsituation, Frauen mit und ohne Kinder in Teilzeitpositionen, die durchschnittliche Kinderanzahl von Frauen im Unternehmen in Teilzeit und Vollzeit, etc. Im letzten Geschäftsjahr hatten wir 55 Geburten.

Frauen in Karenz. Das ist auch der Teil der auf ihre Fragen eingeht. Das heißt hier wird aufgelistet wie viele MitarbeiterInnen befinden sich derzeit in Karenz – gesamt 82. Davon sind 97,6 Prozent Frauen, ein kleiner Prozentanteil 2,4 Prozent sind Männer. Rückkehr aus der Karenz: insgesamt 60 wobei davon 98 Prozent Frauen sind, 2 Prozent sind Männer. Und wie viele Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Insgesamt sind das 202 Mitarbeiter – hier sind die Männer stärker involviert mit 27,2 Prozent und Frauen mit 72,8 Prozent. Was dem dahinterliegt? Ich bekomme oft die Fragen wie es im Unternehmen gesehen wird, was die Motive sind wenn jemand frühzeitig aus der Karenz zurückkommt etc.

Das sind alles Sachen, die wir nicht greifen können. Das sind die Daten die ich Ihnen zur Verfügung stellen kann, die auch im Intranet zu finden sind.

K: Gibt es spezielle Initiativen um Väter zu motivieren in Karenz zu gehen?

S: Nein. Es wird von HR kommuniziert, dass es die Möglichkeit gibt. Es steht auch im Intranet, aber eine eigene Initiative um Väter mehr zu motivieren oder zu stärken gibt es nicht.

K: Es gibt aber auch keine speziellen Barrieren für Männer, oder?

S: Rein rechtlich gesehen nicht. Da ist es ja auch schon schön aufgebaut. Wir sagen auch, dass es eine Möglichkeit ist, aber ich sage immer bei diesem Thema, dass es mit der Führungskraft abgestimmt werden muss. Wenn die Führungskraft das OK dazu gibt, dass die Mitarbeiter für zwei bis drei Monate entbehrt werden können, dann ja.

Leider drängt die Zeit schon, da ich gleich einen nächsten Termin habe.

K: Das Thema hätte mich interessiert, da es gerade ein aktuelles Thema ist zu dem Ministerin Heinisch-Hosek eine Kampagne gestartet hat.

S: Ich wüsste nichts Genaueres dazu. An uns wurde diesbezüglich nicht herangetreten. Prinzipiell ist es von HR aus so, dass in den Gesprächen auch darauf hingewiesen werden kann. Wie das dann wirklich mit der Führungskraft ausgemacht wird, können wir nicht beeinflussen. Wir kennen den Soll und den Istzustand. Da sehe ich ehrlich gesagt auch eine Diskrepanz. Prinzipiell besteht die Möglichkeit. Ich sage auch, dass die Zahlen für sich sprechen, da es nicht eine Möglichkeit ist, die gar in Anspruch genommen oder unterstützt wird von den Führungskräften des Unternehmens. 27,2 Prozent ist keine Zahl mit der großartig herumgeworfen werden kann, aber sie repräsentiert auf jeden Fall, dass es in Anspruch genommen wird und das ist positiv zu sehen.

K: Auf jeden Fall. Und dieser Bericht ist auch im Intranet zu finden?

S: Ja genau – der ist auch auf der Diversity Seite zu finden. Hier finden Sie auch den Diversity Report 2010.

K: Ich werde versuchen mir die Fragen teilweise selbst über das Intranet zu beantworten. Vor allem Statements kann ich sicher selbst auch finden.

S: Da kann ich Ihnen unsere Diversity Seite aber auch die globale Diversity Seite empfehlen. Hier geht wirklich hervor, dass dieses Thema im Unternehmen einen hohen Stellenwert hat und sich das aber nicht nur auf Frauen bezieht. Es geht hier sehr wohl auch um das Thema Erfahrungsaustausch von älteren, erfahrenen Mitarbeitern und jungen Mitarbeitern. Die Unterstützung von Top-Talents, Unterstützung zum Thema Lehre, Thema Gesundheit – fit for the future – fallen in diesen Bereich. Natürlich auch das Thema der kulturellen Vielfalt im Unternehmen. Da können Sie sich auch im Diversity Report dazu nachlesen.

K: Ja ich denke, dass ich viele Antworten auf meine Fragen im Intranet und durch den Report beantworten kann.

S: Ja vor allem was die statistischen Daten betrifft – da können sie sich auf den Diversity Report beziehen - ohne Probleme.

K: Ich weiß nicht ob es ein offizielles oder generelles Statement zu Karenz gibt. In Schweden war es so, dass mir die Interviewpartnerin gesagt hat, dass das Unternehmen das Ziel verfolgt das Beruf und Familie vereinbar sein sollen.

S: Ich nehme diese Aussage auf jeden Fall auch so auf, weil dafür wurden ja auch die Prozesse gestaltet, die auch so gelebt werden sollen. Natürlich man kennt den Alltag – gewisse Sachen sind einfach nicht so eins zu eins umzusetzen weil der Alltag und das Projektgeschäft Rahmenbedingungen schaffen mit denen man nicht auf diese Art und Weise umgehen kann. Aber ich sage für das Unternehmen sind die Themen Diversity, Karenz und Wiedereinstieg ganz wesentliche Faktoren.

K: Wenn Sie jetzt einen Termin haben, dann möchte ich mich ganz herzlich für die Möglichkeit für dieses Interview bedanken.

**Interview with Mrs. M. (Human Resources Department), 1st of October 2010
at the incorporated company (AB) in Stockholm**

M= Mrs. M (Aktiengesellschaft in Stockholm)

K= Kocner Lisa Maria

M: First of all I want to give you all these information which I printed out. So this is for you.

If we start with the first question: What is the general statement about family policy of the company in Sweden? We have a statement, that you should be able to combine working life and family life. It's in our ... we have mångfald (diversity) at our company. Diversity doesn't mean just parents it means all people.

K: It's about the combination of younger and older, people from different places and the combination of being a parent and working – is that right?

M: Yes that right. Ok. We have a mångfaldsplan (diversity plan). But here you can see - I have it here: möjlighet att förena föräldraskap och arbete (translated: the possibility to combine parenthood and paid working). So it's a natural thing.

K: So is that maybe the reason why you don't really have a special definition, because it's just like that. It has to be possible to combine work and family and therefore you don't mention it in specific?

M: I think that there is a willing to have a good family policy and I don't really see the ... but because we have a föräldrarledighetslagen (parental leave law).

K: Vad betyder ledighetslagen? (What does ledighetslagen mean?)

M: That means that you are free from work, when you are having a child.

K: But this is just for a couple of weeks, right?

M: No. It's not just a couple of weeks. It is more than 400 days. You have to use these days before the child is 8 years old. So when the child is in the first class in school. They usually start when they are seven. It is a law. It is försäkringskassan. You can find it in the internet: www.fk.se. (Mrs. M. had her laptop with her and opened the webpage)

You can choose the languages. They also offer the information in english. And here it is about föräldrar (parents).

K: What does försäkringskassan (social insurance) mean?

M: Let's try it here on the internet when we choose english as a language. Oh it is also called försäkringskassan. It means more or less insurance payment. FK is a very big sort of company owned by the state.

K: Thank you for the explanation. I think now I know what you mean.

M: Here you can read about these 480 days for families with children. Pregnancy benefit for example. That is before you have got a child. If you can't work because you have a very heavy work. Then you can get paid. Parental benefit – that's those 480 days. Here you can look up information if you want to know more about it.

K: Thank you for that information. Because it was quite hard for me to find a website, because I didn't know the specific word for Karenz in Swedish. I didn't know which word your government uses for parental leave.

M: Now you have the webpage with all the information.

K: So this was the answer to question number 5.

M: yes. When we go to question number 3 - Does the company in Sweden offer any measures to improve the work-family-balance of women? What do you mean by measures?

K: I mean. In Austria we have some special programmes. For example you contact the person at the HR office and you talk about how your parental leave should look like. You also have a contact person during your leave. All these is written down .You make a plan. You keep in contact with your contact person to always be updated.

M: In Sweden it is the manager who has the contact during the maternity leave. HR is not involved in that.

K: Not at all?

M: We get just an apply for maternity leave. We have a look at it and then decide if it is ok.

In Sweden you get paid by the försäkringskassan. You get 80% of your income.

K: But is that always like that, or does it depend on how long you take parental leave? Because if you take two years of you maybe won't get 80% of your last income.

M: Right. It is for these 480 days we talked about. 120 days are dedicated to the mother and the father. 60 days are dedicated to the father. They cannot be transferred to the mother. The father cannot let the mother have them. If he don't uses these days they will expire.

K: It is 60 days? I thought it is less. Because when I was here in Sweden I wrote about the daddy month.

M: aha. But it is already 60 days.

Here comes the answer to another question. Maternity clinic (mödravårdcentralen) often offers parental training courses when you are expecting a child. Both parents can receive parental benefit at the same time to

attend the course. One of your question was if we have any program here in our company. No we haven't. I think it was question number 8.

K: Do you mean the consultation arrangement?

M: Are there any special programmes for employees which take maternity leave? – No there are not. Do you also have a consultation arrangement (Beratungsscheck)? No we haven't, but the maternity clinic offers courses.

K: So you are not in contact with this department (maternity clinic). This has nothing to do with the company, right?

M: The parents take the contact to them.

K: In Austria you can find a lot of these information on the intranet (Beratungsscheck, etc.).

M: So lets go back to the dedicated days. Maybe it was one month before and they changed it. Because it is very common that fathers take 3 months off. We can see that when we get the application for parental leave. It is at least 60 days.

K: And can you tell me at which age it is most common to take these 2 months off? Is it in the first months when the child is born, or do they take one month and then later on another month?

M: They usually take it as a whole. The fathers ususally take it at the end. Because in the beginning the mother has to be there for the child. Exept for these 60 days the fathers have 10 days off when the child is born.

K: Oh right. Thats the paternity leave – when the fathers have the right to stay at home for 10 days when the child is born. That doesn't exist in Austria at all.

M: Aha. Ok. 10 days when the child is born. There is a limit until fathers have to take these days. Then usually the mother is at home.

K: Do all the fathers use these 10 days off work?

M: Yes. I should say they do. And all fathers use those 60 days.

K: Really?

M: Yes. At least those 60 days. Even managers.

K: Do you have any statistical data about that?

M: I haven't looked up these HR report. But I know that they take these 60 days, but i have to say, that they usually also work from home when they take it.

K: So they are not signing a teleworking contract – they just work from home?

M: Yes they do. Sometimes it is different. But I would say usually fathers take those 60 days and the mothers the rest. I also have to say, that usually they don't use the 480 days. Because not all of it is 80% of the last income worth. Many parents save some days to take a longer holiday in the summer time. This make it harder to coordinate the summer holidays because all of the employees want to have their holidays in june, july and august. And then the parents usually takes 6 or 8 weeks off.

K: They don't take the whole 480 days, because they don't get the 80% of their last salary?

M: No they don't get the 80% for the whole time.

K: When they take the days off in summer time – as you said before – is this within the time where they get 80 % of the salary or do they get less money for that time?

M: Sorry. I don't know that. But they have to spend all those 480 days before the child turns 8. So you have quite many years to spend them. And when you get a second or a third child you get even more days.

You can probably read here (is showing the webpage) about how many of those 480 days are paid with 80%.

K: Ok. Thank you. I will read this on my own on the webpage www.fk.se.

M: Ok. Should we go back to your questions.

K: You already answered some of the questions, but I would like to sum it up. It is question number 7. In Austria mostly women take parental leave – is it the same in Sweden? If yes what is your opinion about it?

You told me that the women mostly take 6 months here at your company.

M: Yes 6 to 12 months. Something in between that. My opinion, or my feeling is that the fathers take about 2 to 3 months.

K: And you would say, that most of the fathers use parental leave.

M: Yes.

K: Do you know how many mothers take more than one and a half year of parental leave? If they decide, that they want to stay longer at home with their children?

M: I don't think that this is common.

Well in our company we have 80% men and 20% women. So it's much more male.

K: In Austria mothers take 2 years of parental leave. Within these two years they get around 400 Euros a month. But now they started a new system – also with

the 80% of the last salary, but it is really common to take these 2 years and not less.

M: I see. But maybe you don't have kindergarden.

K: We do have kindergardens, but women ususally don't give their children to the kindergarden before the child turns 2 years. There is still the thinking that you might be a bad mother when you do that. And I think in Sweden the childcare facilities are more and better developed than in Austria.

M: I think the main reason in Sweden , why they don't take longer parental leave, is because you can't effort to live on only one salary – even if you get 4000 kronor. The whole society is built up, so that both parents have to work.

K: I think that the gap between the income of men and women is bigger in Austria than in Sweden. When the women stays at home – the man usually earns more than she does and for a time they can live from that money. It of course depends on which income level we are talking about. When you take the salary of a male manager within this company – it shouldn't be a problem to live from only one salary for a certain time.

M: In Sweden you have a better balance between the salary of women and men but also within positions.

K: You mean not even the salary between men and women but also the salary between different positions is more equal than in other countrys?

M: Yes. The difference between the salaries is smaller than in other european countrys.

K: Would you say the income level as a whole is higher or lower than in other european countries?

M: I don't think so. Not compared with Austria, Switzerland or Germany. For example we have service managers – they earn between 35000 and 38000 KR

a month before taxes and the technicians and engineers under him earn around 30000 KR. So the difference is not so big.

K: Is there a difference between the income of women and men?

M: Yes there is. But we work hard to become more equal salarys. We have the lönekartläggning. Every third year we have to make it. It is a law that we have to make it.

K: What does it mean - lönekartläggning?

M: You have to look at the salarys and the level of difficulty of the work. And then we have to check if the balance between that is ok.

K: If not, do you take measures against it?

M: Yes.

K: This is written in law?

M: Yes. And then every third year you have to make a plan.

K: Is lönekartläggning the name of the law?

M: No it isn't. It is Jämställdhetslagen (gender equality law). It is one law for culture, religion, gender, if you are handicaped, etc. It is a equality law. Before it was 8 different laws, but now it is one law. If you want to know more about this law you can call Arnold Kempken. You will find his contact details in the Intranet. He is working at the Center of Competence in Upplands Väsby.

K: Are there any other offices of the company here in Stockholm?

M: We have also one in Solna.

K: Do you know if there is any webpage where I can look this up in the internet?

M: I can print the law out for you if you want.

K: Yes, thank you very much.

M: So where were we?

K: I think you answered the 6th question. The most popular model is between 6 and 12 months.

M: To make it more difficult. You don't have to take the parental leave full time. You can take it part-time. Those 480 days you can choose for ex. I want to be 9 month full time free and the rest of the time I just want to be half time free. But you can read about that at FK.

K: I have another question because in Austira it is common when you took parental leave and you come back to work, that you work part-time. That is very common among women. Is that also common here?

M: Yes, there is also a law in Sweden, that you have the right to work part time - 75 % of full-time.

K: Is it just down to 75%, you can't work less?

M: Right. It's 75% and up until the the child has gone out the first class.

K: Is it common to work part-time? Do women or men do that more?

M: Yes. It is more common among women around one third takes part time. In this company we have very few persons working part-time and the average age of our employees is quiet high.

K: But you can still say, that more women work part time than men?

M: Yes. But also men work part-time. Very few but it does exist.

K: Do you have statistics about part-time and full-time positions within your company?

M: Yes I think so.

L: Maybe we can go through the HR report later and then we can check up all the statistical data.

M: Yes.

K: What is your feeling - how many women work-part time after having a baby?

M: A third of the women maybe work part-time.

K: How many hours is full-time here in Sweden?

M: It's 40 hours.

K: In Austria among women it is very common to work part-time after the parental leave.

M: In Sweden when you study at the university you have to pay a loan afterwards. So it takes a long time to pay this back. That is also the reason why women get children later. It is common at the age of 35.

K: Do you know how many people in Sweden went to the university?

M: Maybe you will find these statistical data at: www.scb.se (statistical central byrån). There you can get a lot of statistics and information.

K: Thank you very much for that tip! Let's have a look at the questions again. Did we already talk about the general statement about equality and diversity?

M: It is on this paper from the intranet. I will give the information to you.

K: Ok. Great. I can look it up on my own. Lets go to question 8 now – to the Comparison to Austria. Are there any special programmes for employees who take maternity or parental leave?

M: No.

L: Do you also have a „consultation arrangement“ (Beratungsscheck)? We talked about that already before.

M: No we don't have that. But as I said before there is mödravårdcentralen.

K: Is there a possibility of tele-working in Sweden?

M: Nearly everyone can do it. You can check your email from home, etc. It is very common to work from home for example if your child is sick. But the company doesn't offer any tele-working-contracts, because we want our employees to work from the office.

K: We talked about the part-time work before - I just want to summ it up quickly. There is a part-time working law correlated to parental leave. You can take part time down to 75% within the first 8 years of your child. Part-time working is more common among women and in your company just a few persons are working part-time.

M: Yes thats right. There are not many who don't work full time.

K: So the last part-question from question number 8: Does the company also offer a human resources development which is related to the different phases of the life of the employees?

M: I can say no. Many things are offered from the state, not from the company.

K: Ok. Next question. Would you describe the desired target state of gender equality at this company?

M: We want everybody to work fulltime. Your fix costs every month are the same – if you work part- or full-time, thats why we don't want to have part-time workers. Additionally they maybe can't effort their life anymore if they work part-time. For example if a part-time working mother wants to work full-time again and a position is free – we have to take this person - when the qualification is ok. Then we have to search another person for the part time job. You can also look up our targets at the diversity statement and the diversity plan which I will give to you. The vision of our company for 2014 is to have equal figures to the market, which means that we want a more equal percentage of women and men working at the company. At the moment it is 80% to 20%. We want to attract more women to apply to our company, because for example no women apply for a job as a service engineer.

K: Thank you. I will have a look at the targets and statements in detail - from the information material you will give me. I also wanted to know in question number 11 if there is a gender mainstreaming agent? Do you know that?

M: Yes, I asked for that. Within our company the HR-director is also the gender mainstreaming agent. Something which is interesting related to that question. New managers have to get a „green card“ before they are doing their job. They also have to absolve a jämställdhet (equality) training within getting this green card.

K: That is very interesting. I have never heard about that before from the company in Austria.

M: I don't want to stress this up, but I have another meeting at 12 o'clock.

K: Ok they we can rush through the statistical data questions and I can look the HR report with a lot of statistical data by myself.

M: Ok. We don't have any statistical material about paternity leave, but as I told you before all the fathers take those 10 days off.

Unfortunately we don't have the statistics you asked for in question number 2,3,4,5 and 6.

K: Maybe I can answer some of them with the HR report. Lets go to question number 7 – what is the percentage of women and men who are working part time and full time.

M: As we can see here in the HR report. There are 1855 employees and 1789 are working full-time. There are really just a few working part-time.

K: Question 8 - what is the percentage of men/women who come back to work after taking parental leave?

M: All of them come back to work! I don't have statistics to question number 9 and 13, sorry.

K: Ok. So it's just four questions left. How many employees does your company have?

M: It is around 1527 – but the numbers change a lot. And the percentage of women is around 20%, 80% are male.

K: When it comes to the management level, how is the percentage of women and men there?

M: It is even more different: 82% to 18%.

K: Unfortunately it is almost 12 o'clock so we have to finish the interview. I want to thank you very much for giving me the possibility of having this interview!

M: No problem. If you need something more you can just call me or write an email to me.

K: When I am done with transcribing the interview I will send it to you. The paper will be published just at the university library. Do you want me to anonymize the company?

M: Yes please. Are you going to write the interview in english or in german?

K: I will write the interview in english, but the analysis of it in german.

V: Thats no problem. If it is in german I can give it to my colleague Arnold and he can check it.

K: Thank you again.

Abstract (deutsch)

Das Thema Karenzregelungen scheint an Aktualität nicht zu verlieren. In Politik und Medien werden sie immer wieder neu aufgegriffen, diskutiert und abgeändert. Diese Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die aufgrund der Geburt eines Kindes bestehen, in Österreich und Schweden miteinander zu vergleichen. Es wird der Frage nachgegangen wie und warum sich die Regelungen der Länder aus einer historischen Perspektive heraus unterschiedlich entwickelt haben und welche Einflussfaktoren dafür verantwortlich waren. Auch die aktuellen Unterschiede der Karenzregelungen werden aufgezeigt und analysiert. Die Unternehmenspolitik einer Aktiengesellschaft mit Standort in Schweden und Österreich wird anhand eines empirischen Fallbeispiels dargestellt.

Abstract (englisch)

Parental leave seems to be a permanent issue on the political and medial agenda. Again and again it is widely discussed and measures are taken to change parts of it to improve it. The aim of this work is to compare the judicial regulations which exist in Austria and Sweden. The difference of the historical development between the countries is going to be analyzed. The factors which were responsible for that will be explained. What remarks the actual regulations will be examined. Additionally a company in Sweden in Austria is going to be compared to find out the differences of the company-policy within the two countries.

LEBENS LAUF

Lisa Maria Kocner

Geburtsdatum: 20.01.1985

Geburtsort: Wien

Ausbildung

2004 – 2011 **Studium der Politikwissenschaft an der Universität Wien**

Spezialisierungsmodule:

Österreichische Politik; Internationale Politik;

Politikwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung

Schwerpunkte:

Philosophie; Schwedisch

2008 – 2009 **ERASMUS Stipendium** an der Universität Stockholm

1999 – 2004 **Handelsakademie Vienna Business School**, 1210 Wien

Ausbildungsschwerpunkt: Controlling

1995 – 1999 **Schulversuch Mittelschule** Anton-Sattler-Gasse, 1220 Wien

1991 – 1995 **Volksschule**, 1210 Wien