

Elternteilzeit: Gutes Instrument für Wiedereinstieg - bessere Umsetzung in Betrieben nötig

„In der Elternteilzeit steckt großes Potential für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für den raschen Wiedereinstieg von Frauen und eine von Anfang an intensive Beziehung der Väter zu ihren Kindern. Die Stolpersteine für Eltern auf dem Weg zur Elternteilzeit gehören daher dringend aus dem Weg geräumt“, sagt Christoph Klein, Bereichsleiter Soziales der AK Wien. Eine neue Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) im Auftrag der Arbeiterkammer zeigt, dass Beschäftigte die Elternteilzeit sehr schätzen und dass die Elternteilzeit durch eine frühe Berufsrückkehr mit einer an die Kinderbetreuung angepassten Arbeitszeit einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt des Arbeitsplatzes von Müttern und zur stärkeren Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung leistet. Aber die Studie zeigt auch: Wer Elternteilzeit in Anspruch nehmen will muss oft mit beruflichen Nachteilen kämpfen und leidet unter einer Verschlechterung des Arbeitsklimas. „Gibt es Schwierigkeiten mit der Elternteilzeit, bedeutet das für Frauen oft das Aus für den erwünschten frühen Wiedereinstieg in den Beruf, während Männer dann meist auf die Elternteilzeit und damit auf die angestrebte partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung verzichten“, sagt Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien.

+ Elternteilzeit ermöglicht den frühen Wiedereinstieg in den Beruf: Bei jenen, die die Elternteilzeit nützen, beginnt rund ein Drittel der Frauen bereits im ersten Lebensjahr des Kindes mit der Elternteilzeit, bis zum 2. Geburtstag des Kindes – Ende der kündigungsgeschützten Karenz und damit Lostag für den Erhalt des Arbeitsplatzes! – haben satte 84 Prozent die Elternteilzeit angetreten.

+ Umgekehrt: Mehr als die Hälfte der Frauen, die Elternteilzeit nicht verwirklichen konnten, kehrten deshalb erst ungewollt spät in den Beruf zurück.

+ Von jenen Eltern, die es geschafft haben, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, waren 15 Prozent auf die Unterstützung von AK, Gewerkschaft oder Betriebsrat angewiesen, 1 Prozent musste deswegen ein Gerichtsverfahren über sich ergehen lassen, bei 84 Prozent führten bloße Gespräche mit dem Arbeitgeber zu einer gütlichen Einigung. Immerhin profitieren auch die Betriebe, und zwar durch den Erhalt ihrer – meist mittel bis hoch qualifizierten – Fachkräfte: 68 Prozent der Mütter und 47 Prozent der Väter in Elternteilzeit

Es informieren Sie:

Ingrid Moritz, Frauen und Familienexpertin der Arbeiterkammer

Christoph Klein, Bereichsleiter Soziales der Arbeiterkammer

sehen es als Auswirkung der Elternteilzeit, dass sie beim bisherigen Arbeitgeber weiter arbeiten können.

+ Dennoch bleiben die Eltern in Elternteilzeit von Problemen nicht verschont: 70 Prozent der Frauen und die Hälfte der Männer, die Elternteilzeit nutzen, geben an, deshalb berufliche Schwierigkeiten zu haben. Am häufigsten genannt: Nachteile im beruflichen Fortkommen, Versetzung in schlechtere Tätigkeit und Verschlechterung des Arbeitsklimas.

+ Auf Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Elternteilzeit reagieren Frauen anders als Männer: Männer verzichten auf Elternteilzeit, Frauen verzichten auf den Job.

Die AK verlangt:

+ Die Betriebe müssen die Wünsche nach Elternteilzeit respektieren und sich um gemeinsame, konstruktive Lösungen bemühen. Kinder zu kriegen ist kein Luxus, sondern essentiell für den Erhalt der Gesellschaft, des Sozialstaats und des Wirtschaftsstandortes. Für ein so wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss die Wirtschaft Mitverantwortung übernehmen. Insbesondere auch für die Inanspruchnahme durch Väter müssen die Unternehmen offener werden. Dafür sollten auch Beratungsangebote für die Betriebe bereit gestellt werden.

+ Ein Recht auf Elternteilzeit für alle, unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb.

+ Damit die Elternteilzeit auch für gut qualifizierte Mütter und Väter in der betrieblichen Praxis funktionieren kann, ist notwendig, dass zur mit einem Geldbetrag fixierten Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld die Wahlmöglichkeit einer Arbeitszeitgrenze hinzu kommt, sodass neben dem Kindergeldbezug bis zu 24 Wochenstunden unabhängig vom Einkommen gearbeitet werden kann.

+ Im Streitfall vor Gericht sollen Eltern bis zum Urteil die Elternteilzeit, die zur Kinderbetreuung nötig ist, anwenden dürfen.

Datengrundlage

Die AK Wien hat das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) mit einer Untersuchung zur Elternteilzeit beauftragt. Die Erhebung erfolgte in Form einer schriftlichen Befragung. Zielgruppe waren anspruchsberechtigte Eltern, die sich schon überlegt haben, Eltern(teil)zeit zu nutzen. 1.500 Fragebögen wurden an interessierte Eltern aus der Beratung der AK Wien versandt. Weiters wurde der Fragebogen an rund 10.000 österreichische BetriebsrätenInnen verschickt, um weitere betroffene Eltern zu erreichen. Weitere Eltern wurden über AKs anderer Bundesländer und Gewerkschaften erreicht. Insgesamt konnten 684 Fragebögen in die Untersuchung einfließen. Geantwortet haben zu 89 Prozent Frauen und zu 11 Prozent Männer. Von den 684 an Elternteilzeit interessierten Personen, deren Fragebögen ausgewertet wurden, können oder konnten 439 Elternteilzeit in Anspruch nehmen, weitere 41 stehen bereits in konkreten Verhandlungen. 90 Befrag-

ten blieb die Elternteilzeit verwehrt. 114 sind noch in der Planungs- oder Überlegungsphase.

Die Studie zeigt: Derzeit interessieren sich vor allem Personen mit hoher Bildung für die Elternteilzeit. Drei Viertel der Frauen und vier Fünftel der Männer, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, haben Matura oder ein abgeschlossenes Studium. Der große Anteil an Höherqualifizierten dürfte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass in dieser Zielgruppe das Bewusstsein über die Wichtigkeit eines frühen Wiedereinstieges besonders ausgeprägt ist.

Elternteilzeit ermöglicht frühen Wiedereinstieg in den Beruf

Die Elternteilzeit wird ganz überwiegend für einen beruflichen Wiedereinstieg schon vor dem zweiten Geburtstag des Kindes genützt – und damit rechtzeitig vor dem Ende der arbeitsrechtlichen Karenz samt zugehörigem Kündigungsschutz, um so den Arbeitsplatz zu erhalten. Rund ein Drittel der Frauen (29 Prozent), die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, und fast ein Viertel der Männer (24 Prozent) beginnen im ersten Lebensjahr des Kindes mit der Elternteilzeit. Mehr als die Hälfte der Frauen (55 Prozent) und zwei Drittel der Männer (65 Prozent) beginnt im zweiten Lebensjahr des Kindes. Damit beginnen 84 Prozent der Mütter rechtzeitig vor dem 2. Geburtstag des Kindes mit ihrer Elternteilzeit.

Zwei Drittel der Frauen, die die Elternteilzeit bereits real ausüben, sehen die Elternteilzeit als konkrete Ursache für früheren Wiedereinstieg (67 Prozent) und den Verbleib beim gleichen Arbeitgeber (68 Prozent). Umgekehrt zeigt sich: Über die Hälfte der Frauen (55 Prozent), die sich für Elternteilzeit interessierten, diese aber nicht in Anspruch nehmen konnten, geben an, deswegen erst später wieder in den Beruf zurück zu kehren. Für fast gleich viele (50 Prozent) hat das Nichtzustandekommen der Elternteilzeit das Aus für den bisherigen Arbeitsplatz bedeutet!

Für die Väter – die die Geburt eines Kindes ja nicht mit Schwierigkeiten für sich am Arbeitsplatz assoziieren – stehen vorteilhafte Auswirkungen der Elternteilzeit auf ihre Bindung zu Kind und Partnerin im Vordergrund: Volle 100 Prozent der Väter, die Elternteilzeit realisieren konnten, sagen dass sie sich wegen der Elternteilzeit mehr der Kinderbetreuung widmen können und dass sie der Elternteilzeit eine bessere Abstimmung zwischen Familie und Beruf verdanken.

Wer Elternteilzeit nützen kann, ist mit der Arbeitszeit zufrieden

97 Prozent der befragten Eltern, die bereits Elternteilzeit aktiv ausüben und die Elternteilzeit durch bloße Gespräche mit dem Arbeitgeber erreichen konnten, sind mit dem Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit zufrieden, ebenso viele mit der Lage. Konnte die Elternteilzeit nur mit Unterstützung von AK, Gewerkschaft oder Betriebsrat durchgesetzt werden, sinkt der Anteil zwar, ist aber mit mehr als 85 Prozent noch immer sehr hoch.

Insgesamt sind 95 Prozent zufrieden mit dem Ausmaß und 91 Prozent mit der Lage der Elternteilzeit.

Die Information über Elternteilzeit könnte besser sein – insbesondere über das Recht auf Änderung der Lage

Drei Viertel der Befragten nehmen Elternteilzeit in Anspruch, das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit nutzen lediglich 4 Prozent. Ein Grund dafür ist, dass auch die Information über die Änderung der Lage der Arbeitszeit viel weniger bekannt ist. So meinen 45 Prozent der Befragten, dass die Elternteilzeit nicht ausreichend bekannt ist, bei der Lage der Arbeitszeit sagen dies sogar 58 Prozent.

Frauen nehmen Elternteilzeit häufiger, länger und mit kürzerer Arbeitszeit in Anspruch – aber partnerschaftliche Teilung stößt auf Interesse

Jene Befragten, die entweder bereits in Elternteilzeit sind bzw diese gerade verhandeln, wurden auch hinsichtlich des Verhaltens des anderen Elternteils interviewt. Das Ergebnis: In 80 Prozent der Elternpaare nimmt nur die Frau Elternteilzeit in Anspruch, bei 6 Prozent ist es der Mann allein. In immerhin 14 Prozent wird eine Elternteilzeit für beide Eltern angestrebt. Die Elternteilzeit ist offensichtlich ein gutes Instrument, um die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu fördern. Die Sicherung eines Teils des Erwerbseinkommens und der Verbleib im Beruf mit reduzierter Arbeitszeit anstelle eines gänzlichen Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit begünstigen die Beteiligung der Väter.

Frauen planen im Durchschnitt eine längere Dauer der Elternteilzeit als Männer: 34 Monate im Vergleich zu 20 Monaten.

Deutlich der Geschlechtsunterschied auch bei der Anzahl der Wochenstunden: Sind vor der Geburt des Kindes Frauen (37 Stunden im Durchschnitt) und Männer (38 Stunden) nahezu gleichauf, reduzieren Frauen zu Beginn der Elternteilzeit auf durchschnittlich 17 Stunden (zum Befragungszeitpunkt aufgestockt auf durchschnittlich 20 Stunden), während Männer auf 24 Stunden zu Beginn der Elternteilzeit gehen (später aufgestockt auf 28 Stunden).

Alarmierend: 70 Prozent der Frauen haben Schwierigkeiten wenn sie Elternteilzeit nutzen

Alarmierend ist, dass doch 70 Prozent der Frauen, die bereits Elternteilzeit aktiv ausüben, angeben, dies mit beruflichen Problemen büßen müssen. 58 Prozent sehen Nachteile im beruflichen Fortkommen, 27 Prozent sind mit der Versetzung auf eine andere, weniger qualifizierte Tätigkeit konfrontiert, 19 Prozent sehen negative Auswirkungen auf das Klima zum Arbeitgeber und 17 Prozent sind mit Schwierigkeiten eines Arbeitsortwechsels konfrontiert.

Bei den Männern ist dieser Anteil zwar niedriger, aber auch hier ist jeder zweite mit Problemen konfrontiert. 35 Prozent sehen Nachteile beim beruflichen Fortkommen, 27 Prozent sehen eine Verschlechterung im Arbeitsklima zum Arbeitgeber.

Ein Umdenken in den Betrieben ist dringend notwendig, damit Teilzeitarbeit – gerade auch in der Form der Elternteilzeit – nicht nur mit gering qualifizierter Arbeit gleichgesetzt wird. Vielen Arbeitgebern, aber auch ArbeitnehmerInnen ist nicht bewusst, dass etwa eine verschlechternde Versetzung wegen (Eltern)Teilzeit gegen das Gleichbehandlungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz verstößt. Die Betriebe müssen lernen, dass Teilzeit auch mit qualifizierten Tätigkeiten vereinbar ist und dass Elternteilzeit eine Chance auch für sie darstellt, dringend benötigte Fachkräfte zu halten und damit die im Betrieb bestehenden Qualifikationen zu bewahren.

Männer verzichten auf Elternteilzeit, wenn sie berufliche Nachteile befürchten, Frauen verzichten auf den Job

Die höhere Erwerbsorientierung der Männer, die sich schon bei Stundenausmaß und Dauer der Elternteilzeit sowie der Verteilung innerhalb der Paare zeigt, schlägt sich auch bei den Gründen, warum Elternteilzeit trotz Interesse letztlich nicht in Anspruch genommen wurde, nieder. Männer sahen zu 79 Prozent die Nachteile beim beruflichen Fortkommen oder Einkommensverluste als zu groß. Wurde auf die Elternteilzeit verzichtet, so hat dies aus Sicht der betroffenen Männer ausschließlich positive Auswirkungen im Job: mehr als 90 Prozent können damit ihre Karriere besser verwirklichen beziehungsweise die Position im Unternehmen behalten.

Bei Frauen waren die Hauptmotive für einen Verzicht auf Elternteilzeit die fehlende Einigung mit dem Dienstgeber (45 Prozent), gefolgt vom der Klimaverschlechterung mit dem Arbeitgeber (34 Prozent). Fast ein Viertel der Frauen wollte eine erforderliche Klage gegen den Arbeitgeber vermeiden (23 Prozent).

Während sich die Nichtinanspruchnahme von Elternteilzeit bei Männern also positiv auf die berufliche Position auswirkt ist es bei Frauen völlig konträr. Fast die Hälfte (49 Prozent) der Frauen hat den Job im Unternehmen aufgegeben. 55 Prozent der Frauen geben an, deshalb erst später als gewünscht wieder ins Berufsleben einzusteigen.

Verbesserungsansätze: mehr Verständnis der Arbeitgeber gefordert

Gefragt wie die Durchsetzung der Elternteilzeit erleichtert werden kann, geben die meisten Eltern (93 Prozent) an, dass die öffentliche Hand das Verständnis bei den Arbeitgebern fördern soll. Für fast ebenso wichtig halten die Betroffenen flexible Kinderbetreuungseinrichtungen (89 Prozent) und den Schutz vor beruflichen Nachteilen (87 Prozent). 84 Prozent wollen Elternteilzeit auch in Kleinbetrieben. Dem Vorschlag der 24-Stunden-Arbeitszeitgrenze als zusätzliche Wahlmöglichkeit

zur in Geld ausgedrückten Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld stimmen 83 Prozent zu.

Beratungspraxis der AK Wien zeigt Handlungsbedarf

Die Studienergebnisse decken sich auch mit Erfahrungen aus der Beratungspraxis der AK Wien. Immer wieder sind die BeraterInnen der AK mit verschlechternden Versetzungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit befasst. So wurde eine Arbeitnehmerin mit Dienstvertrag Wien und Niederösterreich mit der Elternteilzeit von Wien nach Amstetten versetzt. Auch die Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein nur sehr geringes Arbeitszeitausmaß wird von Arbeitgebern in Einzelfällen zur Umgehung der Elternteilzeit angeboten. In mehreren Fällen sind leitende Angestellte in der Elternteilzeit auf Schwierigkeiten gestoßen, ihre Leitungsfunktion zu behalten.

Bislang hat die AK Wien in rund einem Dutzend Fälle zu Elternteilzeit ArbeitnehmerInnen vor Gericht vertreten. Die meisten Fälle wurden mit einem Vergleich abgeschlossen, häufig ist es zur Beendigung des Dienstverhältnisses gekommen. Das zeigt einmal mehr, dass ein Gerichtsverfahren nicht die Lösung für den Interessensausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten und den betrieblichen Interessen ist. Notwendig ist eine Sensibilisierung der Betriebe für das wichtige Anliegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Fragen der Elternteilzeit sind auch nach dem Gleichbehandlungsgesetz relevant. Der Familienstand darf kein Anlass zur Diskriminierung am Arbeitsplatz sein. Auch die Gleichbehandlungskommission ist deshalb mit mehreren Fällen befasst.

AK Forderungen

+ Elternteilzeit unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den beruflichen Wiedereinstieg. Dieses Recht muss für alle unselbständig beschäftigten Eltern gelten. Die Kriterien der Betriebsgröße (mindestens 20 Beschäftigte) und der Beschäftigungsdauer (mindestens 3 Jahre) müssen daher wegfallen.

+ Die Betriebe sind aufgefordert, die Umsetzung des Rechts auf Elternteilzeit nicht durch Ablehnung und Schikanen zu blockieren, sondern nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Damit die Elternteilzeit auch wirklich von allen genutzt werden kann, braucht es einen Kulturwandel. Dieser kann nicht allein von den Betroffenen ausgefochten werden, sondern muss durch die öffentliche Hand aktiv unterstützt werden. Notwendig sind klare Signale der Regierung an die Wirtschaft. Zur besseren Umsetzung der Elternteilzeit sollen auch Beratungsangebote an Betriebe bereitgestellt werden. Erfahrungen zeigen, dass jene Betriebe, die den Wiedereinstieg als Aufgabe des Personalmanagements wahrnehmen und etwa mehrere Modelle der Elternteilzeit anbieten, besser auf die organisatorischen Anforderungen vorbereitet sind. Dadurch können sie Konflikte vermeiden und das Potential der BerufsrückkehrerInnen besser nützen.

+ Beschäftigte mit Elternteilzeit dürfen nicht benachteiligt werden. Versetzungen an einen schlechteren Arbeitsplatz oder an einen anderen Arbeitsort mit längeren Wegzeiten müssen soweit wie möglich verhindert werden. Arbeitgeber müssen bei Antritt der Karenz ein Zwischenzeugnis ausstellen, das die Tätigkeit, Verwendung, Einstufung, Kompetenzen sowie die aktuellen Arbeitsinhalte verbindlich enthält, damit der Wiedereinstieg mit einer gleichwertigen Beschäftigung wie vor der Karenz gesichert ist.

+ Die Schwächen im gerichtlichen Verfahren sollen gesetzlich beseitigt werden: Bis zur gerichtlichen Entscheidung über die Klage auf Zustimmung zur Elternteilzeit soll die Mutter oder der Vater, die/der Elternteilzeit anstrebt, nicht mehr gezwungen sein, nach dem ursprünglichen, zur Kinderbetreuung nicht passenden Arbeitszeitmodell zu arbeiten. Denn das führt in der Praxis oft zur Auflösung des Arbeitsvertrages. Stattdessen sollen Eltern bis zur Entscheidung die aufgrund der Kinderbetreuungssituation notwendige Elternteilzeit anwenden dürfen. Erforderlich ist auch eine gesetzliche Klarstellung, dass ein gerichtlich zustimmungsfähiger Gegenvorschlag des Arbeitgebers im Wesentlichen nur zwischen dem bisherigen Arbeitszeitausmaß und dem gewünschten Ausmaß der Elternteilzeit liegen kann (damit der Elternteil nicht in eine nicht existenzsichernde Beschäftigung von nur wenigen Wochenstunden gezwungen werden kann).

+ Die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld darf nicht länger in Konflikt mit der Elternteilzeit stehen: Vor allem gut qualifizierte und besser verdienende Eltern können wegen der starren betragsmäßigen Zuverdienstgrenze oft mit nur wenigen Stunden in den Beruf zurück kehren. Das entspricht weder den Bedürfnissen der Betriebe noch jenen der Eltern. Notwendig ist daher, dass neben der betragsmäßigen Zuverdienstgrenze den Eltern die Wahlmöglichkeit einer Arbeitszeitgrenze bis zu 24 Stunden wöchentlich eröffnet wird.

+ Dringend notwendig ist der Ausbau der Kinderbetreuung und eine Verbesserung der Öffnungszeiten. Ein entsprechendes Kinderbetreuungsangebot ist eine zentrale Voraussetzung, damit die Elternteilzeit leichter umsetzbar wird.