

**PRESSE-
KONFERENZ**
11.5.2023

AK WIEDEREINSTIEGSMONITORING: MAMA BLEIBT ZU HAUS!

Ergebnisse des AK Wiedereinstiegsmonitoring von L&R
Sozialforschung

INGRID MORITZ

Leiterin Abteilung Frauen und Familie AK Wien

INES STILLING

Bereichsleiterin Soziales AK Wien



Corona sorgt für Trendbruch bei Rückkehr aus Kinderkarenz

Diverse Lockdowns und Schließungen von Schulen und Kindergärten infolge der Covid19-Pandemie haben nicht nur bei Kindern und Eltern ihre Spuren hinterlassen, sie haben auch die Wiedereinstiegschancen in den Job von Müttern negativ beeinflusst. Denn die Krise führte seit Beginn des Beobachtungszeitraumes 2006 erstmalig zu einem Rückgang bei den Wiedereinstiegsquoten – so das wesentlichste Ergebnis des AK Wiedereinstiegsmonitoring, das von L&R Sozialforschung im Auftrag der AK Wien erstellt wird. Doch dies ist nicht die einzige Hiobsbotschaft: Auch bei der Väterbeteiligung geht nicht nur nichts weiter, sie ist sogar rückläufig. „Diese Ergebnisse sind besorgniserregend“, sind sich Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales und Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien, einig. Sie fordern, dass „jetzt endlich Maßnahmen ergriffen werden, damit die Frauenpolitik wieder ins 21. Jahrhundert zurück katapultiert wird“.

Ergebnisse des AK Wiedereinstiegsmonitorings:

Um die Auswirkungen der Covid19-Pandemie auf den Wiedereinstieg nach einer Kinderkarenz zu überprüfen, wurden Frauen mit Geburten im vierten Quartal 2017 (Rückkehr vor Covid-Pandemiebeginn) mit jenen des vierten Quartals 2018 (Rückkehr fällt in Covid-Pandemiezeiten) verglichen (durch die Quartalsbetrachtung werden mögliche saisonale Effekte ausgeschlossen).

Das Ergebnis: Beim 2. Geburtstag des Kindes lag die Wiedereinstiegsquote bei Frauen mit Geburten im vierten Quartals 2018 um 3 Prozentpunkte unter jenen des vierten Quartals 2017 (Frauen, die vor der Geburt überwiegend beschäftigt waren). In Zahlen: ein **Rückgang** von 67,5 auf 64,5 Prozent. Noch stärker fiel der Abwärtstrend bei den Arbeiterinnen aus – in dieser Gruppe betrug das Minus 5 Prozentpunkte (von 46,6 auf 41,8 Prozent). Wiewohl Arbeiterinnen auch vor der Corona-Krise deutlich geringere Wiedereinstiegsquoten aufwiesen als weibliche Angestellte. Im Vergleich dazu fiel der Rückgang bei den weiblichen Angestellten mit 3 Prozentpunkten etwas geringer aus (von 72,9 auf 70 Prozent). „Die Unsicherheiten durch die vielen Schließungen in Schulen und Kindergärten und die enormen Belastungen durch Homeoffice, Homeschooling, Homekindergarten, Haushalt und vieles mehr haben dazu geführt, dass Frauen wieder länger zu Hause bleiben und dann verspätet in den Job einsteigen. Der Backlash durch Corona, den die Frauenpolitik insgesamt erlebt hat, zeigt sich also auch in diesem Bereich“, sagt Ingrid Moritz.

Ein Rückgang ergibt sich auch, wenn bei den Geburten das Gesamtjahr 2017 mit 2018 verglichen wird. Insgesamt sinkt die Wiedereinstiegsquote bis zum 2. Geburtstag des Kindes um einen Prozentpunkt (von 65,9 auf 64,6 Prozent), auch hier ist das Minus bei den Arbeiterinnen mit drei Prozentpunkten wieder deutlich stärker (von 45,9 auf 42,7 Prozent).

Betrachtet man die Quoten nach Branchen, fällt auf, dass Frauen, die in der **Gastronomie und im Tourismus** sowie in der **Reinigung** beschäftigt sind, stark betroffen sind. Hier beträgt der Rückgang 4 bzw. 5 Prozentpunkte (von 47,2 auf 43,3 Prozent bzw. von 44,3 auf 39,4 Prozent). „Gerade diese Branchen wurden von der Corona Pandemie stark getroffen. Viele Mitarbeiterinnen wurden sofort gekündigt. Klar, dass viele Frauen aufgrund dieser Situation den Wiedereinstieg nach hinten verschoben haben“, analysiert Moritz.

Wo sind die Väter?

Die Beteiligung der Männer an der Kindererziehung bleibt weiterhin nicht nur gering, sondern sinkt in den vergangenen Jahren sogar kontinuierlich. Während der Männeranteil unter den Personen im

Kinderbetreuungsgeldbezug im Spitzenjahr 2017 noch 16 Prozent ausmachte, lag er 2020 nur noch bei rund 14 Prozent. „Der Rückgang seit 2017 muss leider als Trendwende bezeichnet werden. Denn nach diesem Jahr reißt die positive Wachsdynamik der Männerbeteiligung seit Beginn der Beobachtung im Jahr 2006 ab“, analysiert Moritz. Zum Verständnis: 2006 lag der Anteil der Männer noch bei rund acht Prozent, 2012 waren es dann rund 14 Prozent und 2017 – im besten Jahr – bei 16 Prozent. „Wir sind also wieder auf das Niveau von 2012 zurückgefallen“, so Moritz.

Familienpolitik

Wo sind die Väter?

Männer im Kinderbetreuungsgeldbezug
in absoluten Zahlen



Quelle: L&R Sozial Forschung, Wiedereinstiegsmonitoring 2021, 2022

AK

Partnerschaftliche Teilung? Fehlanzeige!

Gleichzeitig sinkt auch die partnerschaftliche Teilung der Karenz. Wiesen bei Geburten 2016 noch rund 15 Prozent der Paare eine Beteiligung des Vaters an der Elternkarenz auf, waren es 2018 nur noch rund 13 Prozent. Bei weiteren 5 Prozent bezieht der Vater zwar Kinderbetreuungsgeld, unterbricht seine Erwerbstätigkeit aber nicht. „Das heißt, dass bei 82 Prozent der Paare der Mann weder in Karenz geht noch Kinderbetreuungsgeld bezieht“, erklärt Moritz. Auch hier ist ein Trendbruch feststellbar, der sich quer durch alle Ausbildungsebenen und sowohl bei Angestellten als auch Arbeiter:innen zeigt. „Denn“, so Moritz, „bis zu diesem Zeitpunkt hat die partnerschaftliche Teilung, wenn auch nur in kleinen

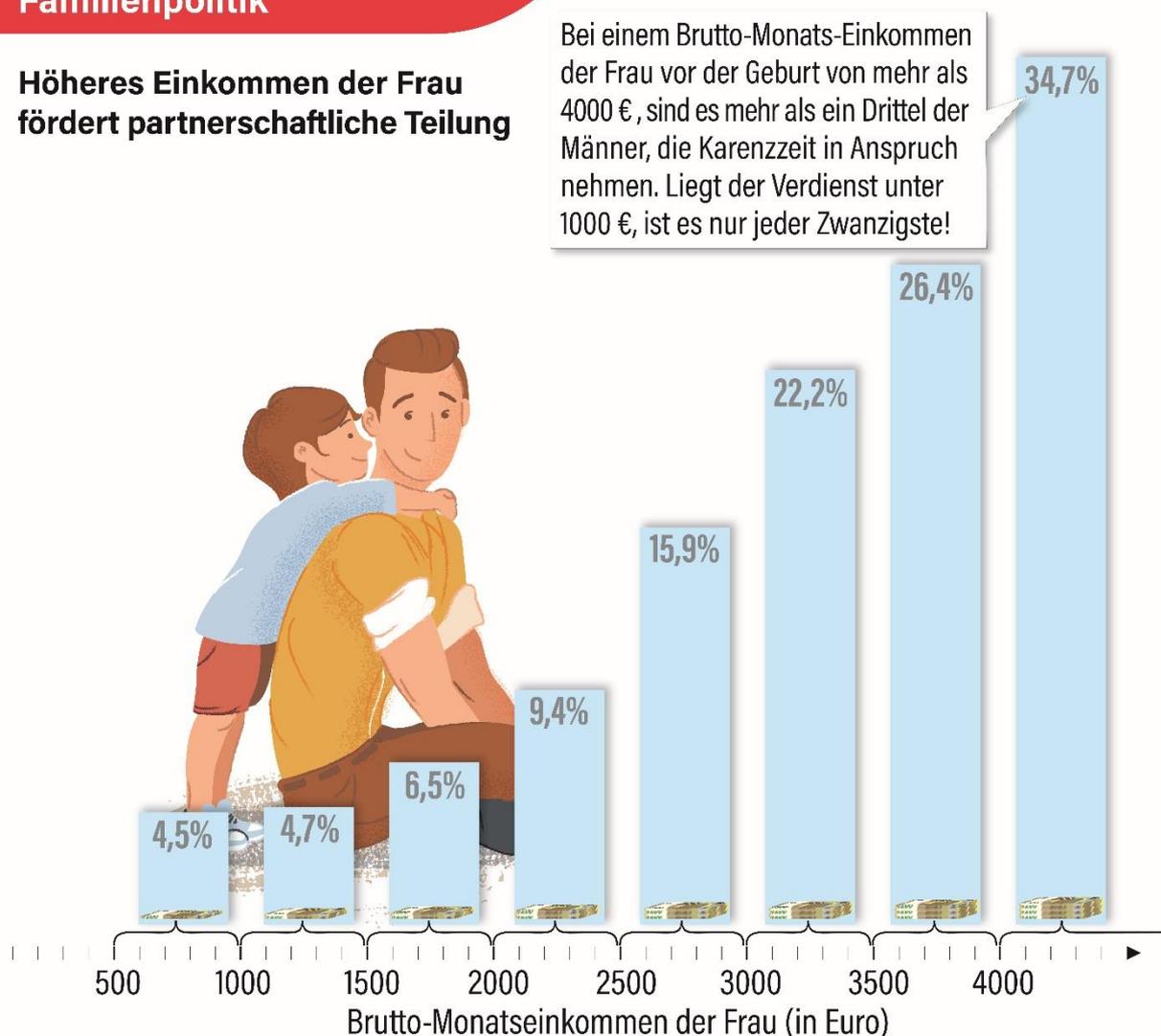
Schritten, zugenommen“. Und weiter: „Zwar ist die Corona Krise nicht der Auslöser der Trendumkehr, es kann aber angenommen werden, dass die Pandemie diese Entwicklung noch verstärkt hat.“

Dennoch ortet Moritz einen kleinen Silberstreifen am Horizont bei der partnerschaftlichen Teilung: „Es zeigt sich, dass das viel propagierte Halbe:Halbe etwas zunimmt.“ Denn es zeigt sich eine stetige Zunahme von annähernd gleichen Verteilungsverhältnissen im Bereich 40:60 bis 60:40 – nämlich von 3 Prozent bei Geburten im Jahr 2016 auf rund 7 Prozent bei Geburten im Jahr 2018. Dazu Moritz: „Hier wirkt etwa der Partnerschaftsbonus positiv, der gewährt wird, wenn Paare das Kinderbetreuungsgeld annähernd gleich aufteilen.“

Positiv wirkt sich auch ein höheres Einkommen der Frau aus. Denn je besser die Frau verdient, desto öfter gehen Väter in Karenz.

Familienpolitik

Höheres Einkommen der Frau fördert partnerschaftliche Teilung



Quelle: L&R Sozial Forschung, Wiedereinstiegsmonitoring 2022 *Insgesamt geht bei 13 % der Paare auch der Vater in Karenz. Berechnung beruht auf Geburten im Jahr 2018.

AK

„Wenn entsprechende Anreize bei der Teilung der Kindererziehung gesetzt werden, zeigen sie auch Wirkung“, fasst Ines Stilling zusammen. „Deshalb ist es jetzt, wo wir sehen, dass der Zug in die falsche Richtung fährt, enorm wichtig die richtigen Weichen zu stellen und neue und mehr Anreize zu setzen. Denn sonst laufen die Frauen Gefahr in veraltete Rollenbilder zu fallen und dort zu verharren – mit allen erdenklichen Nachteilen, die bei einem geringen Einkommen beginnen und in Altersarmut enden.“

Daher braucht es eine moderne und zeitgerechte Familienpolitik. Konkret fordert die AK:

+ Eine **Erhöhung des Familienzeitbonus** (bereits umgesetzt wurde mit dem heurigen Jahr, dass dieser nicht mehr anschließend vom Kinderbetreuungsgeld abgezogen wird) sowie eine **Erhöhung des Partnerschaftsbonus**. Denn beide fördern die Väterbeteiligung.

+ Eine **Imagekampagne** zur Väterbeteiligung. Die letzte Kampagne zu Halbe:Halbe fand 1996 (!) unter der damaligen Frauenministerin Helga Konrad statt.

+ Einen **Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz** ab dem 1. Geburtstag des Kindes, um so vor allem den Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

+ Einen **kollektivvertraglichen Mindestlohn** in allen Branchen in Höhe von 2.000 Euro brutto je Monat. Denn je besser die Frau verdient, umso eher geht der Mann in Karenz.

+ Einen **höheren Mindestanteil des Kinderbetreuungsgeldes für Väter** reservieren bei partnerschaftlicher Teilung. Gesetzlich gibt es schon bisher die Möglichkeit, dass Eltern die Karenz Halbe:Halbe aufteilen. Bis auf einen gesetzlich festgelegten Mindestanteil je Elternteil von zwei Monaten gibt es keine Vorgaben bezüglich Aufteilung zwischen den Elternteilen. Väter schöpfen in der Regel nur die Mindestdauer aus, die sich zur Norm entwickelt hat. Es ist daher anzunehmen, dass eine Ausweitung dieser Mindestdauer die Akzeptanz einer längeren Väterkarenz in Gesellschaft und Unternehmen stärkt.

+ Mehr betriebliche Maßnahmen. Die Betriebe sind gefordert:

Ein wichtiger Hebel, um den Wiedereinstieg von Frauen zu fördern, sind **familienfreundliche und planbare Arbeitszeiten**. Insgesamt müssen die Arbeitsbedingungen in den frauendominierten Branchen verbessert werden, damit Beschäftigte in Karenz auch wieder in den Betrieb zurückkehren.

Männer müssen auch als Väter wahrgenommen und dementsprechend gefördert werden. Wichtig wäre daher, dass sowohl der öffentliche Bereich als auch größere Unternehmen deutlich mehr gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen. Betriebe, die hier mit gutem Beispiel vorangehen, wären sehr wichtig, um einen Kulturwandel herbeizuführen.