

Antrag Nr. 04

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 172. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 23. Juni 2022

WIEDEREINSTIEG UND PARTNERSCHAFTLICHE TEILUNG

Im Jänner 2022 wurden die Ergebnisse des AK-Wiedereinstiegsmonitoring, einer laufenden Analyse der Erwerbs- und Einkommenssituation von Müttern und Vätern nach der Geburt eines Kindes, präsentiert.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Förderung kürzerer Karenzzeiten durch die Kinderbetreuungsgeldreformen bei Frauen Wirkung zeigen, wenn auch zu langsam.

Alarmierend sind dagegen die Ergebnisse hinsichtlich Väterbeteiligung. Hier kann im besten Fall von einem Stillstand gesprochen werden. Insgesamt gesehen bleibt die Karenz also für Männer eine Option, während sie für die Frauen eine Selbstverständlichkeit ist. Ein Faktum, dass 30 Jahre nach Einführung der Väterkarenz nicht einfach hingenommen werden kann. Dass hier Handlungsbedarf besteht, zeigen nicht nur die Ergebnisse des AK-Wiedereinstiegsmonitorings, sondern auch die der kürzlich veröffentlichten mehrjährigen ÖIF-Evaluierung zum Kinderbetreuungsgeld im Auftrag des damaligen Ministeriums für Familie und Jugend (jetzt Bundeskanzleramt). Die Studienautor:innen kommen zum Schluss, dass das Kinderbetreuungsgeld nahezu keinen Lenkungseffekt in Richtung Gleichstellung hat und halten „die Forcierung von Anreizen für eine KBG-Inanspruchnahme basierend auf egalitär-gleichverantwortlichen Rollenbildern“ für notwendig. Um nachhaltig eine höhere Väterbeteiligung und eine faire Aufteilung der Familienarbeit zu erreichen, muss allerdings nicht nur beim Kinderbetreuungsgeld sondern an mehreren Hebeln gleichzeitig angesetzt werden.

Die Betriebe sind gefordert, Männer auch als Väter wahrzunehmen und dementsprechend zu fördern. 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.

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.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung daher auf:

- **Kinderbildungseinrichtungen ausbauen** – Es braucht eine Milliarde Euro mehr pro Jahr mit einem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer elementaren Bildungseinrichtung ab dem 1. Geburtstag! Verlässliche Kinderbetreuung ist notwendig für die Planung des Wiedereinstiegs und erleichtert auch die partnerschaftliche Teilung von Karenzzeiten.
- Nimmt ein Vater den **Familienzeitbonus** in Anspruch, wird in Folge das Kinderbetreuungsgeld gekürzt. Das ist ein Negativ-Anreiz und keine Förderung von Väterkarenz. Wer den Familienzeitbonus in Anspruch nimmt, dem soll künftig das Kinderbetreuungsgeld nicht mehr gekürzt

werden.

- **Familienarbeitszeit einführen** – Wenn sich Eltern die Erziehung ihres Kindes teilen, soll es finanzielle Anreize geben. Konkret sieht das AK/ÖGB-Modell der Familienarbeitszeit vor, dass pro Elternteil und Monat 250 Euro bezahlt werden, wenn beide Elternteile zwischen 28 und 32 Stunden arbeiten.

Die Fakten:

Lange Elternkarenzen von Frauen sind nach wie vor dominierend, allerdings haben sich die Unterbrechungen von Frauen deutlich verkürzt

Zwei Drittel der Frauen (66 %) arbeiten zum 2. Geburtstag wieder (mit Geburten 2017, davor überwiegend beschäftigt), zehn Jahre davor waren das nur knapp die Hälfte der Frauen (49 %, mit Geburten 2006). Die bisherigen KBG-Reformen wirken, aber es braucht deutlich mehr Tempo. Wesentlicher Hebel dafür wäre ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag, damit insbesondere Frauen in ländlichen Regionen reale Chancen auf einen frühen Wiedereinstieg haben, der entscheidend ist für das gesamte weitere Erwerbsleben und für eine soziale Absicherung auch in der Pension. Die ÖIF-Evaluierung zeigt auch, dass es eine starke Wechselwirkung zwischen Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Erwerbsorientierung gibt: Je länger der Kinderbetreuungsgeldbezug der Mutter ist, desto länger fällt die Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus und eine umso geringere Anzahl an Wochenstunden wird nach dem beruflichen (Wieder)Einstieg gewählt.

Familienzeitbonus – Papamonat

Der Familienzeitbonus wird noch wenig in Anspruch genommen, allerdings mit steigender Tendenz. Die aktuellsten Daten zur Inanspruchnahme des Familienzeitbonus zeigen, dass bei 8,5 % der Geburten im Jahr 2020 der Vater den Familienzeitbonus in Anspruch genommen hat. Aus der Befragung und den Interviews der FZB-Bezieher der ÖIF-Evaluierung geht hervor, dass die Familienzeit von den Vätern als besonders wertvolle Zeit erlebt wurde. Die Ergebnisse der ÖIF-Evaluierung belegen auch die Wichtigkeit der Einführung des Rechtsanspruches auf einen Papamonat.

Väterkarenz – Kurz oder gar nicht

Als einer der größten „Baustellen“ erweist sich immer stärker die Väterkarenz. So haben sich nach den Ergebnissen des AK-Wiedereinstiegsmonitoring zwar die männlichen KBG-Bezieher seit 2006 mehr als verdoppelt, doch geht der **Mann bei rund acht von zehn Paaren weder in Karenz noch bezieht er Kinderbetreuungsgeld**. Nur 1 % der Väter (!) unterbrechen die Erwerbstätigkeit für mehr als sechs Monate, 2 % für drei bis sechs Monate und 10 % der Väter wählt eine Karenzdauer, die nicht länger als drei Monate dauert. Weitere 6 % beziehen zwar Kinderbetreuungsgeld, unterbrechen aber ihre Erwerbstätigkeit nicht.

Ebenfalls wenig erfreulich ist ein erstmals zu beobachtender leichter Rückgang der männlichen KBG-Bezieher im letzten Beobachtungsjahr nach kontinuierlicher Steigerung seit Beginn der Beobachtung 2006 in Österreich im AK-Wiedereinstiegsmonitoring. Dies könnte ein Verdrängungseffekt des 2017 eingeführten Familienzeitbonus sein. Erste Auswertungen zum Familienzeitbonus zeigen, dass ein Großteil der Väter, die den Papamonat in Anspruch nimmt, in der Folge kein Kinderbetreuungsgeld bezieht. Väter nehmen lt ÖIF-Evaluierung den Familienzeitbonus teilweise als Alternative zum KBG als eine Art „KBG- light“ in Anspruch. Der Abzug des Betrags des Familienzeitbonus beim Kinderbetreuungsgeld wird dort als sehr kontraproduktiv hinsichtlich stärkerer Väterbeteiligung bewertet. Das wird uns auch laufend aus der AK-

Arbeitsrechtsberatung berichtet. Diese Befunde bestärken unsere Forderung, den Familienzeitbonus nicht vom Kinderbetreuungsgeld abzuziehen.

Was fördert längere Väterkarenzen?

Im Rahmen einer sogenannten logistischen Regressionsanalyse wurde in der aktuellen Auswertung des AK-Wiedereinstiegsmonitorings auch untersucht was längere Väterkarenzen in Partnerschaften fördert (für Österreich, Kohorte 2016):

- Je besser der Mann verdient, desto kürzer fällt die Karenz aus. Niedrigere Männereinkommen wirken neutral.
- Verdient die Partnerin 4.000 Euro aufwärts, fördert dies eine längere Väterkarenz.
- Eine Beschäftigung des Vaters im Öffentlichen Dienst ist kein Treiber für eine längere Väterkarenz. Die höchste Wahrscheinlichkeit einer längeren Väterkarenz findet sich bei einer Beschäftigung im Sozialwesen. Eine geringere Wahrscheinlichkeit für längere Väterkarenzen besteht dagegen in der Finanz- und Versicherungsbranche, am Bau und in der Waren-Produktion.
- Überraschend ist, dass eine Beschäftigung in größeren Unternehmen, in denen öfter betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen etabliert sind, die Wahrscheinlichkeit einer längeren Väterkarenz nicht erhöht.
- Bei den Väterkarenzen gibt es auch ein Stadt-Land-Gefälle: In Städten nehmen Männer deutlich längere Karenzen in Anspruch als in ländlichen Gebieten. Es ist anzunehmen, dass fehlende Kinderbetreuung sowie auch Unsicherheiten bei der Kinderbetreuung traditionelle Rollenmuster verstärken. Verlässliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten ermöglichen Eltern eine bessere Planbarkeit von partnerschaftlicher Teilung und Wiedereinstieg.

Daher braucht es unser Forderungspaket, weil Maßnahmen zu mehr Einkommensgleichheit zwischen den Geschlechtern, Maßnahmen auf betrieblicher Ebene und ein Ausbau der elementaren Bildungseinrichtungen zentrale Hebel zu mehr partnerschaftlichen Teilung sind, von der Alle - Mütter, Väter und die Kinder - profitieren.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	--	---------------------------------------