

Erfahrungen mit der Elternzeit: Väter berichten

In einer offenen Sitzung mit allen Delegierten berichteten vier Väter mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund über ihre Erfahrungen mit der Elternzeit und deren Auswirkungen auf ihr Familienleben. Gelegentlich amüsant, stets jedoch bewegend, enthüllten die vier Männer das praktische Gesicht und die Konsequenzen des Elternzeitsystems in Island. In einem separaten Interview ließen sie uns anschließend an den Auswirkungen des Systems auf ihr Leben teilhaben.



(V. l. n. r.) Väter O. Magnússon, G. Hauksson erzählen ihre Geschichte

Olafur Magnússon, Account Manager, Capacent Gallup

Ich hatte immer gedacht, Männer und Frauen seien völlig gleichgestellt, bis ich Elternzeit nahm, um mich um mein Kind zu kümmern. Ich lernte schnell, dass beide Eltern entscheidend für das Wohlergehen des Kindes sind, zu Hause aber unterschiedliche Rollen spielen. Ich musste lernen, für mein Kind ein wirkungsvolles männliches Rollenmodell zu sein. Jagen und Fischen machen Riesenspaß, aber echte Männer nehmen sich auch die Zeit, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Die Auswirkungen für meine Frau waren sehr positiv. Ich nahm mir Urlaub, um sie nach der Geburt zu unterstützen, und kehrte zur Arbeit zurück, als sie wieder zu Kräften gekommen war.

Gudjón Hauksson, Soziologe, isländisches Amt für Statistik

Die Elternzeit und die Betreuung meines Kindes haben mein persönliches Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl erheblich gesteigert. Ich weiß jetzt, dass ich es kann, das hatte ich vor der Elternzeit nicht geglaubt. Ohne das hiesige Elternzeitsystem hätte ich vielleicht nicht einmal Kinder gehabt, weil es sich so enorm auf das Leben meiner Frau und mein Leben ausgewirkt hätte. Das Elternzeitsystem hat uns in die Lage versetzt, unsere häuslichen Pflichten zu teilen, und gibt uns beiden mehr Freiheiten, während wir uns in unsere Familie kümmern. Die meisten Männer in meinem Alter (30–35) im Arbeiter- und Angestelltenverhältnis nehmen Elternzeit. Das ist eben das, was man tut, es ist heute Teil unserer gesellschaftlichen Kultur.



(V. l. n. r.) Väter T. Arnason, H. Arnarsson

Hrannar Björn Arnarsson, politischer Berater des Ministers für soziale Angelegenheiten und Sozialleistungen

Bevor ich Elternzeit nahm, hielt ich Kinderbetreuung für leicht aber langweilig. Ich wurde eines Besseren belehrt! Nachdem ich mich während des Urlaubs wirklich um mein Kind gekümmert habe, weiß ich jetzt, dass die Kinderbetreuung eine schwierige und verantwortungsvolle Aufgabe ist, vor allem wenn das Kind wie meins schlecht schläft! Meine Frau hatte die Möglichkeit, ihre berufliche Laufbahn weiterzuverfolgen, und meine Tochter hat eine enge Bindung zu mir. Ich habe auch noch meinen Beruf, aber ich habe jetzt auch das Selbstvertrauen, dass ich wirklich voll und ganz für meine Kinder sorgen kann.

Thorólfur Arnason, Geschäftsführer/CEO, Skyr (ehemaliger Bürgermeister von Reykjavik)

Als ich jung war, existierte das Elternzeitsystem noch nicht, ich verpasste also die Chancen, die Eltern heute offenstehen. Als CEO eines der größten IT-Unternehmen in Island kann ich sehen, wie das System es besonders Frauen gestattet, die Karriereleiter hinaufzusteigen. Das System hat uns dazu veranlasst, unsere Unternehmenswerte und unseren Stil zu verändern. Wir sind ein familienfreundliches Unternehmen, und das müssen wir auch sein, um die besten Mitarbeiterinnen im Alter von 20 bis 40 Jahren anzuziehen. Alle nehmen Elternzeit, also strukturieren wir die Arbeit anders – wir arbeiten in Gruppen, sodass die Abwesenheit von jungen Eltern den Arbeitsfluss nicht beeinträchtigt. Die Arbeitsbelastung wird in der Gruppe aufgeteilt, und das gibt unseren Beschäftigten die Freiheit, Elternzeit zu nehmen, während das Geschäft weiter effektiv läuft.

Die Sozialpartner

Die Kooperation und das Engagement der Sozialpartner ist ein wesentlicher Aspekt des Elternzeitsystems und der das System stützenden Gesetzgebung in Island. Ohne die Unterstützung und die Lobbyarbeit der Sozialpartner hätte das System nicht eingeführt werden können.

Elternzeit ist „normal“



Álfríður Sivertsen, Rechtsanwältin, Verband isländischer Arbeitgeber

„Als Arbeitgeber haben wir keine besonderen Probleme mit der Implementierung des Systems. Flexibilität ist für uns wichtig, denn sie hilft uns, jegliche Beeinträchtigungen im Arbeitsfluss zu handhaben, wenn Beschäftigte Elternzeit nehmen. Es stimmt absolut, dass wir sofort für Abwesenheiten vom Arbeitsplatz planen, wenn Beschäftigte uns mitteilen, dass ein Kind unterwegs ist. Wir sehen das als normal an! Meine Meinung nach sind die Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung positiv, wenn Väter Elternzeit nehmen, und das unterstützen wir.“

Konsens ist der Schlüssel



Halldór Grönvold, stellvertretender Generalsekretär, isländischer Arbeitnehmerverband

„In Island ist es uns gelungen, in der Gesellschaft insgesamt einen Konsens zu den Hauptprinzipien der Gesetzgebung zur Elternzeit aufzubauen. Diese Prinzipien sind die Nichtübertragbarkeit von Elternzeitsprüchen zwischen Müttern und Vätern, Flexibilität bei der Inanspruchnahme des Urlaubs im Interesse aller Parteien sowie der Abbau wirtschaftlicher Hindernisse für die Inanspruchnahme der Elternzeit, indem sichergestellt wird, dass der Verdienstaustausch während des Urlaubs dem Einkommen von Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt entspricht.“

„Ich habe den Eindruck, dass wir mit dem aktuellen System unsere Hauptziele im Wesentlichen erreicht haben; gemeinsam mit Akademikern und Arbeitgebern arbeiten wir jedoch an einem Forschungsprogramm, um die Auswirkungen des Systems auf berufstätige Mütter, Väter und ihre Kinder weiter zu untersuchen.“

Weitere Information zum GD Beschäftigung finden Sie unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>

Die Ansichten und Meinungen, die in dieser Publikation zum Ausdruck gebracht werden, spiegeln nicht unbedingt die Ansichten und Positionen der Europäischen Kommission wider.

Redaktionsleitung
Dr. Jane Pillingier,
Mike Elmont, Projektleiterin,
Focus Consultancy Ltd.

Auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung



Ausgabe 2 Elternzeit

Inhalt

Seite 1:

- Programm zur Geschlechtergleichstellung besucht Island
- Island: Den Zielen der Geschlechtergleichstellung verpflichtet

Seite 2:

- Betreuungsmuster spiegeln Gleichstellung wider
- Gesellschaftliche Werte im Wandel
- Perspektive
- Expertenmeinung

Seite 3:

Wesentliche Erkenntnisse und Beobachtungen

Seite 4:

- Erfahrungen mit der Elternzeit: Väter berichten
- Die Sozialpartner

Programm zur Geschlechtergleichstellung besucht Island



Arbeitsgruppen untersuchten übertragbare Erkenntnisse

Der Erfahrungsaustausch zum Thema „Das Elternzeitsystem in Island“ fand am 22. und 23. Oktober 2008 in Reykjavik statt. An dem Seminar nahmen 50 Delegierte aus 14 EU-Mitgliedstaaten sowie Vertreter der Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission teil. Das isländische Ministerium für soziale Angelegenheiten war der großzügige Gastgeber der Veranstaltung. Für die Organisation war Focus-Cartermill verantwortlich. Die Initiative wird mit Unterstützung des

PROGRESS-Programms finanziert. Die Sozialpartner in Island waren vom isländischen Arbeitnehmerverband und dem Verband isländischer Arbeitgeber vertreten; akademische Fachleute von der Universität Island unterstützten die Veranstaltung mit Forschungspapieren und Präsentationen. Der Austausch war das zweite von sechs Seminaren, die im Rahmen des laufenden Austauschprogramms für die kommenden drei Jahre geplant sind, um die Gleichstellung der Geschlechter in der EU zu fördern.

Island: Den Zielen der Geschlechtergleichstellung verpflichtet



Staatssekretärin Arnjóltsdóttir

Ragnhildur Arnjóltsdóttir, Staatssekretärin im isländischen Ministerium für soziale Angelegenheiten und Sozialleistungen, leitete den Erfahrungsaustausch mit einem kurzen Überblick über das Elternzeitsystem ihres Landes ein. Sie bestätigte, dass Island weiterhin an seinen Zielen der Geschlechtergleichstellung festhalte, trotz der enormen finanziellen Herausforderungen, vor denen das Land im Moment stehe. „Das Ziel unseres Systems“, so die Staatssekretärin, „ist die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.“

Die Elternzeit wurde 2000 in Island eingeführt und stufenweise von zunächst sechs Monaten auf heute neun Monate verlängert, die in drei Blöcke unterteilt sind (drei Monate sind für die Mutter reserviert, drei für den Vater, die restlichen drei können beliebig unter den Eltern aufgeteilt werden). Das neue System bietet wirtschaftlich aktiven Eltern 80 Prozent ihres normalen Einkommens, finanziert durch einen speziell hierfür geschaffenen Fonds. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Wünschen der Beschäftigten hinsichtlich des Zeitpunkts der Elternzeit nachzukommen, und Eltern haben das gesetzlich festgeschriebene Recht, nach Ablauf der Elternzeit in den Beruf zurückzukehren. Die Tatsache, dass ein Drittel der Gesamtzeit nicht übertragen werden kann, ist einer der Faktoren für den Erfolg des Systems.

Auf die Frage nach den tatsächlichen Auswirkungen des Elternzeitsystems auf die Gleichstellung der Geschlechter erklärte Staatssekretärin Arnjóltsdóttir, dass Studien zu den tatsächlichen Folgen der Elternzeit und anderer Gesetze stets ein Problem gewesen seien. In Kürze würden jedoch mehr Geldmittel für das Sonderbudget zur Erforschung des Bereichs Geschlechtergleichstellung bereitgestellt; dies dürfte einige dieser Fragen beantworten und eine Verfeinerung und Verbesserung der Gesetzgebung ermöglichen.

Betreuungsmuster spiegeln Gleichstellung wider



Außerordentliche Professoren
Gislason und Eydal,
Universität Island

In einer Präsentation vor den Delegierten erläuterte Gudn. Björk Eydal, außerordentliche Professorin an der Universität Island, wie die Betreuungsmuster von der Elternzeitpolitik in Island beeinflusst worden sind.

Trenderhebungen zum Thema Elternzeit, die in den Jahren 2001 und 2007/8 durchgeführt wurden, zeigten einen erheblichen Wandel bei den Betreuungsmustern, wobei die Väter einen wesentlich größeren Anteil der Kinderbetreuung leisteten. Auch andere Gesetze haben sich auf die Betreuungsmuster ausgewirkt; eine wichtige Rolle spielt dabei das universelle Recht auf einen subventionierten Betreuungsplatz (obgleich eine Benutzergebühr erhoben wird). Die Studien ergaben eindeutig, dass die Gesetzgebung zur Elternzeit und zur Bereitstellung von Betreuungsplätzen die gleichmäßigere Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen beiden Eltern erheblich beeinflusst hat.

Gesellschaftliche Werte im Wandel: „Wer die Elternzeit nicht nimmt, gilt als komischer Kauz“

Dies ist die Schlussfolgerung, die Ingólfur V. Gislason, außerordentlicher Professor an der Universität Island, in seiner Analyse der vorherrschenden gesellschaftlichen Einstellungen zur Elternzeit in Island zog. Sie zeigt auch, wie stark das Elternzeitsystem die Einstellungen in Island verändert hat.

Zwischen 1994 und 1998 nahmen nur sehr wenige Männer Vaterschaftsurlaub. Von 2000–2002 stiegen die Zahlen, und heute nehmen 88 % aller Väter Vaterschaftsurlaub. In einer Gallup-Umfrage vom März 2003 bezeichneten 85 % der Teilnehmer es als „positiv“, dass Väter die Elternzeit nutzen; auch 73 % der Arbeitgeber unterstützten das Recht auf Elternzeit für ihre Beschäftigten.

Die gesellschaftlichen Werte haben sich so stark zugunsten der Elternzeit für Männer gewandelt, dass Väter mehr und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen; die drei Monate, die zwischen beiden Eltern aufgeteilt werden könnten, werden jedoch noch immer meistens von den Müttern in Anspruch genommen.

Perspektive

Als Vertreter der Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission hat Laurent Aujean Einblick in die Elternzeitsysteme in ganz Europa – er erläutert Ansichten und Perspektiven zur Elternzeit und ihren Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter.



Laurent Aujean von der Generaldirektion Beschäftigung & soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission

Effizienz ist die größte Herausforderung

Die Elternzeit ist Teil der Vereinbarkeitspolitik, die wir auf europäischer Ebene fördern, zusammen mit weiteren Maßnahmen wie Kinderbetreuungsdiensten und flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen. All diese Faktoren helfen Eltern dabei, ihre Kinder zu betreuen und gleichzeitig ein effektives Berufsleben aufrechtzuerhalten. Die Herausforderung besteht darin, dass die Elternzeit ein Instrument ist, das in erster Linie von Frauen genutzt wird. Um ihre Effizienz als Instrument zu steigern, müssen wir Männer ermutigen, sie ebenfalls zu nutzen. Andernfalls führen die Systeme zu einer Fortsetzung bestehender geschlechtsspezifischer Klischees und zum Teil auch zum Fortbestehen der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern.

Studien zeigen, dass Länder, die die Elternzeit von Männern ermutigen, eine ausgewogenere Beteiligung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt verzeichnen. Beispiele hierfür sieht man in Island und den nordischen Ländern. In Schweden werden gut 40 % des Elternurlaubs von Vätern genommen, die Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist entsprechend höher und die häuslichen Pflichten werden gleichmäßiger verteilt.

Die Elternzeitsysteme in Europa sind sehr vielfältig; bei den Ansprüchen für Männer und Frauen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Die Unterstützung und Einbeziehung der Sozialpartner ist von entscheidender Bedeutung, um die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs zu steigern. Die Sozialpartner auf EU-Ebene verhandeln gegenwärtig neu über die Rechte, die Eltern eingeräumt werden, um das System effizienter zu gestalten.

Wesentliche Erkenntnisse und Beobachtungen

In Workshops wurde das isländische Elternzeitsystem untersucht und mit den Systemen der teilnehmenden Nationen verglichen. Gleichzeitig befassten sich die Arbeitsgruppen mit den Auswirkungen des aktuellen Systems auf die Gleichstellung der Geschlechter und versuchten, zwei spezifische Maßnahmen innerhalb des isländischen Modells zu identifizieren, die auf die Teilnehmerländer übertragbar wären. Im Folgenden sind einige der Erkenntnisse der Delegierten zusammengefasst.

Workshop 1. Moderator Barbara Roche – Focus Consultancy

Delegierte	Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung	Spezifische übertragbare Erkenntnisse
Schweden	Schweden setzt einen Bonus für Geschlechtergleichstellung ein, der durch eine Steuervergünstigung gezahlt wird. Unternehmen werden nach einem 12-Punkte-Gleichstellungsindex bewertet.	In Island haben Männer drei Monate Vaterschaftsurlaub, in Schweden nur zwei – schwedische Väter sollten mehr Zeit bekommen.
Finnland	Die Auswirkungen des Systems sind stark, da die Beschäftigungsquote von Frauen hoch ist, aber die Kosten für KMU sind enorm.	Das isländische System ist kaum übertragbar, da Familien entscheiden, wer zu welchem Zeitpunkt Elternzeit nimmt.
Bulgarien	Das Mutterschutzsystem wurde verändert, um Frauen zu ermöglichen, sich auch während des Mutterschaftsurlaubs fortzubilden. Es gibt finanzielle Anreize, Schulungen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen, und mit 59 % liegt diese nahe am Ziel von Lissabon.	Die Flexibilität des isländischen Systems ist ein inspirierendes Vorbild, ebenso wie die 3-monatige Elternzeitoption.
Portugal	Das System stärkt geschlechtsspezifische Stereotype auf dem Arbeitsmarkt eher, da Mütter wesentlich mehr Elternzeit als Väter erhalten; obgleich diese auf die Männer übertragen werden kann, geschieht das sehr selten. Es gibt gegenwärtig keine Strategie, um dieses Ungleichgewicht aus dem Weg zu räumen.	Die Flexibilität des Systems ist sehr nützlich, ebenso wie die Beteiligung und das Engagement der Sozialpartner.
Polen	Frauen haben in Polen einen höheren Bildungsstand als Männer, aber das gesellschaftliche Klischee von Frauen als Betreuerinnen hält sie auf dem Arbeitsmarkt zurück. Rentenregelungen, die die Inanspruchnahme der Elternzeit bestrafen, und Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern bedeuten, dass Frauen weniger wirtschaftlich aktiv sind als Männer.	Die Verlängerung und die Ausweitung von Betreuungsangeboten für Kinder sind übertragbar. Ein weiterer nützlicher und übertragbarer Aspekt ist die Flexibilität des Systems.

Workshop 2. Moderator Dr. Jane Pilling – Focus Consultancy

Delegierte	Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung	Spezifische übertragbare Erkenntnisse
Norwegen	Es ist schwer, direkte Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu beweisen, denn innerhalb von Familien gibt es nach wie vor Gleichstellungsprobleme.	Die meisten positiven Aspekte des isländischen Systems sind bereits in Kraft. Wir haben lange Elternzeiten mit großer Flexibilität.
Irland	Unser System stärkt die führende Rolle von Müttern; ein gutes Elternzeitsystem mit Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub führt zu echter Gleichstellung der Geschlechter.	Bezahlter Urlaub für Väter und Pflichturlaub für Väter wären äußerst nützlich.
Lettland	Unser System hat die Geschlechtergleichstellung positiv beeinflusst, aber Gehaltsunterschiede ermutigen Mütter, zu Hause zu bleiben, da sie weniger verdienen.	Nicht übertragbare Elternzeit für Väter und Unterstützung durch Konzerne bzw. Arbeitgeber könnten in Lettland sehr wirkungsvoll eingesetzt werden.
Tschechische Republik	Die Flexibilität unseres Systems erlaubt es Eltern, selbst zu entscheiden, wie sie die Elternzeit organisieren. Eine Pflichtzeit für Väter wäre ein echter Fortschritt.	Pflichtzeit für Väter und ihre Inanspruchnahme könnten eingesetzt werden. Die Flexibilität, den Urlaub in zeitlichen Blöcken zu nehmen, würde unserem System ebenfalls helfen.
Dänemark	Ein flexibleres System für Väter wäre ein wirklicher Fortschritt. Die Finanzierung der Elternzeit für Beschäftigte sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor wäre ebenfalls ein wichtiger Vorteil.	Die Einstellung von isländischen Vätern, die Zeit mit der Betreuung ihrer Kinder verbringen, wäre ein Fortschritt.
Griechenland	Ein Pflichturlaub für Väter würde die Gleichstellung wirklich beeinflussen. 47 % aller Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt aktiv, aber positive Anreize für die Elternzeit existieren einfach nicht.	Pflichturlaub und das Recht der Väter, mit Kindern zu Hause zu bleiben, sind sehr nützliche Erkenntnisse. Die Einrichtung eines Fonds zur Finanzierung dieser Maßnahmen ist ebenfalls wichtig.
Belgien	Probleme entstehen für Mütter, wenn die Kinder 3 Jahre alt sind; auch die sogenannten Sandwich-Kinder – Familien mit Kindern und abhängigen älteren Angehörigen – sind nicht angemessen versorgt.	Größere Unterstützung seitens Politik und Wirtschaft wäre wichtig. Ein weiterer Aspekt sind flexiblere Arbeitszeiten.

Expertenmeinung

Gesellschaftliche Werte im Wandel



Svala Jonsdóttir
- Independent
Country Expert

Das isländische Elternzeitsystem hat die Vorstellungen der Menschen davon, was es bedeutet, Vater zu sein, drastisch verändert. Das System ist seit acht Jahren in Kraft; die volle Wirkung ist in den letzten 5–6 Jahren ersichtlich geworden. Die wesentliche Rolle, die Vätern bei der Erziehung der Kinder zukommt, ist inzwischen allgemein anerkannt.

Das System entstand aufgrund intensiver Lobbyarbeit seitens der Frauenbewegung, Gewerkschaften und anderer Sozialpartner wie dem isländischen Rat für Gleichstellung, aber auch Männergruppen, die mit dem Rat zusammenarbeiteten, waren daran beteiligt.

Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung

Die Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung lassen sich nur schwer genau messen, vor allem, weil die Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Island bereits hoch war; trotzdem hat sich das System auf die Organisation von Haushaltsaufgaben und die Rollenverteilung ausgewirkt. Natürlich gibt es einige wenige Beispiele dafür, dass Männer am Arbeitsplatz bestraft wurden, weil sie Elternzeit genommen hatten; dies spiegelt sowohl den zunehmenden Wunsch von Männern wider, ihren elterlichen Pflichten gerecht zu werden, wie auch die Tatsache, dass nicht alle Arbeitgeber dem System positiv gegenüberstanden.

Wirtschaft und zukünftiges Wachstum
Insgesamt gesehen ist das isländische System gut und effektiv. Nun müssen wir uns auf die Systeme der Kinderbetreuung konzentrieren, um die Betreuungslücke zu überbrücken, die zwischen Elternzeit und Vorschulbesuch besteht. Die Regierung hat zugesagt, sich dieser Angelegenheit trotz der schwierigen Wirtschaftslage anzunehmen, und wir sind zuversichtlich, dass dieses Ziel nicht fallen gelassen wird.