

Vortrag von Christine Walzl; Gleichstellungsrätin

MÄNNER UND VÄTER IN FAMILIE UND BERUF— HERAUSFORDERUNGEN IN PRAXIS, POLITIK UND GESELLSCHAFT— SITUATION IN SÜDTIROL

Liebe Gäste, ich beginne mein Referat aus der Sicht meiner privilegierten Beobachtungsstelle als Gleichstellungsrätin, die ich seit einem Jahr die Ehre habe zu besetzen.

Einige Zahlen und Ziffern:

In den ersten 12 Monaten meiner Amtszeit haben sich 80 Frauen und ein Mann an die Gleichstellungsrätin gewendet.

- Von diesen 80 Frauen sind 10 arbeitslos, 70 beschäftigt.
- Von 80 Frauen sind 70 Mütter, davon 15 alleinerziehende Mütter und 10 Frauen Single.
- Von 80 Frauen sind 53 im öffentlichen Dienst beschäftigt und 27 in der Privatwirtschaft.
- In den insgesamt 80 Gesprächen ging es bei 65 Fällen um Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu rigide Arbeitszeiten und fehlende familienfreundliche Maßnahmen seitens der Betriebe oder generell am Arbeitsmarkt.
- In 5 Fällen handelt es sich um ein komplexeres Thema wie Mobbing.
- In 10 Fällen um Schwierigkeiten bei dem Wiedereinstieg in das Berufsleben von Frauen nach längerer Kinderpflegeauszeit.

Allein diese Handvoll Daten gibt schon ein ziemlich genaues Bild der Südtiroler Situation zum Thema, das wir heute vertiefen wollen.

Zurück zum Thema:

Das Thema Mann als zu involvierende Person der gegebenen Herausforderungen sowie in der Arbeitswelt als Politik und Gesellschaft ist den Frauen meist nicht bewusst.

Die Suche der Vereinbarungsmöglichkeiten der verschiedenen Rollen Mutter, Vater, Familie usw. mit Arbeit, Gesellschaft usw. bleibt hauptsächlich ein Thema, das allein der Frau überlassen wird.

Es wird von vielen Frauen jeglicher sozialer oder kultureller Herkunft immer noch nur die Lösung maßgeschneidert an eigenen Anpassungsmöglichkeiten gesucht und gefragt.

Obwohl es in Italien und natürlich auch in Südtirol gesetzliche Voraussetzungen gibt, dass Väter und Mütter sich um die Erziehung und Pflege der Kinder kümmern können, beweist uns der Alltag, dass diese Gelegenheit fast zur Gänze seitens der Frauen genützt wird.

Sicherlich sind es die Gehaltsunterschiede oder bessere wirtschaftliche Behandlung der Männer, die meist der Frau diesen Anspruch der Erziehungszeit zuspricht, nicht immer ist es gerechtfertigt. Im Privatsektor ist es noch verständlich, die Schere zwischen Gehaltskürzungen in den Auszeiten und Vollzeitbeschäftigung ist ehrlich gesagt zu groß, in der öffentlichen Verwaltung müssten die Anzeichen auf beidseitigen Anspruch, seitens Frauen und Männer, effektiv größer ausfallen. Dies geschieht leider noch nicht.

MÄNNER UND VÄTER—VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

RECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN IN SÜDTIROL:

Die rechtlichen Voraussetzungen sind definitiv mit der Inkrafttretung des Gesetzes 53/2000 italienweit und natürlich auch in Südtirol gegeben. Das Mutterschaftsrechtgesetz Nr.1204/71 wurde aufgearbeitet und zusätzlich sind mit dem Gesetz 53/2000 die Bedingungen geschaffen worden, dass auch Männer und Väter das Anrecht auf Freistellungen für die Erziehungsarbeit erhalten.

Die Miteinbeziehung der Männer und Väter, nicht nur als Ersatz, sondern als vollkommenes Recht.

Dieses Gesetz befasst sich nicht nur ausschließlich mit dem Thema Kindererziehung, sondern auch mit Freistellungsmöglichkeiten für die Pflegearbeit und Weiterbildung.

Im Jahr 2001 folgte das Gesetzesvertretende Dekret 26. März 2001 Nr. 151 und das Dekret Nr. 115/2003.

Wichtigster Bestandteil des Gesetzes sind folgende Punkte:

- während der ersten acht Lebensjahre eines Kindes hat jedes Elternteil Anrecht darauf, der Arbeit fern zu bleiben. Insgesamt darf die Elternzeit zehn Monaten nicht überschreiten;
- für die Mutter: nach der obligatorischen 5-monatigen Arbeitsunterbrechung die zusätzliche Freistellung von maximal 6 Monaten;
- für den Vater: ab der Geburt des Kindes für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt in Anspruch genommen werden können;
- wenn der Vater einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten in Anspruch nimmt wird die Gesamtdauer der Elternzeit auf 11 Monate erhöht
- im Falle eines oder einer Alleinerziehenden kann dieses Elternteil das Kontingent der 10 Monate alleine in Anspruch nehmen.

Die strikte Anwendung der Gesetzesinhalte bezieht sich auf den Privatsektor; die Bediensteten der öffentlichen Verwaltung genießen weitere

Begünstigungen, wie z. B. längere Karenzzeiten, längere rentenpflichtige Beitragseinzahlungsdauer.

Während der Elternfreistellungsperioden wird der Lohn auf 30% des monatlichen Einkommens gekürzt.

SOZIALE VORAUSSETZUNGEN IN SÜDTIROL

In Südtirol wurde mit Landesgesetz Nr. 10/2004 das Familiengeld eingeführt. Das Familiengeld ist eine monatliche finanzielle Unterstützung für die Betreuung und Erziehung der Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Es beträgt 80 Euro monatlich, sofern das Familieneinkommen nicht 80.000 Euro jährlich überschreitet.

Weiter wurde mit Regionalgesetz Nr. 1/2005 das regionale Familiengeld eingeführt. Es wird an Familien ab dem 2. Kind ausbezahlt und zwar bis Vollendung des 18. Lebensjahrs der Kinder.

Der Betrag kann in diesem Fall unterschiedlich ausfallen. Eine Familie mit einem Jahreshöchsteinkommen von 43.000 Euro, 2 Kindern, erhält monatlich einen Beitrag von 50 Euro.

Dieselbe Familie mit einem Jahreshöchsteinkommen von maximal 12.200 Euro, 2 Kindern, erhält monatlich einen Beitrag von 95 Euro.

BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN.

KULTUR DER VEREINBARUNG IN SÜDTIROLER UNTERNEHMEN.

Wichtig ist es, von einer Ist-Situation ausgehend zu starten.

Die Analyse innerhalb der Südtiroler Unternehmen ist noch im großen Rückstand. Es gibt sehr wenige Daten in Bezug auf Elternfreistellung, generelle Daten über die Mutterschaft und Wartestand sichern durch.

Einige Daten, freundlicherweise vom Personalbüro der Gemeinde Bozen zur Verfügung gestellt:

Jahr 2002

Beschäftigte Männer insgesamt 524

Elternurlaubanfrage insgesamt 77

Davon 6 Männer

In den darauffolgenden Jahren hat sich dieses Bild fast nicht verändert. Im Prozentsatz zwischen 11%-14%.

Eine Studie des Frauenzentrums Bozen im Rahmen eines FSE Projektes versucht das Thema zu beleuchten.

Die Studie beschäftigt sich mit der Öffentlichen Verwaltung sowie privaten Unternehmen.

Erfasst werden 16 verschiedene öffentliche Verwaltungsstrukturen. In 10 dieser Strukturen haben Väter die Möglichkeit wahrgenommen, den Elternurlaub zu genießen.

Erfasst werden auch 54 mittelgroße Südtiroler Unternehmen. In 10 dieser Betriebe haben Väter die Möglichkeit wahrgenommen, den Elternurlaub zu genießen.

Laut ASTAT Daten 2004 der Provinz Bozen geht hervor, dass die männlichen Angestellten in der Landesverwaltung 31,2% sind. Die Frauen dagegen 68,8%.

Dieser Faktor wirkt sich selbstverständlich auf die Gesamtdaten aus.

Die Studie bestätigt, dass in der öffentlichen Verwaltung 40,5% der Vaterfreistellungen angefragt werden, im Prozentsatz wirkt sich dies aber mit einem realistischen 4,5% aus.

In der Quästur Bozen, bekanntlich fast ausschließlich eine Männerwelt, beträgt der Prozentsatz an Vaterfreistellungen stolze 62,3%.

Laut Beobachtungsstelle des Welfare Ministeriums beträgt die Dauer der 70,4% von Anfragen an Vaterfreistellungen eine Durchschnittsdauer bis zu maximal 30 Tagen, während die Frauen und Mütter im Durchschnitt eine Freistellung von über 90 Tagen in Anspruch nehmen.

Auch in Südtirol spiegelt sich die nationale Situation: 76,6% der Vaterfreistellungen liegt bei einer Durchschnittsdauer von 30 Tagen, 19,4% zwischen 3 und 6 Monaten, 4% benützen einen längeren Zeitraum.

Eine weitere Studie, vom Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL, belichtet die Realität und das Bewusstsein der Betriebsleitungen in Bezug zum Thema: Beruf und Familie im Betrieb vereinbaren. Kultur der Vereinbarung.

Ich zitiere:

Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist auch ein Kulturfaktor, insofern der/die Unternehmer/in und das Betriebsmanagement die familiären Bedürfnisse der Beschäftigten gebührend berücksichtigen und das Personal durch eine Unternehmenspolitik aufwerten, die auf eine möglichst weit reichende Vereinbarung beider Faktoren, Arbeit und Familienleben, abzielt. Es ist auch eine Kultur, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als ausschließliches Problem (und Last) der Frauen, sondern auch als eines

der Männer-Ehemänner-Partner und Väter versteht. Zwecks Verbreitung der Vereinbarung in beide Richtungen (auch für Männer) ist eine Kultur der Arbeitsteilung mit einer verstärkten Einbindung der Männer in die nicht entlohnte Arbeit (Pflege und Haushalt) und einer besseren Aufgabenaufteilung innerhalb der Familie zu fördern.

ANALYSE DER IST-SITUATION-WAHRNEHMUNG BESTANDAUFNABME

- Detaillierte Auflistung von Arbeitnehmern/innen in Mutterschaft, Elternfreistellung, Wartestand;
- Systematische Erhebung der auftretenden Probleme bei Vereinbarung von Beruf und Familie auch mittels Intranet, Diskussionsgruppen, Fragebögen;
- Modalitäten der Kontakte zum Personal in Elternfreistellung oder Wartestand;
- Teilzeitarbeit im Betrieb;
- Kenntnisstand der Beschäftigten über das Gesetz Nr. 53/2000;
- Betriebliche Kriterien für die Festlegung von Arbeitszeiten, Ferien, Schichten und Freistellungen.

Nach der Analyse des Status quo die praktische Anwendung zwecks Verbesserung der Kultur der Vereinbarung innerhalb der Betriebe:

- Genehmigung von Freistellungen und Wartestand für Männer und Frauen aus familiären Gründen;
- kapillare Verbreitung unter den Mitarbeitern/innen von Informationen über die Möglichkeiten laut Gesetz Nr. 53/2000;
- Entwicklung eines Weiterbildungsprojektes für Arbeitnehmer/innen auch bei einer Arbeitsunterbrechung;
- Organisation von Seminaren, Weiterbildungskursen, Informationsrunden innerhalb der Arbeitszeit, um denjenigen mit Familienpflichten entgegenzukommen; Einführung eines Mentoringsystems;
- Wo möglich die Figur des Beraters oder Beraterin vorsehen, die den Mitarbeitern/innen in Elternfreistellung gewidmet sind;
- Ernennung einer/eines Verantwortlichen für Chancengleichheit, wo möglich Paritätische Kommissionen;
- Ferienplanung, Arbeitsturnusse mit Berücksichtigung der Familiensituation der Beschäftigten;
- Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen auch in den Führungspositionen, nicht nur für weniger qualifizierte Berufsprofile und Frauen.

Abschließend zum Thema familienfreundliche Betriebe: zur Zeit läuft in Südtirol ein Wettbewerb, der an alle Unternehmen gerichtet ist. Das Thema: familienfreundliche Betriebe. Der Einschreibetermin läuft Ende des Monats ab, bis heute ist noch keine einzige Bewerbung eingelaufen. Allem Anschein nach bedarf es noch vieler Informationsarbeit und kultureller Einstellungsförderung in den Betrieben, bevor sie wettbewerbstauglich sind.

DIE GRÜNDE (IN) DER GESELLSCHAFT:

Hauptsächlich sind es kulturelle und gesellschaftliche Gründe. Wir leben in Südtirol in einer Gesellschaft, in der zum Thema zwar viel debattiert wird, aber konkret das kulturelle Problem nicht ankommt oder durchkommt. In einem Land, wo dieses Thema immer noch und nur von Frauen behandelt wird, ist es schwierig, die anfallenden Herausforderungen zu diskutieren, ohne Angst der Beschmähung und Minderwertigkeitsgefühlen, hauptsächlich von Männern gespürt.

Die Thekengespräche, das Machosein und Ähnliches sind auch eine Art der Verdrängung dieser so wichtigen Themen.

Mehr konkrete Beispiele, Männer, die überzeugt diese Herausforderung annehmen, könnten der Causa sicher helfen.

Eine Gesellschaft, die Angst hat, sich den Herausforderungen zu öffnen und sich barrikadiert und das Thema den Frauen überlässt, muss sich bewusst sein, dass dies herbe Auswirkungen nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in der Politik und Wirtschaft auf Dauer bewirkt.

Die falsche Debatte des guten oder schlechten Familienmodells, in Wirklichkeit gibt es zig Modelle, wir alle wissen das, nur tut man so, als ob dies alles nicht zur Debatte stehen würde.

Niemanden als Modell vorweisend zu verdammen, würde die Diskussion eröffnen, ohne dass sich jemand von Anfang an ausgeschlossen fühlt.

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT DER MAENNER IN GESELLSCHAFT FAMILIE UND UMFELD.

Südtirol ist bekannt für eine sehr rege Bewegung und Teilnahme im ehrenamtlichen Engagement. Spezifisch männerbezogen fallen die Gesamtdaten beachtlich aus. Bei genauerem Hinschauen ergibt sich folgendes Bild:

Die männliche ehrenamtliche Beteiligung ist in 3 Sektoren überdurchschnittlich:

bei den Musikkapellen,
bei der Freiwilligen Feuerwehr,
in den Sportvereinen.

Zum spezifischen Thema Gesellschaft und Familie ergibt sich ein ganz anderes Bild.

In fast allen Vereinen, die sich darum kümmern, sind hauptsächlich, wenn nicht ausschließlich Frauen tätig. Als Gleichstellungsrätin kann ich behaupten, dass dies ein klarer Fall der verkehrten Diskriminierung ist. Die Vorstandspositionen, so heiß begehrt in Politik, sind in diesen Vereinen gerne den Frauen überlassen, jeglicher Streit darum wird unterlassen. Natürlich gibt es auch Ausnahmefälle, die Tendenz leider noch besorgniserregend. Das Thema Familie und Umfeld ist auch in Südtirol grundsätzlich noch als Frauensache gesehen und gehandhabt. Die Wahrnehmung der Rollenspiele ist seitens der Männer sicher noch unterbewusst. Viel Arbeit in dieser Richtung steht noch bevor.

MÄNNLICHE BETEILIGUNG BEI DER KINDERERZIEHUNG

In den letzten Jahren hat sich sehr viel zum Thema ergeben. Die Wahrnehmung der Wichtigkeit dieser Rolle seitens der Männer und Väter hat sich bedeutend gesteigert. In Südtirol, wo die Quote der am Arbeitsmarkt beteiligten Frauen 59% ausmacht, wirkt sich dies mit einer intensiveren Beteiligung von Vätern und Männern in der Erziehungsbeteiligung aus. Verschiedene Studien untermauern diesen Trend.

Nicht allein dieser Aspekt zählt, auch das Bewusstsein der Wichtigkeit dieser Aufgabe bei Vätern und Männern hat sich verstärkt.

Traditionelle Klischees und Stereotypen beeinträchtigen immer noch diesen anwachsenden Wunsch des Vaterseins. Der Anspruch auf die Gesamtrolle des Vaterseins steigt an, die Gesellschaft und das Umfeld reagieren noch skeptisch. Ein langer Weg steht noch bevor; einzelne Vorzeigemodelle spornen diese positive Entwicklung an; die Wahrnehmung der Selbstverständlichkeit dieser Rolle ist in der Gesellschaft noch nicht präsent. Die Angst, vorgegebenen Rollenerwartungen nicht gerecht zu sein, einen Karrierebruch in Kauf zu nehmen, sind nur einige von mehreren Faktoren, die immer noch bei diesen Entscheidungen ausschlaggebend sind.

Auch das Umfeld, seien es Freunde, Mitarbeiter oder Vorgesetzte, oft auch die eigenen Eltern und deren Reaktionen, sind immer noch eine große Last und verzögern die Entscheidung.

Einige Väter, die den Versuch des Vollzeitvaters oder Teilzeitvaters gestartet haben, kehren auch mit ihrer Entscheidung zurück. Die Herausforderung Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Hausarbeit, Pflege und Erziehung zeigt vielen Männern, dass die so selbstverständliche Rollenaufteilung nicht einfach ist, einige scheitern auch ganz einfach an Frust und Unzufriedenheit.

MÄNNLICHE BETEILIGUNG BEI HAUSARBEIT UND PFLEGETÄTIGKEIT.

Im vorherigen Kapitel befasste ich mich mit ansteigender Tendenz der Beteiligung von Vätern an der Erziehungsarbeit, auch auf die steigende Quote der arbeitenden Frauen zurückzuführen.

Leider wirkt sich diese mathematische Formel noch nicht in den Bereichen Hausarbeit und Pflegetätigkeit aus.