

**Männer und Väter in Beruf und Familie -
Herausforderungen in Praxis, Politik und Gesellschaft**

**Bericht
Symposium
vom 28. und 29. April 2006,
Nikolaus Cusanus Akademie
Seminarplatz 2, Brixen
Südtirol / Italien**

**Veranstalter:
AFB - Arbeiter, Freizeit- und Bildungsverein, Bozen (I)
EZA – Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter (D)**

**Die Veranstaltung wird unterstützt durch
die Europäische Kommission,
den Landesbeirat für Chancengleichheit – Frauenbüro der Autonomen Provinz
Bozen**

Berichtersteller: Jan Arnold (EZA)

Inhalt:
1 Kontext zum Symposium
2 Aspekte der Referenten
3 Schlussbetrachtungen

1 Kontext zum Symposium

Im Rahmen eines Symposiums vom 28. bis 29. April 2006 in Brixen Südtirol haben Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft das Thema: „Männer und Väter in Beruf und Familie – Herausforderungen in Praxis, Politik und Gesellschaft“ diskutiert. Das Thema wurde besonders in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit zwischen Mann und Frau erörtert.

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein gegenwärtiges Thema in der sozialpolitischen Diskussion und Gesellschaft, doch bisher dominierte die Fragestellung dieses Themas stark in Bezug auf die Berufs- und Familiensituation von Frauen. Der Tatsache, dass auch Väter in der Familie gleichberechtigt ihren Beitrag leisten wollen, durch starke Eingebundenheit in den Beruf aber wenige Möglichkeiten haben am Familienleben teilzunehmen, wurde in der Gesellschaft bislang nur wenig Beachtung geschenkt. In dem Symposium wurde der thematische Schwerpunkt deshalb besonders unter dem Aspekt von Männern und Vätern in Beruf und Familie gelegt.

2 Aspekte der Referenten

Albert Prüngstaller, Bürgermeister von Brixen: Das Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf entkräften und für Chancengleichheit sorgen

Wenn von Vereinbarkeit von Männern und Vätern die Rede ist, ist meistens die Rede von der Doppelbelastung der Frau in Familie und Beruf. Familie und die berufliche Karriere „unter einen Hut zu bringen“ erfordert eine große Organisationsleistung. Erst seit kurzer Zeit hat die Öffentlichkeit begonnen eine stärkere Rolle bei den Männern in Erziehungs- und Familienarbeit zu sehen. Allmählich entsteht im Bewusstsein der Öffentlichkeit die Einsicht, dass nicht nur Frauen, sondern auch die Männer ihre Rolle in der Familie zur Erziehung der Kinder, als Väter wahrnehmen müssen. Um das Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf zu entkräften müssen zusehends beide Elternteile ihre Verantwortlichkeiten in der Familie übernehmen und auf diesem Weg auch für Chancengleichheit Sorge tragen. Chancengleichheit bedeutet nicht nur gleiche Rechte im Beruf, sondern auch gleiche Pflichten und Verantwortlichkeiten in der Familie wahrzunehmen. Studien zeigen zwar, dass Männer mehr für die Familie da sein möchten aber tatsächlich fällt die Beteiligung von Männern an der Familienarbeit zu gering aus. Um die Verantwortung für Männer an der Familienarbeit mehr herauszustellen, bedarf es einer Sensibilisierung zum Rollenverständnis der Männer als Väter in der Öffentlichkeit.

Rosa Franzelin, Vorstandsmitglied von EZA und AFB: Männer müssen ihre Erziehungsverantwortung mehr wahrnehmen

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurde bisher vorwiegend als Thema von Frauen in der öffentlichen Diskussion wahrgenommen. Dass Väter bisher wenig Beteiligung an der Erziehungs- und Familienarbeit leisteten zeigt sich auch daran, dass vorwiegend Frauen die Rolle der Erziehung übernehmen. Väter sind bei der Kindererziehung aber ebenfalls wichtig für die Entwicklung eines Kindes. Dieser

Einsicht wurde in Italien im Jahr 2000 mit dem Gesetz 53 begegnet, das auch die Erziehungszeit von Männern regelt. Jedoch beantragen in Italien höchstens sechs Prozent, in Südtirol höchstens 1,7 Prozent der Männer „Erziehungsurlaub“. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern (z. B. 78 Prozent in Island) nehmen zu wenig Väter ihre Verantwortung in der Familie wahr.

Dr. Alessandra Spada, Vize-Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit: Erziehungsarbeit von Vätern bedeutet mehr Lebensqualität für die Familie

Männer müssen Chancengleichheit wahren und mehr Erziehungsarbeit leisten, um auch die Frauen zu entlasten. Die Pflege der Kinder und die aktive Teilnahme am Familienleben bedeutet für Männer ebenfalls eine Bereicherung an Lebensqualität und kommt beiden in der Familie zugute. Dieses Bewusstsein hat sich bisher leider noch nicht durchsetzen können und die Rolle des Vaters wird von Männern oftmals noch als minderwertig empfunden. Ein Umdenken seitens der Männer ist notwendig und eine Sensibilisierung für die Verantwortung für Erziehungsaufgaben muss sich durchsetzen, um Chancengleichheit in der Familie zwischen Männern und Frauen zu schaffen.

Sabine Kayser, Koordinatorin des Projekts von EZA, Königswinter (D): Vorstellung des Projekts „Männer und Väter in Familie und Beruf“

Zu der Thematik „Männer und Väter in Familie und Beruf“ hat EZA im Oktober 2005 ein Projekt mit Partnern in verschiedenen europäischen Ländern gestartet, um alle relevanten Aspekte, Perspektiven und Bedingungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beleuchten und die Rolle der Männer hinsichtlich der Förderung der Gleichstellung zu identifizieren und besonders das Verhalten von Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffend zu untersuchen. Ein Expertentreffen in Mailand und ein Seminar in Portugal haben zu interessanten Einsichten und Perspektiven bezüglich der Problematik von Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinsichtlich der Rolle von Vätern geführt. – Die Ergebnisse können über die Homepage von EZA abgerufen werden (<http://www.eza.org>).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein inzwischen breit diskutiertes Thema in der Öffentlichkeit, zumeist unter dem Blickwinkel besserer Vereinbarkeit zwischen Frauenerwerbsarbeit und Kindererziehung. Die Rolle des Vaters in der Familie und die damit verbundene Erziehungsaufgabe von Männern muss aber ebenfalls berücksichtigt werden, um Frauen zu entlasten und mehr Männer in den Prozess der Familienarbeit einzubinden. - Das Berufssystem in Deutschland ist nicht familienkonform und das Familiensystem nicht berufskonform -. Zunehmende Flexibilität und Mobilität im Berufsleben fördern Spannungen in der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Es bedarf neuer Formen von familienfreundlicher Arbeitsorganisation in Unternehmen und Betrieben um Frauen und Männern die Organisation der Erziehungsarbeit besser zu ermöglichen. Laut Studien haben ca. 80 Prozent der Männer den Wunsch sich mehr an Erziehungs- und Familienaufgaben zu beteiligen. Dies hätte ebenfalls den Effekt, dass Familienarbeit eine gesellschaftliche Aufwertung erfahren würde, da Untersuchungen belegen, dass Arbeit die von Männern ausgeführt wird, gesellschaftlich einen höheren Stellenwert erfährt.

Die Vaterrolle von jungen Männern hat sich auch aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen gewandelt und ihr Wunsch nach mehr Beteiligung in der Familie führt

dazu, dass Männer ebenfalls dem Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie ausgesetzt sind und einer Doppelbelastung (Familie-Beruf) unterliegen. – Der Vater sieht sich nicht mehr nur als Ernährer, sondern auch als Begleiter und Zuhörer für seine Kinder. Verschiedene berufliche und kulturelle Gründe erschweren den Vätern eine Entscheidung z. B. für die Übernahme der Elternzeit und repräsentative Studien belegen, dass ein geringerer zeitlicher Umfang (tatsächliche Wochenarbeitszeit) und begrenzte berufliche Belastung (kein allzu hoher Stress, regelmäßige Arbeitszeiten), schon dazu führen, dass das Engagement von Vätern bei der Erziehung und Betreuung der Kinder zunimmt.

Um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Vätern in das Bewusstsein von Unternehmen zu bringen, sollte ein „Weg der kleinen Schritte“ gewählt werden.

Es bedarf einer Sensibilisierung in Unternehmen durch eine väterorientierte Personalpolitik und eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Weiterhin muss das Bild des Vaters positiv in der Gesellschaft bewertet werden, um Männern die Sorge vor Statusverlust im Beruf und Ansehen im Privatleben zu nehmen. Unternehmen müssen darauf hingewiesen werden, dass es gewinnbringend ist (Sozialkompetenz), wenn familienfreundliche Instrumente in der Personalpolitik berücksichtigt werden. Flexible Arbeitszeitmodelle, angepasst an die Bedürfnisse von Eltern, könnten seitens der Unternehmen ein wegweisendes Instrument für die Bedürfnisse junger Väter sein, um ihnen mehr Zeit für die Familie zu ermöglichen.

Prof. Dr. Paola Ronfani, Soziologin an der Universität Mailand: Die Vereinbarkeit im Berufs- und Familienleben: Rechte der Väter, der Mütter und Kinder

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt ein subjektives Grundrecht dar. Dies wird in Italien u. a. mit dem Gesetz 53 vom Jahr 2000 festgelegt. Seit dem haben Männer ebenso das Recht auf Vaterschaft, wie Frauen das Recht auf Mutterschaft. Darüber hinaus beschreibt das Gesetz die Gleichheit zwischen Männern und Frauen als demokratisches Grundrecht in allen Bereichen des öffentlichen Lebens. Allerdings ist das Bewusstsein zur Inanspruchnahme dieses Gesetzes in der Öffentlichkeit betreffend der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bisher nur wenig vorhanden.

Auf europäischer Ebene wird durch ein Grünbuch gewünscht, dass besonders Gesetze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den einzelnen Ländern der EU Berücksichtigung finden, um u. a. dem starken Geburtenrückgang (Demografiewandel) entgegen zu wirken. Zurzeit wird in fast allen europäischen Ländern beobachtet, dass sich mehr Paare Kinder wünschen (2,3 Kinder pro Familie) als wirklich geboren werden (1,5 Kinder pro Familie). Diesem empirischen Unterschied muss durch Gesetze zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben entgegen gewirkt werden. Bisher fehlen oftmals Förderungen zur besseren Organisation zwischen Berufs- und Familienleben, die auch die individuellen Wünsche von jungen Paaren berücksichtigen, wie auch flexible Arbeitszeitmodelle, um mehr Anreize für einen Kinderwunsch zu wecken.

Bezogen auf die Väter nehmen bisher in der Europäischen Union (Daten laut Eurostat) 84 Prozent der Männer keinen Vaterschaftsurlaub oder eine entsprechende Erziehungszeit, je nach der Voraussetzung des jeweiligen Landes, in Anspruch. In Italien haben 2003 im öffentlichen Dienst, wo die Voraussetzungen wesentlich

günstiger sind als in der privaten Wirtschaft, nur 1,8 Prozent der Männer ihren unentgeltlichen Erziehungsurlaub genutzt.

Vor dem Hintergrund der schwindenden Bevölkerung, sowie auch dem Aspekt der Gleichstellung zwischen Mann und Frau in Beruf und Familie müssen neue Denkweisen und Perspektiven gefördert und eine Sensibilisierung zu diesem Thema in allen Teilbereichen der Gesellschaft intensiviert werden. Dieses Ziel müsste durch Gesetze aber auch durch ein neues Bewusstsein geschaffen werden. Weitere Instrumente sind Transferleistungen des Staates zur Absicherung der Familie. Mit finanzieller Hilfe könnte der vorherrschenden Rollenverteilung in der Familie, wo Frauen nach der Geburt oft in die Rolle der Mutter gedrängt werden, da Väter das höhere Einkommen zusteuern, entgegen gewirkt werden. Aber auch die Verantwortung des Vaters für die Aufgaben in der Familie, und besonders in der Kindererziehung, müssen mehr betont werden.

Laut Studien hat die messbare Zeit der Teilnahme von Männern an der Hausarbeit in der Familie zwar leicht zugenommen, aber im Grunde lässt sich noch nicht von einer anderen Rollenverteilung – Mann als Ernährer, Frau zuständig für die Kindererziehung – sprechen. Dadurch findet keine Entlastung der Frauen in der Familie, zugunsten mehr Berufstätigkeit statt. Ein wichtiger Aspekt ist aber auch, dass Frauen selbst sich in der Rolle der Kindererzieherin, Mutter sehen, und sie das Gefühl haben ihre Familie zu vernachlässigen, wenn sie aktiv am Berufsleben teilnehmen.

Bisher wird das Erziehungsmodell von Frauen oftmals einfach auf Männer übertragen. Damit wird vernachlässigt, dass Männer besondere Erziehungsaufgaben in der Familie wahrnehmen sollen, und ihrer Verantwortung, aber auch Berechtigung zur Kindererziehung geltend machen. Vor allem die positiven Aspekte für Männer die Vaterschaft bewusst und aktiv anzunehmen, in der Familie mitzugestalten, müssen in das Bewusstsein von Männern und Öffentlichkeit gelangen. Ein neues Bewusstsein würde auch helfen, das noch vorherrschende, oft starre Rollenverständnis der Aufgaben in der Familie aufzubrechen. Die starre Mutter-Kind-Verbindung muss um das Bewusstsein erweitert werden, dass eine Vater-Kind-Bindung für die Entwicklung des Kindes, aber auch für die gesamte Beziehung innerhalb der Familie, elementar wichtig ist. - Kinder ziehen den größten Nutzen aus kontinuierlichen Beziehungen zu beiden Elternteilen.

Ludger Reuber, Autor und Journalist, Bergisch Gladbach (D): Vater werden ist nicht schwer – Vater sein dagegen sehr

Die Rollenverteilung in der traditionellen Familie war die Arbeitsteilung klar strukturiert. - Der Vater war erwerbstätig und sorgte für das Einkommen, die Mutter nahm sich der Rolle der Kindererziehung und Hausarbeit an. Diese traditionellen Strukturen und Modelle sind heutzutage aufgebrochen und es gibt kein verbindliches Rollenverhalten für Väter oder Mütter mehr. Der Vater von heute muss seine Rolle wählen und sie gegen Anfeindungen von außen und Zweifeln von innen durchsetzen.

Vater sein ist heute schwer in Deutschland. Auf der einen Seite gibt es immer weniger Partnerinnen, die auch Kinder gebären möchten. Andererseits ist es für junge Väter schwer ihre berufliche Karriere mit einer Kinderplanung in Einklang zu

bringen. Fast die Hälfte der jungen Männer in Deutschland verpasst oder verweigert heute die Vaterrolle (46 Prozent).

Deutschland ist inzwischen das kinderärmste Land, dies zeigt die Statistik zu den Geburtenraten. Eines der reichsten Länder der Welt hat somit am wenigsten Zukunft. Verantwortlich dafür ist der Wertewandel zu immer mehr individueller Selbstverwirklichung, fehlende Strukturen und fehlende Stringenz in der Familienpolitik sowie der Versorgungspolitik.

Während die Rolle der Mutter in der Gesellschaft recht fixiert und angesehen ist, ist das Bild des Vaters widersprüchlich. Einerseits gilt ein sich um sein Kind kümmernder Vater als Vorbild, andererseits als unmännlich bis hin zum „Weichei“. Nach wie vor sehen die meisten die Funktion des Vaters in der Familie als Ernährer, bzw. als Existenzsicherer. Dabei sind heutzutage viele junge Väter bereit, weniger zu arbeiten, um mehr am Familienleben teilzunehmen. Allerdings wird von der Öffentlichkeit einem Vater bei Erziehungsaufgaben nicht der gleiche Respekt und Status zuteil, wie das bei männlicher Erwerbsarbeit der Fall ist. In der Partnerschaft unterliegt das Rollenverhalten der Ehepartner meist ökonomischen Zwängen, so erzielt meist der Mann das höhere Haushaltseinkommen wodurch die Frau eher in die Rolle der Kindererziehung gedrängt wird. In manchen Fällen fühlt sich die Frau für die Rolle der Kindererziehung bestimmt, wodurch der Mann in die Rolle des Versorgers gedrängt wird und so nur selten an der Erziehungs- bzw. Familienarbeit mitwirkt. Allerdings ist es für ein Kind wichtig eine starke Bindung zum Vater aufbauen zu können, darauf weisen auch immer mehr Psychologen hin.

Durch die Arbeitslosigkeit in Deutschland unterliegen viele Väter Ängsten und Zwängen wodurch sie Mehrarbeit und zusätzliche Aufgaben wahrnehmen, um nicht ihre Stellung zu verlieren. Demnach bleibt immer weniger Zeit für das familiäre Leben. Das zunehmende Verlangen nach Flexibilität und Mobilität seitens der Betriebe fördert den Verzicht am Familienleben von Vätern. Laut einer Umfrage ist nur jedem 13. Betrieb die Problematik von Vereinbarkeit und Familie, bezogen auf die Rolle der Väter, bekannt. 90 Prozent der Eltern gehen davon aus, dass sie bei einem Notfall in der Familie keine Rücksichtnahme im Betrieb erwarten können. Ein weiteres Problem von Vätern in Betrieben zeigt sich im Konkurrenzkampf von Vätern zu Nicht-Vätern. Während die ungebundenen Männer sich als flexibler und mobiler in Unternehmen darstellen, unterliegen Väter zeitlichen Beschränkungen durch ihre Verpflichtung am Familienleben teilzunehmen. Dies führt zu Konflikten innerhalb von Unternehmen zwischen den Mitarbeitern, und oft erfährt ein Vater Diskriminierung als „Weichei“ wenn er zugunsten der Familie auf Arbeit oder zusätzliche Aufgaben verzichtet. Damit wird der Trend zur Familien- und Kinderfeindlichkeit in Betrieben und der Gesellschaft weiter verstärkt.

Eine Strategie der kleinen Schritte, um Vorurteile und überholte Betriebsstrukturen aufzubrechen, sollte für die Lösung - hin zu mehr Beteiligung von Vätern am Familienleben – in Betracht gezogen werden. Es muss darauf hingewiesen werden, dass es für Unternehmen wirtschaftlich ist, eine väterfreundliche Personalpolitik zu verfolgen. Dies zeigt sich in mehr Arbeitsmotivation, weniger Krankheitsausfällen und weniger Fluktuation in Betrieben. Flexible Arbeitszeitmodelle für die Bedürfnisse der Väter müssen geschaffen, und der Begriff „Teilzeitarbeit“ anders bewertet werden. Flexibilität darf nicht nur seitens der Betriebe, sondern auch seitens der Väter

eingefordert werden. Die Wirtschaft fordert sie (Flexibilität), ist aber selbst nicht dazu bereit.

Christine Walzl, Gleichstellungsrätin und Gewerkschaftsvertreterin, Bozen: Analyse zur Situation in Südtirol

Die Situation in Südtirol zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt, dass die Problematik ein Thema vorwiegend von Frauen ist. In den letzten zwölf Monaten gab es diesbezüglich 80 Anfragen von Frauen und lediglich eine Anfrage seitens der Männer. Bei den Anfragen war festzustellen, dass den Frauen die Erziehungsaufgabe von Männern in der Familie oft nicht bewusst ist. Zwar gibt es seit dem Jahr 2000 das Gesetz 53, das die Voraussetzungen und Rechte sowie Pflichten der Elternzeit unter dem Aspekt der Gleichstellung regelt, aber in der öffentlichen Wahrnehmung hat sich dieses Instrument noch nicht durchsetzen können.

Die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen im privaten Sektor dürften ebenfalls dazu beitragen, dass innerhalb der Familie eine traditionelle Rollenverteilung, - Mann als Versorger, Frau als Mutter – gefördert wird. Allerdings zeigt sich dieses Rollenverhalten auch im Sektor der öffentlichen Verwaltung, wo die Regelung auf beidseitigen Anspruch von Erziehungszeit hinlänglich bekannt ist. Instrumente für die Inanspruchnahme von Erziehungszeit sind im Gesetz 53/2000, das die Arbeitsunterbrechung und Freistellung von Frauen sowie Männern regelt, sowie durch das Landesgesetz Nr.10/2004 und Regionalgesetz Nr.1/2005 zum Familiengeld vorhanden.

Betrachtet man die Kultur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen gibt es in Südtirol in bezug auf Elternfreistellung bisher nur wenige aussagekräftige Untersuchungen. Einige Daten weisen darauf hin, dass es einen starken Unterschied zwischen öffentlicher Verwaltung und privater Wirtschaft bezüglich der Inanspruchnahme von Elternzeit von Männern gibt. Die Freistellung von Männern fällt aber vom Zeitraum, sowie anteilig gegenüber Frauen in beiden Bereichen sehr gering aus. Eine weitere Studie belichtet die Realität und das Bewusstsein der Betriebsleitung in Bezug zum Thema: „Beruf und Familie im Betrieb vereinbaren“. Dort wurde ein Leitbild für die Förderung für familiäre Bedürfnisse auch unter dem Aspekt der stärkeren Einbindung von Männern, in die nicht entlohnte Arbeit (Pflege und Haushalt) konzipiert. Zurzeit läuft in Südtirol ein Wettbewerb zum Thema „Familienfreundliche Betriebe“. Die Resonanz blieb bisher aber aus. Kein einziger Betrieb hat eine Bewerbung eingereicht.

Gesellschaftlich gesehen, wird das Thema „Männer in Familie und Beruf“ in Südtirol zwar diskutiert aber konkrete Lösungen bleiben aus. Vorwiegend wird das Thema von Frauen, nicht aber von betroffenen Männern aufgegriffen. Männer unterliegen oft Beschmähungen und Minderwertigkeitsgefühlen, wodurch dieses Thema lieber verdrängt wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf aber nicht allein den Frauen überlassen werden, sondern muss gemeinschaftlich zu Lösungen in Betrieben, in der Politik und der Öffentlichkeit führen.

Im ehrenamtlichen Sektor lässt sich eine rege Beteiligung von Männern in 3 Sektoren feststellen. Musikkapellen, freiwillige Feuerwehren und Sportvereine sind die Hauptbetätigungsfelder von Männern. Vorstandspositionen im politischen Bereich

und Vereinen werden hauptsächlich von Frauen wahrgenommen. Das Thema Familie und Umfeld wird auch in Südtirol grundsätzlich als Frauensache gehandhabt.

Erfreulicherweise ist in den letzten Jahren eine stärkere Beteiligung von Männern an der Erziehungsarbeit, durch den hohen Anteil der berufstätigen Frauen (59 Prozent) zu beobachten. Allerdings bestimmen immer noch traditionelle Klischees und Stereotypen den anwachsenden Wunsch des Vaterseins. Die Ängste von Vätern, vorgegebenen Rollenerwartungen nicht gerecht zu werden, einen Karrierebruch in Kauf nehmen zu müssen, sowie die Diskriminierung durch das private und familiäre Umfeld, schrecken viele Männer ab ihre Verantwortung in der Familie dauerhaft wahrzunehmen.

Helga Holzer, KVV-Frauen, Sterzing: Ergebnisse der Umfrage zur sozialen Absicherung der Frau

Die soziale Absicherung von Frauen in Südtirol stellt sich mit einer großen Problematik dar. - Viele Frauen sind über das Thema soziale Absicherung sowie Altersvorsorge (Rente) schlecht informiert. Dies belegt eine Umfrage im Jahr 2005, durchgeführt von den Frauen im KVV, der Berufsgenossenschaft der Hausfrauen und dem katholischen Familienverband. Weiterhin ging aus der Umfrage hervor, dass Frauen sich meist erst bei Eintritt ins Rentenalter informieren, und der Nachweis über Versicherungsjahre erschwert ist. Nur ein Viertel der Frauen haben durch berufliche Tätigkeit eine Rentenversicherung zwischen 10 – 15 Jahren vorzuweisen. Die Situation wird sich drastisch verschlechtern, wenn in Zukunft die Rentenreform vom Jahr 1995 umgesetzt wird, und nur mehr das beitragsbezogene Rentensystem Anwendung findet.

Frauen in Südtirol können im Durchschnitt einen hoch qualifizierten Bildungsabschluss nachweisen. Zu beobachten ist, dass sie ihre Bedürfnisse nach Erwerbsarbeit oftmals zu Gunsten der Familie zurückstecken. Für die Familienarbeit werden zwischen 20-40 Stunden in der Woche aufgewandt. Leider findet diese Form der Arbeit von Frauen keinen gebührenden Stellenwert und wird nicht entlohnt. Die gesellschaftliche Anerkennung ist aber vonnöten, um durch Instrumente wie die Anrechnung von Erziehungs- und Pflegearbeit zur Rentenversicherung eine bessere und gerechtere Absicherung für Frauen zu schaffen.

Um dieses Ungleichgewicht zwischen der schlechten Absicherung von Frauen gegenüber Männern zu beseitigen, müssen auch mehr Männer Aufgaben in der Familie übernehmen, um die Frauen zu entlasten und ihnen Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Männer und Väter müssen verstärkt darauf aufmerksam gemacht werden, Frauen bei der Familienarbeit zu unterstützen, denn nur so kann Chancengleichheit im heutigen Alltag hergestellt werden. Ebenso sollte die Wirtschaft durch flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeitmodelle) mehr Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen. Familienarbeit und Erwerbsarbeit müssen zwischen Männern und Frauen geteilt und umverteilt werden damit Familie und Beruf besser vereinbar werden und zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern führt.

Dr. Gabriella Kustatscher, Vize-Präsidentin des Verwaltungsrates der freien Universität Bozen: Pflegearbeit – Umwandlung der Rolle des Mannes

Mit Hilfe des europäischen Sozialfonds wurde eine Untersuchung zum Thema Pflegearbeit bei Männern und Frauen durchgeführt. Dem Thema wird von den Männern her, mit den typischen Vorurteilen der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau begegnet und von der Problematik weitgehend ausgeklammert. Diese Ergebnisse finden sich im Handbuch der Studie und sind mit Daten der Umfrage belegbar.

Wenn Pflegearbeit von Männern ausschließlich als Verzicht auf etwas anderes begriffen wird, als eine Art der persönlichen Abwertung erfahren, und nie als Entwicklungsmöglichkeit empfunden wird, fällt der Weg zur Gleichberechtigung in der Aufgabenteilung bei der Familienarbeit schwer. Dem entgegen zu wirken, und Männer mehr in die Verantwortung der Pflegearbeit mit einzubeziehen, hat der Gesetzgeber in Italien das hier schon oft genannte Gesetz 53 erlassen. In der Realität spiegelt sich allerdings immer noch die Diskriminierung der Frau am Arbeitsplatz, durch die alleinige Verantwortung wider. Wenn Frauen alleine die Erziehung der Kinder übernehmen müssen, fehlt der Raum für die berufliche Karriere. Die Pflegearbeit wird unter diesen Umständen von vielen Frauen als Belastung empfunden. Wenn Männer in die Lage versetzt werden, sich um die Kinder zu kümmern, empfinden sie es oftmals als eine Belastung und nicht als Freude. Um diese kulturellen Konflikte aufzubrechen, muss gemeinsam nach einem neuen Männerbild gesucht werden, damit die Rolle des Vaters von den Männern, aber auch der Gesellschaft, als etwas Positives empfunden werden kann.

Gleiche Chancen bedeutet, dieselben Möglichkeiten anzubieten. Dies bedeutet auch, gleiche Möglichkeiten zur Aufgabenverteilung zwischen Familie sowie des beruflichen Lebens wahrzunehmen. Bisher wird das Rollenverhalten von Männern in der Familie leider von Stereotypen geprägt, oder wird beherrscht von einer Perspektivlosigkeit bezogen auf die männliche Rolle in der Familie.

Luisa Gnechi, Landeshauptmann-Stellvertreterin der Aut. Provinz Bozen, Landesrätin für Arbeit, italienische Schule und Berufsbildung: Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern und die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bei der Entlohnung von Arbeit und den Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen lassen sich in Italien strukturelle Unterschiede beobachten. Während im Süden des Landes Frauen am wenigsten verdienen, erzielen Männer in Norditalien wesentlich mehr Gehalt. Die Situation stellt sich für Frauen aber unabhängig vom Nord-Süd-Gefälle der Gehaltshöhe, durch die Inanspruchnahme von Erziehungszeit und der damit „verlorenen Zeit“ im Berufsleben, allgemein schlechter dar. Besonders wenn Frauen nach der Erziehungszeit wieder ins Berufsleben zurückgehen, lässt sich im Vergleich zu Männern ein gravierender Gehaltsunterschied, bei gleicher Tätigkeit, beobachten. Frauen wirken diesem Gehaltsverlust entgegen, indem sie sich erst beruflich gut situieren und sich erst später, in höherem Alter, für ein Kind entscheiden. Der Umstand erst später ein Kind zu bekommen, gewährleistet manchen Frauen oft ihre berufliche Karriere besser zu gestalten und abzusichern, dies geht auch aus europäischen Untersuchungen hervor.

Die Situation in Südtirol lässt sich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in Bezug auf die Zahl der Frauenerwerbsquote von fast 60 Prozent als erfreuliche Entwicklung bezeichnen. Fast doppelt so viele Frauen wie Männer steigen ins

Berufsleben ein, d.h. immer mehr Frauen sind gut qualifiziert und bemühen sich einer entsprechenden Tätigkeit nachzugehen. Allerdings gibt es speziell für ältere Arbeitnehmerinnen im Alter von über 40 Jahren bei einem beruflichen Wiedereinstieg Probleme. - Im europäischen Vergleich hat Südtirol dort noch Aufholbedarf.

Die Erwerbsarbeit von Frauen zieht auch andere strukturelle Veränderungen, besonders bei der öffentlichen Infrastruktur und den Dienstleistungen, nach sich. Mehr Kindergärten, mehr Betreuungseinrichtungen, aber auch Serviceleistungen zur Entlastung im Haushalt sind nötig, um die Arbeit von Frauen mit Kindern weiterhin zu ermöglichen und zu fördern. Frauen mit Kindern lösen in volkswirtschaftlicher Hinsicht weiteren Bedarf nach Arbeitskräften aus.

Bei der Anzahl von qualifizierten Schul- und Studienabschlüssen von Frauen, die geringfügig höher als die von Männern ist, müsste man beobachten können, dass Frauen im Durchschnitt bessere Verdienste und damit auch höhere Renteneinkommen erzielen. – Dies ist aber seltsamerweise nicht der Fall. Frauen beziehen im Durchschnitt nur die Hälfte an Rentenleistung im Vergleich zu Männern. Trotz der steigenden Zahl von hochqualifizierten Frauen hat sich die Situation bei der Rollenverteilung in der Familie und der damit verbundenen Verpflichtung der Kindererziehung kaum verändert. Der Haushaltsaufwand für Frauen beträgt heutzutage 10 Stunden in der Woche. Dieser Wert hat sich seit dreißig Jahren nicht verändert. - Nach wie vor dominieren Männer in den beruflichen Schlüsselpositionen.

Eine große Ungleichheit lässt sich auch bei Arbeit im Haushalt beobachten. Während 95 Prozent der Frauen im Haushalt Aufgaben übernehmen, sind es bei den Männern gerade einmal 15 Prozent, die Verpflichtungen zu Hause nachkommen. An diesem Verhältnis hat sich seit 1991 nicht geändert. Dies gilt für alle Berufsgruppen und Berufsschichten.

Nach einer Untersuchung eines Instituts der Universität Mailand, zu Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen vom April 2006, erhalten Frauen 25 Prozent weniger Gehalt als Männer. Es ist interessant zu sehen, dass bei beruflichem Einstieg (Ausbildung, Lehre) beide Geschlechter bei noch gleichem Gehalt, und vergleichbaren beruflichen Status liegen. Bei der Zahl von Angestellten und Führungskräften herrscht allerdings ein starkes Ungleichgewicht zugunsten der Männer mit ungleich höheren Einkommen im Vergleich zu Frauen. Dieser Entwicklung wurde in dem letzten Jahrzehnt ebenfalls nicht entgegengewirkt und wirkt sich zuletzt auch auf die Höhe der Rentenzahlung für Frauen negativ aus. Im Durchschnitt erlangen Frauen im Rentenalter nur halb so viel an Leistung, wie das bei Männern der Fall ist.

Dr. Sabina Kasslatter-Mur, Landesrätin für deutsche Kultur, Familie und Denkmalpflege: Öffentliche Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Grund warum Frauen deutlich weniger Gehalt auf dem Arbeitsmarkt erwirtschaften als Männer liegt an dem Risiko“ Mutterschaftsurlaub“ für Unternehmen. Der Sprachgebrauch des Begriffs „Mutterschaftsurlaub“ führt im gewissen Sinne zu einer Entwertung der Arbeit während der Mutterschaft. Die geleistete Arbeit während der Mutterschaft sollte nicht als „Urlaub“ bezeichnet werden. Auf der anderen Seite wird eine Frau, die schnell nach ihrer Geburt wieder ins Berufsleben einsteigt als Rabenmutter bezeichnet und erfährt ebenfalls eine

Diskriminierung. Man sollte von diesen Termini in der deutschen Sprache Abstand nehmen.

Frauen müssen darauf hinwirken, dass das Ausfallrisiko Mutterschaft nicht als einseitiges Risiko von Frauen in Unternehmen gesehen wird, sondern die Männer, auch mit leichtem Druck, dazu bewegen ihre Verantwortung als Väter vergleichbar stark wahrzunehmen. Nur wenn Männer das gleiche Ausfallrisiko für Unternehmen durch Erziehungsurlaub darstellen, lässt sich an der Einkommens- sowie der Versorgungssituation von Frauen etwas zum Positiven ändern. Dies lässt sich hauptsächlich über Gesetze regeln - wie es zum Beispiel Italien und Deutschland vorsehen - mehr monetäre Leistung an Familien zu zahlen, wenn auch Männer Erziehungszeit in Anspruch nehmen. Eine Balance zwischen Berufs- und Familienleben kann nur erreicht werden, wenn genügend Versorgungsmaßnahmen für die Betreuung von Kindern, durch öffentliche Infrastruktur, wie Kindergärten und Horte vorhanden sind. Die Rahmenbedingungen, nicht nur durch Transferleistungen des Staates, müssen für junge Eltern verbessert werden, um den Kinderwunsch (bei Befragten Jugendlichen 98 Prozent) zu entsprechen. Allerdings zeigt sich in einigen europäischen Ländern deutlich eine Tendenz auf Kinderverzicht. Auf der Seite von Frauen durch den Wunsch nach beruflicher Karriere und fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf der Seite von Männern, dass die Verantwortung zur Familiengründung gescheut wird.

Die Betonung von Familie muss mehr ins Handlungsfeld der Politik rücken, denn Familienzeit ist auch ein Lernprozess für die heute in der Wirtschaft so gefragte Sozialkompetenz. Die Beteiligung der Männer an mehr Familienarbeit würde ihre Sozialkompetenz fördern, den Kindern bei der Entwicklung helfen, und die Frauen mehr entlasten. Alle Akteure müssen dazu beitragen, dass die Gesellschaft der Familie wieder einen höheren Stellenwert einräumt. Unternehmen müssen durch einen Perspektivwechsel ebenfalls ihren Beitrag leisten, denn es genügt nicht nur von öffentlicher Hand die Infrastruktur zur Kinderbetreuung anzubieten, sondern es muss ein Umdenken zu mehr Familie, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle, bewirkt werden. - Die Arbeitswelt muss familienfreundlicher gestaltet werden.

Drei Instrumente der sozialen Familienpolitik werden in Südtirol verfolgt. Als erste Säule steht das Familienbüro, das Begleitung von Familien und bei Problemen Hilfestellung leistet, bei Vereinen familienorientierte Projekte, bei Einrichtungen und Menschen familienbezogenen Tätigkeiten unterstützt, und durch Informationsmedien („Familie plus“) Anregungen zum Thema Familie gibt.

Die zweite Säule sieht öffentliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie durch Kinderhorte und -gärten, zusätzliche Betreuung der Kinder nach den Öffnungszeiten dieser Einrichtungen, sowie den Ausbau des Dienstes von Tagesmüttern u. a. vor. Des Weiteren sind öffentliche Hilfestellungen wie Betriebskindergärten, Förderkriterien für familiefreundliche Unternehmen und jährliche Wiedereinstiegskurse für Frauen über Berufsbildung u. a. vorgesehen.

Die dritte Säule sieht die finanzielle Unterstützung der Familie vor. Dies soll durch die Instrumente Kindergeld und Familiengeld geschehen. Indirekt werden durch eine Rentenzuzahlung für Kindererziehungszeiten die beiden Familienpartner unterstützt.

Familienpolitik darf nicht einspurig sein. Die verschiedenen Familienmodelle müssen berücksichtigt und individuell unterstützt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen zu schaffen.

L. Abg. DDr. Julia Unterberger, Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau: Familienrecht: Gemeinsames Sorgerecht auch während der Ehe – eine kritische Auseinandersetzung mit den neuen Bestimmungen in Italien

In der italienischen aber auch in anderen europäischen Gesetzgebungen gibt es Gesetze, die auch Väter mehr in die Erziehungsverantwortung nehmen. Allerdings gibt es zu bedenken, dass sich durch diese Gesetze im Familienrecht auch neue Problematiken bei der täglichen Umsetzung, speziell bei der Neuregelung des Gesetzes beim Sorgerecht, in Italien ergeben können.

Bei dem gemeinsamen Sorgerecht in Italien, dass die „Gewaltausübung“ beider Elternteile in der Familie zur Kindererziehung vorsieht, besteht die Möglichkeit bei Uneinigkeit ein Gericht anzurufen, um über einen bestimmten Sachverhalt in der Familie zu entscheiden. Bei schnellen Entscheidungen sieht das Gesetz bis heute vor, dass der männliche Elternteil letztendlich die Entscheidung zu fällen hat. - Ein Relikt aus patriarchalischen Zeiten, das aber bis heute Anwendung bei der Umsetzung findet.

Bei einer Trennung der Eltern wurde bisher einem Elternteil das Sorge-, dem anderen ein Umgangsrecht eingeräumt, doch haben beide Eltern weiterhin Entscheidungsgewalt über die Maßnahmen für das Kind „im täglichen Leben“ (z.B., auf welche Schule soll das Kind gehen, etc.). Ein Kriterium für die Sorgerechtsvergabe von Gerichten ist, welcher Elternteil besser geeignet ist, sich um die Kindererziehung zu kümmern. Als besser geeignet gilt, wer bisher in der Familie die meiste Zeit für Familienaufgaben verwendet hat und welchen Wunsch das Kind hat. Bei Bedarf können Vater und Mutter jeweils einen Antrag stellen, die Eignung für das Sorgerecht in einem psychologischen Gutachten feststellen zu lassen.

Weiterhin gab es für Eltern die Möglichkeit das gemeinsame oder alternierende Sorgerecht zu beantragen. Allerdings müssen auch noch so kleine Entscheidungen, wie z.B., ob das Kind abends Ausgang hat, ob es eine Ballettschule besucht, etc, von beiden Elternteilen einvernehmlich getroffen werden. Dies lässt sich aber bei einer Trennung oftmals nur schwer realisieren, da dies ein hohes Konfliktpotenzial birgt und nicht zum Wohle des Kindes beiträgt. Gerichte handeln dann nach dem Grundsatz: je mehr Konflikte bei Entscheidungen über das Sorgerecht auftreten, desto mehr Regelungen werden durch das Gericht erlassen. Gerichte versuchen bei einer Trennung, die Vater-Kind-Beziehung so weit wie es geht zu fördern. Des Weiteren wurde von Gerichten zum Wohle des Kindes darauf geachtet, dass dies in der gewohnten Umgebung unter angemessener finanziellen Verhältnissen aufwachsen kann oder dass der Elternteil ohne Sorgerecht, dem anderen und dem Kind finanzielle Unterstützung zukommen lässt. In 80 Prozent der Verfahren hat das Gericht bisher das Sorgerecht der Mutter zugesprochen.

Neuerdings wurde das Gesetz durch starken Druck der Männer- und Väterlobby dahingehend geändert, dass bei einer Trennung im Allgemeinen, das gemeinsame Sorgerecht greift, und jeder Elternteil für den Unterhalt selbst aufkommt. Diese

Neuregelung stellt Frauen, die sich bisher nur um die familiäre Hausarbeit und Kindererziehung gekümmert, aber nicht erwerbstätig waren, vor große finanzielle Probleme. Allerdings sieht das Gesetz noch die Möglichkeit vor, dass Gerichte in Ausnahmefällen die Entscheidung auf Sorgerecht, für nur ein Elternteil fällen können, womit dann auch die finanzielle Last entsprechend der Situation durch Unterhaltszahlungen festgelegt wird. Dies wird trotz Neuregelung des Gesetzes zum Glück in den meisten Fällen zur Wahrung der Gerechtigkeit so gehandhabt. Allerdings birgt diese Neureglung des Gesetzes auch die Möglichkeit jede Verfügung eines Gerichts anfechten zu können und alle Beschlüsse zum Sorgerecht, die vor der Neuregelung getroffen wurden, wieder neu zu verhandeln. Dies hat zur Folge, dass sich derjenige mit den besseren finanziellen Mitteln leisten kann, mit guten Anwälten erneut einen Prozess zu führen und sich das Sorgerecht zu erstreiten. Frauen verfügen bei ihrer Einkommenssituation meistens nicht über diese finanziellen Mittel, das sich dann zum Nachteil für deren Sorgerechtsanspruch auswirkt.

Eine weitere Problematik dieser Neuregelung ist, dass es vor dem Gesetz durch den Umstand des gemeinsamen Sorgerechts, keine Alleinerziehende mehr gibt. Das zieht nach sich, dass alle Regelungen für Alleinerziehende, wenn die Neuregelungen so wie vorgeschrieben angewandt würden, hinfällig wären. Dies könnte sich auf die finanzielle Unterstützung sowie rechtliche Stellung für allein erziehende Elternteile dramatisch auswirken.

Positive Aspekte der Neuregelung dieses Gesetzes sind, dass ein Umgangsrecht für Großeltern des Kindes besteht und das bei Fehlverhalten eines Elternteils in Bezug auf das Sorgerecht, mit Buß- oder Strafgeldern Schadenersatz eingefordert werden kann.

Dr. Ulrike Egger, Gewerkschafterin: Vom Mutterschutz zur Elternzeit – Arbeitsrechtliche Rück- und Ausblicke

Um die Entwicklung zum heutigen Mutterschutz und die Rolle der Frauen zu verstehen bedarf es auch einer geschichtlichen Betrachtung. Leider gibt es zur Vaterschaft noch keine umfassende geschichtliche Auswertung.

Mutterschaftsbestimmungen vor und nach dem ersten Weltkrieg, liegen der Ansicht zugrunde, dass Frauen das schwächere Geschlecht, und ähnlich wie arbeitende Kinder einem besonderen Schutz bedürfen. Mit dem Zeitalter der Industrialisierung setzte sich das Verständnis von Lohnarbeit außer Haus durch, allerdings verdienten Frauen um das Jahr 1900, 30-40 Prozent weniger als Männer für die gleichen Tätigkeiten. Frauen waren besonders geeignet für die Tätigkeiten in der Textilindustrie.

Der Staat hat um 1900 erste Schutzbestimmungen, wie Reduzierung der Arbeitszeit, vier Wochen bezahlte Ruhezeit, u. a., für Schwangere Frauen eingeführt. Um sich die günstige Arbeitskraft der Frau zu sichern, wurden in einigen Betrieben Stillstuben für Neugeborene eingerichtet. Die Südtiroler Landwirtschaft blieb von diesen Bestimmungen allerdings ausgenommen. - Mutterschaft wurde dort eher als Störfaktor betrachtet. Die Frauenbewegung erkämpfte in dieser Zeit mehr Rechte für Frauen. Während des zweiten Weltkriegs kam es, in den faschistischen und nationalsozialistischen Diktaturen durch Interesse an mehr Bevölkerungszuwachs, zu der vorherrschenden Meinung der Mutterpflicht. Diese Haltung wurde nach dem

Ende des zweiten Weltkriegs, mit der Gleichheit aller Staatsbürger, im Grundgesetz festgeschrieben, revidiert. Frauen und Männer sind vom Gesetz her gleichgestellt.

Seit den 70er Jahren haben durch Bemühungen der Gewerkschaften viele neue Schutzbestimmungen für Frauen in der Arbeitswelt und Versorgung während der Mutterschaft, ihren Weg ins Gesetz gefunden. Ebenfalls zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen (Diskriminierungsgesetz).

Mit dem Gesetz Nr. 53/2000 sieht der Gesetzgeber in Italien das erste Mal auch Wartestände für Väter vor, und trägt somit auch zur Chancengleichheit in der Familie und der Arbeitswelt zwischen Frauen und Männern bei. Das Bewusstsein der Männer, auch ihre Vaterrolle ernst zu nehmen, sollte wenn nötig, auch durch finanzielle Anreize verfolgt werden. In Italien gab und gibt es zurzeit keine nennenswerte Familienpolitik. In Südtirol sehen die Bemühungen etwas besser aus, aber auch hier herrscht noch viel Nachholbedarf.

Im europäischen Vergleich lässt sich ein starkes Nord-Süd-Gefälle in den Anstrengungen der Familienpolitik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit unterschiedlichen Instrumenten beobachten. Im Süden Europas herrscht noch immer das traditionelle Familienbild vor. - Vollzeitbeschäftigung des Mannes und Familienaufgaben der Mutter - . In den nördlichen Staaten gibt es mehr Bemühungen Sonderregelungen für Väter zu schaffen. Als besonders positives Beispiel sei hier Schweden genannt, das durch monetäre Anreize mittlerweile eine Quote von 38 Prozent zum „Vaterschaftsurlaub“ vorweisen kann und die Erwerbsquote von Frauen angestiegen ist. Allgemein lässt sich glücklicherweise ein Trend zu mehr flexiblen Freistellungsregelungen zur Elternzeit in ganz Europa beobachten.

Armin Mair, Personalleiter Athesia, Bozen: Praktisches Beispiel eines Betriebs: Väter – Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Unternehmen Athesia zählt ungefähr 600 Mitarbeiter. Während der letzten sechs Jahre haben 191 Frauen ein Kind bekommen, und sind 92 männliche Mitarbeiter Vater geworden. Die gesetzlichen Vorgaben aus Sicht des Unternehmens für den Mutterschafts- beziehungsweise Vaterschaftsurlaub finden sich in der Verfassung, im Mutterschutzgesetz, im Gesetz zur Chancengleichheit und in den Kollektivverträgen.

Die Schutzbestimmungen decken die Zeit vom Beginn der Mutterschaft bis zum 8. Lebensjahr des Kindes ab und gelten für beide Elternteile. Die Abwesenheiten der Mitarbeiter im Unternehmen, bezogen auf die Tätigkeit in der Familie, stellen sich durch Abwesenheit bei Mutterschaftsurlaub, Beurlaubung für den Vater, freiwilligen Elternurlaub sowie kurzfristige Freistellung dar. Wenn sich bei Athesia - Mitarbeitern Nachwuchs einstellt, wird den Eltern durch ein Schreiben persönlich gratuliert und Unterlagen zu den gesetzlichen Bestimmungen, sowie ein Informationen über alle Notwendigen Schritte mit der Verwaltung ausgehändigt. Für jedes neugeborene Kind wird den Eltern eine Geburtsprämie von 600 Euro ausgezahlt.

Über 90 Prozent der Mütter nutzen den freiwilligen Elternurlaub aus, da sie in diesem Lebensabschnitt bei den Kindern bleiben möchten oder weil sie keine Lösung für die Betreuung ihres Kleinkindes haben. Weniger als sechs Prozent kommen sofort nach den obligatorischen Mutterschaftsurlaub (Mindestzeit an dem zu nehmenden Mutterschaftsurlaub laut Gesetz) sofort ins Unternehmen zurück Gründe dafür sind,

dass sie in der Lage sind das Kleinkind versorgen zu lassen, weil finanzielle Engpässe entstehen oder weil sich Mütter Nachteile in der beruflichen Laufbahn ausrechnen. Weniger als fünf Prozent entscheiden sich, Teile des freiwilligen Mutterschaftsurlaubs später zu nutzen.

Väter nehmen nur in seltenen Fällen eine Beurlaubung in Anspruch. Über 90 Prozent der Väter verbleiben während der möglichen Karenzzeit im Betrieb. Väter, die ihren Urlaub beanspruchen, geben zur Begründung an, dass ihnen das Wohl des Kindes in diesem frühen Lebensabschnitt besonders wichtig ist, dass sie die Mutter unterstützen wollen sowie dass sie es sich finanziell leisten können kurze Zeit aus dem Berufsleben auszuscheiden.

In Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten wird versucht, der Mutter- bzw. Vaterschaft von Mitarbeitern unseres Unternehmens entgegen zu kommen. Es wird versucht, die werdenden Mütter, ihrem besonderen Status entsprechend, angepasst im Unternehmen einzusetzen. - Wenn sich die Möglichkeit bietet, auch dem Wunsch nach einer Verlängerung des Wartestandes gerecht zu werden, sowie wenn möglich besondere, Teilzeitmodelle auch für sorgende Väter, zu genehmigen.

Klaus Vogt, Familienvater aus Bozen, Werner Stampfl, Familienvater aus Meran: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Praktisches Beispiel zweier Väter

Klaus Vogt lebt mit seiner Familie in Bozen. Er hat zwei Söhne und arbeitet in einer Stelle mit 82 Prozent, seine Frau ist vollzeitbeschäftigt. Er erledigt viele Aufgaben im Haushalt und übernimmt einen großen Teil der Erziehungszeit. Ihm ist es ein besonderes Bedürfnis, viel Zeit mit seinen Kindern zu verbringen und sie so gut wie möglich zu unterstützen. Er hat durch die eigene Erfahrung mit seinem Vater gesehen, wie wichtig auch die männliche Beziehung zu den Kindern ist.

Werner Stampf lebt in Meran und hat zwei Söhne, im Alter von fünf und zwei Jahren. Für ihn war klar, dass beide Elternteile für die Erziehung der Kinder verantwortlich sind. Seine Frau und er waren beide vollzeitbeschäftigt. Um die Kinderbetreuung in der Familie, nach der Unterbringung des Kindes im Kinderhort zu organisieren, entschied er sich, nach Absprache mit seiner Frau den Anspruch auf Elternzeit geltend zu machen. Die Zeit der Kindererziehung hat er als besonders „intensives“ Erlebnis empfunden und möchte diese Erfahrung nicht mehr missen.

3 Schlussbetrachtungen

Am Symposium in der Cusanus Akademie in Brixen nahmen zum Thema „Männer und Väter in Beruf und Familie – Herausforderungen in Praxis und Gesellschaft“ in zahlreichen Diskussionen und Vorträgen, an zwei Tagen, insgesamt über 50 Teilnehmer und Referenten aus drei europäischen Nationen teil.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem besonderen Aspekt von Männern und Vätern war für alle Teilnehmer ein wichtiges Anliegen in Bezug auf mehr Chancengleichheit in Beruf und Familie. Nur wenn Männer ihre Erziehungsverantwortung wahrnehmen, kann dies zu Veränderungen in Unternehmen und zu Entlastung der Frau bei der Familienarbeit führen.

Des Weiteren ist von besonderer Bedeutung, dass auch seitens der Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, die Vätern bei ihren speziellen Bedürfnissen nach und in der Erziehungszeit gerecht werden. Es wurde festgestellt, dass es eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Politik sowie der Wirtschaft bedarf, um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Väter ins öffentliche Bewusstsein zu bringen. Vor allem auf kommunaler Ebene soll durch eine Politik von kleinen Schritten, im politischen und zivilgesellschaftlichen Bereich, auf mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Männern und Vätern hingearbeitet werden.

Am Schluss des Symposiums wurde eine Pressemitteilung herausgegeben.