

Präsentation der Expertise: Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

**Renate Kränzl-Nagl, Bernd Marin, Christopher Prinz,
Birgit Riedel, Barbara Riepl, Monika Thenner**

Gemeinsamkeiten und Probleme aller Mitgliedsländer

Die gleichzeitigen Erfordernisse von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit stellen während bestimmter Lebensphasen eine Herausforderung für ArbeitnehmerInnen in ganz Europa dar. So trifft die Versorgungsarbeit an Kindern zumeist mit jener Phase zusammen, in der die Weichen für das künftige Berufsleben gestellt werden, und die Pflegebedürftigkeit der Elterngeneration überschneidet sich häufig mit dem Ende der Erwerbsbiographie. Beruf und Familie verlangen gleichermaßen nach Humanressourcen, also der Zeit und dem Engagement zumindest eines Partners, üblicherweise der Frau. Zeit und Ort der Leistungserbringung sind dabei durch den Arbeitsvertrag einerseits und den Betreuungsbedarf andererseits genau festgelegt. In einer auf Erwerbsarbeit ausgerichteten Gesellschaft und der für ihre Mitglieder damit einhergehenden ökonomischen Absicherung werden in der Regel jedoch die familiären Bedürfnisse jenen der Marktwirtschaft untergeordnet. Dies zeigt sich unter anderem deutlich daran, daß den Zeitvorgaben der Arbeitswelt gegenüber privaten Verpflichtungen der Vorrang eingeräumt wird.

Die steigende Frauenerwerbstätigkeit, der Alterungsprozeß der europäischen Gesellschaften sowie die Veränderungen in Haushaltsgröße und –zusammensetzung haben dazu geführt, daß sich das Verhältnis von (weiblichen) Betreuungsressourcen gegenüber dem Betreuungsbedarf insgesamt drastisch verringert hat. Obwohl das Tempo dieser Veränderung und das bereits erreichte Niveau zwischen den Mitgliedsländern erheblich differiert, ist die Europäische Familienpolitik vor die gemeinsame Herausforderung gestellt, nachhaltige und adäquate Antworten auf die sich abzeichnenden sozio-demographischen Veränderungen zu finden. Seitens der Regierung, respektive des Gesetzgebers, bilden ArbeitnehmerInnenrechte wie Karenz oder Pflageetage ein Maßnahmenbündel, welches dazu beiträgt, den familiären Zeitbedürfnissen von ArbeitnehmerInnen zu entsprechen. Obwohl die Europäische Kommission gemeinsam mit den Europäischen Sozialpartnern darauf hinarbeitet, eine Vereinheitlichung nationaler Regelungen zu erreichen, variieren nationale Politiken in punkto Zeitarrangements erheblich. Auch wird der Altenpflege insgesamt weniger Beachtung geschenkt als der Versorgung und Betreuung von Kindern. Nationale Unterschiede bestehen zunächst prinzipiell hinsichtlich der Existenz von Maßnahmen, darüber hinaus aber auch bezüglich der Länge von Freistellungszeiten und dem Ausmaß der daran knüpfenden Zusatzvereinbarungen – wie etwa dem Transferanspruch, dem Fortbestehen einer eigenständigen sozialen Sicherung oder dem Kündigungsschutz während einer pflegebedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Sie allesamt sind jedoch entscheidend dafür, ob von einem bestehenden Recht auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Mitunter spielt die spezifische Ausgestaltung der Eltern- bzw. Pflegerechte eine Rolle bei der Umverteilung (un)bezahlter Familienarbeit von den Frauen zu den Männern, welche anzustreben ist, weil sie zur Zeit in ganz Europa als das größte Hemmnis einer gleichberechtigten Teilnahme von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bezeichnet werden kann.

Ergänzend dazu ist eine entsprechend ausgebaute Betreuungsinfrastruktur ein zentraler Stützpfeiler der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Verfügbarkeit und Leistbarkeit von qualitativ hochwertigen Betreuungseinrichtungen sowohl für Kinder als auch für alte Menschen in unmittelbarer Nähe bietet die Gelegenheit, zumindest einen Teil der Betreuungsaufgaben an Dritte auszulagern.

STRATEGIE FÜR EUROPA – VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Das Zusammenspiel familienpolitischer Maßnahmen bildet nicht nur den Rahmen für die Wahl des individuellen Vereinbarkeitsmodells, sondern formt darüber hinaus auch das gesellschaftliche Denken und die Umsetzung bestimmter normativ vorgegebener Vereinbarkeitsmodelle, die in einer Gesellschaft für richtig erachtet werden. Innerhalb der Europäischen Union zeigen sich anhand des Indikators "öffentliche Meinung" drei Kategorien von Mitgliedsländern: jene, die die Berufstätigkeit von Müttern stark unterstützen (wie Dänemark, Finnland und Schweden); jene, die Müttererwerbstätigkeit moderat gutheißen (wie Belgien, Frankreich, die Niederlande, Portugal und Großbritannien) und schließlich jene, von denen nur gering unterstützende Impulse ausgehen (wie etwa Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Österreich und Spanien) (Bradshaw et al., 1997).

Wird die Ausprägtheit familienpolitischer Maßnahmen zugunsten von Eltern mit Kindern im Alter von bis zu drei Jahren, bis zu sechs Jahren und im Schulalter als Meßgröße herangezogen, so sind Finnland, Dänemark, Schweden, Belgien und Frankreich als jene Länder anzuführen, die nicht nur für die Eltern von Kleinkindern, sondern auch im Vorschulalter der Kinder großzügige Vereinbarkeitshilfen anbieten. Die öffentliche Unterstützung in Italien, Frankreich und Finnland variiert stark mit dem Alter des Kindes. Lange Schulstunden bewirken einen hohen Versorgungsgrad von britischen Kindern im Schulalter, während deutsche und holländische Betreuungsangebote dahingehend zu kritisieren sind, daß sie sich nicht an den Arbeitszeitrhythmen berufstätiger Eltern orientieren (Gornick et al., 1997).

Tatsächlich scheinen die Frauenerwerbsquoten in Europa – ganz im Gegensatz zu jenen der Männer – zumindest teilweise das widerzuspiegeln, was nationale Familienpolitiken nahelegen: Irland, Griechenland, Luxemburg und Spanien weisen hohe Inaktivitätsraten bei den Müttern auf, was als Kompensationsverhalten für die fehlende öffentliche Unterstützung oder als Identifikation mit dem vorherrschenden Meinungsbild interpretiert werden kann. In anderen Ländern scheint sich das weibliche Erwerbsverhalten an familienpolitische Maßnahmen anzupassen bzw. diese zu ergänzen – so sinkt die Zahl erwerbstätiger Mütter mit steigender Kinderzahl (z.B. besonders in Frankreich) und steigt mit dem Alter des Kindes an (z.B. in Deutschland und Finnland). Andernorts erfolgt dieser Anpassungsprozeß über das Arbeitszeitausmaß und führt zu einem hohen Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung (z.B. in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien). Schließlich trägt die Vereinbarkeitspolitik in Skandinavien (Dänemark, Finnland und Schweden) dazu bei, das die weibliche Erwerbsbeteiligung fast der männlichen entspricht, während das hohe Niveau in Portugal hauptsächlich auf die ökonomische Situation von Familien zurückzuführen ist.

Familien- und Arbeitszeitarrangements

Gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Verkürzungen der Normarbeitszeit haben in den letzten Jahrzehnten ebenso zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen wie jene Maßnahmen, die speziell auf ArbeitnehmerInnen mit Familien ausgerichtet sind. Dennoch zeigen die Beschäftigungsstatistiken, daß von ArbeitnehmerInnenseite zusätzliche Arbeitszeitreduktionen, Berufsunterbrechungen oder der Ausstieg aus dem Berufsleben vor allem von Frauen praktizierte Vereinbarkeitsstrategien bleiben.

Namhafte Experten schreiben dies der "strukturellen Rücksichtslosigkeit der Gesellschaft gegenüber der Familie" zu (Kaufmann, 1995), die sich von seiten der ArbeitgeberInnen in einer Ignoranz gegenüber den familienbedingten Zeitbedürfnissen ihrer ArbeitnehmerInnen äußert. Tatsächlich sind familienfreundliche Initiativen von Unternehmen innerhalb Europas wenig verbreitet. Hinzu kommen ein Unwissen der Arbeitgeber über die Betreuungspflichten ihrer Arbeitnehmer, mangelnder Wille zur Änderung der Arbeitsorganisation und die geringe Transparenz der positiven Effekte von mitarbeiterInnenorientierten Arbeitszeitarrangements, die allesamt Unternehmen eher davon abhalten, in eine langfristige, familienfreundliche Personalpolitik zu investieren. Dabei berichten jene Vordenker, die mitarbeiterInnenorientierte

Maßnahmen bereits praktizieren, durchwegs von positiven Effekten auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Marktposition des Unternehmens, auf die Produktivität und Motivation der MitarbeiterInnen sowie auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis der vorgenommenen Aufwendungen (BMFSFJ, 1998). Es besteht also durchaus die Chance, durch familienfreundliche Maßnahmen arbeitgeberInnen- wie arbeitnehmerInnenseitige Interessen zum beiderseitigen Nutzen zu verbinden.

Dennoch muß betont werden, daß der beiderseitige Vorteil daran gebunden ist, daß ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen gleichberechtigt über Arbeitszeiten verfügen können, wenn flexible Arbeitszeiten oder eine Verkürzung der Arbeitszeit umgesetzt werden. Beispielgebende Modelle hierfür können in ganz Europa lokalisiert werden: So hat Hewlett Packard (Deutschland) beispielsweise Lebensarbeitszeitkonten im Zuge einer kollektiv-vertraglichen Arbeitszeitreduktion erfolgreich eingeführt; Neckermann (Österreich) bietet karenzierten MitarbeiterInnen die Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung und reserviert sogenannte "Elternarbeitsplätze", die an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen angepaßt sind; Abbey National Bank (Großbritannien) eröffnet MitarbeiterInnen den Spielraum der "V-Time", einer freiwilligen Arbeitszeitverkürzung für die Dauer von maximal fünf Jahren für den Anlaßfall von Betreuungspflichten, oder der "T-Time", die zu einer Arbeitsfreistellung während der Schulferien genützt werden kann. Eine Auswahl von Einzelbeispielen zeigt, daß vor allem maßgeschneiderte individuelle Arbeitszeitarrangements auf betrieblicher Ebene eine Schlüsselposition in der Vereinbarkeitsfrage einnehmen können.

Nichtsdestotrotz bleibt von seiten der Regierung bzw. des Gesetzgebers von zentraler Bedeutung, nicht nur die Eigeninitiative auf betrieblicher Ebene anzuregen, sondern auch die Gesetze für generelle Rahmenarbeitszeiten zu verabschieden sowie optimale Freistellungsregelungen für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten zu entwerfen. Um familienpolitische Anliegen, die die Arbeitszeit betreffen, besser gestalten zu können, sollte die europäische Familienpolitik generell verstärkt den Dialog mit den SozialpartnerInnen suchen. In bezug auf bereits existierende Elternrechte sollte ein Schwergewicht darauf gelegt werden, formal bereits bestehende Regelungen – wie etwa die EU-Direktive zum Elternurlaub – auch entsprechend umzusetzen. In einem weiteren Schritt sollte – in Anlehnung an die skandinavischen Modelle – darüber nachgedacht werden, bestimmte Aspekte existierender Regelungen weiter auszubauen: etwa im Hinblick auf die Universalität von Leistungen, auf deren monetäre Untermauerung, auf den individuellen Anspruch von Männern wie Frauen und auf den individuellen Gestaltungsspielraum der NutzerInnen. Gerade diese Aspekte sind ausschlaggebend für die tatsächliche Inanspruchnahme von formal bestehenden Regelungen. Außerdem ist von Bedeutung, daß ganze "Familienpakete" (mit Maßnahmen kurzfristiger, langfristiger, bezahlter, unbezahlter Natur o.ä.) angeboten werden, die im Lebensverlauf des einzelnen veränderbar sind, um den jeweiligen individuellen Bedürfnissen und familiären Erfordernissen gerecht zu werden. Schließlich sollten mittels Auszeichnungen, wie dem "Family Audit" oder der Wahl zum "Arbeitgeber des Jahres", das öffentliche Interesse sowie das unternehmerische Bewußtsein für familienfreundliche Maßnahmen geweckt werden, welches zusätzlich durch finanzielle Anreize gefördert werden könnte.

Erwerbsunterbrechung und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Familienbedingte Berufsunterbrechungen mit anschließendem Wiedereinstieg sind heute für viele Frauen die zweckmäßigste und oft die einzige Möglichkeit, Berufsorientierung und Familientätigkeit unter einen Hut zu bekommen. Die Vielfalt weiblicher Lebensverläufe erfordert jedoch eine differenzierte Sichtweise, weil die Länge der Unterbrechungsphase unterschiedliche Muster mit unterschiedlichen Problemen bedingt. Berufsfortsetzerinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit lediglich für die Dauer des Mutterschutzes oder einige Wochen nach der Geburt. Daraus ergeben sich Vereinbarkeits-, im allgemeinen aber keine Wiedereinstiegsprobleme. Berufsrückkehrerinnen nehmen die gesamte Elternkarenzzeit in Anspruch bezie-

hungsweise kehren innerhalb von zwei Jahren in den Arbeitsmarkt, nicht notwendigerweise an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz, zurück. Diese Gruppe ist bereits mit Einstiegsproblemen konfrontiert. Wiedereinsteigerinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit über die Karenzzeit hinaus, woraus sich deutliche Wiedereinstiegsschwierigkeiten ergeben. Späte Wiedereinsteigerinnen, die erst nach dem Großwerden der Kinder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sind besonderen Problemen ausgesetzt. Die unterschiedlichen Anforderungen dieser Gruppen erfordern durchaus differierende Lösungen.

Die hier definierten Gruppen sind in den Ländern EU-Europas sehr unterschiedlich verbreitet. In einigen Ländern kehren Mütter im allgemeinen bereits innerhalb von zwei Jahren in den Arbeitsmarkt zurück; in anderen Ländern ist die Berufskarriere von einer Mehrheit der Frauen (noch) durch eine längere familienbedingte Unterbrechungsphase charakterisiert. Die Entwicklung ist jedoch in allen Ländern sehr ähnlich: Erwerbsunterbrechungsphasen werden tendenziell immer kürzer, die Zahl der (späten) Wiedereinsteigerinnen nimmt ab, jene der Berufsfortsetzerinnen und der Berufsrückkehrerinnen hingegen deutlich zu.

Wiedereinstiegsprobleme von Rückkehrerinnen und Wiedereinsteigerinnen lassen sich weitgehend in drei Kategorien gliedern. Soziokulturelle Hemmnisse verhindern häufig den erfolgreichen Wiedereinstieg; dazu zählen die generelle Nichtakzeptanz berufstätiger Mütter mit kleinen Kindern beziehungsweise das Vorherrschen traditioneller Rollenbilder ebenso wie die Diskriminierung durch potentielle Arbeitgeber, die – sei aus Gründen des Alters, der langen Berufsabstinenz oder auch nur aufgrund von Vorurteilen – jüngeren, kinderlosen Frauen oder noch besser Männern den Vorzug geben. Strukturelle Bedingungen tragen dazu bei, daß ein Wiedereinstieg der Frauen schwierig, wenig zweckmäßig oder gar unmöglich ist. Ins Gewicht fallen hier beispielsweise spezielle Wirkungsweisen der Steuer- und Sozialversicherungsregelungen, der Mangel an ausreichenden Kinderbetreuungsangeboten, eine Diskriminierung von Teilzeitarbeit, die Enge regionaler Arbeitsmärkte und vor allem das Fehlen maßgeschneiderter, flexibler Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Personen über 35 oder 40 Jahren. Andere Schwierigkeiten ergeben sich im wesentlichen aus durch die Gesellschaft und den Lebenslauf bedingten personenbezogenen Charakteristiken. Subjektiv empfundene (Mangel an Selbstvertrauen, Geringschätzung der eigenen Fähigkeiten) und objektiv vorhandene (überholte Ausbildung, mangelnde Berufserfahrung) Defizite sind schwer zu überbrückende Hindernisse beim Wiedereinstieg.

Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, kann Politik entweder verstärkt Wiedereinstiegsmaßnahmen forcieren oder aber den Nichtausstieg von Erwerbstätigen mit Betreuungspflichten erleichtern. Tatsächlich müssen aber beide Strategien parallel verfolgt werden, um einerseits möglichst große Wahlfreiheit zu ermöglichen und andererseits alle Bevölkerungsgruppen zu unterstützen. Dies wird in der Praxis nur durch eine enge Kooperation der verschiedenen Akteure (Regierungen, Unternehmen, Sozialpartner, Arbeitsmarktservice, Weiterbildungseinrichtungen und nicht zuletzt potentiell Betroffene) möglich sein. Ein erster Schritt zur Verbesserung der Möglichkeiten von Wiedereinsteigerinnen und potentiellen Berufsunterbrecherinnen wäre eine Anerkennung von Familienarbeit als "training for the job". Dies kann zum einen durch eine teilweise Anrechnung der Betreuungstätigkeit auf die Länge gewisser Berufsausbildungen erfolgen, zum anderen wäre eine Erweiterung der Anforderungsprofile bei Jobausschreibungen wünschenswert. Darüber hinaus würden die Chancen von Wiedereinsteigerinnen vor allem durch Politiken, die auf eine Stärkung der Verantwortung der Väter abzielen (gleicher Lohn und gleiche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen; lohnbezogenes Karenzgeld, um eine Karenzierung der Väter zu forcieren), verbessert. Nicht zuletzt sollten auch sozialversicherungsrechtliche Nachteile, die durch eine Unterbrechung entstehen, abgebaut werden, indem Versicherungslücken aufgrund von Betreuungstätigkeit geschlossen werden (etwa durch Einführung einer individuellen Pensionsabsicherung auch für Betreuende).

hungsweise kehren innerhalb von zwei Jahren in den Arbeitsmarkt, nicht notwendigerweise an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz, zurück. Diese Gruppe ist bereits mit Einstiegsproblemen konfrontiert. Wiedereinsteigerinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit über die Karenzzeit hinaus, woraus sich deutliche Wiedereinstiegsschwierigkeiten ergeben. Späte Wiedereinsteigerinnen, die erst nach dem Großwerden der Kinder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sind besonderen Problemen ausgesetzt. Die unterschiedlichen Anforderungen dieser Gruppen erfordern durchaus differierende Lösungen.

Die hier definierten Gruppen sind in den Ländern EU-Europas sehr unterschiedlich verbreitet. In einigen Ländern kehren Mütter im allgemeinen bereits innerhalb von zwei Jahren in den Arbeitsmarkt zurück; in anderen Ländern ist die Berufskarriere von einer Mehrheit der Frauen (noch) durch eine längere familienbedingte Unterbrechungsphase charakterisiert. Die Entwicklung ist jedoch in allen Ländern sehr ähnlich: Erwerbsunterbrechungsphasen werden tendenziell immer kürzer, die Zahl der (späten) Wiedereinsteigerinnen nimmt ab, jene der Berufsfortsetzerinnen und der Berufsrückkehrerinnen hingegen deutlich zu.

Wiedereinstiegsprobleme von Rückkehrerinnen und Wiedereinsteigerinnen lassen sich weitgehend in drei Kategorien gliedern. Soziokulturelle Hemmnisse verhindern häufig den erfolgreichen Wiedereinstieg; dazu zählen die generelle Nichtakzeptanz berufstätiger Mütter mit kleinen Kindern beziehungsweise das Vorherrschen traditioneller Rollenbilder ebenso wie die Diskriminierung durch potentielle Arbeitgeber, die – sei aus Gründen des Alters, der langen Berufsabstinenz oder auch nur aufgrund von Vorurteilen – jüngeren, kinderlosen Frauen oder noch besser Männern den Vorzug geben. Strukturelle Bedingungen tragen dazu bei, daß ein Wiedereinstieg der Frauen schwierig, wenig zweckmäßig oder gar unmöglich ist. Ins Gewicht fallen hier beispielsweise spezielle Wirkungsweisen der Steuer- und Sozialversicherungsregelungen, der Mangel an ausreichenden Kinderbetreuungsangeboten, eine Diskriminierung von Teilzeitarbeit, die Enge regionaler Arbeitsmärkte und vor allem das Fehlen maßgeschneiderter, flexibler Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Personen über 35 oder 40 Jahren. Andere Schwierigkeiten ergeben sich im wesentlichen aus durch die Gesellschaft und den Lebenslauf bedingten personenbezogenen Charakteristiken. Subjektiv empfundene (Mangel an Selbstvertrauen, Geringschätzung der eigenen Fähigkeiten) und objektiv vorhandene (überholte Ausbildung, mangelnde Berufserfahrung) Defizite sind schwer zu überbrückende Hindernisse beim Wiedereinstieg.

Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, kann Politik entweder verstärkt Wiedereinstiegsmaßnahmen forcieren oder aber den Nichtausstieg von Erwerbstätigen mit Betreuungspflichten erleichtern. Tatsächlich müssen aber beide Strategien parallel verfolgt werden, um einerseits möglichst große Wahlfreiheit zu ermöglichen und andererseits alle Bevölkerungsgruppen zu unterstützen. Dies wird in der Praxis nur durch eine enge Kooperation der verschiedenen Akteure (Regierungen, Unternehmen, Sozialpartner, Arbeitsmarktservice, Weiterbildungseinrichtungen und nicht zuletzt potentiell Betroffene) möglich sein. Ein erster Schritt zur Verbesserung der Möglichkeiten von Wiedereinsteigerinnen und potentiellen Berufsunterbrecherinnen wäre eine Anerkennung von Familienarbeit als "training for the job". Dies kann zum einen durch eine teilweise Anrechnung der Betreuungstätigkeit auf die Länge gewisser Berufsausbildungen erfolgen, zum anderen wäre eine Erweiterung der Anforderungsprofile bei Jobausschreibungen wünschenswert. Darüber hinaus würden die Chancen von Wiedereinsteigerinnen vor allem durch Politiken, die auf eine Stärkung der Verantwortung der Väter abzielen (gleicher Lohn und gleiche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen; lohnbezogenes Karenzgeld, um eine Karenzierung der Väter zu forcieren), verbessert. Nicht zuletzt sollten auch sozialversicherungsrechtliche Nachteile, die durch eine Unterbrechung entstehen, abgebaut werden, indem Versicherungslücken aufgrund von Betreuungstätigkeit geschlossen werden (etwa durch Einführung einer individuellen Pensionsabsicherung auch für Betreuende).

ÖSTERREICHISCHE PRÄSIDENTSCHAFT IM RAT DER EUROPÄISCHEN UNION 1998

Politik für Wiedereinsteigerinnen sollte sich vor allem auf (Berufs)Ausbildungsprogramme konzentrieren. Benötigt werden passende, zeitlich flexible Trainings- und Umschulungsmaßnahmen speziell gerichtet an Berufsrückkehrerinnen und (späte) Wiedereinsteigerinnen; regionale, subventionierte Bildungsangebote mit entsprechenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sowie regionale Berufsberatungszentren (Informationsaustausch) mit spezieller Unterstützung für Frauen. Direkte und indirekte staatliche Subventionen sind eine weitere Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit von Personen mit Betreuungspflichten zu erleichtern. Dazu zählen etwa zeitlich befristete oder unbefristete Lohnkostenzuschüsse direkt an mögliche Arbeitgeber oder in der Form von Gutscheinen an potentielle Wiedereinsteigerinnen; die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung zusätzlich zum Karenzgeld zur Aufrechterhaltung der Arbeitsbeziehung; aber auch die Erweiterung des Kündigungsschutzes nach einer Karenz- oder Pflegephase.

Ergänzend könnte der Staat jene Maßnahmen von Unternehmen unterstützen und subventionieren, die auf eine Erleichterung beim Wiedereinstieg oder gar eine Ermöglichung eines Nichtausstieges abzielen. Die teilweise Aufrechterhaltung der Beschäftigung trotz Betreuungsaufgaben wäre beispielsweise wesentlich einfacher, wenn es kleinere Teilzeitjobs, ständige Weiterbildungsprogramme, bedarfsorientierte Arbeitszeitarrangements oder eine flexible Betriebskinderbetreuungseinrichtung gäbe. Klein- und Mittelbetriebe könnten ähnliche Angebote einrichten, wenn sie sich zu größeren Verbunden zusammenschließen (z.B. kollektive Wiedereingliederungsgarantie in einem Betrieb im Verbund über die gesetzliche Frist hinaus oder gemeinsame Weiterbildungsprogramme). Für derartige Systemlösungen müßten erst entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen und Absicherungen geschaffen werden.

Kinderbetreuungseinrichtungen

Versucht man das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in den verschiedenen Staaten der Europäischen Union vergleichend zu analysieren, so muß zunächst festgestellt werden, daß diesbezügliche Daten derzeit sehr uneinheitlich gesammelt werden und daher nur sehr grobe Anhaltspunkte liefern.

Für die Altersgruppe der 0- bis 3jährigen spielen, abgesehen von der Betreuung durch die Eltern, vor allem individuelle Betreuungsarrangements mit Verwandten, Freunden und Nachbarn eine bedeutende Rolle. Neben solchen informellen Betreuungsformen stellt in den meisten Ländern die Familientagespflege (d.h. professionelle familienähnliche Betreuung in kleinen Gruppen) die am häufigsten genutzte Alternative dar. Ausnahme davon sind Griechenland, Spanien und Italien, wo diese Form der Betreuung praktisch nicht etabliert ist. Insgesamt ist die Versorgungsrate mit Einrichtungen für diese Altersgruppe im allgemeinen sehr niedrig, nämlich unter 10 Prozent. In den nordischen Ländern sowie in Frankreich ist der Anteil der betreuten Kinder größer und liegt zwischen 20 und 50 Prozent.

Hinsichtlich der außerfamilialen Betreuung der 4- bis 6jährigen zeigt sich, daß die Akzeptanz und Erwünschtheit in allen Mitgliedstaaten verhältnismäßig hoch ist, obwohl auch hier Differenzen deutlich werden. Insgesamt gibt es – je nach Land – für 50 bis beinahe 100 Prozent der Kinder dieser Altersgruppe ein Betreuungsangebot. Unterschiede zwischen den Staaten sind nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß das jeweilige Einschulungsalter zwischen 4 und 7 Jahren variiert und für bereits eingeschulte Kinder wesentlich weniger Betreuungseinrichtungen gebraucht werden, da die Kinder über einen bestimmten Zeitraum bereits in der Schule betreut werden.

Die Betreuung von Schulkindern schließlich stellt ebenfalls ein wichtiges Thema dar, das jedoch häufig vernachlässigt wird. Betreuungsbedarf besteht zumeist dann, wenn beide Elternteile berufstätig sind, wobei dies vor allem auf die unterschiedliche Organisation von Schul- und Arbeitsalltag zurückzuführen ist. Betreuungslücken entstehen außerdem insbesondere während der Ferienzeiten, da Eltern in allen Ländern wesentlich weniger Urlaub haben als ihre Kinder Ferien. Eine vergleichende Übersicht über das Angebot an

STRATEGIE FÜR EUROPA – VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Betreuung für diese Altersgruppe ist kaum möglich, da ein solcher Überblick nur unter Berücksichtigung der verschiedenen Schulsysteme interpretiert werden kann.

Bei der Beschäftigung mit Kinderbetreuung aus dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie können zusammenfassend unterschiedliche Anforderungen an das Angebot identifiziert werden, die im folgenden kurz dargestellt werden sollen. Der Vergleich der Mitgliedstaaten zeigt außerdem, daß in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Lösungsansätze im Umgang mit solchen Anforderungen gewählt werden.

So soll der Zugang zu Betreuungsangeboten grundsätzlich allen Kindern möglich sein und darf nicht durch finanzielle oder andere Einschränkungen behindert werden. Beispiele für die Integration spezifischer Gruppen gibt es praktisch in allen Ländern, obwohl auch in diesem Bereich eine systematische Dokumentation bisher ausständig ist. Finnland, Deutschland, Dänemark, Schweden und Spanien gestehen Kindern (einer bestimmten Altersgruppe) einen Anspruch auf einen Betreuungsplatz zu, wobei allerdings die Erfüllung dieses Anspruchs rechtlich unterschiedlich verbindlich ist und derzeit nicht in allen diesen Ländern gewährleistet wird.

Um möglichst gut auf den Bedarf unterschiedlicher Gruppen einzugehen zu können, ist es wesentlich, daß Betreuungseinrichtungen nicht nur von öffentlichen Stellen eingerichtet werden, sondern daß, wie etwa in Österreich, möglichst unterschiedliche Institutionen – bei Einhaltung bestimmter Qualitätskriterien – Zugang zu öffentlichen Förderungen haben.

Institutionen müssen außerdem über eine gewisse Flexibilität hinsichtlich der Öffnungszeiten verfügen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten zu erleichtern. Derzeit wird auf dieses Bedürfnis zumeist gar nicht oder nur wenig eingegangen – interessante Modelle gibt es jedoch bereits in einigen Ländern wie etwa Dänemark und Portugal.

In allen europäischen Ländern spielt die Unterstützung von Unternehmen bei der Errichtung von Betreuungseinrichtungen eine gewisse Rolle, wenn auch kaum diesbezügliche Daten gesammelt werden. In den Niederlanden wurde das betriebliche Engagement mit Hilfe verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen besonders forciert und führte zu einem starken Anstieg betrieblicher Unterstützung bei der Erweiterung des Betreuungsangebots.

Die Ausbildung von KinderbetreuerInnen ist derzeit in allen Ländern unterschiedlich und variiert außerdem mit dem Alter der zu betreuenden Kinder. Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Ausbildung von Personen, die besonders kleine Kinder betreuen, in den meisten Mitgliedstaaten am niedrigsten ist. Eine Ausnahme stellt Dänemark dar, wo 1992 eine einheitliche, praxisorientierte Ausbildung für die Betreuung aller Altersgruppen eingerichtet wurde, wobei sich zeigte, daß diese Ausbildung auch für Männer sehr attraktiv ist.

Schließlich ist noch festzuhalten, daß Kinderbetreuung innerhalb eines Landes oft unterschiedlich organisiert und verwaltet wird, je nachdem um welche Altersgruppe es sich handelt. Ein solcher uneinheitlicher Umgang mit dem Betreuungsbereich erschwert den Überblick und führt häufig zu Brüchen im Angebot. Länder mit einem einheitlichen System sind vor allem die nordischen Länder sowie Spanien, wobei in den nordischen Ländern Kinderbetreuung dem Wohlfahrtssystem und in Spanien dem Bildungssystem zugeordnet wird.

Erwerbstätige Pflegepersonen älterer Menschen

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde bisher fast ausschließlich auf die Phase der Familiengründung und Kindererziehung bezogen und als ein Problem jüngerer erwerbstätiger Personen (Frauen) angesehen. Sie stellt sich jedoch auch in einer späteren Phase des Familien- und Berufslebens, wenn alte Eltern hilfe- oder pflegebedürftig werden. Entgegen gängiger Vorurteile wird der weitaus größte Teil pflegebedürftiger Älterer nach wie vor in der Familie versorgt. Selbst in Ländern mit einem vorbildlich ausgebauten System professioneller Dienste, wie Schweden oder Dänemark, bleibt familiäre Hilfe unverzichtbar. Sie gerät jedoch zunehmend unter Druck: Aufgrund der europaweiten demographischen und sozio-kulturellen Trends verteilen sich in Zukunft immer mehr Pflegeaufgaben auf immer weniger, in der Mehrzahl berufstätige erwachsene Kinder. Überwiegend werden es Frauen im Alter zwischen 40 und 60 Jahren sein, für die sich die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf konkret stellt. Selbst wenn von einer unvermindert hohen familiären Solidarität und Hilfsbereitschaft ausgegangen werden kann, ergibt sich hieraus ein dringender politischer Handlungsbedarf.

Die Pflege älterer Menschen stellt sich nicht selten als besonders belastend dar. Die unvorhersehbare, oft lange Dauer der Pflegebeziehung, häufige Krisenepisoden, eine isolierende Pflegesituation und wenig Unterstützung und Anerkennung von außen kommen zur "üblichen" Doppelbelastung noch hinzu. Anders als berufstätige Eltern, die in der Regel auf sozial abgesicherte Vereinbarkeitsstrategien und institutionalisierte Formen der Kinderbetreuung zurückgreifen können (wenn auch zumeist nicht im ausreichenden Maß), sind pflegende Angehörige weitgehend auf sich selbst und mehr oder weniger labile informelle Hilfenetze verwiesen. Fast überall fehlt es an einem bedürfnisgerechten Angebot an entlastenden Diensten, aber auch an erprobten Mustern der Verantwortungsteilung; rigide Arbeitszeitmuster verschärfen das Problem der zeitlichen Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Ein (teilweiser) Rückzug aus dem Erwerbsleben – mit allen finanziellen und sozialen Nachteilen – ist daher nicht selten der letzte Ausweg für Pflegende.

Sowohl von seiten der Arbeitgeber als auch von seiten der Politik haben die Bedürfnisse erwerbstätiger Pflegepersonen bisher wenig Beachtung erfahren. Anders als in den USA oder Kanada stecken betriebliche Initiativen zur Unterstützung pflegender Angehöriger in Europa noch in den Kinderschuhen; sie konzentrieren sich im wesentlichen auf flexible Arbeitszeiten, (meist unbezahlte) Pflegeurlaube sowie Beratungs- und Vermittlungsangebote. Politische Maßnahmen haben sich überwiegend auf die Einführung von Pflegegeldregelungen für pflegende Angehörige sowie den weiteren Ausbau der Pflegedienste bezogen, wenngleich mit unterschiedlicher Gewichtung in den einzelnen Ländern.

Eine kohärente und umfassende Politik für Pflegende, die speziell auch die Belange erwerbstätiger Pflegepersonen berücksichtigt, steht europaweit noch aus. Sie müßte insbesondere:

- einen breiten Dialog und öffentlich-private "Pflegepartnerschaften" auf allen gesellschaftlichen Ebenen fördern,
- Rechte pflegender Angehöriger, u.a. auf Zeit für Pflege, Entlastung und Dienste, festlegen,
- Vereinbarkeit durch entsprechende Arbeitszeitpolitik und Pflegefreistellungen erleichtern,
- das quantitative Angebot sowie die Flexibilität, Qualität und Angemessenheit von Diensten fördern,
- Beratungsangebote entwickeln, die Pflegende auf dem unübersichtlicher werdenden "Pflegemarkt" unterstützen, sowie
- für alle Beteiligten akzeptable Alternativen anbieten, wenn beides, Pflege und Beruf, zugleich nicht (länger) aufrechterhalten werden kann.