

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Norwegen

von Anita Thiele, Frankfurt am Main

Wenn in Deutschland die Rede von Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist, dauert es meist nicht lange bis der Blick nach Skandinavien fällt. Häufig steht dann in erster Linie Schweden im Fokus. Heute einmal nicht, ich möchte Ihnen einen kleinen Einblick in die norwegische Vereinbarkeitspolitik geben.

In Deutschland sind momentan Zertifizierungen und Wettbewerbe zur Kürung familienfreundlicher Betriebe hoch aktuell. Man hat den Eindruck, dass ohne keine Politik mehr zu machen ist. Etwas Vergleichbares ist in Norwegen kaum zu finden. Derzeit gibt es eine landesweite Initiative: Einer der größten und ältesten sozialen Frauenvereine Norwegens (Norske Kvinners Sanitetsforening) schreibt seit drei Jahren einen Wettbewerb zur Familienfreundlichkeit in Betrieben aus. Dieses Jahr haben sich lediglich acht Betriebe beworben.

Die Vermutung könnte entstehen, dass Vereinbarkeit in Norwegen einfach kein Thema mehr ist:

- Die Frauenerwerbstätigkeit liegt bei 70 Prozent.
- Mütter arbeiten, je nach Alter und Zahl der Kinder, zu 60 bis 80 Prozent, die Hälfte von ihnen in Vollzeit.
- Die Geburtenrate ist mit 1,8 vergleichsweise hoch.
- Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt etwa 15 Prozent.

Aber so einfach ist es nicht. Auch in Norwegen haben Eltern ein **Vereinbarkeitsproblem**. Dort hat sich hierfür der Begriff „tidsklemme“ – Zeitklemme – eingebürgert und wird immer wieder heiß diskutiert. Denn auch den norwegischen Eltern fehlt es vorne und hinten an Zeit. **Fazit dieser Diskussionen ist meist allerdings nicht, wie sich Betriebe bei der Problemlösung einbringen können, sondern wie die Aufgaben besser zwischen Frau und Mann, Mutter und Vater geteilt werden können.**

Und hier kommt der Staat ins Bild:

In Norwegen bedeutet Familienpolitik fast immer auch Gleichstellungspolitik. Das bedeutet, dass der Staat auch reglementierend und direktiv eingreift, um Betriebe, Mütter und Väter in die Pflicht zu nehmen respektive um für weitestgehend gleiche Möglichkeiten zu sorgen. Mit dem Ausbau des Wohlfahrtsstaates wurde Frauenerwerbstätigkeit schon in den 1970er Jahren als volkswirtschaftlicher Faktor betrachtet, weswegen auch Müttern die Berufstätigkeit ermöglicht oder erleichtert wurde. Besonders seit der Amtszeit der ersten weiblichen Staatsministerin Gro Harlem Brundtland 1986 bis 1996 rückten auch die Väter zunehmend in den Fokus. Der Gedanke war, die Gleichstellung zu fördern und die **Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, indem die Männer und Väter zunehmend zu Hause in die Pflicht genommen wurden.** Diese Einstellung prägt die Familien-, Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik auch heute noch.

Es gibt eine **Vielzahl staatlicher Regelungen, die den Zugang von Frauen und Männern auf den Arbeitsmarkt regulieren** sollen. Hierzu gehören Maßnahmen wie Individualbesteuerung, ein Gleichstellungsgesetz auch für die Privatwirtschaft sowie arbeitsrechtliche Regelungen. So haben Eltern ein Recht auf Befreiung von Mehrarbeit und Überstunden, wenn die Betreuung der Kinder ansonsten nicht gewährleistet werden kann. Auch die Möglichkeit der zeitlich befristeten Arbeitszeitreduzierung gehört zu den Rechten der Arbeitnehmer. Eine detaillierte Darstellung aller Regelungen würde den Zeitrahmen allerdings sprengen. Ich konzentriere mich daher auf **Elemente der norwegischen Familien- und Gleichstellungspolitik, die derzeit in ähnlicher Form auch in Deutschland Beachtung finden und diskutiert werden.**

Mein Fokus richtet sich daher auf drei Bereiche:

- **Erziehungsurlaub mit Lohnfortzahlung im ersten Lebensjahr des Kindes**
- **Väterquote – Erziehungsurlaub für Väter**
- **Kinderbetreuungspolitik**

Die Möglichkeit des **Erziehungsurlaubs** beschränkt sich in Norwegen auf die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Jeder Elternteil hat **maximal Recht auf zwei Jahre**. Dass die Zeitspanne für Erziehungsurlaub nicht erweitert wird, wird mit negativen Konsequenzen für die Anbindung an den Arbeitsmarkt begründet. Im ersten Lebensjahr erhalten die Eltern eine **Lohnersatzleistung vom Staat**. Voraussetzung hierfür ist, dass sie vor der Geburt des Kindes sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Eltern können wählen zwischen 42 Wochen mit 100 Prozent Lohnersatzleistung oder 52 Wochen mit 80 Prozent. Die Lohnersatzrate ist nach oben hin gedeckelt und beträgt maximal umgerechnet etwa 3.800 Euro im Monat. Dieser **Betrag entspricht einem durchschnittlichen Monatseinkommen**, wobei das Gehalt von Männern allerdings häufig darüber liegt. Die Regelung ist so angelegt, dass ein Elternteil voll erwerbstätig ist, während der andere im ersten Jahr in Vollzeit beim Kind bleibt.

Für den bezahlten Erziehungsurlaub gilt somit folgendes:

Wenn der Vater zu Hause beim Kind bleiben möchte, muss die Mutter des Kindes nach der Geburt berufstätig sein. Darüber hinaus ist die Lohnersatzhöhe des Vaters abhängig vom **Stellenumfang der Mutter**. Er erhält also den Lohnersatz nur in dem Umfang, in dem die Mutter einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Das heißt, wenn die Mutter nur 50 Prozent arbeitet, bekommt er auch nur 50 Prozent seines Gehalts, selbst wenn er Vollzeit zu Hause ist. Erst bei einem Stellenumfang von mehr als 75 Prozent der Mutter wird er voll entlohnt. Negativ für die Väterbeteiligung wirkt sich die Deckelung der Lohnersatzhöhe aus, da sie sich tendenziell an Frauenlöhnen orientiert und die Gehälter der Männer häufig darüber liegen.

Diese **Möglichkeit des bezahlten Erziehungsurlaubs** wird von Vätern relativ wenig genutzt. Da immer noch viele Mütter Teilzeit arbeiten, bedeutet ein Vater im Erziehungsurlaub meist einen deutlichen finanziellen Verlust für die Familie.

Eine **Ausnahme** von dieser Regel bildet die Väterquote

Die **Väterquote, ein Erziehungsurlaub für Väter**, wurde 1993 eingeführt. Ein Monat des bezahlten Erziehungsurlaus ist seitdem den Vätern vorbehalten. Erst dieses Jahr wurde er auf **sechs Wochen** erweitert. Aus wirtschaftlichen Gründen wurde dieser Schritt immer wieder von Seiten der Politik hinaus gezögert.

Kurz zur Struktur: Anspruchsberechtigt sind Väter, wenn die Mutter des Kindes vor dessen Geburt erwerbstätig war. Im Gegensatz zum übrigen Elternurlaub erfordert die Väterquote nicht, dass die Mutter zeitgleich erwerbstätig ist. Das hat zur Folge, dass sie häufig für einen verlängerten gemeinsamen Familienurlaub genutzt wird. Meist nehmen Väter diese „Väter-Wochen“ allerdings am Ende des Erziehungsurlaus der Mutter, wodurch ihr der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden kann.

Wenn der Vater seine Väterquote nicht nutzt, verfällt der Anspruch auf diese sechs Wochen für die Familie. Heute wird die **Väterquote von 90 Prozent der anspruchsberechtigten Väter genutzt**. Auch das Recht auf zwei Wochen unbezahlten Urlaub rund um die Geburt wird von den Vätern rege genutzt. Darüber hinaus sind es aber lediglich 15 Prozent, welche die Möglichkeit des bezahlten Erziehungsurlaus nutzen. **Somit entfallen nur etwa 8,5 Prozent des Gesamtvolumens der genommenen Elternzeit auf die Väter.**

Der Grund hierfür findet sich auf mehreren Ebenen: Zum einen geht es um Verhandlungsmuster, Rollenverständnisse und die finanzielle Situation in den Familien. Zum anderen trägt der stark geschlechtergeteilte Arbeitsmarkt zur **Erhaltung traditioneller Rollenmuster** bei. Hier sind es betriebliche Strukturen, die Arbeitsplatzkultur und die **Einstellungen in den Betrieben, die das väterliche Engagement häufig verhindern**. Vollzeit ist generell für Männer die Regel, Arbeitsunterbrechungen oder Arbeitszeitverkürzungen werden ungern gesehen. **Der Erfolg der Väterquote hängt also auch damit zusammen, dass die explizit für Väter rechtliche Festschreibung, es ihnen leichter macht, sich dem Arbeitgeber gegenüber mit ihren Forderungen durchzusetzen.**

Als letzten Aspekt möchte ich ein paar Worte zur **Kinderbetreuungspolitik** sagen: Seit einigen Jahren wird in Norwegen nicht nur an der Erweiterung des Angebots, sondern auch an einer **vollen Bedarfsdeckung** gearbeitet. 2004 hatten 48 Prozent der Ein- bis Dreijährigen einen Krippenplatz und 89 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen einen Kindergartenplatz. Davon hatten jeweils zwei Drittel einen Ganztagsplatz.

In Ergänzung zur vollen Kindergartendeckung wurde 2004 ein **Höchstbetrag** für die Elternbezahlung von umgerechnet 280 Euro festgelegt. Hinzu kommen **Steuerfreibeträge** für die Kinderbetreuung und seit 1999 erhalten Eltern monatlich 375 Euro, wenn sie ihre Ein- bis Dreijährigen Kinder nicht im Kindergarten betreuen lassen.

Die norwegischen Erfahrungen zeigen:

- Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Teilzeitmodelle und Kindergärten gut geeignet. Hier bleibt allerdings Vereinbarkeit in der Regel ein Frauenproblem.
- Wenn es aber um Gleichstellung und zunehmend gleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gehen soll, muss auf mehreren Ebenen angesetzt werden.
- Die Arbeitsteilung gelingt dort am besten, wo Mann und Frau eine hohe Bildung, eine starke Erwerbsorientierung und annähernd gleiches Gehalt haben.
- Geschlechtsneutrale Regelungen wirken frauenspezifisch. Männer brauchen daher eigenständige Zeit- und Geldrechte.
- Es erfordert eine grundlegende Bereitschaft, Aufgaben neu zu verteilen. Das heißt, Mütter müssen als Erwerbstätige, Männer als Väter gefördert und unterstützt werden.
- Für die Betriebe gilt: Sie müssen Raum für Familie schaffen, der es ermöglicht, Rechte zu nutzen und Vereinbarkeit zu leben.