

Der "Congé parental"

Der Ursprung der Idee

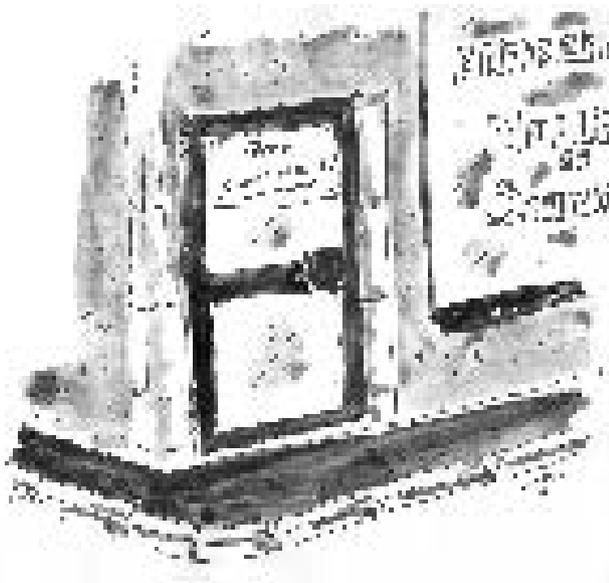
Das Gesetz vom 12 Februar 1999 führt in Luxemburg den "congé parental" ein. Mit diesem Novum wurde eine europäische Direktive umgesetzt, die von den europäischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbänden ausging. Der per Gesetz eingeführte luxemburgische *congé parental* entspricht in den großen Zügen den vorgegebenen Richtlinien.

Die Umsetzung der Idee

Der *congé parental* wird umgesetzt in einem Arbeitsmarkt, der sich kennzeichnet durch eine sehr starke geschlechtliche Segregation. Mehr als in anderen Ländern sind Berufe und Berufsbilder in Luxemburg auf das weibliche oder das männliche Geschlecht "zugeschrieben". Grenzüberschreitungen sind Ausnahmen und werden eher gehemmt als gefördert. An sich kein positives Phänomen. Bei der Umsetzung des *congé parental* hat der segregationistische Arbeitsmarkt allerdings zur Folge, dass Frauen und Männer, die den *congé parental* benutzen, gleichermaßen "diskriminiert" oder nicht diskriminiert werden. Der *congé parental* ist ein individuelles Recht des Vaters und der Mutter. Angesichts biologischer Tatsachen könnte man sogar meinen, der *congé parental* könnte sich eher gegen Männer als gegen Frauen wenden, da Männer bekanntlich länger zeugungsfähig sind als Frauen gebärfähig. So dass Arbeitgeber X, falls er denn kinderlose MitarbeiterInnen bevorzugt, eher skeptisch bei der Einstellung des 50-jährigen Junggesellen sein dürfte als bei der Einstellung einer 40-jährigen Berufsrückkehrerin.

Arbeitspolitische Aspekte der Idee

Er garantiert Vätern und Müttern ein Recht auf eine Berufsunterbrechung



wegen familiärer Verantwortung. Dies ist ein absolutes Novum für Luxemburg. Während in nordischen Ländern, allen voran Schweden, der politische Diskurs

Der *congé parental* hebt die Erwerbstätigkeit von Müttern erstmals auf das Niveau einer beschäftigungspolitischen Maßnahme, da er implizit auf die Weiterführung der Berufstätigkeit abzielt.

seit langem darauf abzielt, dass jedes Individuum ein ökonomisch selbstständiges Individuum ist, dem gesellschaftliche Infrastrukturen helfen, diese wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Familienverantwortung zu kombinieren, hat Luxemburg eine völlig anders geartete Tradition. Die Ausgrenzung der Frauen aus dem Arbeitsmarkt im 20ten Jahrhundert und ihre Zuschreibung für Haus- und Familienarbeit wurde stets gepriesen als der soziale Fortschritt

gemeinhin. Die Erwerbstätigkeit von rund 80.000 Frauen in Luxemburg wird noch immer als Nebensächlichkeitsmaßnahme abgetan. Der *congé parental* hebt die Erwerbstätigkeit von Müttern erstmals auf das Niveau einer beschäftigungspolitischen Maßnahme, da er implizit auf die Weiterführung der Berufstätigkeit abzielt. Mit Blick auf den Vater erhebt er die "Abartigkeit" der Neuen Väter auf das Niveau der Normalität, da das Gesetz die Zuständigkeit des Mannes für Familienpflichten anerkennt und Freiraum dafür schafft.

Trotz formaler Gleichstellung hemmen indirekte Diskriminierungen die tatsächliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. "Glass ceiling" nennt man die Bündelung von Traditionen, strukturellen Mechanismen, informellen Netzwerken usw., die Frauen am Aufsteigen scheitern lassen. Artikel 5 des Gesetzes zum *congé parental* ist eine Wortwerdung dieser gläsernen Decke. Besagter Artikel erklärt, „lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direc-

tion effective de l'entreprise“ dann kann der Elternurlaub abgelehnt werden. Oder anders gesagt, Führungsmenschen sind bitte kinderlos! Hinter der scheinbaren Sorge um das Überleben des Betriebes verbirgt sich vielmehr eine archaische Sichtweise von Arbeitsorganisation und ein Verharren in patriarchalischen Leitungsvorstellungen, die den Lebensweisen der Menschen immer weniger entsprechen. Nicht Väter und Mütter sind wirtschaftsschädigend per se, sondern eher Führungspersönlichkeiten, die unflexibel und starr an alten Modellen festhalten.

Der *congé parental* bietet dem Arbeitsamt, einer auf Innovation drängenden Verwaltung, eine Arbeitsplatzbeschaffungsmöglichkeit auf dem silbernen Plateau. Wohlgemerkt nur dann, wenn kontraproduktive Mechanismen abgeschafft werden und zeit- und arbeitsintensive Orientierungsmaßnahmen implementiert werden. So wäre es wünschenswert, wenn u. a. Berufsrückkehrerinnen gezielt angesprochen würden, um über die Möglichkeiten des Artikel 34 des Gesetzes Väter und Mütter im *congé parental* zu ersetzen. In vorher stattgefundenen Qualifizierungsmaßnahmen könnten die in Frage kommenden Personen auf verschiedene Aufgaben vorbereitet werden.

Klein- und Mittelbetriebe, die von Frauen geführt werden, können den

Elternurlaub nicht beanspruchen, da durch ihre Abwesenheit ja auch die Quelle des Verdienstes fehlt. Wenn die Betriebschefin wohl selbst durch die Übernahme des Gehaltes durch die Familienkasse kurzfristig “abgesichert”

**Da Väter allgemein “anders”
mit Kleinkindern kommunizieren
und spielen als Mütter,
lernt das Kind einen
Unterschied zu “merken”
und es lernt, sich auf einen
anderen einzustellen,
indem es “anders” mit diesem
“Anderen” umgeht.**

ist, so verliert sie doch Aufträge, die sie in ihrer Abwesenheit nicht durchführen kann. So dass eine Nachbesserung des Gesetzes im Jahre 2003 hier wünschenswert wäre.

Familienpolitische Aspekte der Idee

“Kanner si fir de Pappencongé” ist der Titel eines Plakates, welches die Services à la Condition Féminine der Gemeinden Bettemburg und Sanem vor kurzem herausgegeben haben.

Väter im *congé parental* erhalten die Möglichkeit ihr Baby kennenzulernen

und soziale Kompetenzen zu entwickeln. Jeder Vater hat, gemäss seiner eigenen Persönlichkeit und Sozialisation, einen anderen interaktiven Stil wie die Mutter. Durch den intensiven Kontakt mit seinem Vater macht das Baby die Erfahrung verschiedener Stimulationen und Verhaltensweisen.

Da Väter allgemein “anders” mit Kleinkindern kommunizieren und spielen als Mütter, lernt das Kind einen Unterschied zu “merken” und es lernt sich auf einen anderen einzustellen, indem es “anders” mit diesem “Anderen” umgeht.

Die eigene Erfahrung mit dem Baby erhöht beim Vater die Sensibilisierung für die Wichtigkeit eines familien- und kinderfreundlichen Umfeldes. Vielleicht wird er selbst später in leitender Funktion arbeiten und junge Männer unterstützen, den Elternurlaub zu beanspruchen. Vielleicht kann er einem Bekannten durch seine eigenen Erfahrungen helfen, den Wert des Elternurlaubs zu erkennen.

Vom Kleinkind aus gesehen gestaltet sich der Übergang in außerfamiliäre Betreuung im Alter von 9 Monaten (Ganztags-Elternurlaub eines Elternteils) ungünstiger als im Alter von 3 Monaten (kein Elternurlaub nach dem Schwangerschaftsurlaub) oder 15 Monaten (Ganztagsurlaub von 2 Eltern oder Halbtagsurlaub eines Elternteils). In der Entwicklung des Kindes stellt das Alter von 8-10 Monaten eine Phase dar, in der das Baby Trennungsängste erlebt und es das Erscheinen fremder Erwachsener ablehnt.

Der *congé parental* wird nicht wie z.B. Krankengeld auf der Basis des Durchschnittslohnes gerechnet. Das Gesetz sieht die Zahlung einer Pauschale vor. Finanziell verlieren Mittel- und Besserverdiener einen Teil des Lohnes. Durch die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis dieser Pauschale verlieren sie noch mal. Auch hier wären Reformen 2003 machbar wie z.B. die Anrechnung der Sozialversicherungsbeiträge auf dem vorherigen Lohn und/oder die Erhöhung der Pauschale auf einen Prozentsatz der Durchschnittslöhne.

Ginette Jones

Service à la Condition Féminine, Bettembourg

