

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von einem Frauenthema zu einer Managementaufgabe. Die neue Kindergeldvariante kommt da gerade recht.

VON MONIKA KRIWAN

Kampf dem Karriereknick

Seit etwas mehr als einer Woche ist es fix: Beim Kindergeld gibt es ab dem 1.1.2010 eine vierte einkommensabhängige Variante. Diese wird für maximal 14 Monate (wenn der zweite Elternteil davon mindestens zwei Monate in Anspruch nimmt) ausbezahlt und macht 80 Prozent des letzten Nettojahresbezugs aus, mindestens jedoch 1000 Euro und maximal 2000 Euro netto pro Monat. Damit will man die Babypause nicht nur Frauen mit höheren Gehältern schmackhafter machen - und ihnen durch die raschere Rückkehr den Karriereknick ersparen -, sondern vor allem mehr Väter in die Karenz locken.

Seltene Spezies: Männer in Karenz

Denn Letztere stellen mit nur 4,7 Prozent - exakt sind es derzeit 7591 Männer von 160.715 Karenzurlaubern insgesamt - hier eine noch seltene Spezies dar. Einer davon ist Reinhard Gabriel, IT-Architekt bei Mobilkom Austria und seit September für vier Monate in Karenz: „Ich wollte diese Zeit mit der Familie intensiv nützen, und vier Monate sind finanziell noch gut durchzuhalten.“ Erleichtert habe ihm diese Entscheidung auch die Unternehmenskultur, schließlich habe er diesen Schritt schon beim Bewerbungsgespräch angekündigt: „Außerdem kann ich meine Projekte in geringfügiger Beschäftigung dank Teleworking und Teamunterstützung auch von zu Hause weiterverfolgen.“ Immerhin acht Männer sind derzeit bei Mobilkom Austria in Karenz, zehn davon in der Elternteilzeit.

„Die einkommensabhängige Variante wird bei vielen zu einem Umdenken führen, denn aufgrund der Einkommensschere waren die finanziellen Einbußen bis dato ein gewichtiges Gegenargument“, sagt die Karenzexpertin Manuela Vollmann, Geschäftsführerin des abz austria. In Deutschland liege



Die Frau arbeitet, der Mann kümmert sich um den Nachwuchs - mit dem einkommensabhängigen Kindergeld vielleicht in Zukunft häufige Realität.

(Neundlinger)

seit Einführung des einkommensabhängigen Kindergelds der Anteil der männlichen Elterngeldbezieher immerhin schon bei 16 Prozent, in Berlin und Bayern gar bei 20 Prozent und darüber. Die gesetzlichen Innovationen sind für Vollmann nun ein weiterer Schritt, um aus dem Frauenthema Vereinbarkeit ein Managementthema zu machen.

Mitarbeiterbindung erhöhen

Dass „Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor“ gilt, hat auch die gleichnamige Veranstaltung vergangene Woche gezeigt, die das KarenzKarriereKompetenzZentrum (Teilbereich des abz) mit der Personalberatung Pendl & Piswanger organisierte. Vollmann: „Der unglaubliche Andrang war ein Beweis dafür, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen gerade in der Wirtschaftskrise als Rezept gesehen werden, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und gute Leute an das Unternehmen zu binden.“

Ein Unternehmen, das Familienfreundlichkeit als Teil des Arbeitgeberimages schon seit den frühen 1990ern lebt, ist Siemens. Ein Mentorenprogramm während des Karenzurlaubs soll den gegliückten Wiedereinstieg in gleicher oder vergleichbarer Position garantieren, zudem sorgen diverse Teilzeitmodelle, Teleworking, Trainings und vier Betriebskindergärten für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch Karl Lang, Leiter der Konzernpersonalentwicklung bei Siemens, geht davon aus, dass das neue Kindergeld für Väter ein zusätzlicher Anreiz ist: „Derzeit sind von unseren 81 Karenzurlaubern nur 2,5 Prozent männlich, ich erwarte mir aber deutliche Steigerungen, wenn die einkommensabhängige Variante erst einmal bekannter wird.“ Zumal auch die derzeitige Wirtschaftslage und die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust Argumente für eine Auszeit mit Kündigungsschutz liefern könnten.