

Keine Rabenmütter

Die „Spiegel“-Redakteurinnen Anke Dürr und Claudia Voigt porträtieren in „Die Unmöglichen“ (Diana Verlag, 2006) elf außergewöhnliche Karrierefrauen und Mütter. Sie können eines von zwei Exemplaren gewinnen, schicken Sie nur ein E-Mail mit dem Kennwort „Karenz“ an netzwerk@telekom.at



Kind und Karriere

Familie, Haushalt und Beruf unter einen Hut zu bringen ist nicht einfach. Doch deshalb auf Kinder verzichten?



Kinder und Karriere zu verbinden ist eine organisatorische Meisterleistung

Kinder sind großartig. Nach dem freudigen Ereignis, berichten junge Väter und Mütter, seien die Liebe zu dem kleinen Wesen und der Stolz auf den Sprössling noch viel größer, als sie es sich je zuvor gedacht hätten. Doch Erziehung

ist alles andere als „babyleicht“. Noch schwieriger ist es, Familie, Haushalt, Beruf und Karriere unter einen Hut zu bringen. Mit einem Kind ist nichts mehr so, wie es vorher war. Daher verschieben immer mehr ihren Kinderwunsch auf später, warten auf den „richtigen Zeitpunkt“ und sehen sich vor der Entscheidung: Baby oder Beruf? Kind oder Karriere?

„Vor allem Frauen fragen sich, ob beides möglich ist“, weiß Manuela Vollmann, Geschäftsführerin von abz.austria – Chancen für Frauen, Chancen der Wirtschaft. „Es fehlt an strukturellen Rahmenbedingungen wie qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung, Strukturen in Unternehmen für Personen mit Kinderbetreuungspflichten und einer adäquaten finanziellen Kompensation, um diese Möglichkeit auch für Männer attraktiver zu machen.“ Tatsächlich ist in Österreich Karenz beinahe ausschließlich Frauensache, mit einem Anteil von nur 3,5 Prozent Männern in Karenz zählt Österreich zu den



Papa, bitte kommen

Werdende Eltern und solche, die es noch werden wollen, finden unter www.karenzundkarriere.at nützliche Tipps zum Thema Kind und Karriere. Auch die Väterkarenz ist hier ein wichtiges Thema: Für Väter, die aktiv die Erziehung ihres Kindes mitgestalten möchten, gibt es einen Rechtsratgeber zum Download.

europäischen Schlusslichtern. „Das heißt, dass hauptsächlich Frauen auf die Berufstätigkeit verzichten und ihr berufliches Weiterkommen einem höheren Risiko aussetzen“, erklärt Jasmine Böhm von abz.austria, Gesamtkoordinatorin der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „karenz und karriere“. 16 Unternehmen arbeiten an dem Projekt, um ein „und“ zwischen Karenz und Karriere möglich zu machen.

Mit der Entscheidung für Nachwuchs stehen werdende Eltern vor einer Reihe von Fragen: So müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt, später die Kinderbetreuung organisiert werden. Vor allem aber gilt es zu klären, wer wie lange in Karenz geht, und zwar in Hinblick auf das Einkommen, die Position im Unternehmen und auf den Wiedereinstieg nach der Karenz. „Da kinderbezogene Auszeiten

noch immer als Karrierehemmnis gesehen werden und bei mangelnder Sensibilität eines Unternehmens auch einen Karriereknick bedeuten können, ist das immer wieder eine schwierige Entscheidung“ bestätigt Jasmine Böhm. „Einfacher wird sie, wenn es in einem Unternehmen klare Strukturen gibt, an denen sich die MitarbeiterInnen orientieren können.“

Für den Arbeitgeber ist es tatsächlich nicht immer einfach, für einige Zeit auf bewährte MitarbeiterInnen verzichten zu müssen. Jasmine Böhm: „Tatsächlich sind Karenzen aber gut planbar und bringen einen Mehrwert für das Unternehmen, wenn einerseits mit Ausstiegen und Einstiegen flexibel umgegangen wird und andererseits durch eine sorgfältige Planung von Jobsharing, Teilzeitwiedereinstieg oder anderen Möglichkeiten gute MitarbeiterInnen trotz Kind und Auszeit im Unternehmen gehalten werden können.“ ●



Manuela Vollmann (l.), Geschäftsführerin abz.austria, und Jasmine Böhm (r.), abz.austria, Gesamtkoordinatorin der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „karenz und karriere“

Tipps & Tricks

Tipps der Expertinnen, wie man/frau Karenz und Karriere miteinander verbindet

■ **Besprechen.** Reden Sie mit Ihrem Arbeitgeber vor der Karenz – am besten in Form eines strukturierten Ausstiegsgesprächs. Halten Sie auch während der Karenzzeit die Kommunikation aufrecht, so bleiben Sie auf dem Laufenden. Die kommunikative Anbindung von MitarbeiterInnen in Karenz an das Unternehmen bringt viele Vorteile für beide Seiten.

■ **Planen.** Überlegen Sie, wie lange Sie in Karenz gehen wollen. In den meisten Fällen sind zu lange Karenzzeiten eher kontraproduktiv für den beruflichen Wiedereinstieg. Schon allein aus diesem Grund macht es Sinn, die Karenz mit dem Partner/der Partnerin zu teilen.

■ **Wieder einsteigen.** Nutzen Sie vorhandene Angebote wie Jobsharing und qualifizierte Teilzeit, falls Sie das möchten. Machen Sie Ihrem Vorgesetzten aber auch selbst Vorschläge, wie etwa den eines geringfügigen Einstiegs schon während der Karenz.

■ **Ausmachen.** Gute Absprachen mit dem Partner/der Partnerin über partnerschaftliche Aufgabenteilung, in der die Interessen beider möglichst gut zum Tragen kommen, machen es leichter, Beruf und Familie miteinander zu verbinden.

Ehrlich gesagt ...

„Was ist Ihre Meinung zum Thema Kind, Karenz und Karriere?“ Vier KollegInnen sagen in der „netzwerk“-Umfrage, was sie sich denken



Katrin Rauch, Wirtschaftsrecht. „Ich habe als Karenzvertretung begonnen. Meine Arbeit hat mir von Anfang an Spaß gemacht. Jetzt habe ich einen unbefristeten Dienstvertrag.“



Günter Farmer, HR. „Mit Informationen über Ereignisse im Unternehmen halten wir KollegInnen in Karenz auf dem Laufenden. Nach ihrer Rückkehr sind wir bemüht, Teilzeitwünsche zu erfüllen.“



Anna Mörth, Rechtsdienste. „Mir war die Betreuung meiner Kinder zu Hause in den ersten Lebensjahren sehr wichtig. Jetzt arbeite ich pro Woche zwanzig Stunden auf drei Tage verteilt.“



Bernhard Zollner, in Karenz. „Ich genieße es, ein halbes Jahr mit meiner kleinen Tochter verbringen zu können. Im Vergleich zu meinem Beruf bedeutet das jedoch nicht weniger Arbeit!“

Reingetippt und abgeschickt

Meinungen zum Thema, von KollegInnen per E-Mail abgegeben

„Bei meinem Wiedereinstieg konnte ich flexible Arbeitszeit, Telearbeit und Teilzeitmodelle sowie Weiterbildungseinrichtungen nutzen. Dabei wurde ich von Führungskräften und KollegInnen super unterstützt.“ **Romana Aumer**

„Ohne Großmütter ist man als Frau wirklich arm. Kinderbetreuungskosten sind bei Teilzeitjobs nicht finanzierbar.“ **Doris Haslitzer**

„Sobald beide Elternteile berufstätig sind, ist das Thema Kinderbetreuung entscheidend. Gerade in einem Betrieb von solcher Größe ist das Fehlen eines Betriebskindergartens schmerzhaft bemerkbar.“ **Johann Weinberger**

„Es ist wichtig, während der Karenzzeit Kontakt zum Unternehmen bzw. zu den KollegInnen zu halten. Dadurch bleibt man auf dem Laufenden.“ **Viktoria Wagner**



„Wenn ich mal Papa werde, geh ich in Karenz – das ist fix“