

Wie erleben Mütter und Väter die Elternteilzeit?

(Isabella Lechner/dieStandard.at, 16.3.2008)

dieStandard.at erfragte Freuden, Hürden und Erfolgserlebnisse von Betroffenen: "Man muss beweisen, dass es funktioniert"

Wie gut das Modell in der Praxis funktioniert, hängt stark vom Arbeitsklima in der Firma, von der Art der Tätigkeit sowie der Einstellung der Chefitäten zu Familie und Kindern ab. Die Zuverdienstgrenze empfinden die meisten als Belastung.

"Ich würde es auf jeden Fall wieder machen", ist Elisabeth M. überzeugt. Die Personalmanagerin eines 300-Personen-Betriebs im Finanzleistungssektor ist seit einem Jahr mit 20 Stunden in Elternteilzeit. Bisher habe sie nur positive Erfahrungen damit gemacht: "Als größten Vorteil empfinde ich das Mitspracherecht bei der Zeiteinteilung und die freie Wahl der Arbeitsstunden - und dass ich mir in der Karenz keine Sorgen um meinen Job machen musste", sagt die Mutter einer dreijährigen Tochter. Ihr Chef, der selbst zwei Kinder hat, sei sehr verständnisvoll und habe sie von Anfang an unterstützt: "Ich habe die Möglichkeit, per Telearbeitsplatz von zuhause zu arbeiten, kann mich auf meinem bisherigen beruflichen Level halten und das betriebliche Weiterbildungsangebot voll nutzen."

Zwar Jahre war sie zuvor in Karenz - aus heutiger Sicht eine "zu lange Berufsunterbrechung". Doch auch während der Karenz habe sie den Kontakt zur Firma aufrecht erhalten und regelmäßig persönlich bei den Kolleginnen und Kollegen vorbeigeschaut: "Das kann ich nur weiterempfehlen, so bleibt man präsent." Was sie im Moment ein wenig bedauert: "Die wirklich tollen, großen Projekte gehen durch die Teilzeit ein bisserl an mir vorbei - aber das verstehe ich und nehme ich dafür auch in Kauf." Als Belastung empfindet sie die Zuverdienstgrenze, besonders für Besserverdienende: "Man muss gut rechnen, ob es sich auszahlt, wenn man nur wenige Stunden machen darf."

Job-Sharing

Ähnlich positiv berichtet Petra J., Leiterin des Kartenvertriebs eines namhaften Festivals: Ihre Tochter kam vergangenen Mai auf die Welt, im Dezember ist sie mit 15 Stunden wieder in den Job eingestiegen. Die Aufgaben teilt sie sich mit einer Kollegin: Sie selbst arbeitet fünf Tage die Woche vormittags, ihre Kollegin übernimmt die Nachmittage. "Eine für mich optimale Lösung - die aber nur funktioniert, weil ich und meine Kollegin ein eingespieltes Team sind, das ist ein echter Glücksfall", so Petra J. Während der Karenz habe ihre Kollegin sie alleine vertreten: "Das war eine harte Zeit für sie - dafür waren aber auch alle Erfolge die ihren." Sie selbst musste erst einmal abgeben lernen, das sei nicht einfach gewesen. Der Betrieb unterstütze die Lösung, "da sonst eine Person 14- bis 18-Stunden-Tage arbeiten müsste."

Auch der Familienalltag ist gut gemanagt: Petra J.s Mann kann sich als Pharmazeut seine Dienste in der Apotheke flexibel einteilen und kümmert sich dreimal die Woche um Töchterchen und Haushalt. An zwei Vormittagen kommen die Großeltern vorbei. Rechtzeitig und genau mit dem Partner zu besprechen, "wer was wann und wie viel machen kann", sieht sie als wesentlich. Wenn das funktioniere, würden Eltern wie Betrieb profitieren: "Ich bekomme meine Selbstbestätigung am Vormittag, genieße die Nachmittage mit meiner Tochter und komme am nächsten Morgen wieder motiviert in den Job."

Auf den Job kommt es an

Für Universitätsassistentin Anneliese M. kommt die Elternteilzeit nicht in Frage: Sie habe zwar mit dem Gedanken gespielt, aber "ich muss zu den Lehrveranstaltungen fix anwesend sein, das macht es schwierig, weil ich da nicht flexibel genug bin." Die Zuverdienstgrenze empfindet sie als große Hürde: "Ich war überrascht, wie wenig ich neben dem Kindergeld hätte arbeiten gehen dürfen." Auch die neu eingeführten Bezugsvarianten klingen zwar verlockend, seien aber in der Praxis nicht brauchbar, so Anneliese M. Ihr Baby kommt in einem Monat auf die Welt, der Papa wird später in Väterkarenz gehen.

Gut geregelt

"Halbe-Halbe" werden Roman E. und seine Frau, beide Bundesbedienstete und Eltern einer eineinhalbjährigen Tochter, ab Mai machen: Herr E arbeitet dann drei Tage und seine Frau zwei Tage die Woche. "Das haben wir

schon während der Schwangerschaft so besprochen und unsere Vorstellungen dann mit den Arbeitgebern abgeklärt", erklärt Roman E. Im Bundesdienst seien die Organisationseinheiten größer "und wir sind nicht in leitenden Positionen tätig, das macht die Organisation natürlich einfacher." Ihre Abteilungsleiter hätten die Entscheidung zur Elternteilzeit begrüßt: "Es hängt natürlich auch vom Chef ab, ob es gut funktioniert oder nicht. Auf jeden Fall ist es ratsam, sich bei einer Beratungsstelle vorher gut zu informieren, um keine Fristen zu versäumen und über seine Rechte Bescheid zu wissen", empfiehlt der Beamte.

Gekonnt verhandelt

Dass Elternteilzeit auch in einer leitenden, selbstverantwortlichen Position gut funktionieren kann, beweist das Beispiel von Petra E., Marketingverantwortliche in der Tourismusbranche: Sie hat sich für 35 Stunden entschieden - allerdings mit freier Zeiteinteilung. "Man muss natürlich zuerst im Betrieb ein gutes Konzept präsentieren, gekonnt verhandeln, weil keine Firma erfreut ist, wenn eine Ausnahmesituation auftritt und dann auch umso mehr Einsatz bringen, um zu beweisen, dass es auch funktioniert - aber wenn die Chefs sehen, dass alle Ziele erfüllt werden, und welche Vorteile es dem Unternehmen bringt, dann ist es für alle wunderbar."

Abgewiesen

Schlechte Erfahrungen musste hingegen Marketingmanagerin Christina T. machen: Vor dem Kind im obersten Management tätig, wollte sie danach mit 13 bis 14 Stunden Elternteilzeit wieder einsteigen. Mit dem Arbeitgeber war dies abgesprochen, der Chef hatte ihr in einem Zwischenzeugnis bestätigt, mit ihren bisherigen Leistungen hochzufrieden zu sein. Doch ein halbes Jahr danach konnte sich die Firma eine Managementposition in Teilzeit nicht mehr vorstellen. Christina T. wollte daraufhin Vollzeit einsteigen, ihr Mann wäre in Elternteilzeit gegangen. Doch wenige Wochen später bot ihr die Anwältin der Firma 9000 Euro und das einvernehmliche Beenden des Dienstverhältnisses an: Es gebe keine Arbeit mehr für sie, ihren Job mache jemand anderer. Nach dem Gang zum Arbeitsgericht einigte man sich auf zweimal vier Stunden pro Woche - "die ich mit schlechterer Sekretariatsarbeit wie Kopieren und Ablagen verbrachte, in der ersten Zeit hatte ich nicht einmal einen eigenen Computer oder ein Telefon", erzählt Frau T.

Auch nach dem zweiten Kind bekam sie wieder nur fünf Stunden geboten, obwohl sie auf das Kindergeld verzichtete und gleich mit 30 Stunden einsteigen wollte, musste wieder vors Arbeitsgericht. Die Richterin entschied zu Gunsten der Firma - da ihr Mann arbeite, könne Frau T. daheim bleiben. "Ich hätte nicht geglaubt, dass es so etwa im Jahre 2007 noch gibt." Nach weiteren Streitigkeiten um die Arbeitszeiten erreichte Christina T. schließlich mithilfe ihrer Anwältin eine angemessene Abfindung und beendete das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. "Schade um zweieinhalb Jahre Energie und Ressourcen, die die Firma weit besser hätte nutzen können", so Frau T. Sie rät unbedingt zu einer Rechtsschutzversicherung und dazu, noch vor dem Mutterschutz ein Zwischenzeugnis zu verlangen - "weil man nie weiß, was sich ändert."

Kein Verständnis

Auch bei Christina T.s Mann lief die Familienpause keineswegs reibungslos: Als Geschäftsführer einer IT-Firma wollte er beim ersten Kind in Väternkarenz gehen und wurde deshalb gekündigt: "Man hatte in der Firma null Verständnis für Väter." Er habe mit einer Kündigung gerechnet, es aber nicht so schwer genommen: "Ich lasse mir mein Privatleben nicht vom Beruf diktieren." Er habe auch danach wieder einen guten Job gefunden und bereue die Entscheidung nicht. "Die Erfahrung, ganz für das Kind da sein zu können, möchte ich nicht missen." Natürlich sei es in Führungspositionen schwieriger, weniger als Vollzeit zu arbeiten, aber mit gutem Willen auf beiden Seiten sei es durchaus möglich. "Ich bewerte Unternehmen heute danach, wie sie mit dem Thema Familie umgehen."

Links:

["Elternteilzeit aus der Sicht betroffener ArbeitnehmerInnen"](#) - Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) im Auftrag der Arbeiterkammer
[AK-Broschüre "Mutterschutz und Elternkarenz"](#) mit Infos zu Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld

www.elternteilzeit.at