

# auszeit

Das unabhängige **karenz und karriere** Journal



## Es geht.

Warum effektives Karenzmanagement wirkt

Wie Väterkarenzen Mütterkarrieren beeinflussen

Wo sich Karenz-ExpertInnen fortbilden können

UND: Was das Grätzel für junge Eltern tun muss

**karenz und karriere**

unternehmen aktive karenz für männer und frauen



**Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich:**

**abz<sup>a</sup>austria** im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft **karenz und karriere**  
Wien, April 2007

**AutorInnen:**

Bernhard Ecker, Beate Mayr

**Redaktion:**

Ruth Bernhardt, Jasmine Böhm, Roberta Rastl (alle **abz<sup>a</sup>austria**)

**Bestellhinweis:**

**abz<sup>a</sup>austria** – kompetent für frauen und wirtschaft  
pr@abzaustria.at  
www.abzaustria.at

**Fotos:**

Michaela Bruckmüller, Margarete Neundlinger, Anna Rauchenberger,  
AK Wien, Privatfoto Fam. Hutter-Uhl

**Entwurf und Layout:**

Elke Hofpointner, [www.sunshinedesign.at](http://www.sunshinedesign.at)

**Druck:**

Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH

Dieses Produkt wurde im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft **karenz und karriere** erstellt und ist aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

# INHALT

- 3 Vorwort, Impressum
- 
- 4 **Kurz & Karenz**  
Ansteckende Einkommensunterschiede  
• Sichtbar-T-Shirt • Väterkarenzen im Trend •  
Dramolett: Karenzplanung
- 
- 5 **KarenzManagement**  
Immer mehr Unternehmen setzen auf  
Auszeitenplanung – und profitieren davon.
- 
- 7 **“Den Blick auf Strukturen lenken”**  
abz\*austria-Geschäftsführerin Manuela Vollmann  
über KarenzManagement und Teilzeit-Tücken.
- 
- 8 **Väterkarenz**  
Die Hürden auf dem Weg zu einer besseren  
Vereinbarkeit sind zahlreich – aber überwindbar.
- 
- 12 **Karenz & Stadtteil**  
Stadtteile und ihre PolitikerInnen können mit reich-  
haltigen Angeboten an Karenzierte nur gewinnen.
- 
- 15 **karenz karriere kompetenzzentrum**
- 
- 16 **MultiplikatorInnen**  
In einer neuen fünfteiligen Ausbildungsreihe werden  
ExpertInnen zum Thema Karenz und Karriere weiter-  
gebildet.

## Liebe LeserInnen,



Wie bringe ich Kinder und Arbeiten unter einen Hut? Karenz und Karriere – geht das überhaupt? Diese beiden Fragen beschäftigen immer mehr ArbeitnehmerInnen. Und da vor allem Frauen, die ja noch immer den Hauptteil der Kinderbetreuungspflichten übernehmen.

Doch auch Unternehmen sind mit den Themen Karenz und Elternteilzeit oft überfordert: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind komplex und fordernd.

Allmählich setzt sich dennoch die Erkenntnis durch, dass es mehr als gute Gehälter braucht, um gute Frauen und Männer zu halten. Immer mehr Unternehmen wollen positive Signale an ihre MitarbeiterInnen senden und damit nicht nur die Arbeitszufriedenheit und Motivation erhöhen, sondern auch wertvolle Arbeitskräfte an das Unternehmen binden.

Diese Impulse werden von den ArbeitnehmerInnen gerne angenommen, da in den meisten Fällen die althergebrachten Rollenzuschreibungen in den Köpfen bereits ausgedient haben und die Umsetzung eines “Er kann - Sie kann” – nämlich Beruf und Kinder-Haben vereinbaren – noch in den Kinderschuhen steckt. Immer wieder stößt ja der Wunsch nach Vereinbarung von Karenz und Karriere gegen die Kanten althergebrachter Vorstellungen, gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und fehlender Managementkonzepte.

Würde das gesamte Thema aber nur an den Unternehmen und den Einzelpersonen aufgezogen, würde man/frau der Thematik nicht gerecht werden. Deshalb beschäftigen wir uns mit dem EQUAL-Projekt **karenz und karriere** einerseits mit neuen Modellen für Unternehmen und MitarbeiterInnen, arbeiten aber auch an strukturellen Lösungen wie etwa in der Stadtteilarbeit in ausgewählten Wiener Bezirken und bieten Schulungen für BeraterInnen und andere Personen, die mit Karenzierten oder Eltern zu tun haben. Überdies entwickeln wir Kampagnen für Öffentlichkeitsarbeit im großen und kleineren Rahmen.

Was da an Angeboten, Lösungsansätzen, Ideen, Ergebnissen und Produkten entstanden ist, können Sie in **auszeit** lesen. Vielleicht sind ja einige gute Ideen für Ihre eigenen Lösungsansätze als Einzelperson, UnternehmerIn oder EntscheidungsträgerIn dabei.

Im Namen des **karenz und karriere**-Teams  
Jasmine Böhm, **abz\*austria**  
**karenz und karriere** - Gesamtkoordinatorin

# KURZNEWS

## Textilsignal

Sichtbar sein allein genügt nicht – manchmal muss man sich selber als wandelnde Botschaft sichtbar machen. Im Rahmen des **karenz und karriere**-Moduls "unternehmen stadtteil in karenz" entwarfen Silke Maier-Gamauf, Ulrike Mayerhofer und Brigitte Vogt "Sichtbar T-Shirts", die voreilige (Selbst-) Zuschreibungen an Karenzierte konterkarieren: Unproduktiv sein, Rückzug in die Privatsphäre, etc. Weitere Sprüche: "Mein Boss/Meine Chefin ist nur halb so groß wie ich",



"Vollzeit-arbeitsplatz" (für Kinder) u.a.

*"Entweder man hat schon vor den Kindern seine Karriere gestartet oder man startet, mit einem Wettbewerbsnachteil, nach den Kindern. Auf jeden Fall wird man während der Karenz überholt."*

Karenzierte Juristin

## Ansteckungsgefahr



Gleicher Lohn für gleichwertige Leistung – die Diskrepanz zur Realität hat eine finnische und von **karenz und karriere** aufgegriffene Initiative in Euro-Anstecknadelnform gegossen. Noch immer beträgt die Differenz rund 40 Prozent. Nähere Informationen: [pr@abzaustria.at](mailto:pr@abzaustria.at).

## Aufwärtstrend

5.375 österreichische Männer entschieden sich 2006, zumindest ein Monat in Karenz zu gehen. Das sind so viele wie noch nie – und doch nur 3,25 Prozent aller Karenzierten. Dass es außer am Willen der Väter auch an den Rahmenbedingungen liegt, lesen Sie auf Seite 8.

## Anstoß zur Karenzplanung

*(Er und Sie beim Zeitunglesen).*

Sie: Wie macht das Madonna?

Er: Madonna?

Sie: Ja. Die schreibt Kinderbücher, liebt ihre Kinder und ist so nebenher seit Jahrzehnten eine Pop-Ikone.

Er *(überlegt)*: Das war sie schon, bevor sie Kinderbücher schrieb und ihre Kinder liebte. That's the difference.

Sie: Mhm. *(Pause)* Und wie macht die Glawischnig das?

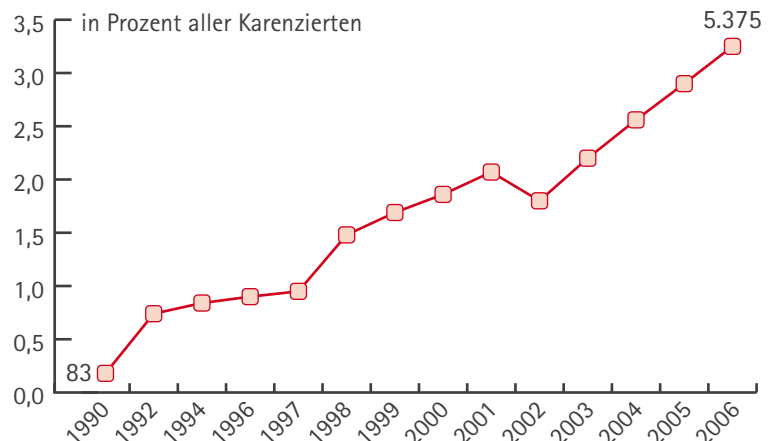
Er: Du meinst den Piesczek?

Sie: Nein, ja, ich mein, wie machen die das mit ihrem kleinen Kind und der Karriere?

Er: Die sind Vorbild, Vorbild, Vorbild. Da erwartet man von denen das ganz einfach.

Sie: Pfffff. *(lange Pause)* Und wie machen wir das?

Er *(entgeistert)*: Was meinst du?



# Auszeit mit Plan

Der eine will sich den Kindern widmen, die andere will sich fortbilden – Unternehmen müssen mit Auszeiten ihrer MitarbeiterInnen rechnen. Erfolgreiches KarenzManagement erleichtert die Planung und Durchführung solcher Auszeiten. Und: Es bringt den Unternehmen mehr, als es kostet.

Zwei Drittel aller ArbeitnehmerInnen sind von Fragen der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben betroffen. Aktives KarenzManagement ist daher keine Sozialleistung, sondern rechnet sich: Familienbedingte Fluktuation wird reduziert, die Kosten für die Eingliederung von WiedereinsteigerInnen sinken und das Unternehmen erhöht seinen Wert als attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte Frauen und Männer. Darüber hinaus sichern flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote und Telearbeit wertvolle Personalressourcen, die einen "Personalpuffer" für Spitzenzeiten bilden. Nicht zuletzt deshalb dient KarenzManagement als strategisches Instrument für eine ressourcenorientierte und zukunftsgerichtete Personalplanung.

**Fordern & fördern.** "Viele Firmen wollen die Auszeiten der Mitarbeite-

rInnen besser managen", erklärt auch Christiane Chatzinakis vom abz\*austria. Die Psychologin, die den Bereich KarenzManagement des Moduls 4 der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft **karenz und karriere** leitet, misst dem Kompetenzerwerb während der Auszeiten einen hohen Stellenwert bei: "Der Bedarf nach Weiterbildung, etwa auch in der Elternkarenz, ist enorm. Allerdings ist das Problem oft die Finanzierung: Gerade in dieser Phase, in der das Geld ohnehin knapp ist, können MitarbeiterInnen Kurse und Ähnliches nicht selbst bezahlen. Und von Seiten der Unternehmen gibt es noch zu wenig Förderung." Doch auch positive Beispiele nennt die Expertin: So wird bei einigen Unternehmen schon vor der Auszeit besprochen, welche Weiterbildungsmaßnahmen der oder die Karenzierte in Anspruch nimmt.

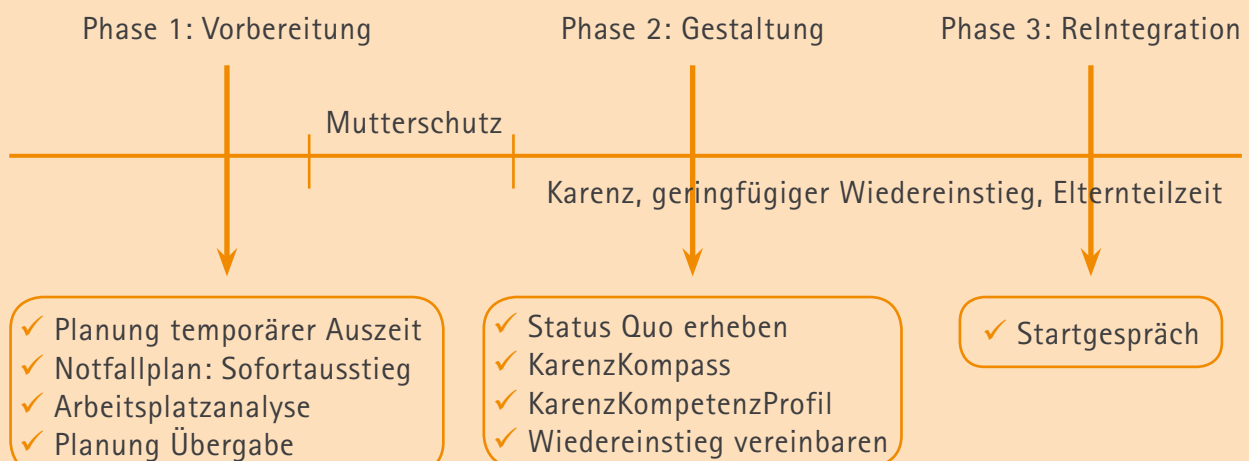


Achtung, hier wird zum Wohl des Unternehmens und seiner MitarbeiterInnen gearbeitet!

Dazu kommt, dass durch die Tätigkeiten während der Karenz neue Kompetenzen erworben werden. "Als MitarbeiterIn wirkt man verschroben, wenn man seine Qualifikationen aus der Familienarbeit betont. Tatsächlich können einige dieser zusätzlichen Kompetenzen für das Unternehmen relevant sein", meint Florian Guschlbauer von der Quintessenz Organisationsberatung. →

## Angebote für Unternehmen und MitarbeiterInnen

BASISTOOLS: Road Map - Formen der Anbindung - Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit



## Auf die Plätze, fertig...

### 7 Tipps für erfolgreiches KarenzManagement.

1. **Frühzeitiges Management:** Dadurch können Kosten, die durch karenzbedingte Übergänge entstehen, vermieden werden!
2. Die richtige **Vertretung** finden: Der Ersatz sollte mit einem befristeten Dienstverhältnis kein Problem haben! Oder auch: Perspektiven in anderen Abteilungen eröffnen!
3. **Wissenstransfer** organisieren: Detailliertes Übernahmeprotokoll anfertigen, mindestens zwei Tage überlappende Tätigkeit!
4. **Loyalität** für die karenzierten MitarbeiterInnen: Geringfügige Beschäftigung anbieten, via Sitzungen und Schulungen einbinden!
5. **Positive Einstellung** zur Rückkehr: Kompetenzgespräch über Erfahrungen und Perspektiven während der Auszeit führen!
6. **Flexibilität** ermöglichen: Die Anpassung an familiäre Bedürfnisse wird durch Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, etc. erleichtert!
7. **Karenzfreundliches Klima:** Nur wenn KarenzManagement im betrieblichen Alltag gelebt wird, funktioniert's!

Daher wurden vom abz\*austria und Quintessenz mit dem "KarenzKompass" und dem "JobReadyCheck" im Rahmen von **karenz und karriere** zwei durchdachte Tools entwickelt, die es den Karenzierten erleichtern, ihre Kompetenzen klar zu benennen.

"Das Tolle daran ist, dass man die Dinge konsequent zu Ende denkt und dabei von einer KarenzKompass-BeraterIn unterstützt wird, der/die viel fachliches Know-How hat", beschreibt eine 40jährige Biologin ihre Erfahrungen mit dem "KarenzKompass". Und der Vorteil für die Unternehmen? "Für den Arbeitgeber ist es natürlich gut, wenn gedankliche Vorarbeit geleistet wurde und man Gefühle rund um den Wiedereinstieg nicht in der Firma auslebt, sondern das vorher für sich selbst klärt", so die Akademikerin.

Doch auch die Unternehmen können ihre MitarbeiterInnen vor, während und nach der Auszeit strategisch begleiten: Um KarenzManagement in den Betrieben zu professionalisieren, wurden Tools entwickelt, die strukturierte Personalplanung rund um Karenzen ermöglichen. Die Tools umfassen Checklisten, Gesprächsleitfäden, Beratungsinstrumente sowie eine Informations-Web-

site und kommen in den drei Phasen des KarenzManagementProzesses (Planung - Gestaltung - ReIntegration) zum Einsatz (siehe Grafik auf Seite 5). Einige Beispiele:

- Die RoadMap skizziert, was wann von wem zu tun ist.
- Die Gesprächsleitfäden werden bei den MitarbeiterInnengesprächen in den unterschiedlichen Phasen verwendet.
- Die Arbeitsplatzanalyse klärt, wie sich Arbeitspakete von karenzierten MitarbeiterInnen im Unternehmen verteilen lassen.
- "Wichtig ist, diese Dinge auf eine strukturelle Ebene zu bringen. Es soll keinen Unterschied machen, ob MitarbeiterInnen einen guten Draht zum/zur Chefln haben oder nicht", so Bettina Sturm vom abz\*austria. Und Kollegin Michaela Friedl-Schafferhans ergänzt: "Karenzfreundliche Strukturen basieren auf einer guten Planung. Das ist eine gemeinsame Aufgabe der Führungskräfte und PersonalistInnen."

Gute Beispiele für präventives und maßgeschneidertes KarenzManagement gibt es mittlerweile einige: Bei Microsoft ist die Förderung von Frauen im Unternehmen ein Ziel, dem sogar der General Manager im Rahmen der

"Balanced Scorecard" verpflichtet ist. Infineon bietet spezielle Workshops für Karenzierte an.

**Work & Life.** "Wir legen großen Wert darauf, dass die karenzierten MitarbeiterInnen mit Ihrer/m Vorgesetzten in Verbindung bleiben", sagt Kerstin Erschnig von Infineon Österreich. Zu diesem Zweck wurde ein eigenes KarenzmitarbeiterInnengespräch entwickelt, zusätzlich gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten während der Karenzzeit. "Es ist uns ein Anliegen, Mütter und Väter, die aus der Babypause ins Berufsleben zurückkehren, zu unterstützen. Verschiedene Modelle von Gleitarbeitszeit und Teleworking bieten unseren MitarbeiterInnen sehr gute Voraussetzungen, um Beruf und Familie zu vereinbaren", so Erschnig.

Auch bei Klein- und Mittelunternehmen (KMU) gibt es Bestrebungen, bewährte MitarbeiterInnen durch flexible Karenz- und Rückkehrregelungen zu halten: "In KMUs ist fast alles möglich, weil die ArbeitnehmerInnen oft wie Familienmitglieder behandelt werden", meint die Elternteilzeit-Expertin



Florian Guschlbauer, Michaela Friedl-Schafferhans, Christiane Chatzinakis: "Es soll keinen Unterschied machen, ob MitarbeiterInnen einen guten Draht zur Chefln haben oder nicht."

Birgit Bürger, vom Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend. Allerdings stünden viele Beschäftigte in Elternkarenz noch immer vor großen Problemen mit der Kinderbetreuung. Bürger: "Eine wichtige Voraussetzung ist daher die Flexibilisierung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen. Das würde gerade am Land, wo manche Kindergärten am Nachmittag nicht einmal geöffnet haben, vieles verändern." ■

# "Den Blick auf Strukturen lenken"

ab\*austria – Geschäftsführerin Manuela Vollmann über den Wert der Reproduktionsarbeit, die Tücken von Teilzeitjobs und umfassendes AuszeitenManagement.

**auszeit:** Wenn man von Karenz und Karriere spricht, muss man auch immer von der unterschiedlichen Bewertung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sprechen. Hat sich da in den letzten Jahren eigentlich etwas verändert?

**Vollmann:** Die Reproduktionsarbeit hat nach wie vor kein positives Image, keinen Wert und keinen Preis, den man für diese Arbeit benennen will. Dazu kommt: In den Köpfen vieler Frauen spukt nach wie vor die Frage herum: "Bin ich eine Rabenmutter, wenn ich Karriere machen will?" Und bei den Vätern, die sich in Karenz wagen, sehen wir, dass ihr größtes Hindernis die männlichen Kollegen, Chefs und das Stereotyp "Kindererziehung und Hausarbeit sind Frauensache!" sind.

**War die Halbe-halbe-Diskussion, die vor einigen Jahren sehr breitenwirksam wurde, nicht etwas naiv, weil sie den Blick weg von den Strukturen gelenkt hat?**

Grundsätzlich war das eine sehr gute Kampagne. Aber ich gebe Ihnen recht: Es ist ein Witzeln daraus geworden, das hat der Kampagne sicher einiges an Wert genommen. Dennoch ist es notwendig, dass man von der Kampagnenseite her dran bleibt, um den Diskurs in Gang zu halten, Zuschreibungen und Rollenstereotype ins Wanken zu bringen. Das Thema Teilzeit ist zum Beispiel eines voller Fallen. Natürlich haben wir vor 15 Jahren Teilzeitjobs gefordert – leider sind daraus Teilzeitjobs fast ausschließlich für Frauen und in schlecht qualifizierten Jobs geworden!

**"karenz und karriere" versucht den Blick mehr auf Strukturen zu lenken, nicht nur im Betrieb und in der Familie, sondern etwa auch im Stadtteil. Ist hier schon etwas im Sinne der nachhaltigen Veränderung von Strukturen gelungen?**

Ja, insofern, als das Projekt Menschen erreicht, die erkennen, dass Strukturveränderung notwendig ist, und die im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch einsteigen wollen. Viele Unternehmen haben registriert, dass sie das Thema einholen wird, wenn sie es nicht selbst in die Hand nehmen. Für die versuchen wir nicht nur die Probleme aufzuzeigen, sondern auch Lösungen anzubieten. Die Vereinbarkeit von Karenz und Karriere ist ja kein Frauenthema, schon gar kein "Frauenproblem", sondern wenn überhaupt ein Strukturenproblem.

**Was viele nicht so sehen wollen, weil es ein Betroffenheitsthema ist.**

Richtig. Das hat uns ja auch in der Entwicklungsarbeit dazu geführt, den Managementbegriff einzuführen. Das bringt das

Thema weg von der Individualebene zu den Themen Gesellschaft, Wirtschaft, Politik.

**Wie können denn Top-ManagerInnen, politische SpitzenvertreterInnen usw. überhaupt erreicht werden?**

Die Chefs können natürlich nicht für alle Themen ExpertInnen sein. Aber mit Bottom-up-Prozessen, wie sie von Personalverantwortlichen oder BetriebsrätInnen in Gang gesetzt werden können, kommt das Wissen in die Strukturen, und damit erreicht das Thema auch die Chefetage. Dann kann der Chef gar nicht mehr anders. Derzeit heißt es oft noch: "Oje, da ist wieder jemand schwanger." In Zukunft soll es öfter heißen "OK, was sieht der Plan vor?" Inzwischen gibt es Kosten-Nutzen-Berechnungen von Karenzprogrammen – diese zeigen eindeutig, dass sich die Investition ins AuszeitenManagement rechnet.

**Wenn es KarenzManagement gibt, dann muss es aber auch KarenzManagerInnen geben, oder?**

In Unternehmen, Stadtteilen, ich möchte sagen: in Systemen ist es notwendig, Ressourcen dafür zur Verfügung zu stellen, um den "speziellen Blick" für AuszeitenManagement zu etablieren. Es braucht Personen, die das Thema Karenz und Auszeiten konkret bearbeiten. Ob das jetzt die Stabsstelle Personalmanagement oder der Chef/die Chefin selbst ist: Es muss die notwendige Umsetzungsebene für das Thema geben. Kurzum: Es braucht auch ein Top-Down.

**Wer sorgt sich um die Ausbildung dieser Schlüsselfiguren?**

Das ist unser Ziel mit dem karenz karriere kompetenzzentrum: Angebote zu schaffen für UnternehmerInnen, ExpertInnen und MultiplikatorInnen, aber auch für Politikberatung. Auf diese Weise können wir schnell Instrumente in die Hand geben, Gesetze erklären, Kampagnen durchführen, etc.

**Haben Sie dabei auch eine soziale Zielsetzung, etwa auch MigrantInnenschichten zu erreichen?**

Wenn man ein urbanes Kompetenzzentrum machen will, muss man das tun. Das gehört zum Gleichstellungsthema dazu.



# Väterkarenz und Mütterkarrieren

Väterkarenz ist für viele Unternehmen ein exotisches Thema. Das könnte sich künftig ändern, denn immer mehr Männer wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder. Erst müssen aber einmal einige Hürden gemeistert werden.



Nicht nur fürs Familienalbum: „Es wird jetzt noch immer alles aufgeteilt“, sagen Matthias Hutter und Angelika Hutter-Uhl.

**G**abriela Grottenthaler-Riedls Fazit ist unmissverständlich: „Männer werden durch die Beschäftigung mit Kindern in praktischen Dingen qualifiziert.“ Die Personalchefin des austria wirtschaftsservice (aws) hat aus ihren bisherigen Erfahrungen mit karenzierten Vätern den Schluss gezogen, dass es auch zum Nutzen des Unternehmens sein kann, wenn Mitarbeiter wie Matthias Hutter (siehe Bild und Interview rechts) bewusst eine Auszeit für das Kind nehmen.

Damit trifft sie einen gesellschaftlichen Trend: Immer weniger Väter wollen sich auf die Rolle des Familienernährers reduzieren lassen. Es ist ihnen wichtig, eine aktive Rolle im Leben ihrer Kinder zu spielen und durch faire Aufteilung der Kinderbetreuung auch der Mutter eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. So haben Umfragen ergeben, dass sich mittlerweile 40 Prozent aller werdenden Väter vorstellen können, Karenz in Anspruch zu nehmen. Tatsächlich setzten im Jahr 2006 rund 5.500 Männer dieses Vorhaben um, das entspricht aber nur

knapp 3,3 Prozent aller karenzierten Personen.

Dass Wunsch und Wirklichkeit so weit auseinanderklaffen, liegt an den vielen Hürden, die es gerade beim Thema Väterkarenz zu meistern gibt. Einer der häufigsten Gründe, warum Männer sich gegen eine Auszeit entscheiden, ist die Angst, dadurch die beruflichen Entwicklungschancen zu schmälern: „Karriere hat bei Männern einen anderen Stellenwert.

Während Frauen ihren Erfolg individuell und subjektiv definieren, streben Männer nach ‚objektiven‘ Karrieren, die sich in konkreten Führungspositionen, Zahlen und Fakten ausdrücken lassen“, erklärt Christian Kusmitsch, Chef des Beratungsunternehmens unlimited ideas.

Aber auch bei weniger karriereorientierten Männern gibt es Hindernisse. Sogehen Väter häufig deshalb nicht in Karenz, weil sie deutlich besser als die Partnerin verdienen und das Kinderbetreuungsgeld keine ausreichende finanzielle Absicherung bietet. Einen Schritt in die richtige Richtung könnte eine Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes bedeuten, wie es das Regierungsübereinkommen vom Jänner vorsieht (siehe Kasten „Money, money, money“).

**Mehr Geld, mehr Karenzväter.** Dass höheres Kindergeld mehr Väter motiviert, selbst in Karenz zu gehen, zeigen die nordeuropäischen Länder: In Schweden beträgt das Karenzgeld 80 Prozent des vorherigen Einkommens und wird knapp 13 Monate lang bezahlt, wobei

jeweils zwei Monate ausschließlich für den Vater und/oder die Mutter reserviert sind. Die Folge: 80 Prozent der Väter nehmen Karenz in Anspruch, rund ein Fünftel aller Karenztage entfällt auf Männer. Ähnliche Regelungen gibt es auch in Island, Finnland und Dänemark.

In allen genannten Ländern ist übrigens nicht nur der Anteil von Vätern in Karenz, sondern auch der Kinderwunsch von Frauen höher als im EU-Durchschnitt. Das geht aus einer 2006 erstellten Eurobarometer-Studie hervor. In den nordeuropäischen Ländern wünschen sich Frauen durchschnittlich 2,5 bis 2,8 Kinder, während Österreicherinnen im Schnitt nur 1,7 Kinder haben wollen.

Aber nicht nur für Politik und Gesellschaft, auch für Unternehmen gibt es Anreize, sich mit Väterkarenz und Mütterkarrieren zu beschäftigen: „In Zeiten wirtschaftlicher Stagnation kann es für die Betriebe eine interessante personalpolitische Überlegung sein, MitarbeiterInnen nicht abzubauen, sondern die schlechte Auftragslage mit Auszeit- und Teilzeitvereinbarungen zu überbrücken. Das bietet Chancen für Männer, in Väterkarenz zu gehen“, erklärt Elli Scambor von der Männerberatung Graz.

Aber auch in Branchen, die sich dynamisch entwickeln, ist Väterkarenz ein Teil der Personalstrategie: „Unternehmen, die langfristig denken, nehmen sich des Themas jetzt schon an. Das trifft besonders auf jene Firmen zu, die ihren hoch qualifizierten MitarbeiterInnen mehr bieten müssen, beispielsweise im IT-Bereich“, erklärt Markus Faßhauer, Projektleiter bei den Kinderfreunden. Eine in Deutschland (2004) und der Schweiz (2005) durchgeführte Studie des Beratungsunternehmens Prognos AG bestätigt, dass Beschäftigte,



## “Wir haben das beide positiv erlebt“

Angelika Hutter-Uhl, Lehrerin in Wien, und Matthias Hutter, Projektmanager beim austria wirtschaftsservice, über ihre Erkenntnisse aus zwei Väternkarenzen, überraschte Kollegen und schlechtes Gewissen.

**auszeit:** Frau Hutter-Uhl, weshalb ist Ihr Mann bei beiden Kindern in Karenz gegangen?

**Angelika Hutter-Uhl:** Das war eine gemeinsame Entscheidung. Zeit war uns immer wichtiger als Geld. Die geteilte Karenz hat aber finanzielle Einbußen gebracht. Wenn wir nur aufs Geld geschaut hätten, hätten wir das nicht gemacht.

**Aber Sie waren davon überzeugt?**

Ja, wichtig war uns vor allem der Kontakt meines Mannes mit den Kindern, und zwar in allen Bereichen des Lebens. Er war mit ihnen auch beim Mutter-Kind-Turnen oder beim Kinderarzt. Der hat sich übrigens sehr gewundert, dass auch einmal ein Mann mit seinem Kind kommt.

**Gab es denn auch schwierige Phasen?**

Beim ersten Kind hatte ich ständig ein schlechtes Gewissen. Wenn unser Sohn einen Schnupfen hatte, dachte ich gleich, das liegt daran, dass ich zu wenig Zeit für ihn habe. Beim zweiten Kind habe ich dazugelernt. Zum Beispiel habe ich meinen Mann in der Nacht aufgeweckt, wenn der Kleine geweint hat, damit er sich um ihn kümmert. Schließlich muss man seinen Schlaf haben, wenn man arbeitet. Und ganz wichtig ist auch, dass man akzeptiert, wie es der andere macht.

**Würden Sie und Ihr Mann sich die Karenzzeit wieder teilen?**

Auf jeden Fall! Wir haben das beide positiv erlebt. Es wird jetzt noch immer alles aufgeteilt. Die Erfahrung mit der Väternkarenz war auch für uns persönlich wichtig, nicht nur für die Kinder.

**auszeit:** Herr Hutter, Sie haben bei beiden Ihrer Söhne jeweils rund ein Jahr Väternkarenz in Anspruch genommen. Was hat Sie dazu bewegt?

**Matthias Hutter:** Ich wollte einfach diese Erfahrung machen und die Zeit, in der unsere Kinder klein waren, näher miterleben. Außerdem war mir die Aufteilung der Verantwortung mit meiner Frau wichtig. Am positivsten empfand ich den “Tapeutenwechsel” durch die ganz neue Herausforderung.

**Wie hat das Unternehmen auf Ihren Wunsch reagiert?**

Ein älterer Geschäftsführer mit einem eher traditionellen Rollenverständnis war sehr überrascht. Der zweite Geschäftsführer meinte aber: „Ja, machen Sie das!“ Die Kollegen hatten Verständnis, einige haben es später auch gemacht.

**Hatten Sie keine Bedenken, dass sich die Karenz beruflich nachteilig auswirken könnte?**

Ich bin davon ausgegangen, dass ich in dieselbe Position zurückkehren kann, was auch der Fall war. Außerdem waren die Rahmenbedingungen gut: Wir hatten damals etwa ein Dutzend Projektbegutachter, ich war einer davon. Daher gab es keine Aufgabe, die nur von mir erledigt werden konnte.

**Wie war der Wiedereinstieg nach der Karenz?**

Ich war während der Karenzzeit geringfügig beschäftigt, was für beide Seiten sehr positiv war. Einerseits konnte ich Projekte, in die ich gut eingearbeitet war, selbst nachbetreuen. Andererseits habe ich mitbekommen, was läuft. Das hat den Wiedereinstieg vermutlich erleichtert.

für die Beruf und Familie vereinbar sind, eine höhere Motivation aufweisen. Aktive Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Inanspruchnahme von Karenz reduziert die Fluktuation deutlich, Fehlzeiten sinken und die Produktivität steigt, was letzten Endes die Unternehmen auch finanziell stärkt.

**Loyalitätsinstrument.** Internationale Konzerne haben diesen Vorteil längst erkannt: Väter bei Ford in Deutschland können wertvolle Kontakte im firmeneigenen Väternetzwerk knüpfen, Adidas beschäftigt einen Familienbeauftragten, der sich unter anderem

um KarenzManagement kümmert. Das dänische Schifffahrtsunternehmen Maersk bezahlt Männern und Frauen, die in Karenz gehen, sogar den Differenzbetrag zwischen ihrem Gehalt und dem Kindergeld während der Karenz. “In dem Arbeitsmarkt, auf den wir zusteuern, wird Väternkarenz ein Loyalitätsinstrument sein”, ist Väternkarenz-Experte Kusmitsch überzeugt. Daher finden auch in Österreich erste umfassende Überlegungen zum Thema Väternkarenz statt, wie aktuelle Unternehmensanalysen zeigen. Eine Vorreiterrolle nehmen dabei Niederlassungen internationaler Konzerne ein.

“Sie sind den lokalen Betrieben einen großen Schritt voraus. Hier gibt es ein stärkeres Bewusstsein, etwas machen zu müssen”, meint Jasmine Böhm, Gesamtprojektkoordinatorin beim abz\*austria. So hat beispielsweise Shell Austria einen Preis für den ersten Vater, der in Karenz geht, ausgeschrieben.

Die Einstellungen in den Familien, im sozialen Umfeld und in den Unternehmen sind aus Sicht der ExpertInnen neben finanziellen und beruflichen Überlegungen der Hauptgrund, warum Väternkarenz nicht häufiger in Anspruch genommen wird. Böhm: “Männer, die sich eine Zeit lang ganz um ihre →

# Er kann – Sie kann

## Eine Zukunftsvision: Wie Unternehmen UND MitarbeiterInnen von einem karencareer kompetenzzentrum profitieren.

**S**owohl Männer als auch Frauen wollen in zunehmendem Maße Familienpflichten wahrnehmen UND Karriere machen. Die partnerschaftliche Aufteilung scheitert oft an strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen sowie an mangelhaften Strukturen in den Unternehmen. Noch schwieriger wird es für AlleinerzieherInnen, den Wunsch nach Kindern und beruflichem Fortkommen unter einen Hut zu bringen. Das aktuelle Bild: Männer sind auf Beruf und Karriere fixiert und bekommen von ihren Kindern eher wenig mit. Frauen müssen beruflich zurückstecken, wenn sie Kinder haben wollen.

SIE kann nur Karriere machen, wenn ER sich auch Zeit für die Kinder nehmen kann, ohne dadurch abqualifiziert zu werden.

Auch vielen Unternehmen ist bewusst, dass dieser IST-Zustand nicht ideal ist und dadurch viel Potenzial verloren geht. Doch es mangelt an Ideen und Lösungskonzepten.

Ein **karencareer kompetenzzentrum** soll hier zukünftig Abhilfe schaffen. Angeboten werden unter anderem Erstberatungen für werdende Eltern, Kompetenzcoachings, Themenworkshops und Beratungen zu speziellen Fragen (Weiterbildung, Elternteilzeit, Väterkarencareer, etc.).

Die Unternehmen profitieren von gut strukturierten Tools, die an der Schnittstelle zwischen MitarbeiterInnen und Unternehmen entwickelt wurden, aber genug Spielraum für individuelle Anpassungen lassen. Angeboten werden ProzessManagement-Beratungen, Themenworkshops (u.a. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, zum Kosten-Nutzen eines gezielten AuszeitenManagements), Netzwerkbetreuung und Beratungen zu Fördermöglichkeiten.

Außerdem sollen Serviceangebote für Lokalverwaltungen und andere politische AkteurInnen geleistet werden, die in Richtung Strategieberatung und Fachexpertise gehen. Unterstützt werden sie durch Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyingaktivitäten, **damit in Zukunft Er kann UND Sie kann!**

Jasmine Böhm, abz\*austria

Gesamtkoordinatorin **karencareer und karriere** ([www.karencareerundkarriere.at](http://www.karencareerundkarriere.at))

### BUCHTIPP:

Das Buch *“vaterarbeit – zeit für dein kind”* ist ein wertvoller Wegweiser durch den Paragraphendschungel und schildert plastisch, wie die Auszeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann.

**vaterarbeit – zeit für dein kind**

120 Seiten, Wien 2006

Gratis zu bestellen unter [www.kinderfreunde.at](http://www.kinderfreunde.at)

etwa über den firmeninternen Newsletter oder das Intranet. Einzelne MitarbeiterInnen, die sich für Väterkarencareer engagieren wollen, können als eine Art “BotschafterInnen” im Unternehmen fungieren und erhalten zusätzliche Informationen im Rahmen von Veranstaltungen. Personalverantwortliche in Unternehmen werden zu Workshops eingeladen, wo sie Erfahrungen mit KollegInnen aus anderen Unternehmen austauschen können. Gleichzeitig erhalten sie von ExpertInnen der Entwicklungspartnerschaft **karencareer und karriere** gut durchdachte Gesprächsleitfäden und Checklisten, um Auszeiten noch besser planen und erfolgreiches KarencareerManagement implementieren zu können.

Für aws-Personalistin Grottenhaler-Riedl ist nach ihren bisherigen Erfahrungen klar, dass es sich lohnt, den Väterkarencareer-Weg konsequent und gut geplant zu gehen. Und das nicht nur zum Nutzen der Karencareernden, sondern auch des Unternehmens. Grottenhaler-Riedl: “Wir binden so MitarbeiterInnen ans Haus.” ■

Familie kümmern, werden rasch als ‚Softies‘ oder gar ‚Weicheier‘ abqualifiziert und entsprechen damit nicht den üblichen Karriereanforderungen. Je traditioneller die Einstellung in den Betrieben ist, desto größere Schwierigkeiten gibt es, da bricht die ganze Weltanschauung zusammen. Es ist daher wichtig, die relevanten Rollenbilder in den Unternehmen aufzubrechen und Lösungsansätze anzubieten.“ Kinderfreunde-Experte Faßhauer ergänzt: “Für Väter ist es noch schwieriger als für Mütter, Karencareer in Anspruch zu nehmen, weil es nicht akzeptiert ist, dass Männer diesen Weg gehen. Unterstützung im Kollegenkreis und Rückendeckung ‚von oben‘ sind daher enorm wichtig.”

**Aufklärung tut not.** Auf einen Klimawandel in den Unternehmen zielen auch die betrieblichen Kampagnen der Entwicklungspartnerschaft **karencareer und karriere** ab. Interessierte MitarbeiterInnen können sich im ersten Schritt anhand gut aufbereiteter Unterlagen informieren. “Viele Männer und Frauen, aber auch Unternehmen, wissen nicht einmal, welche Möglichkeiten sie haben”, so Böhm. In Unternehmen, die bereits offener für das Thema Väterkarencareer sind, werden alle Beschäftigten angesprochen,



Jasmine Böhm, Gabriele Stampfer, Christian Kusmitsch, Michael Schmutz: “Männer, die sich ganz um ihre Familie kümmern, werden rasch als ‚Softies‘ oder gar als ‚Weicheier‘ abqualifiziert.”

## Money, money, money

### Kindergeld & Co: Was Väterkarenz kostet und bringt.

**D**ie Einkommen von Männern sind in Österreich um ein Drittel höher als jene von Frauen. Mit einer Differenz von rund 40 Prozent klafft die Einkommensschere bei ArbeiterInnen und Angestellten besonders weit auseinander. Etwas gerechter sind die Einkommen bei Beamten, Vertragsbediensteten und Lehrlingen verteilt.

Laut Lohnsteuerstatistik 2003 verdient eine das ganze Jahr Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin im Durchschnitt 25.647 Euro brutto pro Jahr. Ein Mann kann dagegen mit einem Jahreseinkommen von 37.012 Euro rechnen, das sind jährlich immerhin 11.365 Euro mehr.

Berücksichtigt man diese Einkommensdifferenz, so wird klar, warum finanzielle Überlegungen oft gegen Väterkarenz sprechen: Angesichts fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen seien es vor allem die Frauen, die auf ihr niedrigeres Einkommen verzichten und die Kinder zu Hause betreuen, stellte das Institut für Höhere Studien (IHS) 2006 im Rahmen einer Studie fest. Viele Familien können es sich einfach nicht leisten, auf das höhere Einkommen des Mannes zu verzichten.

Was aber können sich Väter finanziell vom Staat erwarten, wenn sie dennoch in Karenz oder Elternteilzeit gehen? Die Bestimmungen dazu sind im Kinderbetreuungsgeldgesetz geregelt. Das Kindergeld ist derzeit deutlich niedriger als die durchschnittliche Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen: Es beträgt täglich 14,53 Euro ab dem Tag der Geburt, also rund 440 Euro pro Monat oder 5.303 Euro pro Jahr.

Beansprucht nur ein Elternteil Kindergeld, so kann es maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Teilen sich Mutter und Vater die Kinderbetreuung in den ersten drei Jahren, so verlängert sich der Anspruch auf Kindergeld maximal bis zum 36. Lebensmonat des Kindes.

Eine Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes sieht das Regierungsübereinkommen von Jänner 2007 vor: Alternativ zur bisherigen Regelung sollen sich Eltern künftig auch für eine auf 15 bzw. 18 Monate halbierte Bezugsdauer entscheiden können, wobei das Kinderbetreuungsgeld dann 800 Euro pro Monat betragen würde.

Egal ob Karenz oder Elternteilzeit, die Zuverdienstgrenze darf nicht überschritten werden: Sie beträgt 14.600 Euro pro Kalenderjahr (1.140 Euro pro Monat) und soll laut Plänen der Regierung künftig auf 16.200 Euro angehoben werden. Bei der Berechnung des Verdienstes müssen alle steuerpflichtigen Einkünfte einbezogen werden, also auch Mieteinnahmen oder Honorare aus selbständiger Tätigkeit.

## Hilfe für Väter – und für ihre Chefs

### Was das karenz karriere kompetenzzentrum für Väterkarenz leisten kann.

"Wir wollen auch ganz bewusst eine Anlaufstelle für Väter sein, vor allem aber für Cheflinnen, die Vätern den Zugang zur Karenz erleichtern wollen", sagt abz\*austria-Geschäftsführerin Manuela Vollmann über das geplante karenz karriere kompetenzzentrum. Konkret heißt das:

■ **Unternehmen** können sich in der Einführung eines systematischen AuszeitenManagements beraten lassen. Und nicht nur das: Für betriebsinterne Sensibilisierungsmaßnahmen zu Themen wie AuszeitenManagement oder Väterkarenz ist das karenz karriere kompetenzzentrum die logische Anlaufstelle. Auch über Förderungsmöglichkeiten zur Umsetzung praktischer Maßnahmen kann man sich hier informieren.

■ Speziell für **Väter** soll es eine Einzelberatung geben. Männer, die eine aktive Vaterrolle leben wollen, können sich so etwa Unterstützung für konkrete Karenz- oder Elternteilzeitpläne holen. Weiters sind Kommunikations- und Austauschforen für Väter geplant.

■ Wer seine Karenzzeit aktiv planen will – und den beruflichen Wiedereinstieg nach der Auszeit gleich mit dazu – liegt beim karenz karriere kompetenzzentrum genau richtig. Dort gibt es umfassende Beratung für **MitarbeiterInnen**, beispielsweise Information über Elternteilzeit, eine Übersicht über bestehende Angebote für Kinderbetreuungsgeldbeziehende in Wien, etc.

# Ein Grätzl geht in Karenz

Stadtteile und ihre PolitikerInnen können von reichhaltigen Angeboten an Karenzierte nur profitieren. Im Rahmen des Teilprojekts „unternehmen karenz im stadtteil“ machten junge Eltern selbst konkrete Vorschläge.



Karenz, Kinder und Karriere gehen durch den Magen, finden KiMP-Entwickler Michael Weichselbaumer, Eva Stopka, Monika Wurnitsch (v.l.n.r.)

**M**ichael Weichselbaumer war schnell klar, dass er etwas machen musste. „Karenzierte müssen raus aus ihrer sozialen Isolation, sie brauchen Orte, wo sie ungezwungen Informationen austauschen können.“ Bestehende Institutionen wie die Eltern-Kind-Zentren schienen dem karenzierten Vater zweier Kinder nicht genug, also beschloss er mit Gleichgesinnten, etwas Eigenes auf die Beine zu stellen: Ein Café im vierten Wiener Gemeindebezirk, in dem Kinder kein Störfaktor sein sollten und das Essensangebot rundum auf „vollwertige“ Gäste abgestimmt war.

Der Vernetzungsbedarf von Karenzierten ist enorm. Wer das Leben mit

kleinen Kindern lebt – oder kurz davor ist, es zu tun – sieht sich plötzlich mit tausend neuen Fragen von der Organisation der Schlafzeiten bis zur richtigen Babynahrung konfrontiert. Dazu braucht es Austausch – auch Austausch darüber, wie denn nun das Berufsleben weitergehen soll, wie der Wiederumstieg glücken kann, mitunter wie man eine neue erfüllende Tätigkeit finden kann. Was läge also näher, als dafür geeignete Treffpunkte zu schaffen?

**Do it Yourself.** Diese Überlegung lag auch dem **karenz und karriere**-Teilprojekt „unternehmen karenz im stadtteil“ zugrunde, in denen Gruppen von Karenzierten in drei Wiener Grätzln im zweiten, vierten und zwölften Wiener Bezirk Ideen entwickelten (Übersicht über die Maßnahmen siehe Kasten links). Neben der Frage, was der Stadtteil für eine bessere Vereinbarkeit von Karenz und Karriere tun kann, ging es also auch darum, welches Leben Karenzierte selbst in den Stadtteil bringen können. „Selbstorganisierte Projekte gibt es in jedem Karenzierten-Freundeskreis“, so Efa Doring vom Büro PlanSinn, in dem sie gemeinsam mit Wolfgang Gerlich für die Koordination des Teilprojekts zuständig war. „Wir wollten und wollen herausfinden, welche Rahmenbedingungen es braucht, damit die Organisation des Alltags für Menschen mit Kindern leichter wird.“ Die Vision: Für jede/n das Dorf zu finden, das es – nach dem afrikanischen Sprichwort – braucht, um ein Kind zu erziehen...

Über die Ingredienzien eines idealen Grätzls gibt es weitgehend Übereinstimmung: gute Nachbarschaft, kurze, barrierefreie Wege, schnelle Verfügbarkeit der Dinge des täglichen Bedarfs kommen dabei als erstes in den Sinn. Aber auch die Öffnungszeiten von

## 2. Bezirk

### Treffen, vernetzen, informieren

Welche Ideen Karenzierte in Wien zur Verbesserung ihrer Lebenssituation im Stadtteil entwickelt haben.

#### NetzwerkerInnentreffen

Ein monatliches Forum, in dem sich Karenzierte über die alltäglichen Probleme bei der Vereinbarkeit von Karenz und Karriere austauschen.

Status Quo: Wird derzeit nicht weiter verfolgt.

#### Infobiss

Eine Broschüre mit allerlei Wissenswerten für Eltern mit Kleinkindern, von Finanziellem rund um die Karenzzeit bis hin zu Freizeitaktivitäten.

Status Quo: Broschüre wurde verteilt, Homepage wird angedacht.

#### Checkliste Kinderbetreuungseinrichtungen

Soll die Auswahl des Kindergartens, der Tagesmutter, etc. anhand von Kriterien wie Verpflegung, pädagogische Schwerpunkte, Organisation, etc. erleichtern.

Status Quo: Auf der Website von karenzundkarriere.at erhältlich.

#### Anheli – Der Kinderfreundliche Diwan

Eine Begegnungsstätte in den Wintermonaten, in der Mütter und Väter ungestört miteinander reden können und die Kinder in Sichtweite spielen.

Status Quo: Nach weitgediehenen Vorbereitungsarbeiten an der Finanzierung gescheitert.

Ämtern und Geschäften, einfacher Zugang zu Informationen sowie eine gute Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel erleichtern die Tagesplanungen von Karenzierten enorm. Und: Kinder sollen weder in Büchereien noch in Lokalen als störend empfunden werden. Dass in diesen Lokalen nicht nur Convenience-Food, sondern kindergerechtes Essen angeboten wird, versteht sich von selbst.

Womit wir wieder bei Michael Weichselbaumer wären. Die Sache mit dem Café im vierten Bezirk, von fünf Karenzierten erdacht, scheiterte vorerst an der Raumsuche und der Finanzierung. Also wandelten Weichselbaumer & Co. die Idee ab: Es müsste doch in unmittelbarer Umgebung einige Cafés geben, die ein kinderfreundliches, nach ernährungsphysiologischen Gesichtspunkten zusammengestelltes und darüber hinaus leistbares Menü anbieten können und wollen; dazu rauchfreie Zonen, barrierefreie Zugänge, kinderfreundliches Personal, Spielecken. Das Projekt KiMP (Kind-Mama-Papa-Menü) war geboren.

**Top-down.** Initiativen wie diese entstehen nicht nur bottom up. Auch StadtteilpolitikerInnen können sie initiieren, indem sie Infrastrukturen schaf-



Wolfgang Gerlich, Eva Schrems, Efa Doring: "Welcher Bezirk wird zum Vorzeigebereich in Sachen Vereinbarkeitsfreundlichkeit?"

fen. Manuela Vollmann, Geschäftsführerin des abz\*austria, schwedt etwa vor, dass "Vereinbarkeitsfreundlichkeit ein Fixbestandteil von Stadtentwicklungsplänen wird." Denn profitieren können die PolitikerInnen und Stadtteile von gezielten Angeboten in diese Richtung allemal.

### Nachhilfe x 3

Frauen lernen Deutsch, zeitgleich erhalten schulpflichtige Kinder Hilfestellung bei der Schularbeitsvorbereitung oder bei der Lösung der Hausaufgaben. Für die Kleinkinderbetreuung wird überdies gesorgt.

Status Quo: Wird fortgesetzt.

### "kinderbetreuung und karriere" – Erhebung des Bedarfs an institutioneller und individueller Kinderbetreuung

Die Bedarfserhebung zeigte, dass es an flexiblen, institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen am Schöpfwerk fehlt. Detail: Es gibt dort keinen Bedarf an Tagesmüttern.

Status Quo: Ergebnisse werden an Bezirk weitergegeben.

### Leistungs- und Talentbörse Am Schöpfwerk

Das Grundprinzip: Ich zeig dir am Computer etwas, du betreust meine Kinder an einem Nachmittag. Wer Fähigkeiten hat, bringt sie in die Leistungs- und Talentbörse ein und tauscht sie gegen erwünschte Dienstleistungen.

Status Quo: In Entwicklung.

Einzelne Bezirke großer deutscher Städte erlebten in den letzten Jahren einen wahren Babyboom, weil sie es schafften, junge Eltern, meist gut ausgebildet und in den Kreativberufen zuhause, anzuziehen. Prenzlauer Berg in Berlin oder Blankenese in Hamburg stehen prototypisch für diese Entwicklung. Wo es öffentliche Orte gibt, in denen sich Menschen mit Kleinkindern treffen können, wo das Straßenleben von Eltern mit Kindern geprägt ist, wird auch der Druck auf BezirkspolitikerInnen und GeschäftsinhaberInnen größer, der sichtbaren – und wachsenden – Nachfrage Angebote entgegenzusetzen.

Seit Anfang 2007 versuchen die Verantwortlichen des Teilprojekts im Rahmen von Stadtteilgesprächen, die Aufmerksamkeit von BezirksvorsteherInnen, UnternehmerInnen, etc. auf dieses Thema zu lenken. Ein wünschenswertes Ziel wäre für Doring, "dass eine Art Wettbewerb entsteht, welcher Bezirk zum Vorzeigebereich in Sachen Vereinbarkeitsfreundlichkeit wird." Dass ein Unternehmen mit (zu) großem Parkplatz dann mitunter Platz für öffentlichen Raum abgibt, wäre nur ein Beispiel von vielen möglichen.

Um schon bestehende attraktive Orte für Eltern in Karenz auch für alle sichtbar zu machen, bedienten sich die TeilnehmerInnen des Teilprojekts übrigens kopierter Stadtpläne, in denen beispielsweise gute Winterspielplätze in den einzelnen Bezirken oder Geheimtipps wie das Caritas-Möbellager am Mittersteig eingezeichnet wurden. Zukunftsmusik ist ein eigener Stadtplan, in dem vom kinderfreundlichen Restaurant bis zum Kindermuseum, von der Informationsstelle bis zum Café für Jungeltern alles vermerkt ist, was für die Zielgruppe relevant ist.

Wie ist es aber in Stadtteilen, in denen wegen niedriger Einkommen, schlechterem Zugang zu Bildung und Medien, sowie einer ungünstigen Wohninfrastruktur eine solche Dynamik wie in den Wohnbezirken der kreativen Elite erst gar nicht denkbar ist?

**Integration & Karriere.** Die Aktion "Nachhilfe x 3" im Schöpfwerk im zwölften Bezirk ist in diesem Zusammenhang besonders bemerkenswert. Koordinatorin Elisabeth Kwasnitka vom Nachbarschaftszentrum Am Schöpfwerk: "Die Idee ist, Deutschkurse für Migrantinnen mit Kinderbetreuung und eine Hilfe bei Hausaufgaben und Schularbeitsvorbereitung für ältere Kinder anzubieten." Diese Kurse, zum Teil eine Kombination von schon bestehenden Angeboten, wurden mit Erfolg durchgeführt; eine Fortsetzung des engagierten Projekts ist vorgesehen. →

Für Kwasnitzka ist klar, dass für die – durchwegs Arabisch sprechenden – Frauen bessere Deutschkenntnisse schlicht auch Alltagserleichterung bedeuten: "Es geht ihnen mindestens so sehr um Integration wie um Karriere."

Was die Umsetzung der entwickelten Ideen und die Weiterführung betrifft, machten die Projektverantwortlichen unterschiedlichste Erfahrungen. "1:1 werden die Projekte nicht umgesetzt", gibt sich Doringe realistisch. Maßnahmen wie "Anheli - Der kinderfreundliche Diwan", der eine zwanglose Begegnungsstätte im zweiten Bezirk hätte schaffen sollen und bereits weit gediehen war, scheiterten schlicht an der Finanzierung. Die Broschüre "Infobiss" wiederum, die an den Aktionstagen im Oktober 2006 verteilt wurde und relevante Informationen rund um das Thema Karenz und Karriere parat hält, ist

aus der Idee eines Infobusses entstanden. Dieser hätte nach dem ursprünglichen Plan der Karenzierten an dicht frequentierten Plätzen der Stadt Station machen sollen.

#### **Lastumkehr.**

Als ein Hauptproblem bei der dauerhaften Umsetzung erwies sich aber der vorübergehende Status des Karenziert-Seins selbst.

Viele Ideengeber begannen wieder zu

## DVD-TIPP

Kinder haben und im Beruf weiterkommen braucht nicht nur gerechte Einkommen, verantwortungsvolle Unternehmen und Kinderbetreuung, sondern auch ein geeignetes Lebensumfeld: "Ein Stadtteil geht in Karenz ... und macht Karriere" zeigt, warum das Thema Alltagsorganisation



rund um Kinder und Beruf auch Stadtteil-Sache ist. In drei Wiener Grätzln haben Mütter und Väter Maßnahmen entwickelt, die zeigen, wie es gehen kann.

Interessenten melden sich bei Efa Doringe.

Email: [doringe@plansinn.at](mailto:doringe@plansinn.at). Solange der Vorrat reicht!

## 4. Bezirk

### **Erfolgsstrategien für eine familienfreundliche Arbeitswelt**

Im Mittelpunkt dieser Diskussionsrunden steht der Austausch zwischen den Bedürfnissen von Erwerbstätigen mit Kinderbetreuungsverantwortung und den Interessen von Unternehmen.

Status Quo: Konzept für den begleiteten Austausch in Form eines Workshops wurde erarbeitet und kann unter [kontakt@karenzundkarriere.at](mailto:kontakt@karenzundkarriere.at) angefragt werden.

### **KiMP – Kind-Mama-Papa-Menü**

Ein qualitativ hochwertiges und gleichzeitig leistbares Essensangebot für Kinder und ihre Eltern in Lokalen des 4. Bezirks.

Status Quo: 3 Modellcafés haben einige der KiMP-Kriterien wie barrierefreier Zugang, rauchfreie Zone etc. übernommen. Menü-Angebote wurden von den Gastronomen allerdings als "nicht finanzierbar" hingestellt. Arbeit wird im Rahmen der lokalen Agenda fortgesetzt.

### **Lobby für Menschen mit Kindern**

Ziel ist die Gründung eines Vereins, der sich für Projekte einsetzt, die das Leben für Kinder und Menschen mit Kindern erleichtern.

Status Quo: Verein in Planung.

### **Kibiz – Informationsportal für Kinderbetreuungseinrichtungen im Bezirk**

Umfassende Online-Informationsmöglichkeit für Eltern mit Kindern. Essensangebot, Räumlichkeiten, Aktivitäten der einzelnen Kinderbetreuungseinrichtungen sollen objektiv dargestellt werden.

Status Quo: Homepage-Entwurf existiert, Konzept wird ausgearbeitet und Träger dafür gesucht.

### **Sichtbarkeit von Eltern und Kindern im Stadtteil**

Durch Produktion von T-Shirts, Buttons, etc. soll das Leben mit Kindern im öffentlichen Raum erkennbar, "vor Augen geführt" werden.

Status Quo: Im Rahmen der Aktionstage wurden T-Shirts entworfen - sie sind über [karenzundkarriere.at](http://karenzundkarriere.at) zu bestellen.

arbeiten, bevor es an die Umsetzung ging, andere bekamen ein weiteres Kind. "Die klassische österreichische Karenz, in der man zwei oder drei Jahre beim Kind bleibt, gibt es ja fast nicht mehr", fassen Katharina Kamelreiter und Eva Schrems von "Kind&Kegel", Co-Partner im Teilprojekt 1, die Schwierigkeiten zusammen, aus den viel versprechenden Ideen auch dauerhafte Angebote zu machen. Dass die Last nicht nur auf den Karenzierten liegen soll, fordert Efa Doringe deshalb vehement ein: "Auch die öffentliche Hand, Unternehmen, NPO's und gemeinwesenorientierte Einrichtungen tragen Verantwortung."

Auch KiMP hatte mit den begrenzten Zeitbudgets der involvierten Karenzierten zu kämpfen. In drei Modell-Cafés in Wien-Wieden haben die Initiatoren um Michael Weichselbaumer aber mit ihren Vorschlägen nach kinderfreundlichem Ambiente Gehör gefunden: Dem Kunsthallen-Café am Karlsplatz, dem Café Resselpark und dem Point of Sale in der Schleifmühlgasse. An einem der drei Lokale wurde auch das eigens entwickelte Logo (siehe Foto Seite 12) befestigt. Der Wunsch nach dem kinderfreundlichen, leistbaren Menü war aus Sicht der Gastronomen jedoch "nicht finanzierbar", offenbart Weichselbaumer. So schnell gibt er sich aber nicht geschlagen: Trotz dieser Rückschläge und Kompromisse ist er überzeugt, dass es einen Bedarf nach dem ursprünglichen Konzept gibt: "Langfristig will ich ein eigenes Café machen." ■

# karenz karriere kompetenzzentrum

Sandra Frauenberger, Wiener Frauenstadträtin



Das Projekt karenz karriere kompetenzzentrum hat einen hohen Stellenwert, weil es sich vor allem an Betriebe, aber auch an deren MitarbeiterInnen richtet. Eine umfassende Beratung ist nämlich entscheidend für ein optimales Karenzzeitmanagement und damit für einen bestmöglichen Aus- und Wiedereinstieg der MitarbeiterInnen nach der Babypause.

Die frühzeitige Planung von Auszeiten ist ein wesentlicher Schlüssel zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hier die Betriebe mit ins Boot zu holen, ist ein Knackpunkt. Das Projekt ergänzt damit ideal bereits bestehende Angebote wie z. B. das WAFF-Programm NOVA, das bei gezielter Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Karenz ansetzt.

Wir brauchen solche Angebote, um die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufzulösen, um mehr Männer für die Karenz zu gewinnen und um Bewusstseinsbildung in Betrieben zu betreiben.

Christoph Leitl, Präsident der Wirtschaftskammer Österreich



Priorität eins ist für mich: Wir brauchen kein Wiedereinstiegsprogramm, sondern ein Nichtausstiegsprogramm. Damit man Sicherheit hat, dass durch Mutterschaft Karriere nicht unterbrochen oder beendet wird.

Manuela Vollmann, abz\*austria



Im karenz karriere kompetenzzentrum, das wir als Fortsetzung der Projektarbeit in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft karenz und karriere sehen, haben wir Serviceleistungen für Unternehmen und MitarbeiterInnen entwickelt. Wir sind überzeugt, dass in einem zeitgemäßen Auszeitenmanagement eine große Chance für produktive Unternehmen mit lebenswerten Arbeitsplätzen liegt. Die Angebote sind aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen entstanden und tragen dem tatsächlichen Bedarf Rechnung. Die Tools wurden bereits im Probetrieb sehr gut angenommen - wir freuen uns auf weitere Kooperationen mit Unternehmen und Institutionen im karenz karriere kompetenzzentrum.

Arthur Forstner, WAFF PM GesmbH



Sehr sinnvoll scheint mir am geplanten karenz karriere kompetenzzentrum die Tatsache zu sein, dass hier Beratung für Unternehmen kommerziell angeboten werden soll – so etwas gibt es bisher noch nicht. Offenbar hat es dafür bisher keinen Markt gegeben, Schlagwörter wie Work-Life-Balance haben sich ja erst in den letzten ein, zwei Jahren im öffentlichen Bewusstsein verankert. Die Karenz- und Karrierethematik spielt in unserem Portfolio eine wichtige Rolle. Darum wird der WAFF nach Möglichkeit jede Maßnahme unterstützen, die beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich ist.

Gerlinde Hauer, Arbeiterkammer Wien



Durch dieses Angebot wird eine Lücke am Beratungsmarkt geschlossen. Oft wird KarenzManagement nicht als betriebliche Aufgabe gesehen, auch nicht bei der Elternteilzeit, wie wir leider aus unserer arbeitsrechtlichen Beratungstätigkeit wissen. Ein karenz karriere kompetenzzentrum, das sowohl ArbeitnehmerInnen bei der frühzeitigen Wiedereinstiegsplanung unterstützt als auch für Betriebe Angebote bietet, Unterstützungsstrukturen rund um Karenz und Wiedereinstieg zu entwickeln, halten wir daher für sehr wichtig. Wir sind auch interessiert, das mitzugestalten und unser ExpertInnenwissen einzubringen. Kurz: Wir unterstützen das.

Alexander Hahnefeld, Microsoft Österreich



Als ich davon gehört habe, dass es ein karenz karriere kompetenzzentrum geben soll, habe ich mir gedacht: endlich! Dieses Thema, das auch bei Microsoft immer wichtiger wird, muss man nämlich zu einem gemeinsamen Thema der Unternehmen, der öffentlichen Hand und der Mütter und Väter machen. Wir arbeiten in der Entwicklungswerkstätte des abz\*austria mit und sind dabei, eine Karenzmanagement-Roadmap für Microsoft zu erarbeiten. Generell ist das bei uns kein Problem - sondern ein Managementthema. Wir sind ein sehr junges Team, da spielt Familie und Work-Life-Balance eine immer wichtigere Rolle. Durch Home Office oder Teilzeitjobs wollen wir auch und besonders die Mütter motivieren, schnell wiederzukommen.

# Ausstrahlen, ausloten, austauschen

In einer neuen fünfteiligen Ausbildungsreihe werden ExpertInnen zum Thema Karenz und Karriere weitergebildet. Das Konzept hat Zukunft.



Vom Wäschepaket zur Weiterbildung: Beate Walch kann nun Menschen mit guten Karenz-Vorsätzen bestärken.

So nahe wie Beate Walch ist kaum jemand dran. Die Sozialarbeiterin der MAG ELF (Amt für Jugend und Familie) gibt in der Geburtsstation des Sankt-Josef-Spitals die Wäschepakete der Stadt Wien aus. Häufig geht hier das schiere Kin-

derglück nahtlos über in Sorge, wie es denn danach weiter gehen soll. Denn erst wenn das Baby da ist, meint Walch, beginnen sich die meisten Jungeltern ernsthaft mit der Frage auseinanderzusetzen, wie das Karenz- und Berufsleben in den kommenden Jahren konkret ausschauen soll.

Walch gibt in der Erstberatung Auskunft über Details zur Wochenhilfe, erklärt Karenzmodelle, ermuntert. "Der Druck auf die Frauen, zuhause zu bleiben, ist aber nach wie vor groß", berichtet sie aus ihrer Erfahrung. Und das Engagement von Männern sei in der Schwangerschaft oft höher als hinterher.

Unabdingbar ist für sie in solchen Gesprächen deshalb, möglichst lückenlos über die Rechtssituation, aber auch gesellschaftliche Erwartungen rund um das Thema Karenz Bescheid zu wissen.

Wie können Menschen wie Walch, die unmittelbar Informationen an die Interessierten weitergeben, auch ausreichend geschult werden? Wie kann man insbesondere jene, die im Betrieb die erste Anlaufstelle für Fragen zu Ka-

renz und Karriere sind, mit aktueller und vollständiger Information versorgen?

**Direkt & wirksam.** Die Entwicklung einer Weiterbildungsschiene für solche MultiplikatorInnen war das Ziel eines eigenen Teilprojekts aus **karenz und karriere**. "Im Visier hatten wir Personen, die direkt wirksame Rahmenbedingungen schaffen", so Friederike Weber von Prospect Unternehmensberatung, in der sie neben Elisabeth Gräfinger für die Analyse der Ausbildungsreihe verantwortlich war. Die Konzeption erfolgte gemeinsam mit Alexandra Pekarek, Andreas Höllmüller und Christine Medwed vom Berufsförderungsinstitut Wien, wobei Prospect Unternehmensberatung für die Bedarfserhebung, das bfi Wien für die Umsetzung verantwortlich war. BetriebsrätInnen, PersonalistInnen, AMS-BeraterInnen, MitarbeiterInnen der MAG ELF, Männer- und FrauenberaterInnen wie auch TrainerInnen wurden folglich als Zielgruppe definiert.

Herausgekommen ist eine fünfteilige Seminarreihe, die derzeit im zweiten Durchlauf verfeinert wird und mit besten Noten bedacht wurde. "Sehr gut organisiert und gepflastert mit Aha-Erlebnissen" sei es gewesen, schwärmt Sozialarbeiterin Walch.

Aus folgenden Teilen besteht das Ausbildungsangebot:

■ In einem Rechtsworkshop ("rechts.info") wird das regulatorische Basiswissen über Karenzmodelle, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit etc. vermittelt.

■ Welche Rahmenbedingungen sich besonders günstig auf die Vereinbarkeit von Karenz und Karriere auswirken, wird anhand von Best-Practice-Beispielen diskutiert ("beispiels.weise"). Dafür wurden Eltern ebenso wie UnternehmensvertreterInnen eingeladen. Ziel: Aus konkreten Erfahrungen anderer zu lernen.

■ Welche Rollenbilder Männern und Frauen, Vätern und Müttern sowie Familien zugeschrieben werden und wie das den (Karenz-und-Karriere-) Alltag beeinflusst, ist Gegenstand des Seminars "rollen.bilder".

■ Erkenntnisse aus der Arbeits- und Familiensoziologie und der Entwicklungspsychologie werden im vierten Teil der Reihe ("hinter.gründig") erarbeitet. Von der Bindungstheorie – wieviele und welche Bezugspersonen braucht das Kind – bis zur historischen Entwicklung von Familienmodellen reichte dabei das Spektrum.

■ "arbeits.weise" schließlich beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Arbeitsansätzen der MultiplikatorInnen und dient dem Erfahrungsaustausch, wie im eigenen Arbeitsbereich Vereinbarkeit und Gleichstellung gefördert werden kann.



Friederike Weber, Elisabeth Gräfinger, Andreas Höllmüller, Christine Medwed: "Weg von einfachen Lösungen kommen."

Welche Absicht steckt hinter einem so breit konzipierten Ausbildungsangebot? Ziel war neben dem reinen Informationsgewinn laut Modulleiter Andreas Höllmüller vom bfi Wien vor allem auch, "Handlungsspielräume zu erweitern und weg von einfachen Lösungen zu kommen." Sehr häufig, führt Höllmüller



aus, verenge sich die Fragestellung nämlich auf "Wie kriegen wir bloß die Männer in die Karenz hinein?" Mit einem historischen Tiefenblick und dem sorgfältigen Analysieren von konkreten Karenz- und Karriere-Erfahrungen könne solchen Vereinfachungen entgegen gewirkt werden.

Friederike Weber von Prospect Unternehmensberatung führt aber auch die Vernetzungs-Idee an, die der Konzeption der Ausbildungsreihe zugrunde lag. "Wir wussten, es existiert viel themenspezifisches Wissen im Feld. Einen Austausch über dieses Wissen wollten wir in Gang setzen." Was bei MAG-ELF-

Mitarbeiterin Walch voll aufgegangen ist: "Es haben sich Kontakte ergeben, die sich sonst nie ergeben hätten."

Am aufschlussreichsten war für Walch die Erkenntnis, "wie sehr das Private politisch ist." Dass die Ausgestaltung persönlicher Wünsche rund ums Kind in derart hohem Maß von gesetzlichen Rahmenbedingungen abhängig ist, sei ihr davor nicht bewusst gewesen.

Teilnehmerin Ingrid Eckhart hat ähnliche Erfahrungen gemacht. Auch wenn sie in ihrem Job als Frauenreferentin des Arbeitsmarktservice (AMS) schon über hohes Vorwissen zum The-

ma verfügt, "haben die Seminarinhalte zusätzlich sensibilisiert." Eckhart sieht durchaus weiteres Anwendungspotenzial: "Vieles war natürlich eine Bestätigung von etwas, das man schon weiß. Aber die Inhalte haben doch stark zu erneuter Reflexion beigetragen. Ich könnte mir vorstellen, dass das Ausbildungsangebot für AMS-MitarbeiterInnen österreichweit sehr interessant sein könnte."

**Kurs: Nachhaltigkeit.** Und die Weiterführung ist natürlich das deklarierte Ziel der Erfinder. Die im Modul erarbeiteten Konzepte werden nun →



## Vereinbaren & vervielfachen

### Welche karenz und karriere-Sujets es bis ins Ziel schafften – und welche nicht.

Der gelbe Mutter-Kind-Pass, der aus der poseitigen Hosentasche des Jeansträgers ragt. Das wartende Paar – oder ist es doch kein Paar? – am Westbahnhof, sie Zeitung lesend, er das Kinderbuch in Händen. Der Manager-Kalender, in dem Business-Termine von einem Ultraschallbild und dem Karenzplanungs-Termin mit der Personalabteilung gesäumt sind.

Die Sujets für die Imagekampagne von **karenz und karriere** sind ebenso auffällig wie aussagekräftig. Eben hing Sujet Nummer zwei – die Warteszene am Bahnhof – einen Monat lang in Wiener U-Bahnzügen, und dass schon Journalisten nachfragten, ist für Kampagnenleiterin Roberta Rastl vom abz\*austria der Beweis, dass die Auswahl ankommt: "Und das, obwohl wir mit unseren begrenzten Budgets keine großen Sprünge machen können und keine Werbeagentur dahinter steht." Denn: "Alle Sujets und Inhalte sind von uns selbst entwickelt worden."

Sensibilisieren und aufmerksam machen für Vereinbarkeitsthemen, das liegt der Kampagne zugrunde. Vergleichbare internationale Aktionen, vor allem aus dem skandinavischen Raum, wurden genau studiert, "letztlich haben wir aber nichts Besseres gefunden als das, was wir uns in zwei Jahren harter Kopfarbeit ausgedacht haben", so Rastl. Jedes einzelne Sujet musste dabei durch die Diskussions-Mühle: Ist der Fokus auf Väterkarenz nicht zu stark, wo es doch schon so viele Familien ohne Väter gibt? Soll man wirklich die Kernfamilie in den Mittelpunkt rücken?

"Letztendlich haben wir die drei Sujets in genau dieser Abfolge deshalb gewählt, weil es erstens darum geht, Väterkarenz zu fördern, zweitens die Mütterkarrieren damit in Verbindung zu bringen und schließlich auch die Unternehmen – und damit die Strukturen hinter dem Thema "Vereinbarkeit" – ins Boot zu holen. Denn die Firmen können per KarenzManagement die Hindergrundbedingungen für Karrieren mitgestalten. Das soll mit dem Kalendersujet gezeigt werden", erläutert Rastl.

Und das soll auch in Zukunft so sein. Die Sujets sollen weiter verwendet werden, etwa für das karenz karriere kompetenzzentrum. Auch anderen öffentlichen Stellen wird die Kampagne derzeit vorgestellt.



Roberta Rastl, abz\*austria: "Zwei Jahre harter Kopfarbeit"

verschiedenen Trägern wie AK, ÖGB, AMS und dem karencareer kompetenzentrum, angeboten. Ziel ist die Übernahme in bestehende Weiterbildungsangebote, "damit Nachhaltigkeit gewährleistet werden kann und das Projekt über seine Laufzeit hinaus wirkt", wie Höllmüller erklärt.

Beate Walchs Fallbeispiel zeigt eindrucksvoll, dass das entwickelte Angebot in der Praxis wirkt. Sie hat in der Klinik Sankt Josef vor kurzem ein ausführliches Beratungsgespräch mit einem Ehepaar geführt. "Sie wollten geteilte Karencareer machen, und wir sind dann in der Diskussion auf die verschiedenen

Rollenbilder der Familie des Mannes, jener der Frau, usw. gekommen", freut sie sich, dass sie das Erlernete unmittelbar umsetzen kann. Die Ausbildungsreihe hat ihre Kompetenz im Berufsalltag erhöht: "Die Leute kommen mit großen Vorsätzen, und ich kann sie nun bestärken." ■

## "Karriere findet in der Firma statt, nicht in der Partnerschaft"

Die Gender-Mainstreaming-BeraterInnen Ursula Rosenbichler und Karl Schörghuber über Denk-Fallen und Brüchigkeiten rund um das Karencareer- und Karrierethema.



Ursula Rosenbichler, Karl Schörghuber: "Oberflächliche Wenn-dann-Relationen vermeiden."

**auszeit:** Herr Schörghuber, Frau Rosenbichler, als Gender-Mainstreaming-ExpertInnen hatten Sie auch die Aufgabe, geschlechtsspezifische Stereotypen rund um das Thema Karencareer und Karriere sichtbar zu machen. Welche Stereotypen gibt es denn da?

**Rosenbichler:** Viele. Teilweise widersprechen sie sich und existieren dennoch nebeneinander: Nehmen Sie nur den Marlboro-Man und den Metro, aber auch den Topmanager und Karrieremann in der Single- wie in der Familienvariante. Wir haben die häusliche und familienorientierte Frau, die Karrierefrau und die alles unter den Hut bringende Superfrau.

**Schörghuber:** Es wird auch gerne angenommen, dass Männer, die daheim auf die Kinder aufpassen, in der Firma sozialer agieren. Das stimmt pauschal aber nicht so.

Aber es ist doch nahe liegend anzunehmen, dass etwa Frauen, die die Familienorganisation intus haben, auch im Beruf die Fähigkeit zur Organisation haben.

**Rosenbichler:** Ich denke, dass es weder für Frauen noch für Männer besonders charmant ist, wenn ihnen Lernfähigkeit, Reflexionsfähigkeit und Kompetenzentwicklung auf diese Art und Weise untergeschoben werden. Und ich denke auch, dass sich Unternehmen traditi-

onellerweise anderer Recruiting- und Auswahlverfahren für ihr Personal bedienen als den zur Verfügung stehenden Personalpool nach Kindererziehungs- und Pflegeerfahrungen bzw. anderen Personalmerkmalen zu scannen. Selbstverständlich spielen Rahmenbedingungen für die Lebensgestaltung eine Rolle und haben für die Unternehmen und die MitarbeiterInnen Bedeutung.

**Schörghuber:** Mit oberflächlichen Wenn-dann-Relationen auf eine solche Herausforderung wie Vereinbarkeit hinzuschauen, mag wegen der Einfachheit durchaus attraktiv sein, diese Herangehensweise ignoriert jedoch die Komplexität des Themas und kann daher kaum zu nachhaltigen oder effektiven Lösungen führen.

Was ist denn der wichtigste Hebel, um die Vereinbarkeit von Karencareer und Karriere zu verbessern?

**Rosenbichler:** Das Einkommen. Wenn es finanziell für Familien ein Nullsummenspiel wäre, gäbe es sicher mehr Männer, die in Karencareer gehen.

Aber nebenher gibt es eine Reihe von anderen Maßnahmen, die das erleichtern können. Nehmen Sie nur das Teilprojekt "unternehmen stadtteil in karencareer".

**Schörghuber:** Selbstverständlich sind auch die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Möglichkeiten auch er-

griffen werden. Wenn die Last und damit dann auch der Nutzen gerecht zwischen Privaten, der öffentlichen Hand und Unternehmen geteilt wird, kann ein freundlicher Stadtteil etwas beitragen. Aber er kann nicht die ökonomischen Grundbedingungen, unter denen die Menschen leben, außer Kraft setzen.

**Rosenbichler:** Entscheidend für solche Gestaltungsprinzipien von Umwelten ist aber, dass alle Familienmodelle akzeptiert werden. Nicht nur für die Vater-Mutter-Kind-Familie soll die Vereinbarkeit von Karencareer und Karriere erleichtert werden, sondern auch für allein erziehende Mütter/Väter und Patchwork-Elternteile.

Fördern Väterkarenzen Frauenkarrieren?

**Schörghuber:** Jein. Da gehört schon mehr dazu. Schon allein, weil sich auf partnerschaftlicher Ebene mehr Prozesse abspielen als dieses Thema. Und Karriere findet in einer Firma statt und nicht in der Partnerschaft. Diese ist als förderliches oder hemmendes Umfeld so zu entwickeln, dass Karrierevorstellungen jedweder Art und Familien- und Erziehungsmodelle vereinbar sind.

**Rosenbichler:** Für Frauenkarrieren können PersonalistInnen jedoch mehr tun. Es wird aber noch einige Jahre dauern, bis sich die Mehrzahl der PersonalmanagerInnen daran gewöhnen wird, dass die nichtlineare, die brüchige Karriere zum Normalfall geworden ist. ■



Reihe 4 (v.l.n.r.): Michael Schmutz , Christiane Chatzinakis , Florian Guschlbauer , Daniela Schallert, Christian Kusmitsch, Thomas Marosch

Reihe 3 (v.l.n.r.): Christine Medwed, Eva Schrems, Elisabeth Gräfinger, Friederike Weber, Michaela Friedl-Schafferhans

Reihe 2 (v.l.n.r.): Wolfgang Gerlich, Manuela Vollmann, Andreas Höllmüller, Jasmine Böhm, Roberta Rastl

Reihe 1 (v.l.n.r.): Sonja Rainer, Gabriele Stampfer, Efa Doring

# Projekt-PartnerInnen kareznz und karriere

## Gesamtkoordination:

### Inhaltliche Verantwortung

abz\*austria  
kompetent für frauen und wirtschaft  
www.abzaustria.at

### Finanzverantwortung

WAFF Programm  
Management GmbH  
www.waff.at

### Homepage

www.kareznzundkarriere.at

## Strategische PartnerInnen

Arbeiterkammer Wien  
www.akwien.at

Arbeitsmarktservice Wien  
www.ams.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
www.oegb.at

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds  
www.waff.at

Wirtschaftskammer Wien  
www.wkw.at

## Operative PartnerInnen

abz\*austria  
www.abzaustria.at

bfi Wien  
www.bfi-wien.or.at

Dr. Kusmitsch & Partner OEG  
www.unlimited.at

Kind & Kegel  
www.kind-und-kegel.at

Österreichische Kinderfreunde Bundesorganisation  
www.kinderfreunde.at

PlanSinn Büro für Planung und Kommunikation GmbH & Co  
KEG  
www.plansinn.at

Prospect Unternehmensberatung GesmbH  
www.pro-spect.at

Quintessenz Organisationsberatung GmbH  
www.quintessenz.or.at

Research @ Männerberatung Graz  
www.maennerberatung.at

## Thematisches Netzwerk

kareznz und karriere  
www.kareznzundkarriere.at

POP UP GEM  
www.peripherie.ac.at

Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming  
www.qe-gm.at

## Transnationale Kooperation

Spanien:  
Asociación Coruña Solidaria  
www.acsolidaria.org

Dänemark:  
ErhvervsCenter Nordjylland  
Business Development Center North Denmark  
www.ecnord.dk/

Tschechische Republik:  
Gender Studies o.p.s.  
www.genderstudies.cz

## Gender Mainstreaming

abzwien.akademie  
Email: ursula.rosenbichler@netway.at

Dieses Projekt wird gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des österr. Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit



kareznz und karriere ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft für Wien im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gesamtkoordination **abz\*austria**  
kompetent für frauen und wirtschaft

Programm Management GmbH **waff**

Operative PartnerInnen  
**abz\*austria**  
kompetent für frauen und wirtschaft

**abzwien**  
akademie

**bfi**  
Berufsförderungsinstitut  
Wien

**ui**  
Unternehmensberatung

**KIND & KEGEL**  
1020 Wien, Maxfeldg. 14a Tel. 003510 500 40 00  
www.kindundkegel.at, kindundkegel@kindundkegel.at

Strategische PartnerInnen

**AK WIEN**

**AMS**  
Arbeitsmarktservice  
Wien

**OGB**

**WKO WIEN**  
WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN

Wiener ArbeitnehmerInnen  
Förderungsfonds **waff**

**Die Kinderfreunde**

**PlanSinn.at**  
Planung & Kommunikation

**Prospect**  
Research & Solution

**Quintessenz**  
Organisationsberatung GmbH

**MÄNNERBERATUNG GRAZ**