Thema: ***karenz und karriere***
Zeitung/Zeitschrift: Kurier
Datum: 5. Mai 2007 Seite 1

Diskussion: Eva Kail (Wiener Leitstelle „Frauen- und alltagsgerechtes Planen und Bauen"), Staatssekretärin Christine Marek, Manuela Vollman vom abz.austria und Susanne Reichard (Wiener Bezirksvorsteherin) (v. li.)

Karenz-Konferenz

Die Babypause soll gemanagt werden

Firmen und Politik wollen einen reibungslosen Ablauf der Babypause. Die Ergebnisse einer Expertenkonferenz.

VON **MARTINA MADNER**

K und K – damit meint die Frauenarbeitsberatungsorganisation abz.austria nicht etwa Nostalgisches rund um Sissi und Franzl, sondern die thematischen Dauerbrenner Karenz und Karriere. Und da Karenzmanagement, also die Frage, wie sich die beiden Lebensbereiche aktiv vereinbaren lassen, nicht mehr nur für die Betroffenen, die Mütter und Väter, sondern auch für Politik und Unternehmen von Interesse ist, organisierte das abz.austria vergangene Woche unter dem Titel „Lost in Transition – Karenzmanagement als Erfolgsfaktor" eine Konferenz zum Thema. Vor allem im Technikbereich, bei Firmen wie IBM, Siemens, Microsoft und Infineon Technologies hat man erkannt, dass man hoch qualifizierte Mitarbeiter dabei unterstützen muss, Kind, Kegel und Beruf unter einen Hut bringen zu können.

„Wir müssen talentierte Mitarbeiterinnen halten, um uns im Wettbewerb zu behaupten."
Alexander Hahnefeld Microsoft

Fachkräfte halten „Es geht nicht nur darum, dass talentierte Mitarbeiterinnen nach einer Babypause wieder ins Unternehmen zurückkehren, sondern dass wir uns gegenüber Mitbewerbern im Wettbewerb um Fachkräfte behaupten müssen", ist Alexander Hahnefeld, Human Resources Manager von Microsoft, überzeugt. Man will Karenzierte deshalb künftig mit einer Roadmap aus der eigens vom abz.austria entwickelten Toolbox für effektives Karenzmanagement beim Wiedereinstieg unterstützen (siehe Kasten). Der Unternehmenswunsch an die Politik ist klar: Bei flexibler Kinderbetreuung und Bewusstseinsbildung brauche man Unterstützung.

Umdenken Eva Kail von der Wiener Leitstelle für „Frauen- und alltagsgerechtes Planen und Bauen" hebt deshalb beim abschließenden Round-Table der Konferenz die Infrastruktur als sichtbares Zeichen von Familienfreundlichkeit hervor, Gemeinschafträume für Eltern mit Kindern und eine gute Anbindung an öffentliche Verkehrmittel. Diese setzt Susanne Reichard, Bezirksvorsteherin des 4. Wiener Gemeindebezirks, praktisch mit Indoor-Spielplätzen und Auszeichnungen für kinderfreundliches Engagement von Lokalen wie Geschäften um. Darüber hinaus ist es Reichard wichtig, die Leistungen der Karenzierten positiv hervorzuheben, um ein gesellschaftliches Umdenken voranzutreiben: „Denn wenn Krisenmanagement und organisatorische Fähigkeiten als wirtschaftliches Potenzial erkannt werden, wären das Management von Aus- und Wiedereinstieg selbstverständlich."

„Der Knackpunkt liegt in der Akzeptanz der Karenz als Normalfall im Leben von Frauen."
Christine Marek Staatssekretärin

Bei österreichweiten Maßnahmen ist allerdings die Bundesregierung und damit auch Christine Marek, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft gefragt. Sie denkt neben Informationsbroschüren für Unternehmen und Eltern zum Ausstiegsmanagement auch über Steuer-Reformen nach, die Kinderbetreuung im Unternehmen attraktiver machen soll und will Vorurteile gegenüber der Elternteilzeit in Firmen abbauen. Denn mit Marek sind sich die Konferenzteilnehmerinnen einig: „Der Knackpunkt liegt in der Akzeptanz von Karenzzeiten als Normalfall im Leben von Frauen – und hoffentlich auch bald mehr Männern."

INTERNET
www.abzaustria.at

▸ Toolbox
Auszeitenmanagement

Gemeinsam mit Personalentwicklern erarbeitete das abz.austria „Werkzeuge", die die Planung von Karenzzeiten erleichtern.

To-do-Listen Damit Probleme wie eine fehlende Übergabe der Agenden an Karenzvertreter oder ein Stopp des Informationsflusses während der Auszeit vermieden werden, wurden Gesprächsleitfäden und Roadmaps erstellt, die strukturierte To-do-Listen und Infos für alle Beteiligten bieten. Praktisch umgesetzt bedeutet Karenzmanagement z. B. bei IBM, dass Karenzierte in ein Netzwerk eingebunden sind und über Neuerungen informiert werden. Mit Telework-PCs und eLearnig-Programmen wird für Weiterbildung während der Auszeit gesorgt. Schließlich sollen Teilzeitangebote und Jobsharing den Wiedereinstieg reibungsloser gestalten.