

# karenz und karriere

## lernpartnerschaft für karenz und karriere-expertInnen

Analysebericht

im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft **karenz und karriere - unternehmen**  
**aktive karenz für männer und frauen**

Elisabeth Gräfinger  
Friederike Weber

Prospect Unternehmensberatung GesmbH  
Siebensterngasse 21/4  
A-1070 Wien  
Tel: +43/1/523 72 39-0  
E-mail: office@pro-spect.at  
www.pro-spect.at

Wien, Jänner 2006

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



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

Gesamtkoordination



Operative PartnerInnen



Strategische PartnerInnen



# INHALT

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>3</b>
1.1.	AUFBAU DES BERICHTS .....	3
1.2.	DIE EQUAL-ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT „KARENZ UND KARRIERE“ .....	3
1.3.	DIE „LERNPARTNERSCHAFT FÜR KARENZ UND KARRIERE-EXPERTINNEN“ .....	3
1.4.	DIE ANALYSEPHASE DER „LERNPARTNERSCHAFT FÜR KARENZ UND KARRIERE-EXPERTINNEN“ .....	5
<b>2.</b>	<b>KARENZ UND KARRIERE AUS SICHT VON MULTIPLIKATORINNEN</b> .....	<b>7</b>
2.1.	SPONTANE ASSOZIATIONEN ZU KARENZ UND KARRIERE .....	7
2.2.	KARENZ UND KARRIERE HEUTE .....	9
	<i>Gesellschaftliche Rahmenbedingungen</i> .....	9
	<i>Die Seite der Frauen</i> .....	10
	<i>Die Seite der Väter</i> .....	12
	<i>Die Seite der ArbeitgeberInnen</i> .....	14
2.3.	KARENZ UND KARRIERE MORGEN .....	15
2.4.	ZENTRALE ANSATZPUNKTE FÜR VERÄNDERUNGEN .....	15
2.5.	CHANCEN IN DER TÄGLICHEN ARBEIT MIT ELTERN .....	20
2.6.	ERWARTUNGEN UND WÜNSCHE AN WEITERBILDUNG .....	22
	<i>Inhaltliche Wünsche an eine Weiterbildung</i> .....	22
	<i>Wünsche zu Form und Methodik</i> .....	24
<b>3.</b>	<b>KARENZ UND KARRIERE AUS DER SICHT VON KARENZIERTEN</b> .....	<b>25</b>
3.1.	SPONTANE ASSOZIATION KARENZ UND KARRIERE .....	25
3.2.	IDEALE VERBINDUNG VON BERUFSTÄTIGKEIT UND PRIVAT- BZW. FAMILIENLEBEN .....	28
3.3.	NOTWENDIGE VERÄNDERUNGEN .....	30
3.4.	ANGEBOTE DER ÖFFENTLICHEN HAND .....	31
<b>4.</b>	<b>RESÜMEE</b> .....	<b>33</b>

# 1. Einleitung

## 1.1. Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Erhebung des Projekts „lernpartnerschaft für karenc und karriere-expertInnen“ dar und gliedert sich in folgende Bereiche:

- Zu Beginn wird die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft **karenc und karriere** kurz beschrieben und das Design und der Ablauf der ersten Projektphase dargestellt (Kap.1).
- Danach werden die gewonnene Erkenntnisse aus der Erhebung vorgestellt und diskutiert (Kap.2 und 3).
- In einem Resümee werden Schlussfolgerungen und Eindrücke, die während des Erhebungsprozesses entstanden sind, beschrieben (Kap.4).

## 1.2. Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „**karenc und karriere**“

**karenc und karriere** ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL. EQUAL verfolgt das Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt.

Die Entwicklungspartnerschaft zielt darauf ab, Karenc und Karriere als Chance und Entwicklungsmöglichkeit für Unternehmen, Männer, Frauen und Kinder zu etablieren. Im Zentrum stehen gesellschaftliche Bewusstseinsbildung, win-win-solutions und innovative Modelle, um die Lebens- und Arbeitsqualität für Unternehmen wie ArbeitnehmerInnen im Falle einer Elternschaft zu verbessern. Die Gesamtkoordination dieser Entwicklungspartnerschaft liegt in den Händen des abz.austria und der waff Programm Management GmbH. Operativ führen das Büro PlanSinn, Unlimited Ideas, das bfi Wien, die Quintessenz Unternehmensberatung, Österreichischen Kinderfreunde, Kind&Kegel, Männerberatung Graz und Prospect Unternehmensberatung insgesamt vier Module durch, die jeweils auf einen anderen Aspekt des Themas fokussieren. Strategische PartnerInnen sind das AMS Wien, die AK Wien, die Wirtschaftskammer Wien, der ÖGB sowie der waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds).

## 1.3. Die „lernpartnerschaft für karenc und karriere-expertInnen“

Das Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft „lernpartnerschaft für karenc und karriere-expertInnen“, das gemeinsam von bfi Wien und Prospect Unternehmensberatung durchgeführt wird, richtet sich an MultiplikatorInnen, die Karencierte professionell beraten und begleiten.

Verschiedenste Einrichtungen, Organisationen und Professionen haben mit (werden) Eltern zu tun und sind somit mit der Vereinbarkeitsproblematik – vor allem in der Kleinkindphase – konfrontiert. Da nicht alle in Frage kommenden MultiplikatorInnen-Gruppen miteinbezogen werden konnten, musste eine Auswahl an Zielgruppen getroffen werden. Das Projekt konzentriert sich daher auf folgende Gruppen von MultiplikatorInnen:

- Frauen- und MännerberaterInnen
- TrainerInnen in Frauenmaßnahmen
- AMS-BeraterInnen
- AK-BeraterInnen
- MitarbeiterInnen der MA 11/Eltern-Kind-Zentren
- BetriebsrätInnen bzw. PersonalvertreterInnen
- PersonalistInnen

BeraterInnen in diesen verschiedenen Kontexten spielen aufgrund ihrer Schlüsselposition und Fachkompetenz eine strategisch wichtige Rolle bei der Veränderung, Entwicklung und Implementierung geeigneter Vereinbarkeitsmodelle. Darüber hinaus sind sie wichtige InformationsträgerInnen und AkteurInnen für gesellschaftliche Bewusstseinsbildung.

Ziel der Lernpartnerschaft ist die Entwicklung und Erprobung von Weiterbildungsmodulen für Karenz und Karriere-MultiplikatorInnen. Diese Qualifizierung soll die Möglichkeit

- zur Kompetenzerweiterung,
- zum Ausbau von Handlungsfähigkeiten und
- zum Erfahrungsaustausch

bieten.

Die Umsetzung des zweijährigen Projekts ist in verschiedene Phasen geteilt. In einem ersten Schritt wurde die aktuelle Situation in Bezug auf Karenz und Karriere, Zukunftspotenziale und insbesondere die Bedarfe von MultiplikatorInnen sowie Karenzierten durch Interviews und Workshops analysiert und im vorliegenden Bericht zusammengefasst. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen werden in der Folge Weiterbildungsmodulare für MultiplikatorInnen entwickelt und erprobt, die Kompetenzen und Handlungsoptionen zur Umsetzung innovativer Karenz- und Karriere Modelle erweitern sollen. Durch den Aufbau eines Karenz und Karriere-„Think Tanks“ und die Integration der Qualifizierungsangebote in bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote sollen die Ergebnisse und Erfahrungen der Lernpartnerschaft nachhaltig nutzbar gemacht werden. Die pilotmäßige Umsetzung der Trainingsmodule erfolgt ab Frühsommer 2006.

## 1.4. Die Analysephase der „lernpartnerschaft für karezz und karriere-expertInnen“

Um einen Überblick über die komplexe Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders unter dem Blickwinkel professioneller Beratung und Begleitung zu bekommen, wurde am Beginn des Projekts eine umfangreiche Recherche durchgeführt. In deren Rahmen wurde sowohl Literatur zu dem Thema gesichtet, nationale und internationale Studien und Projekte ausfindig gemacht und auch bereits bestehende Qualifizierungskonzepte für MultiplikatorInnen zusammengetragen.

Daneben wurde die Forschungsphase vorbereitet, indem innovative Methoden der Sozialforschung gesammelt und auf ihre Verwertbarkeit für das Projekt geprüft wurden. Währenddessen entstand aus diversen MultiplikatorInnenkontakten des Projektteams sowie den Recherchen zu relevanten Einrichtungen, Organisationen und Unternehmen eine umfangreiche Datensammlung. Auf der Grundlage dieser Kontakte wurden schließlich gezielt MultiplikatorInnen angesprochen, über das Projektvorhaben informiert und eingeladen, das Projektteam durch Gespräche über deren berufliche Erfahrungen und Weiterbildungswünsche und -bedarfe zu unterstützen.

### Presencing als methodische Leitidee

Es konnten zahlreiche MultiplikatorInnen sowie karezzierte Mütter und Väter für eine Zusammenarbeit gewonnen werden, in der sie dem Projektteam ihr ExpertInnenwissen zur Verfügung stellten. Methodisch wurden für die strukturierte Erhebung innovative Methoden angewendet, die außer der logischen Analyse auch die Intuition ansprechen und damit Zukunfts- und Visionsarbeit ermöglichen. Auf diese Weise sollte der Blick weg von den Schwierigkeiten der aktuellen Ist-Situation hin zu einem zukunftsorientierten Ausloten von Veränderungspotenzialen und Handlungsmöglichkeiten gelenkt werden. Der Ansatz des Presencing<sup>1</sup>, der das Denken aus vergangenheitsorientierten Mustern lösen und neue Handlungsmöglichkeiten durch das „Erspüren“ von Zukunftspotenzialen eröffnen will, diente hier als Leitkonzept. Die Presencing-Methode wirkte dabei in zweifacher Weise. Einerseits wurden die verwendeten Leitfragen anhand dieser Grundsätze ausgewählt. Auf der anderen Seite durchlief auch das Projektteam selbst einen Presencing-Prozess im Hinblick auf die Inhalte und die Ausrichtung des Projekts, der von einer externen Beraterin begleitet wurde.

### Persönliche Interviews als zentrales Instrument

Als zentrale Erhebungsmethode wurden leitfadengestützte Gespräche mit MultiplikatorInnen und karezzierten Müttern und Vätern geführt. Diese hatten weniger den Charakter klassischer Interviews, sondern wurden dialogisch angelegt. Folgende Fragen waren dabei zentral:

- Was bedeutet Karezz und Karriere? Wie sieht diese Verbindung heute aus und welche Zukunftsvisionen gibt es dazu?
- Wo liegen zentralen Hebel für Veränderung in Richtung neuer lebbarer Formen von Karezz und Karriere?
- Wie können MultiplikatorInnen zur Verwirklichung neuer Karezz und Karriere-Modelle beitragen und welche Art der Weiterbildung könnte sie dabei unterstützen?

<sup>1</sup> vgl. Ballreich R., Presencing: Wie kommt das Neue in die Welt?, in: Trigon Themen 1/04, S.4-6

## Gruppengespräche in Form von Workshops und einem ExpertInnen-Café

Um bereits vor einer gemeinsamen Qualifizierung einen Austausch zwischen VertreterInnen verschiedener MultiplikatorInnengruppen anzuregen, wurden zusätzlich zu den Einzelgesprächen auch Gruppenveranstaltungen durchgeführt. Neben dem positiven Effekt einer Mischung diverser Erhebungs- und damit Erkenntnismethoden im Forschungsprozess sollten MultiplikatorInnen bereits hier gemeinsam diskutieren und Ideen entwickeln können, um damit die Diversität im Analyseprozess nutzbar zu machen.

Einerseits wurden zwei Kleingruppen-Workshops, in denen die gleichen Fragen wie bei den Einzelinterviews im Zentrum standen, abgehalten, andererseits eine größere Veranstaltung organisiert.<sup>2</sup> Dieses so genannte „ExpertInnen Café“ lehnte sich an die Methode des World Cafés an, bei der mittlere bis große Gruppen von Menschen miteinander unkompliziert in Kontakt kommen können und sich in einer entspannten Kaffeehaus-Atmosphäre an verschiedenen Tischen mit anderen TeilnehmerInnen zwanglos über ein Thema austauschen. Dabei steht die Kommunikation und weniger ein konkreter Output im Mittelpunkt. Es wird eine Frage oder eine Sequenz von Fragen vorgegeben und das World Café macht die gemeinsame Antwort der TeilnehmerInnen sichtbar. Auch wenn es nicht darum geht, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, sieht in der Regel jede/r Beteiligte neue Handlungsmöglichkeiten für sich, die er/sie vorher nicht gesehen hat.<sup>3</sup>

Nach Abschluss der Erhebung wurden die Daten, Informationen und Erfahrungen gesammelt und dokumentiert. Neben Transkripten der Einzelgespräche wurden auch die Ergebnisse der Gruppenveranstaltungen in Form ausführlicher Protokolle festgehalten. Diese vielfältigen Materialien bildeten die Grundlage der Auswertung. Die aufbereiteten und systematisierten Ergebnisse werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

---

<sup>2</sup> zur Zusammensetzung dieser Gruppen siehe Kap.2

<sup>3</sup> vgl. Training Nr. 4/Juni 2005; Großgruppen World Café, RTSC & Zukunftskonferenzen, <http://www.all-in-one-spirit.de>

## 2. Karenz und Karriere aus Sicht von MultiplikatorInnen

Wie bereits beschrieben, wurden MultiplikatorInnen in verschiedenen Formen befragt. Persönliche Interviews fanden mit 21 MultiplikatorInnen statt. Die genaue Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen sah folgendermaßen aus:

- Unter den Befragten waren 17 Frauen und 4 Männer (ca. 19%).
- Es wurden VertreterInnen aller ausgewählten MultiplikatorInnengruppen befragt: vier PersonalistInnen (davon zwei Männer), vier Personalvertreterinnen, drei Trainerinnen in frauenspezifischen Maßnahmen und drei Mitarbeiterinnen der MA11-Eltern-Kind-Zentren. Außerdem zwei Beraterinnen aus Frauen- und zwei Berater aus Männerberatungsstellen, zwei AMS Wien-Beraterinnen und eine Beraterin der Arbeiterkammer Wien.
- Elf Befragte (ca. 52%) waren zwischen 40 und 45 Jahre alt. Sieben Befragte (ein Drittel) waren älter als 45 Jahre und drei waren jünger als 40 Jahre (ca. 14%).
- Nur fünf der befragten MultiplikatorInnen haben keine Kinder, diese Kinderlosen sind alle Frauen. Von den Befragten, die Eltern sind, haben mehr als zwei Drittel (11 Personen) Kinder unter 18 Jahren zu betreuen.

Zu den beiden kleineren Workshops wurden ebenfalls VertreterInnen aller genannten MultiplikatorInnengruppen eingeladen. Am ersten Workshop nahmen sieben Personen und am zweiten sechs Personen, davon jeweils zwei Männer, teil. Ein weiteres Gruppengespräch wurde mit acht AK-Beraterinnen durchgeführt. Das ExpertInnen-Café besuchten insgesamt 30 MultiplikatorInnen, darunter sechs Männer (20%).

### 2.1. Spontane Assoziationen zu Karenz und Karriere

Zu Beginn der Interviews wurden die MultiplikatorInnen darum gebeten, ihre unmittelbaren Assoziationen zu den beiden Begriffen Karenz und Karriere und deren Verbindung darzustellen. Was kommt ihnen dazu in den Sinn? Welche Bilder tauchen auf?

#### **Karenz und Karriere sind heute noch ein Widerspruch**

In den meisten Fällen fallen die ersten Assoziationen zu Karenz und Karriere negativ aus. Eine Verbindung wird kaum als möglich angesehen, sie wird seitens vieler MultiplikatorInnen mitunter sogar als utopisch bezeichnet. Diese beiden Begriffe passen nicht zusammen, sie schließen sich aus und sind Gegensätze. In der heutigen Situation gibt es für Eltern meist nur ein „Entweder-Oder“, aber kein „Sowohl als auch“. Karenz und Karriere widersprechen sich heute noch, eine Verbindung ist derzeit noch eine Zukunftsvision.

Berufliche Entwicklung und aktive Elternschaft in Einklang zu bringen, wird meist mit Mühsal, Stress und großen Anstrengungen – vorwiegend der Mütter – verbunden. Es braucht, nach Einschätzung der meisten MultiplikatorInnen, perfekte Planung und Organisation, 150%igen Einsatz und vor allem ein funktionierendes Netz an Kinderbetreuung, das meist privat im familiären Umfeld und Freundeskreis aufgebaut werden muss. Verzicht und vor allem finanzielle Hürden werden angesprochen und die Schwierigkeiten der Umbruchsphase „Familiengründung“ in beruflicher, partnerschaftlicher und körperlicher Hinsicht betont.

Vor allem für Führungskräfte, betonen einige MultiplikatorInnen, handelt es sich bei der Verbindung von Elternschaft und Karriere um ein schwieriges Spannungsfeld. Für MitarbeiterInnen mit hohem Spezialwissen lassen sich seitens der ArbeitgeberInnen meist nur schwer Karenzvertretungen finden. Damit wird die Organisation des Arbeitersatzes für die Unternehmen sehr schwierig und zeitaufwändig.

### **Das Verständnis von Karriere ist zu eng und einseitig**

Oft wird die Bedeutung des Karrierebegriffs angesprochen. „Karriere“ wird meist nur einseitig als Aufstieg in der Hierarchie gesehen und ist damit für viele ArbeitnehmerInnen nicht verwirklichtbar. Dementsprechend, so haben manche MultiplikatorInnen den Eindruck, werden niedrigqualifizierte Frauen (und Männer) von diesem Wort nicht angesprochen, sie empfinden es sogar oft als zynisch, weil damit eine Vorstellung einer Berufsentwicklung suggeriert wird, die wenn, dann nur einem kleinen – ohnehin schon privilegierten – Teil der Beschäftigten offen steht. Man soll bei entsprechenden Formulierungen vorsichtig sein und ausschließende Sprache vermeiden.

*„Weil in Wirklichkeit ist es Knochenarbeit, etwas zu verändern; drüber zu diskutieren, drüber Ideen zu spinnen, ist eigentlich einfach. Zuzupacken und etwas tun und zwar dort, wo es stinkt, ist wahrscheinlich am schwierigsten, weil man dran bleiben muss. Das wäre mein Anliegen immer wieder an solche Projekte. Nicht über die Leute hinwegdenken.“* (Frauenberaterin)

Zudem verändert sich auch die Wertigkeit von „beruflicher Entwicklung“ – ein Begriff, der oft als passender eingestuft wird – im Laufe der Lebensphasen. Das gängige Verständnis von Karriere als Aufstieg auf der „Karriereleiter“ zu Führungspositionen soll zugunsten der Vorstellung einer zufrieden stellenden beruflichen Entwicklung, die der Ausbildung entspricht und auch Spaß macht, verändert werden.

*„Den gängigen Karrierebegriff, den man im Standard liest ist eine Leitungsfunktion, das ist es für die wenigsten Frauen. Karriere ist Verbinden von Familien oder persönlichen Bedürfnissen und Job. Oder für Frauen, die ihre Existenz sichern wollen, da ist Karriere in Wirklichkeit angstfrei zu leben.“* (Frauenberaterin)

### **Hindernisse für Frauen finden sich auf unterschiedlichen Ebenen**

Das Thema Karenz und Karriere wird sofort mit Frauen bzw. Müttern in Verbindung gebracht. Es handelt sich nach wie vor um ein Problem, mit dem hauptsächlich Frauen zu kämpfen haben.<sup>4</sup>

Wie eng die Problematik der aktuellen Unvereinbarkeit mit gesellschaftlichen Strukturen zusammenhängt, wird von vielen MultiplikatorInnen betont. Auf der einen Seite wirken kulturelle Werthaltung und Rollenbilder nachhaltig, auf der anderen Seite stoßen Eltern auch auf strukturelle Schranken. Diese Aspekte unserer sozialen Umwelt prägen scheinbar rein private Bereiche wie Familien und üben damit Macht und Druck aus. Die Rolle einer Frau wird nach wie vor stark über ihre Mutterrolle definiert. Gute Mutterschaft beinhaltet in unserer Kultur die Vorstellung, eine Frau müsse sich – vor allem in den ersten drei Lebensjahren – vollständig auf ihr Kind konzentrieren, die hauptverantwortliche Betreuung übernehmen und ihre eigenen Bedürfnisse und Lebenspläne hintanstellen, wenn nicht sogar „aufopfernd“ aufgeben.

<sup>4</sup> Im Folgenden wird manchmal lediglich von „Müttern“ und „Frauen“ gesprochen, weil MultiplikatorInnen bisher meist nur mit Frauen konfrontiert sind. Väter werden damit nicht „vergessen“, sondern es spiegelt sich lediglich die Wahrnehmung der MultiplikatorInnen wider.

## Gefahr zusätzlicher Anforderungen an Frauen

Viele MultiplikatorInnen sind sich auch der Gefahr bewusst, dass durch die Thematisierung des Karrierethemas neue belastende Ansprüche an Mütter entstehen können, die diese in ihr Selbstbild aufnehmen und der Druck dadurch weiter wächst, anstatt sich zu verringern. Wenn Mütter, wie so oft in diesem Zusammenhang, als „Supermütter“ dargestellt werden, die in der eine Hand den Laptop und in der anderen Hand das Baby tragen, nebenbei noch perfekt gekleidet sind und womöglich gerade einkaufen, wird transportiert, Mütter könnten und sollten das alles – alleine und am besten noch gut gelaunt – unter einen Hut bringen. Auf diese Weise wird eine unrealistische Vorstellung transportiert, die abgesehen davon, dass sie Frauen wiederum als Alleinverantwortliche darstellt, suggeriert, Frauen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Probleme haben, würden versagen.

*„Mein Eindruck ist es, dass es sehr modern ist, über Karenz und Karriere zu sprechen, dass völlig außer Acht gelassen wird, dass das wieder eine neue Anforderung an Frauen ist, der sie quasi entsprechen müssen, wie anderen Idealen auch.“ (Frauenberaterin)*

*„Job bzw. Karriere bedeutet das dritte Bein für die Frau: Kind, Haushalt und Job. Zwischen diesen drei Ecken bewegt sich die Frau. 30%, 30%, 30%. Geht das? Und dazwischen sollte sie noch eine Ehefrau sein und für sich sorgen. Der Tag hat nur 24 Stunden und auch bei der besten Organisation hat man nur ein gewisses Potenzial an Energie. Da bräuchte es Männer, die das bewusst mit Taten und nicht nur mit Worten mittragen.“ (Mitarbeiterin Eltern-Kind-Zentrum)*

## 2.2. Karenz und Karriere heute

### Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dargestellt, die aus der Sicht der MultiplikatorInnen für die derzeitige Verbindung von aktiver Elternschaft und berufliche Entwicklung zentral sind.

#### Rechtliche Bestimmungen sind oft wenig bekannt

In den Erfahrungen der MultiplikatorInnen haben viele Eltern, ebenso wie sie selbst, Schwierigkeiten, bezüglich aktueller rechtlicher Bestimmungen zum Thema, wie z.B. Karenzregelungen und Bestimmungen zum Kinderbetreuungsgeld, am Laufenden zu bleiben. Gesetzestexte sind mitunter unverständlich formuliert, es gibt Ausnahmeregelungen und Sonderbestimmungen zu berücksichtigen, etc. Hier wird eine Schlechterstellung von bspw. niedrigqualifizierten Frauen bemerkt, die weniger gut an Informationen herankommen und auch seltener entsprechende Hilfe und Betreuung in Anspruch nehmen. Wissensdefizite, z.B. bei den Zuverdienstmöglichkeiten zum Kinderbetreuungsgeld, führen dazu, dass Frauen oft nicht alle rechtlichen Möglichkeiten ausnützen.

## Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind ausschlaggebend

Inwieweit können Eltern auf Angebote der Kinderbetreuung zurückgreifen, die ihnen Berufstätigkeit trotz Kleinkind ermöglichen? In der Erfahrung der meisten MultiplikatorInnen entscheidet diese Frage häufig darüber, inwieweit eine zufrieden stellende Verbindung von Berufstätigkeit und Elternschaft gelingen kann. Bei öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen spielen unzureichende Öffnungszeiten an den „Randzeiten“ oder in den Ferien sowie eine mangelhafte pädagogische Qualität eine große Rolle für die betroffenen Frauen. Gerade wenn auf private Netzwerke, wie z.B. auf die Familie oder Freunde, kaum oder gar nicht als „Sicherheitsnetz“ zurückgegriffen werden kann. Beispielsweise wird gerade bei AlleinerzieherInnen das Dilemma geschildert, dass Kinderbetreuungsplätze in Wien nur an Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis vergeben werden, Mütter aber genau deswegen keinen Arbeitsplatz bekommen, weil die Kinderbetreuung nicht geregelt ist.

## Die Seite der Frauen

Wie sieht die Situation für Frauen aus, die heute berufliche Entwicklung mit aktiver Elternschaft verbinden wollen? Die Aspekte, die MultiplikatorInnen dabei als prägend empfinden, werden im Folgenden dargestellt.

## Mütter sind eine sehr heterogene Gruppe

Die Unterschiede zwischen hochqualifizierten Frauen und solchen, die gar keine oder nur niedrige Bildungsabschlüsse vorweisen können, sind in den Erfahrungen der MultiplikatorInnen besonders gravierend. Je nach Familiensituation und sozialem Hintergrund ergeben sich unterschiedliche Problemlagen, die zu berücksichtigen sind:

- Die Gruppe der **hochqualifizierten Frauen** verfügt meist über umfangreichere Ressourcen, sowohl finanzieller Natur, aber auch im Bereich wichtiger Kompetenzen wie z.B. Selbstorganisation und eigenständige Informationsbeschaffung. Zudem finden sich hier viele späte Mütter, die in ihrem Arbeitsbereich bereits vor ihrer Schwangerschaft Fuß fassen konnten. Andererseits wird seitens mancher MultiplikatorInnen auch beobachtet, dass gut ausgebildete Frauen, die Karriere machen wollen, mittlerweile auf Kinder verzichten.
- **Niedrigqualifizierte** haben nicht nur mit schlechteren Voraussetzungen zu kämpfen, sondern wenden sich auch deutlich seltener an Beratungsstellen, was deren Problemlagen noch weiter verschärft. Für diese Frauen bedeutet Erwerbsarbeit in erster Linie Existenzsicherung. Grundbedürfnisse müssen gedeckt werden, (berufliche) Selbstverwirklichung ist ein Luxus, den sich diese Frauen nicht leisten können.

*„Es gibt die Maslowsche Bedürfnispyramide. Wenn ich jetzt unten bei den Grundbedürfnissen bin und die gefährdet sind, weil ich jetzt in Karenz gehe, dann ist das etwas anderes, als wenn ich irgendwo oben schweben bei der Selbstverwirklichung und sage, ich gehe in Karenz, aber das wird vielleicht meine Selbstverwirklichung beeinflussen. Es ist klar, dass es darauf ankommt zu sagen, wo ist man in der Pyramide. Wenn man kämpft mit den Grundbedürfnissen, dann kann man relativ schwer darüber philosophieren, dann kann man sagen, okay, es ist wichtig, möglichst viel zu verdienen. Wenn man da oben in dieser Selbstverwirklichungsschiene ist, dann kann man sagen, ist mir wurscht, ob ich im Laufe meiner Lebenszeit 300.000 Euro mehr oder weniger verdiene.“ (Personalist)*

Weiter verschärft wird die Situation dadurch, dass diese Frauen oft im Handel oder in der Reinigungsbranche beschäftigt sind, wo besonders familienunfreundliche Arbeitszeiten vorherrschen. Außerdem werden - besonders in ländlichen Regionen – eher traditionelle (Geschlechter)Rollen gelebt und die Frauen erhalten häufig kaum Unterstützung von ihren Partnern.

- **AlleinerzieherInnen** sind besonderes finanziellem Druck ausgesetzt, verfügen aber andererseits auch oft über mehr Selbstvertrauen. Außerdem entwickeln sie, so berichten einige MultiplikatorInnen, mitunter gezwungenermaßen ein hohes Organisationstalent und sind paradoxerweise manchmal „VorreiterInnen“ der Vereinbarkeit, da sie keine andere Wahl haben, als sobald als möglich nach der Geburt des Kindes wieder arbeiten zu gehen, um ihre Existenz zu sichern.

*„Bei Alleinerzieherinnen wird ein soziales Netz viel schneller aufgebaut. Das ist für ein Kind, das von Anfang an an verschiedene Bezugspersonen gewöhnt ist, leichter, sich anzupassen und zweitens muss die Mutter ja arbeiten gehen, sieht aber auch, dass es funktioniert.“ (Mitarbeiterin Eltern-Kind-Zentrum)*

- Je nach ethnischer Herkunft bzw. Religion verschärfen sich bei **Migrantinnen** manche Problemlagen noch zusätzlich. In patriarchalischen Familienstrukturen sind Frauen oft von den Entscheidungen ihrer Ehemänner abhängig. Zudem erschweren mangelnde Sprachkenntnisse die berufliche Integration. Niedrigqualifizierte Jobs, in denen Sprach- und bspw. EDV-Kenntnisse weniger wichtig sind, werden immer weniger. Besonders für diese Gruppe ist berufliche Qualifizierung daher zentral.

Einige MultiplikatorInnen betonen erschwerende Bedingungen von Müttern mit Krankheiten, behinderten Kindern oder auch besonders jungen Müttern ohne Berufsausbildung sowie Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Solche Lebenslagen potenzieren „herkömmliche“ Probleme und werden in der Auseinandersetzung mit dem Thema zu wenig berücksichtigt. Ein Berater meint zu Müttern von behinderten Kindern *„da brennen die Frauen aus, da kann man fast zuschauen, wie schnell da die Kerze am Ende ist.“ (Männerberater)*

### **Müttern, die lange zuhause bleiben, fällt der Wiedereinstieg schwerer**

Die Schwierigkeiten der Mütter werden umso größer, je länger sie dem Beruf fern bleiben. Diese Erfahrung teilen fast alle MultiplikatorInnen. Sie erleben oft, dass der berufliche Wiedereinstieg für Frauen, welche die vollen zwei Karenzjahre ausnützen, um einiges problematischer ist als für Mütter, die bereits früher – bspw. geringfügig beschäftigt – wieder in ihren Beruf zurückkehren. Auch die vielzitierte Wichtigkeit des Kontakthaltens zum Unternehmen während der Karenzzeit können die meisten MultiplikatorInnen aus ihrer täglichen Arbeit bestätigen. Darüber hinaus spielt die Art der Tätigkeit eine Rolle, so ist es in der Erfahrung von PersonalistInnen oft leichter, Teilzeitarbeit, die von den meisten Frauen nach einer Karenz angestrebt wird, im – klassisch weiblichen - administrativen Bereich eines Unternehmens anzubieten.

Die Karenz bedeutet für manche Frauen aber auch eine Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung. Vor allem Frauen, die in ihren bisherigen Jobs unzufrieden waren, erhalten so unter Umständen eine „zweite Chance“ auf ein zufrieden stellendes Berufsleben. Dabei kann es sich einerseits um eine andere inhaltliche Tätigkeit handeln, z.B. wollen viele Frauen nach einer Kinderpause in den Sozial- oder Pflegebereich wechseln, Mütter überlegen jedoch in dieser Phase auch oft, sich selbständig zu machen.

*„Ich würde sagen, 30 bis 40% sind wirklich Umorientierungen, teilweise nur deswegen, weil es Frauen gibt, die bis dahin, eigentlich noch nicht ihren Weg gefunden haben, die halt irgendeinen Brotjob gemacht haben und dann sagen: „Okay, jetzt habe ich hier eine Zäsur und Aufbruch zu neuen Ufern und jetzt habe ich noch mal die Chance, auch etwas anderes zu machen.“ (Frauenberaterin)*

Mit besonderer Besorgnis beobachten manche MultiplikatorInnen eine „Flucht ins zweite Kind“. Mütter, deren Wiedereinstieg sich schwierig gestaltet und die mit besonderen Benachteiligungen zu kämpfen haben, entscheiden sich häufig dazu, relativ bald ein zweites Kind zu bekommen. Je später aber der Wiedereinstieg erfolgt, desto schwieriger gestaltet er sich.

### **Das schlechte Gewissen, eine „Rabenmutter“ zu sein**

BeraterInnen erleben immer wieder, wie sehr Mütter mit unterschiedlichen – zum Teil widersprüchlichen – Rollenzuschreibungen zu kämpfen haben. Einerseits herrscht in unserem Kulturkreis das Bild vor, eine gute Mutter sei man dann, wenn man möglichst lange „hauptberuflich“ das Kind betreut und andererseits ist auch die Erwerbsarbeit zu einem Teil der weiblichen Biographie geworden, die im Sinne einer eigenständigen Existenzsicherung verfolgt werden soll.

Von Seiten des sozialen Umfelds, aber auch durch die persönlichen Wertvorstellungen, wird so Druck erzeugt. Dies zeigt sich in Stigmatisierungen wie der bei uns gebräuchlichen Bezeichnung als „Rabenmutter“. Müttern wird suggeriert, ihre eigenen Bedürfnisse und Lebensvorstellungen zu verwirklichen, könne nur auf Kosten der Kinder geschehen. Als wenig förderliche Entwicklung wird auch die zunehmende „Pädagogisierung“ genannt, die beispielsweise durch Erziehungsratgeber mit Anforderungen einer optimalen Kindesförderung in der Familie, Druck ausübt. Damit entstehen Dilemmata, unter denen viele Frauen leiden und die nicht selten zu Überlastung und Burn-Out führen.

*„Ich seh das nicht als notwendig an, weil ich mir auch denke, die Kinder in Amerika oder in England oder so, die sind auch – irgendwie – normal, großteils. Und da geht es auch irgendwie anders. Also ich denke mir, das ist großteils so ein Mutterbild bei uns noch, so ein traditionelles, mit dem ich nicht so übereinstimme.“ (Personalvertreterin)*

### **Die Seite der Väter**

Der Großteil der Väter ist für MultiplikatorInnen unsichtbar, weil die Vereinbarkeitsproblematik hauptsächlich von Frauen an sie herangetragen wird. Unter unseren Befragten hatten lediglich Berater aus Männerberatungsstellen in ihrer alltäglichen Arbeit mit Vätern zu tun und konnten deren spezifische Problemlagen beschreiben.

## Die Rolle der Väter ändert sich nur langsam

Das Rollenverständnis von Männern ändert sich zwar merklich in Richtung einer „neuen Vaterschaft“, diese Entwicklung geht aber nur sehr langsam voran. Außerdem beschränken sich diese emanzipatorischen Veränderungen bisher vorwiegend auf den Bereich der Vaterschaft, sie haben aber bspw. noch kaum auf die geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Hinblick auf Hausarbeit übergreifen, bemerken einige MultiplikatorInnen. Selbst wenn in einer Partnerschaft schon vor einer Familiengründung eine partnerschaftliche Aufteilung gelebt wurde, ist oft nach der Geburt ein „Backlash“ in traditionelle Muster zu beobachten. Es wird in diesem Zusammenhang von Männerberatern darauf hingewiesen, dass Männer ebenso in klassischen Rollenmustern „gefangen“ sind und in Erziehung und Bildung noch kaum auf eine betreuende, pflegende Rolle vorbereitet werden. Gerade am Land sind traditionelle Geschlechtsstereotype nach wie vor sehr wirksam.

Männerberater, die Väter auch in späteren Lebensphasen betreuen, sehen, dass Trennungen und Scheidungen nicht selten auf einer ungleichen Aufgabenteilung in der Familie basieren, die sich mit der Zeit verfestigen und zu Unzufriedenheiten führen. Männer, die sich wenig in das Mutter-Kind-System integriert fühlen, „flüchten“ sich mitunter in den Beruf. Es wird beobachtet, dass sich Väter weniger oft und wenn sehr spät Beratung und Hilfe holen, wenn sie Probleme haben, was in der Folge zu Frustrationen und auch Aggressionen führen kann.

*„Ich versuche, die Männer aus der Ohnmächtigkeit zurückzuführen, weil sie viele Fäden in der Hand haben. Es kommt nur darauf an, an welchen Fäden man zieht und entweder lass ich an meinen Fäden ziehen, dann werde ich zur Marionette oder ich mach auch was mit und ich zieh ganz bewusst einen Faden.“ (Männerberater)*

## Väterkarenz stößt auf unterschiedliche Reaktionen

Karenzväter finden sich, so die Erfahrung einiger MultiplikatorInnen, hauptsächlich in bestimmten Branchen (z.B. Sozialberufe) und vor allem im öffentlichen Dienst, da dort das Rückkehrrecht wirklich gegeben ist. Vätern, die in Karenz gehen wollen, wird in wenig aufgeschlossenen Unternehmen mitunter offen mit negativen Folgen oder sogar Kündigung gedroht. Von Seiten der KollegInnen kommt es zu unterschiedlichen Reaktionen auf Väterkarenz, einerseits wird die Entscheidung anerkennend aufgenommen und unterstützt, andererseits erfahren Männer (meist von männlichen Kollegen) auch Abwertung und Hohn. Dadurch spüren sie oft zum ersten Mal, was Diskriminierung bedeutet, betont ein Berater.

Als Begründungen für traditionelle Karenzarrangements werden fast immer finanzielle Hindernisse genannt, ein Ausfall des väterlichen Einkommens würde eine zu große Belastung des Familienbudgets darstellen. Von einzelnen MultiplikatorInnen wird jedoch vermutet, dass diese finanziellen Argumente nicht immer die ausschlaggebenden Hindernisse darstellen, sondern damit oft persönliche Werthaltungen oder auch betriebliche Hindernisse verdeckt werden. Jedenfalls ist die Nachfrage noch immer sehr gering, wie ein Personalist feststellt: *„Die Erfahrung zeigt, dass die traditionelle Rollenverteilung ungebrochen ist, ich habe zwei Beispiele, wo ich mich erinnern kann, dass der Mann auch teilweise zu Hause geblieben ist, aber das sind die Ausnahmen....das Karrieredenken ist bei den Männern sicherlich ausgeprägter als bei den Frauen, bei uns weniger finanzielles Problem.....wir würden keinen Mann daran hindern, es zu tun, aber es gibt keine Nachfrage.“ (Personalist)*

## Die Seite der ArbeitgeberInnen

Auch für Unternehmen ist Karenz meist noch ein Frauenthema. Mitarbeiter hingegen werden selten als Väter wahrgenommen, wenn sie Kinder haben. Diese Ungleichbehandlung zeigt sich zum Beispiel bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen. BeraterInnen erleben immer wieder Frauen, die berichten, trotz des gesetzlichen Verbotes im Bewerbungsgespräch nach ihrer Familienplanung gefragt worden zu sein. Männern wird diese Frage hingegen nicht gestellt, da die Erfahrung der Unternehmen zeigt, dass Mütter diejenigen sind, die nach einer Familiengründung Teilzeit arbeiten wollen, Pflegeurlaub in Anspruch nehmen, etc. Ein Umdenken mancher Unternehmen ist hier in der Einschätzung vieler MultiplikatorInnen zwar erkennbar, allerdings gehen diese Entwicklungen nur sehr langsam voran. Unternehmen sind aus Sicht vieler MultiplikatorInnen auch noch zu wenig flexibel und offen für neue Modelle, bspw. im Bereich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.

Auch wird vereinzelt beobachtet, dass Frauen einem traditionell männlichen Karrierebegriff oft kritisch gegenüberstehen und sie von männlich geprägten Strukturen in Unternehmen abgeschreckt werden. Das Streben nach verantwortungsvollen Positionen in einem solchen beruflichen Umfeld erscheint dadurch manchen Frauen gar nicht erstrebenswert.

### Eltern werden als MitarbeiterInnen mit Einschränkungen gesehen

Viele MultiplikatorInnen beklagen, dass Unternehmen Eltern mit Betreuungspflichten als MitarbeiterInnen mit Defiziten betrachten. *„Im Moment, würd ich sagen, ist es eher andersherum. Da ist eher der Single, der sich um nichts kümmern braucht, der zeitlich, räumlich voll verfügbar ist, der sich auf die Arbeit stürzt und am besten gleich arbeitssüchtig ist, hat sicher die höheren Karrierechancen.“* (Männerberater)

*„Mir ist erzählt worden, dass eine Frau, die ein Kind hat in einer großen Versicherungsgesellschaft, nach Möglichkeit die Existenz dieses Kindes nicht erwähnt, sich keinen Pflegeurlaub genommen hat, versucht mit aller Gewalt mit Eltern und Babysittern jede Krankheit zu vertuschen und das nächste war, dass sie am Abend zu Hause sein sollte bei Mann und Kind, und da hatte sie auch Probleme mit Überstunden, Konkurrenz zu anderen MitarbeiterInnen und ist dann auch 10 Tage vor ihrer Definitivstellung gekündigt worden.“* (Personalvertreterin)

## 2.3. Karenz und Karriere morgen

Die Zukunftsvisionen einer idealen Verbindung von beruflicher Entwicklung und aktiver Elternschaft, die die MultiplikatorInnen „erträumt“ haben, lassen sich in folgendem Szenario zusammenfassen:

### Vision von Karenz und Karriere

In Beziehungen ist eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungs- bzw. Hausarbeit selbstverständlich. Frauen und Männer setzen sich bewusst mit entsprechenden Regeln in der Familie auseinander und auch die Aufteilung der Erwerbsarbeit nach der Geburt eines Kindes gemeinsam für beide wird zufrieden stellend geplant. Sie reflektieren ihre Wünsche und Bedürfnisse und können in der Partnerschaft offen darüber sprechen. Probleme werden als solche wahrgenommen und es ist von beiden Seiten ausreichend Konfliktfähigkeit vorhanden, eine gemeinsame Lösung zu finden. Durch ein annähernd gleiches Einkommen beider Partner unterliegen Entscheidungen keinem existentiellen Druck. Diese Vorstellungen werden bereits während der Schwangerschaft mit dem/n ArbeitgeberInnen besprochen und für beide Seiten passende Modelle für die Zeit nach der Geburt des Kindes erarbeitet. Unternehmen sehen die Karenz, auch jene von Vätern, als wertvolle Zeit für ihre MitarbeiterInnen und sehen die Vorteile, die in Folge dem gesamten Betrieb zugute kommen. Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle werden angeboten und Führungskräfte leben solche Arrangements vor. Die Zeit, in der die beruflichen Aktivitäten zugunsten der Betreuung des Babys und Kleinkinds reduziert werden, verursacht keine negativen Folgen für die Karriere der Eltern, da während dieser Zeit aktiver Kontakt mit dem Unternehmen gehalten wird und möglichst früh eine – zumindest stundenweise – Rückkehr an den Arbeitsplatz erfolgt. Spätere Betreuungsaufgaben führen zu keiner Schlechterstellung von Arbeitnehmerinnen, da das Risiko von Ausfällen (z.B. durch Pflegeurlaub bei Vätern) genauso besteht und zudem auf bedarfsgerechte öffentliche Kinderbetreuungsangebote zurückgegriffen werden kann. Außerdem ist das Unternehmen engagiert, selbst Möglichkeiten der internen Kinderbetreuung anzubieten, um seinen MitarbeiterInnen eine möglichst stressfreie Organisation ihres Familienalltags zu ermöglichen.

## 2.4. Zentrale Ansatzpunkte für Veränderungen

In diesem Kapitel werden jene Bereiche geschildert, die MultiplikatorInnen als zentrale „Baustellen“ für Veränderungen im Bereich Karenz und Karriere identifizieren. Wo müssten Hebel zur Verbesserung der derzeitigen Situation angesetzt werden, damit eine Zukunftsvision von Karenz und Karriere, wie sie eben beschrieben wurde, möglich werden kann?

## Gesellschaftliche Rahmenbedingungen müssen verbessert werden

Klare und verständliche gesetzliche Regelungen bilden in den Augen vieler MultiplikatorInnen die Grundlage einer zukünftigen Verbindung von Karenz und Karriere. Die politischen EntscheidungsträgerInnen sollten Bestimmungen an den Bedarfen von Müttern und Vätern ausrichten. Die derzeit geltende Zuverdienstgrenze oder die Elternteilzeitregelung werden z.B. vielfach kritisiert, ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld könnte Anreize für Väter schaffen und eine Pensionsanrechnung von Kinderbetreuungszeiten wäre notwendig. Außerdem würde eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Thema Karenz die Orientierung für (werdende) Eltern erheblich erleichtern. Über Rechtsansprüche, Beihilfen, Servicestellen, o.ä. soll möglichst früh und zielgruppengerecht informiert werden.

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männer muss endlich geschlossen werden. Damit wird eine Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater begünstigt, weil durch den Ausfall des Einkommens des Vaters keine drastischen Auswirkungen auf das Familienbudget mehr befürchtet werden müssen. Angesichts der Veränderungen der Arbeitsverhältnisse wird auch vereinzelt das Modell einer „Grundsicherung“ angesprochen, die Familien vor finanziellen Nöten schützen könnte.

Viele MultiplikatorInnen weisen auch auf die Wichtigkeit einer familien- und kinderfreundlichen Stadtplanung hin. Der öffentliche Verkehr, Öffnungszeiten diverser Einrichtungen aber auch der Wohnbau werden hier als Handlungsfelder gesehen.

## Veränderungen bei Rollenbilder und Werthaltungen sind notwendig

Welche Rollenbilder in Bezug auf Frauen und Männer in unserer Gesellschaft vorherrschen, wird als einer der wesentlichsten Einflussfaktoren auf die Verbindung von Berufsleben und Elternschaft angesehen. Traditionelle Geschlechtsstereotype haben im Familiensystem besondere Auswirkungen. Die Annahme, Mütter könnten aufgrund ihrer „Natur“ Kinder besser pflegen und betreuen, ist allgegenwärtig und wird als Begründung dafür verwendet, dass Frauen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen hätten. Männer hingegen sind nach wie vor mit dem Rollenbild des Ernährers konfrontiert, der außer Haus das Familieneinkommen durch eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit verdient. Um zu einer Neugestaltung von beruflicher Entwicklung und aktiver Elternschaft zu gelangen, die auf einer gleichen Aufteilung von Rechten, Pflichten und Verantwortungen basiert, müssen diese Normen, so meinen viele MultiplikatorInnen, in Frage gestellt und verändert werden.

*„Auch Umdenken in den Frauen selbst. Zu sagen, es ist auch gut, wenn ich mein eigenes tue und ich muss nicht rund um die Uhr für das Kind verfügbar sein. Das ist eine Grundhaltung und nur wenn man zum Schluss kommt, ja, ich will etwas für mich tun, dann tue ich es. Und dass es auch gesellschaftlich anerkannt ist, wenn eine Frau wieder früh einsteigt. Der gesellschaftliche Druck ist schon noch enorm.“ (Frauenberaterin)*

Bewusstseinsbildung durch entsprechend wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit z.B. in Form von Kampagnen, die auch Niedrigqualifizierte ansprechen, wird ebenfalls eingefordert. Es müssten andere Bilder transportiert werden, welche die klassischen Muster in Frage stellen und sowohl Eltern als auch ArbeitgeberInnen zum Umdenken angeregt werden.

## Erwerbs- und Familienarbeit in der Partnerschaft gerecht verteilen

In den Augen der meisten MultiplikatorInnen ist eine gerechte Aufteilung von Erwerbs- und Familien- bzw. Hausarbeit in der Partnerschaft zentral. Zeit, Energie und Verantwortung sollten gleich verteilt und klar geregelt sein. Als Vision werden Väter gesehen, für die ein solches Engagement bereits selbstverständlich ist. Allerdings müssen Mütter auch lernen, Verantwortung an Männer abzugeben, wenn sie eine partnerschaftliche Arbeitsaufteilung anstreben. Ihrem Partner bei der Pflege und auch bei der Hausarbeit eigenen Gestaltungsspielraum zuzugestehen, ist aber oft eine große Herausforderung für Mütter.

*„Für jede Familie wäre ein Konzept nötig, wann, wer für wie viel Stunden die 100%ige Verantwortung übernimmt, mit allem Drum und Dran. Und wo man das bewusst tut und nicht die Mutter sagt ´Du, ich geh schnell in die Küche das Abendessen machen, kannst du auf den Kleinen aufpassen`.“ (Sozialarbeiterin in der Eltern-Kind-Arbeit)*

*„[...] da hat es bisher einfach immer geheißen, Männer haben Vorfahrt und die Frauen haben immer Kreuzungen, wo Rot ist und interessanterweise die Ampel nie auf Grün hüpft und da muss man ihnen sagen, wenn Sie so weitermachen, kommen Sie in einen ewigen Kreisverkehr und kommen nie raus oder sie versuchen sich da reißverschlussartig einzugliedern und da einen Zipp zu machen, wo man dann aber auch sieht, ok, der hält.“ (Männerberater)*

## Betreuungs- und Hausarbeit müssen aufgewertet werden

Auch braucht es ein gesellschaftliches Umdenken im Hinblick auf die Bedeutung von Arbeit. Was bedeutet Erwerbsarbeit heute? Welchen Stellenwert hat sie im Lebensverlauf? Wie hat sie sich verändert und welche Auswirkungen hat das auf Familien? So genannte Patchworkbiographien werden immer selbstverständlicher, die klassische Vollbeschäftigung schwindet und Familienzeiten oder Phasen, in denen man sich anderen Bereich des Lebens wie bspw. Bildung widmet, werden Teil des Lebenslaufes. Als besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang eine Wertschätzung von Familien- und vor allem auch Hausarbeit als gesellschaftlich anerkannte Arbeit zu sehen, betonen einige MultiplikatorInnen. Es muss klar werden, dass Reproduktionsarbeit die Grundlage unseres Wirtschaftssystems bildet und die Rede von der Karenzzeit als „Auszeit“ oder „Erziehungsurlaub“ unzutreffend ist und – bisher vor allem weibliche – Arbeit abwertet.

## Unternehmen sollten umdenken

In Unternehmen bräuchte es, nach der Meinung der meisten MultiplikatorInnen, möglichst flexible Formen der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung (Gleitzeit, Telearbeit, Jobsharing, etc.). Leistung darf nicht rein über physische Präsenz am Arbeitsplatz definiert werden.<sup>5</sup> Führungskräfte sollen ebenfalls Teilzeit arbeiten können und damit Vorbilder für ihre MitarbeiterInnen sein.

<sup>5</sup> vgl. Döge, Peter; Behnke, Cornelia: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene, IAIZ, Berlin: 2005, S.42ff

Außerdem sollten Unternehmen Karenzierte als vollwertige MitarbeiterInnen betrachten, mit denen Kontakt gehalten wird und die bspw. an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sollte Unternehmen auch ein Anliegen sein. So könnten Betriebskindergärten, beispielsweise in lokalen Firmenverbänden, eine Erleichterung für MitarbeiterInnen bringen oder MitarbeiterInnen fallweise erlaubt werden, Kinder in die Arbeit mitzunehmen, wenn eine Betreuung kurzfristig ausfällt. Von einigen MultiplikatorInnen wird die Notwendigkeit gesehen, dass ArbeitnehmerInnen aktiv Lösungen einfordern und Eigeninitiative entwickeln müssen, um mit dem Unternehmen für beide Seiten zufrieden stellende Arrangements verhandeln zu können.

*„Karenz ist die Zeit wo das Unternehmen zeigen kann, ob es flexibel ist oder nicht, ob es zu den MitarbeiterInnen steht oder nicht....und ich denke, dass es die attraktiven Arbeitgeber sein werden, die diese Flexibilität haben.“* (Personalist)

### **Familienfreundlichkeit als unternehmerische Investition**

Wenn ArbeitgeberInnen erkennen, dass sie von einer zufrieden stellenden Work-Life-Balance ihrer ArbeitnehmerInnen auch wirtschaftlich profitieren und entsprechende Bemühungen keine hauptsächlich Kosten verursachende Sozialleistung, sondern eine Investition darstellen, wäre nach Ansicht vieler MultiplikatorInnen ein großer Schritt getan. Es müssen vor allem die Vorteile entsprechenden Engagements für das Unternehmen, wie z.B. eine erhöhte MitarbeiterInnenbindung und Loyalität, weniger Fluktuation und Fehlzeiten, erhöhte Produktivität und Einsatzbereitschaft, sichtbar gemacht werden.

Denkbar ist auch, Karenzzeiten als Qualifikation für Führungspositionen zu bewerten, da in dieser Zeit wichtige Fähigkeiten geübt werden, die sich später auch im Berufsleben positiv auswirken können. Ein Personalist weist z.B. darauf hin, dass er selbst ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Familienleben gefunden hat, durch dass er an berufliche Situationen gelassener herangehen kann und dadurch stressresistenter geworden ist.

*„Persönlich würde ich es umdrehen, Männer als auch Frauen sollten nur dann in eine Spitzenposition kommen, wenn sie Kinder haben, weil ich glaube, dass das für die Balance zwischen Beruf und Privat unbedingt notwendig ist und ich glaube balancierte Führungskräfte sind bessere Führungskräfte.“* (Personalist)

*„Das wünschte ich mir, dass eine Haltung entsteht, Karenzzeiten durchaus als positive Zeiten wahrzunehmen, die von der Firma gewünscht werden, dass die Person auch wieder zurückkommt als Bereicherung, weil sie kennt das System und die Kollegen und bringt zusätzliche noch neuen Wind rein.“* (Sozialarbeiterin in der Eltern-Kind-Arbeit)

### **Mütter sollten möglichst früh wieder berufstätig sein**

Ein „Karriereknick“ kann in der Ansicht vieler MultiplikatorInnen durch regelmäßigen Kontakt zum Unternehmen und Weiterbildung während der Karenz verhindert oder zumindest abgeschwächt werden. Eine möglichst rasche Wiederaufnahme der vorherigen Berufstätigkeit nach der Geburt des Kindes wird meist als wesentlich erachtet, wobei das Ausmaß der Arbeitszeit weniger wichtig erscheint.

Eine geringfügige Beschäftigung z.B. nach der Stillzeit, die für viele als Begründung dafür dient, dass Mütter in der ersten Zeit hauptverantwortlich für die Pflege sind, wäre ein guter Anfang und kann dann mit der Zeit stundenweise aufgestockt werden. Fachliche Weiterbildung während der Karenz verringert die Distanz zum Berufsleben ebenfalls, allerdings darf daraus kein zusätzlicher Druck für Frauen entstehen.

*„Ich weiß auch von Müttern, die sagen, ich würde das gar nicht aushalten und meinen Kind auch nichts Gutes tun, wenn ich ewig nur zuhause bliebe. Mir fällt die Decke auf den Kopf, ich brauche auch irgendwie eine intellektuelle Herausforderung oder einen Austausch, dann ist mein Allgemeinbefinden auch besser und das spürt auch das Kind.“ (Personalistin)*

### **Individuelles Coaching und Unterstützungsnetzwerke als Chance**

Individuelles Coaching, in dem Frauen über einen längeren Zeitraum durch die schwierige Umbruchphase ihres Lebens begleitet werden, wird von BeraterInnen als positiver Ansatz gesehen. Dazu braucht es geeignete Zugangswege, auf denen möglichst viele Frauen und Männer – auch solche, die normalerweise nicht von sich aus Beratungsstellen aufsuchen – erreicht werden können. Eine Möglichkeit sehen einige MultiplikatorInnen darin, die hoch frequentierten Eltern-Kind-Zentren, die bisher stark die Seite des Kindes fokussieren, um Angebote zur Berufsorientierung und Wiedereinstiegsplanung für Mütter und Väter zu ergänzen.

Viele MultiplikatorInnen meinen, Mütter (und Väter) sollten sich stärker vernetzen, um von den Erfahrungen anderer zu profitieren und sich gegenseitig zu helfen. Durch den Aufbau sozialer Netzwerke und Unterstützungsstrukturen können Kräfte gebündelt werden. Auf diese Weise ließe sich beispielsweise ein funktionierendes Netz an Kinderbetreuung realisieren, in dem sich Eltern in der Beaufsichtigung der Kinder abwechseln. So könnten Tipps und Erfahrungen ausgetauscht werden und erfolgreich wieder ins Berufsleben eingestiegene Mütter als Vorbilder fungieren. Frauen sollten nach Ansicht vieler ExpertInnen ein solches Networking auch beruflich forcieren.

### **Kinderbetreuung muss ausgebaut und verbessert werden**

Einer der wesentlichsten Ansatzpunkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach Ansicht der meisten MultiplikatorInnen eine Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hier sollte es vor allem genügend Einrichtungen für Kinder bis 3 Jahre geben, aber auch eine qualitativ hochwertige Nachmittagsbetreuung an Pflichtschulen. Dabei sind nicht nur ausreichend finanzierbare und qualitativ hochwertige Angebote wichtig, es werden vor allem auch bedarfsorientierte Öffnungszeiten gefordert. Nachmittags- und Ferienbetreuung sollte möglich sein, um berufstätigen Eltern die Organisation ihres Alltags zu erleichtern. Vor allem im Hinblick auf Beschäftigte in Branchen mit untypischen Arbeitszeiten wie z.B. im Handel oder im Gastgewerbe, wären solche Veränderungen dringend notwendig, betonen einige MultiplikatorInnen. Bei Weiterbildungen und Schulungen Kinderbetreuung anzubieten, wäre wichtig, um Eltern die Teilnahme zu ermöglichen.

Damit wird nicht nur der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert, sondern Mütter lernen auch frühzeitig, das Kind abzugeben. Durch eine zeitweise Betreuung in Krippen, Krabbelstuben und Spielgruppen können Kinder außerdem früh in sozialen Zusammenhängen lernen, was sich günstig auf ihre Entwicklung auswirkt, wie einige MultiplikatorInnen meinen.

Das Image außerhäuslicher Kinderbetreuung müsste gehoben werden, damit solche Arrangements nicht als „Abschieben“ der Kinder und Verantwortungslosigkeit der Mutter (der Vater wird hier wiederum meist ausgeblendet) abgewertet werden.

*„Ich denke, dass es für die Kinder unter normalen Umständen gut ist, dass die qualitative Zeit mit den Eltern verbringen. Das heißt, dass es nicht unbedingt immer besser ist, dass sie möglichst viel Zeit mit den Eltern verbringen und Kinderbetreuungseinrichtungen schlechter sind.“ (Personalist)*

## 2.5. Chancen in der täglichen Arbeit mit Eltern

Ein Schwerpunkt in der Erhebung war auch, MultiplikatorInnen nach den Veränderungspotenzialen in ihrem konkreten Wirkungsbereich zu fragen. Wie definieren sie ihre berufliche Rolle und wo sehen sie Handlungsmöglichkeiten ihrer alltäglichen Arbeit?

### Empowerment als Ziel von Beratung

BeraterInnen und TrainerInnen im Frauenbereich sehen ihre Rolle vor allem darin, Frauen in ihrem Selbstbewusstsein zu fördern, sie zu motivieren und zu stärken. Es wird versucht, Frauen ihre Kompetenzen erkennen und ihre Bedürfnisse und Wünsche wahrnehmen zu lassen, aber auch Belastungen und Überforderungen aufzuspüren. Empowerment ist hier das Schlagwort. Mitunter können Ressourcen, seien es subjektive oder auch soziale Netzwerke gemeinsam aufgedeckt werden.

*„Für mich ist wichtig, Frauen klar zu machen, dass Egoismus etwas Gutes ist. Egoismus, nicht im Sinn von „über Leichen gehen“, aber nicht über sich drüber rollen lassen. Grenzen setzen, die eigenen Empfindungen spüren, was brauche ich und was will ich, wie entscheide ich mich und Verantwortung für sich selbst auch zu übernehmen für das eigene Tun. Gleichzeitig realistisch die eigene und die Realität des Außen in Einklang zu bringen, mit den eigenen Möglichkeiten. Wir sind in Zwängen, aber wir müssen uns nicht in die gesamte Form hineinstülpen. Raus aus den Formen und in Richtung Perspektiven zu treiben. Das ist mein Anspruch an die Arbeit, um etwas zu verändern.“ (Frauenberaterin)*

Es geht um eine Balance aus Akzeptanz und Respekt der Autonomie der KlientInnen auf der einen Seite und Anregung von Entwicklung und Reflexion von Rollenbildern auf der anderen Seite.<sup>6</sup> So können bspw. durch bewusst gesetzte Fragen, die „unsichtbaren“ Väter in die Überlegungen der Frauen eingebracht und eine Auseinandersetzung mit der Verantwortungsaufteilung in der Familie in Gang gesetzt werden, berichtet eine MultiplikatorInnen.

*„Der Beratungsschritt ist immer vom Ich zum Du zum Wir, wenn ich weiß, was ich will, kann ich mit meinem Gegenüber reden und verhandeln und ausmachen und dann können wir in der Partnerschaft gemeinsam eine Entscheidung treffen.“ (Männerberater)*

<sup>6</sup> diese beraterische Haltung wird als „kritische Parteilichkeit“ bezeichnet (vgl. u.a. FWZ Frau und Technik GmbH, Nationale Koordination SPRUNGBRETT (Hrsg.): Kompendium SPRUNGBRETT - Wege zur Integration und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freiburg, Juni 2005, S.62)

Auf fachlicher Seite sehen BeraterInnen ihre Möglichkeiten vor allem in der Recherche passender Qualifizierungen und Information über rechtliche Bestimmungen, Fördermöglichkeiten, etc.

### **Männer gezielt ansprechen**

Im Fall von Männerberatern geht es im Prinzip um dieselben Punkte, allerdings sind Männer erfahrungsgemäß „beratungsferner“ und Selbstreflexion gegenüber weniger aufgeschlossen, es muss daher besonders darauf geachtet werden, die Väter dort abzuholen, wo sie stehen. Eventuell. kann verstärkt Einzelcoaching für Väter angeboten werden, da sie sich in Gruppen oft nicht wohl fühlen und Hemmungen haben. Eine gute Chance wird darin gesehen, Männer rund um die Geburt „einzufangen“ und hier mit Väterberatung vertraut zu machen, bspw. in Geburtsvorbereitungskursen, die im Team durchgeführt werden.

### **Aktivitäten in Unternehmen ausbauen**

UnternehmensvertreterInnen sehen die Möglichkeit, karenzspezifische Regelungen bspw. in Betriebsvereinbarungen zu verankern. In Zukunft kann das Bewusstsein, dass MitarbeiterInnen „ganze“ Menschen mit Familie sind, dadurch gestärkt werden, dass auch Angehörige und Kinder zu Feiern, Betriebsausflügen, o.ä. eingeladen werden.

*„Einfach Werthaltungen, die wir da entgegenbringen. Dass die Leute mit den Kindern ins Unternehmen kommen und so weiter. Oder eine Kollegin von mir kommt morgen vorbei, sie kommt in einem Monatsabstand, dass wir sie einfach Up to date halten, was tut sich in der Firma, was gibt es für Veränderungen, dass wir keine Unterscheidung treffen nach Geschlecht, was Gehaltshöhe betrifft, dass wir... das geht so weit, dass wir uns über Probleme mit Kinder unterhalten, Abteilungsmeetings z.B. und ich denke, dass das wichtig ist und dass es nicht nur die täglichen Arbeitsprobleme sind.“*  
(Personalist)

Generell sehen die MultiplikatorInnen die Chancen einer verstärkten Vernetzung verschiedener Einrichtungen und AkteurInnen in diesem Bereich. Es gibt für solche Kooperationen, die nicht nur fachliche Zusammenarbeit, sondern auch gegenseitige Unterstützung sein können, oft zu wenige Ressourcen.

## 2.6. Erwartungen und Wünsche an Weiterbildung

### Inhaltliche Wünsche an eine Weiterbildung

Die Wünsche und Bedürfnisse der MultiplikatorInnen im Hinblick auf eine gemeinsame Weiterbildung umfassen verschiedene Themenbereiche. Im Einzelnen handelt es sich dabei um:

- Vernetzung und Kooperation zwischen unterschiedlichen ExpertInnengruppen
- Information über Beratungsstellen, Maßnahmen und Angebote
- Wissen über aktuelle rechtliche Bestimmungen
- Wissenschaftliches Hintergrundwissen
- Reflexion der eigenen Werte und Einstellungen
- Kennen lernen von Good-Practice-Modellen aus anderen Ländern
- Beratungskompetenzen und –ansätze
- Gender Mainstreaming

#### Vernetzung soll initiiert werden

Einer der wesentlichsten Vorteile einer gemeinsamen Weiterbildung für MultiplikatorInnen im Bereich Karenz und Karriere wird in der Vernetzung verschiedener AkteurInnen gesehen. So weist bspw. eine Beraterin in einer Frauenberatungsstelle darauf hin: *„Umso unterschiedlicher, umso gemischter, ist mir persönlich lieber. Frauen von anderen Beratungsstellen haben auch andere Treffen. Mich würden zum Beispiel diese PersonalistInnen, wo ich sonst wenig Zugang habe, interessieren. Mich interessiert das einfach.“* (Frauenberaterin) Auf diese Weise können gemeinsame Projekte initiiert und gegenseitige Unterstützung angeregt werden. Beispielsweise würden PersonalistInnen und BelegschaftsvertreterInnen gerne erfahren, wie andere Unternehmen Herausforderungen in diesem Bereich meistern und hier Anregungen und Tipps erhalten. Die Vernetzung bringt neue Kraft und Energie für die tägliche Arbeit in mitunter schwierigen und desillusionierenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. So kann eine Art Lobby entstehen, die z.B. gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit konzipiert und gewichtigeres Marketing in eigener Sache betreiben kann.

#### Information über Angebote und die rechtliche Situation

MultiplikatorInnen brauchen aktuelle Informationen über bestehende Einrichtungen, Beratungsstellen und deren Angebot, um ihre KlientInnen/MitarbeiterInnen möglichst gut beraten und an passende Stellen weiterleiten zu können. Ein Überblick über bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten wäre ebenfalls wichtig. Besonders bei Gruppen mit spezifischen Problemlagen, wie bspw. MigrantInnen, sind Kenntnisse über entsprechende Anlaufstellen zentral. Zusätzlich möchten sich viele MultiplikatorInnen im Hinblick auf aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und Berufsorientierung weiterbilden.

Auch der Bedarf an verständlich aufbereiteten Informationen über derzeit geltende rechtliche Bestimmungen im Arbeits- und Sozialrecht etc. wird immer wieder genannt. Mitunter ist es selbst für ExpertInnen schwer, Gesetzestexte auf ihre wesentlichen Aussagen hin zu lesen und zu verstehen. Es werden daher oft eigene Wissenslücken vermutet, die für kompetente Beratung geschlossen werden sollten.

### **Wissenschaftliche Erkenntnisse helfen Wirkungszusammenhänge zu verstehen**

Viele MultiplikatorInnen halten es für wesentlich, wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Zusammenhänge näher zu beleuchten und die Einbettung der persönlichen Handlungsmöglichkeiten immer wieder zu reflektieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll nicht isoliert betrachtet, sondern aufgedeckt werden, welche Einflüsse hier in das System Familie wirken. Beispielsweise möchten BeraterInnen gerne über neue Erkenntnisse in der Entwicklungspsychologie (Bindungstheorie, Vater-Kind-Beziehung), der Geschlechter- und Familiensoziologie und auch der Politologie und Ökonomie am Laufenden gehalten werden.

### **Good-Practice-Beispiele auf struktureller und individueller Ebene kennen lernen**

Hier wünschen sich die meisten MultiplikatorInnen die Vorstellung von Konzepten, die in anderen Ländern erfolgreich praktiziert werden. Die oft zitierten skandinavischen Modelle werden häufig genannt, da sie sich mittlerweile als „Musterschüler“ Europas in Bezug auf Gleichstellung etabliert haben. Welche Strukturen haben in anderen Ländern z.B. Väterkarenz begünstigt? Forschungen über die verschiedenen Wohlfahrts- und Familienpolitikmodelle in Europa haben gezeigt, dass neben unserem kontinental-konservativen Modell im angelsächsischen und skandinavischen Raum andere politische Rahmenbedingungen gesetzt werden, die ihren Niederschlag in gelebten Formen von Partnerschaft und Familie finden.<sup>7</sup> Eine Auseinandersetzung damit kann zu einer Perspektivenerweiterung und einem Denken in komplexen Strukturen beitragen.

Aber auch auf individueller Ebene möchten manche ExpertInnen gern Erfolg versprechende Lebensgeschichten präsentiert bekommen. Man sollte nicht nur theoretisch, sondern anhand gelebter Biographien, vielleicht sogar in Vorträgen von Eltern selbst, lernen. Möglicherweise wird auf diese Weise eine Sensibilisierung für unterschiedliche kulturelle Hintergründe bei MigrantInnen gefördert.

### **Selbstreflexion wird als wesentlich erachtet**

Eine Auseinandersetzung mit den eigenen Werthaltungen und Anschauungen zum Thema Familie und Arbeit wird von einigen MultiplikatorInnen als Bedarf genannt. Es ist wichtig, sich der eigenen Dispositionen bewusst zu sein, die man unweigerlich in Beratungssituationen einbringt. Nur wenn diese fortwährend reflektiert werden, kann kompetent beraten werden, ohne manipulativ oder wertend zu sein. Welches Familienmodell lebe ich? Welche geschlechtsspezifischen Rollenbilder prägen mich? Welche Lösungsmodelle empfinde ich als gut, welche als schlecht? Auch wenn viele MultiplikatorInnen diesbezüglich bereits reflektiert sind, kann die Beschäftigung mit eigenen Werthaltungen nie als abgeschlossen betrachtet werden.

---

<sup>7</sup> vgl. u.a. Dettling, Warnfried: Work-Life-Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf: Juli 2004, S.37f

## Beratungskompetenzen unterstützen in der täglichen Arbeit

Von MultiplikatorInnen werden unterschiedliche Kompetenzen genannt, die für ihre Arbeit wichtig sind, die hier unter dem Begriff Beratungskompetenzen zusammengefasst werden. Viele MultiplikatorInnen betonen, wie wichtig Fähigkeiten wie Konfliktmanagement, Gesprächsführung und Krisenintervention für ihre tägliche Arbeit mit Eltern sind. Auch eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Coachingansätzen interessiert MultiplikatorInnen, wobei nicht nur BeraterInnen diese Wünsche äußern, sondern bspw. auch eine Personalistin.

*„Ich als Multiplikatorin muss das Bewusstsein haben, dass ich selber Rollen mitverhandle und fortschreibe, ich muss mit Ambivalenzen arbeiten können, vor Rückfällen nicht zurückzuschrecken, ich muss Konfliktfähigkeit vermitteln können, Vertrauen vermitteln, dass es sich auszahlt Konflikte auszutragen.“ (Frauenberaterin)*

## Wünsche zu Form und Methodik

Als angenehm empfinden viele MultiplikatorInnen einen modulartigen Aufbau von Weiterbildungsveranstaltungen. Diese Einheiten sollen zwar eigenständig, aber doch zusammenhängend und aufeinander aufbauend sein. In den einzelnen Workshops wünschen sich einige MultiplikatorInnen Impulsreferate, wozu es auch entsprechende schriftliche Unterlagen geben soll. Die didaktische Gestaltung aktivierend und möglichst „bunt“ anzulegen, finden einige MultiplikatorInnen wichtig. Vereinzelt wird ein Abschlusszertifikat gewünscht.

Parallel zu den Workshops wäre der Aufbau einer Kommunikationsstruktur sinnvoll, meinen manche MultiplikatorInnen, über die ein informeller und unkomplizierter Austausch untereinander ermöglicht wird. Auf diese Weise können konkrete Anliegen schnell behandelt und Wissen und Informationen bequem zur Verfügung gestellt werden. Als mögliche Form einer solchen Vernetzung wird ein Internetforum begrüßt, das auch nach Ende der Qualifizierung weiter bestehen sollte.

## 3. Karenz und Karriere aus der Sicht von Karenzierten

Neben den MultiplikatorInnen wurden 15 Karenzierte befragt. Genau genommen handelte es sich um elf Personen, die zum Befragungszeitpunkt ein Kind unter 2,5 Jahren hatten und vier Personen, deren Kinder etwas älter waren, die also kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen. Zwei davon waren zum Befragungszeitpunkt arbeitslos. Von denjenigen elf Personen, die aktuell Kinderbetreuungsgeld bezogen, arbeiteten bereits zwei Drittel stundenweise, teilweise bis zur Zuverdienstgrenze<sup>8</sup>.

Der Zugang zu den „Karenzierten“ ergab sich in vielen Fällen über die Eltern-Kind-Zentren, unterstützend waren auch PartnerInnen in unserer EQUAL Entwicklungspartnerschaft.

Die weitere Zusammensetzung der Befragten sah folgendermaßen aus:

- 11 Frauen und 4 Männer.
- Zwei Drittel waren 35 Jahre und älter, die restlichen fünf Personen lagen in der Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren, ein Befragter war älter als 40.
- Die Mehrheit (11 der 15 Karenzierten) hatte 1 Kind, 3 Befragte 2 Kinder, eine war mit dem zweiten Kind schwanger. Zwei karenzierte Frauen waren Alleinerzieherinnen, davon hatte eine drei Kinder.
- Die Hälfte verfügte über einen höheren Bildungsabschluss wie Fachhochschule, Universität und ähnliches. Knapp ein Viertel hatte eine Lehre absolviert.
- Beruflich kamen die Eltern aus ganz unterschiedlichen Segmenten wie Handel, Tourismus, Gesundheitswesen, öffentlicher Bereich, NPO usw. Zwei Befragte waren selbständig.

### 3.1. Spontane Assoziation Karenz und Karriere

Die Worte Karenz und Karriere passen für die Befragten nicht zusammen, es fallen Wörter wie unvereinbar, utopisch. Teilweise wird darauf hingewiesen, dass Karriere entweder vor der Karenz möglich ist oder nach der Karenz, wenn die Kinder etwas älter sind und der Karriereweg wieder aufgenommen werden kann.

#### Gleichzeitigkeit von Karenz und Karriere utopisch

Eine Verbindung im Sinne von Gleichzeitigkeit bewerten die Karenzierten als nicht realisierbar, insbesondere auch deshalb, betonen einzelne, weil viele ArbeitgeberInnen Personen mit Kleinkindern nicht mehr als „karrieretauglich“ ansehen. Die Interviewten meinen, sie sind schon zufrieden, wenn sie beruflich dort wieder einsteigen können, wo sie „ausgestiegen“ sind.

*„Aber Karriere und Kind lässt sich nicht vereinbaren, in meiner Branche ist das wirklich utopisch. Hier wird erwartet, dass man immer für die Firma da ist - man lebt entweder für die Arbeit oder man lässt es bleiben.“*

<sup>8</sup> In weiterer Folge wird einheitlich von Karenzierten.

*„Ich wurde gekündigt als ich nur angedacht habe, in Karenz zu gehen und dass nachdem ich 10 Jahre in der Firma war und dort eine Führungsposition gehabt habe...ich suche jetzt Arbeit, bei Bewerbungen werde ich schon am Telefon gefragt, was ich in dem einen Jahr gemacht habe und wenn ich sage, ich war in Elternkarenz, dann werde ich sofort abgewimmelt, auch wenn es vorher geheißen hat, ich wäre genau der Mann, den sie suchen. Jetzt bin ich um 10 Jahre zurückgeworfen.“*

Zwei Befragte heben hervor, dass es mit nur einem Kind noch eher möglich ist, beruflich weiter gut Fuß fassen zu können, weshalb sie selbst vermutlich auf ein zweites Kind verzichten werden.

*„Es kommt auf das Feld an, in dem man beruflich tätig ist“* meint ein Karenzvater. In manchen Sektoren wie z.B. im Sozialbereich muss Karenz und Karriere kein Widerspruch sein.

### **Karriere wird oft mit Vernachlässigung der Kinder verbunden**

Viele schließen Karriere für sich aus, weil das damit verbunden wird, sehr früh wieder in das Berufsleben einsteigen, das Kind vernachlässigen und in externe Betreuungseinrichtungen geben zu müssen. Einige der befragten Frauen betonen, dass das Kind insbesondere im ersten Jahr die Bezugsperson Mutter braucht und Kinder erst ab dem zweiten oder dritten Lebensjahr mehr als einige Stunden in der Woche im Kindergarten oder anderen Einrichtungen betreut werden sollten.

*„Möchte auch für das Kind das sein, das ist wichtig für die Mutter-Kind Beziehung. Es ist nicht förderlich, wenn man gleich wieder arbeiten geht, nein, das möchte ich nicht, dafür habe ich keine Kinder. Die verstehe ich nicht, die dann immer gleich von Beruf und Karriere reden und gleich wieder Arbeiten gehen. Das ist nicht gut für das Kind.“*

*„Wenn ich in der Situation wäre, es geht nicht anders, wenn mir nichts anderes übrig bleibt, müsste ich es auch machen, aber es täte mir weh ein 4 Monate altes Kind beispielsweise in die Kinderkrippe zu geben, weil ich bringe kein Kind zur Welt, das ich es in den Kindergarten abschiebe. Das Kind ist arm.“*

Andererseits bemerken Einzelne, ist es nicht förderlich, wenn das Kind zu lange nur bei der Mutter bleibt. Ein Karenzvater meint beispielsweise dazu, dass die Kinder dann kaum gruppenfähig sind.

Insgesamt ist es sehr schwierig einzuschätzen, was das Richtige für das Kind ist und insbesondere Mütter befinden sich hier sehr oft in einem Dilemma, betonen einzelne Befragte.

*„Ist so zwischen schlechtem Gewissen und Stress – dieser eigene Anspruch weiterzuarbeiten, auch ein bisschen die Notwendigkeit, weil als Selbständige aufzuhören, geht auch nicht ganz leicht und zu hoffen, dass das Ganze nicht auf die Kosten des Kindes geht – das ist der innere Konflikt und die Gratwanderung – es ist für mich alles andere als einfach, auch wegen der Reaktionen - oh Du gehst schon arbeiten - da bekommt man gleich ein schlechtes Gewissen.“*

## Die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern gestaltet sich schwierig

Hintergrund der Einschätzung zu der Verbindung von Karenz und Karriere ist die aktuelle Realität, in der sich die Befragten befinden. Insbesondere jene, die bereits wieder im Arbeitsprozess stehen, sehen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern eine Herausforderung darstellt. Insbesondere wenn unerwartete Situationen wie „Kind ist krank“ eintreten, gilt es einen Spagat zu machen. Aber auch Andere nehmen in ihrem privaten Umfeld wahr, wie schwer Karenz und Karriere unter einen Hut zu bringen ist.

Die Unterstützung durch ein privates Netzwerk wie Großeltern oder Freunde wird von vielen Eltern als wesentlich beschrieben. Eine Interviewpartnerin schildert, dass es, obwohl sie und ihr Mann die Arbeitszeiten aufeinander abgestimmt haben und dies nur möglich war, weil ihr Mann Schicht arbeitet, die Großmutter dennoch zwei Mal in der Woche am Nachmittag einspringen muss. Vor allem AlleinerzieherInnen sind auf ein privates Netzwerk angewiesen, weil die Unterstützung durch den Partner, die als wichtig erachtet wird, wegfällt.

## Väterkarenz meist aus finanziellen Gründen nicht erwogen

Was die Rolle des Partners betrifft, wünschen sich einzelne befragte Frauen mehr Unterstützung. Für die meisten ist die Situation aber zufrieden stellend. In Väterkarenz werden zwei der Partner der befragten elf Frauen gehen. Die anderen Paare haben diese Option für sich, nach Aussage der Interviewpartnerinnen, aus finanziellen Gründen ausgeschlossen. Immer wieder wird auch erzählt, dass die Firma des Partners bei diesem Thema blockiert. Zwei Frauen meinen, dass über das Thema Väterkarenz in ihrer Partnerschaft nicht wirklich ernsthaft gesprochen wurde.

Den finanziellen Aspekt spricht auch ein Karenzvater an. Da seine Frau weniger verdiene, muss die Familie in der Zeit der Väterkarenz auf Ersparnisse zurückgreifen. Es war ihm aber trotzdem wichtig, eine Zeit lang zu Hause zu bleiben. Er sieht diese Zeit, wie die anderen Karenzväter auch, als eine wichtige Erfahrung. Sie ermöglicht eine intensivere Beziehung zum Kind und man entwickelt mehr Verständnis für die Situation vieler Frauen.

Zwei Karenzväter heben hervor, dass insbesondere die geringe Zeitautonomie in der Karenz für sie eine Umstellung ist. Der Tagesrhythmus wird vom Kind bestimmt und darauf gilt es sich einzustellen. Dies bedeutet, dass man gewisse Eigenschaften wie Geduld und „Geschehen-Lassen“ erlernen muss.

*„Es hat mir ganz viel gebracht, die Beziehung zu meinem Sohn wird ganz anders sein als wenn ich nicht gegangen wäre, da entwickelt sich so eine intensive Beziehung, manches dreht sich dann einfach um, ich hab auch viel mehr Geduld, etwas geschehen lassen, sich auf etwas Einlassen, man lernt „nicht-typische männliche“ Eigenschaften.“*

*„Für PersonalistInnen sollte es eigentlich Pflicht sein, in Karenz zu gehen, damit man diese Seite auch kennt, sonst kann man sich auch nur schwer reindenken, würde ich heute wieder MitarbeiterInnen einstellen, würde ich an diesem Punkt anders vorgehen.“*

*„Was für mich die größte Umstellung war, ich war vorher Zeitmillionär und plötzlich gibt es solche Fixpunkte.“*

### Zu Karenz und Karriere kommt die veränderte Paarbeziehung

Bei ihren Assoziationen zu Karenz und Karriere erzählen zwei Befragte wie deutlich sie in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis sehen, dass die Karenzzeit auch eine schwierige Zeit für die Paarbeziehung ist, insbesondere dann, wenn die Unterstützung durch den Partner fehlt oder die Paare in der Organisation des Alltags ihre Zweierbeziehung vernachlässigen (müssen).

*„Ich glaube, es gibt nichts Schwierigeres als eine Zweierbeziehung mit Kind, es ist nicht nur Karenz und Arbeit...es trennen sich viele Freundinnen mit Kind, es gibt eh kaum welche, die zusammenbleiben und die dann eigentlich sagen und das ist erschreckend, die Abwicklung im Alltag mit einer Trennung ist fast leichter als im Zusammenleben, weil man nicht immer die Auseinandersetzung mit dem Partner hat, etwas erklären zu müssen, sich rechtfertigen zu müssen, Diskussion und Streit fällt weg, man kann sich nur auf die Kinder konzentrieren und hat dazu viel mehr Freiraum – zum Beispiel – wo der Vater die Kinder übernimmt hat man plötzlich völlige Freizeit.....aber der Vater, der mehr macht im Haushalt und mit den Kindern ist natürlich auch ein Mann, der dir näher steht, wo die Beziehung oft harmonischer ist.“*

*„Ich sehe mehrere solche Paare, die sich total in dieser Nachwuchsorganisation verzetteln und völlig auf ihre Beziehung vergessen, manche sehen das als Gottgegebenheit an, eine Beziehung kann aber auch von innen her austrocknen.“*

## 3.2. Ideale Verbindung von Berufstätigkeit und Privat- bzw. Familienleben

Mit Blick auf die aktuelle Situation sieht die ideale Verbindung von Beruf und Familie für die Karenzierten folgendermaßen aus: Beides ist stressfrei möglich und es bleibt noch Zeit für die Einzelpersonen und die Paarbeziehung.

### Teilzeit mit Flexibilitätsrahmen

Das Idealbild umfasst bei den Befragten sehr oft den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung (insbesondere in der Kleinkindphase) mit einer gewissen Flexibilität, was die Arbeitszeiten betrifft.

Zwei Frauen heben hervor, dass sie auf jeden Fall weniger Abenddienste absolvieren möchten. Einige Male wird auch die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können, genannt. Eine selbständige Tätigkeit, bei der die Zeit relativ frei einteilbar ist, beschreibt eine Befragte als Wunschbild.

Die Karenzzeit mit der Absolvierung einer Ausbildung zu verbinden, sehen zwei Interviewpartnerinnen als ideal. Es handelt sich um Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen, die vor der Geburt arbeitslos waren. Zwei weitere betonen die Möglichkeit von Weiterbildung während der Karenz.

Relativ durchgängig während der Karenz stundenweise arbeiten zu können, ist für einige Befragte wichtig, damit sie den Anschluss nicht verlieren und auch hin und wieder „aus dem Haus kommen“.

Die Karenzväter beschreiben ihr Idealbild zumeist so: Beide PartnerInnen gehen ihren beruflichen Weg und kümmern sich zu gleichen Teilen um Kind/Kinder und Haushalt.

## Kinderbetreuung – fix geregelt und kurzfristig aktivierbar

Was die Seite der Kinder betrifft, ist im Idealbild die externe Betreuung qualitativ gut und fix geregelt. Darüber hinaus soll auf ein soziales Netz zurückgegriffen werden können, das kurzfristig aktivierbar ist bzw. signalisieren einige den Wunsch nach einer günstigen flexiblen Angebotsform wie z.B. einem geförderten Babysitter-Dienst, zusätzlich zum Kindergarten.

*„Eine Teilzeittätigkeit von 30 bis 35 Stunden und Flexibilität in den Dienstzeiten, es ist wichtig, dass ich auch kurzfristig Termine absagen kann, wenn das Kind zum Beispiel krank ist ...trotzdem aber im Arbeitsprozess integriert bin...von zu Hause aus auch arbeiten zu können, das würde auf jeden Fall eine Erleichterung sein und dass man ein soziales Netz hat, wo Kinderbetreuung und flexiblere Abmachungen möglich sein können.“*

*„In der Firma nicht nur fix in der Filiale zu sein, sondern auch im Außendienst, weil es da mehr Gestaltungsspielraum gibt, flexiblere Arbeitszeiten, dass man auch mal um eine Stunde später kommen kann, weil man die Kinder noch zur Schule begleitet. Im Einzelhandel weniger Abendschichten, auch wenn die Kinder in einer Betreuung sind, aber man möchte sie nicht den ganzen Tag von 7:30 bis 20.00 in fremder Betreuung haben.“*

Ein paar befragte Frauen ergänzen, für sie wären fix vereinbarte Zeiten ideal (z.B. ein bis zwei Nachmittage in der Woche oder zwei bis drei Mal Abholen vom Kindergarten), an denen der Partner das Kind/die Kinder übernimmt, um eine gewisse Flexibilität im Beruf zu gewinnen.

## Mehr Zeitautonomie gewünscht

Insgesamt zeigt sich bei vielen Frauen ein Wunsch nach mehr Zeitautonomie und einer gewissen „Gleichzeitigkeit“. Das eine solche Vor- und Nachteile birgt, verdeutlicht die Beschreibung einer Befragten, die als Selbständige Arbeit und Kinderbetreuung teilweise gleichzeitig erledigt bzw. erledigen muss.

*„.....ich sitze am Spielplatz auf der Bank und habe gerade ein geschäftliches Telefonat und sehe ihn Spielen, da denke ich mir super, das ist irgendwie eine gute Kombination, aber genau dieselbe Situation kann natürlich sein, er fällt hin und ich muss mir gerade einen Termin ausmachen, das ist genau der Punkt und das kann aber in der nächsten Sekunde sein...wenn man angenehm halbtags arbeiten kann und ein bisschen die Tür zumacht im Büro, mit meiner Selbständigkeit geht das weniger, aber wenn man so eine Art Arbeit hat, wo man geht und man kann das aus dem Kopf lassen und man ist dann offen für das Kind, das ist sicherlich eine schöne Lösung.“*

Es hat den Anschein, dass die gewünschte Zeitautonomie vor allem jenen Aspekt gewährleisten soll, der den Interviewpartnerinnen am wichtigsten ist, nämlich sich so weit als möglich an den Bedürfnissen des Kindes/der Kinder orientieren zu können. Das birgt nach Ansicht einer Befragten manchmal die Gefahr, die Arbeit zurückzuerhen, wozu in ihren Augen Männer weniger bereit sind. Dieses Hintanstellen des Arbeitsbereiches sieht diese Karenzierte aber nicht nur negativ und schildert hier die Situation in Frankreich, wo Eltern mehr oder weniger „gezwungen“ sind, relativ bald wieder Vollzeit in das Berufsleben einzusteigen und nicht auf ein staatliches „Sicherheitsnetz“ wie in Österreich zurückgreifen können.

*„...es ist so ein Punkt, was die Arbeit betrifft, es ist ein bisschen mehr wie Geld verdienen, das was an der Arbeit hängt, ich bin was Wert...Frauen lassen schneller davon ab, wie weit sie das selber wollen oder es aufkotzt wird, und das haben Männer überhaupt nicht, es ist eh ein Klassiker, wenn ich jetzt meinem Freund, der eine „extrem“ wichtige Arbeit habe sage, Du bleibst zu Hause, weil das Kind krank ist, es ist nicht möglich, glaube ich.....mir gefällt aber auch die Möglichkeit, es nicht machen zu müssen, es ist eine schöne Freiheit, die wir hier in Österreich genießen...unter Druck wieder arbeiten gehen zu müssen wie in Frankreich ist schon weniger lustig.“*

### 3.3. Notwendige Veränderungen

Damit diese Idealvorstellungen realisierbar werden, ist nach Ansicht vieler Befragter eine veränderte Einstellung seitens der ArbeitgeberInnen notwendig.

#### Andere Sicht der Unternehmen notwendig

Es geht einerseits um die Ermöglichung von Teilzeit, flexibleren Arbeitszeiten oder Telearbeit und andererseits um eine gewisse Form von Verständnis. Verständnis der Firma und der KollegInnen dafür, dass Personen mit Kinderbetreuungspflichten nicht immer verfügbar sein können, manchmal kurzfristig weg müssen, nicht alles auf den Punkt planbar ist, sie aber trotzdem wertvolle und zuverlässige Arbeitskräfte sind. Konkret würde das beispielsweise bedeuten, auch MitarbeiterInnen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis verantwortungsvolle und interessante Aufgaben zu übertragen.

Einzelne Befragte heben hervor, es wäre oft möglich, eine für beide Seiten gute Lösung zu finden, es fehlt jedoch oft am Willen, danach zu suchen.

*„Wenn die Firma Flexibilität fordert, muss sie auch selber flexibel sein, es ist aber immer nur eine Richtung, kein Ausgewogenes Geben und Nehmen, wenn man es als gemeinsames Wir sehen würde, dann wäre vieles leichter.“*

Dass ihre ArbeitgeberInnen durchaus ein gewisses Verständnis aufgebracht haben, bewerten einige Befragte positiv, sie heben aber auch die Grenzen des Entgegenkommens hervor.

*„Es gilt Kontakt zum Unternehmen zu halten, es ist oft so die Dynamik, der Vorgesetzte soll zum Cafe einladen und über die wichtigsten Dinge informieren, dass das die Arbeitnehmerinnen auch in Anspruch nehmen.“*

#### Väterkarenz soll forciert werden

Die befragten Karenzväter betonen, dass Unternehmen beim Thema Väterkarenz gefordert sind. Nur wenige unterstützen ihre Mitarbeiter bei dem Wunsch in Karenz zu gehen, nicht zuletzt deshalb, weil ihnen die Vorteile viel zu wenig bewusst sind. Hier braucht es nach Ansicht einer befragten Karenzmutter gerade in der Privatwirtschaft auch finanzielle Anreize.

*„Es bringt aber auch der Firma viel, weil man sehr viel entspannter und gelassener wird, das kann man dann auch im Job gut brauchen, es bringt ganz bestimmt im menschlichen Bereich etwas und das wirkt sich auch auf das Unternehmen aus, es ist ja nicht jeder nur eine Nummer.“*

Beim Thema Väterkarenz ist in den Augen der befragten Männer insgesamt ein Um-denkenprozess notwendig. Traditionelle Sichtweisen sind noch weit verbreitet und dadurch wird Druck auf Frauen und Männer ausgeübt. Sie fühlen sich als Karenzväter auch manchmal ausgeschlossen, wenn sich eine Broschüre zum Beispiel nur an Mütter wendet oder den WiedereinsteigerInnen Kurs ausschließlich Frauen absolvieren dürfen.

*„Als Mann ist man schon noch oft exotisch....es ist immer noch so, dass das einen Mann entmannt, wenn er in Karenz geht, das ist schon noch so in den Köpfen der Leute...man wird oft noch als Schwächling oder Weichei angesehen.“*

*„Ich wollte einen Wiedereinstiegskurs machen, das konnten aber dezidiert nur Mütter teilnehmen, das find ich dann auch komisch, bis auf das Geschlecht treffen alle Bedingungen auch auf mich zu, ich wurde auch von meinem Arbeitgeber gekündigt, hier gibt es auch noch keine Gleichberechtigung, natürlich haben Frauen noch viel aufzuholen, aber trotzdem.“*

### **Genügend unbürokratischere gute Kinderbetreuungsplätze**

Ein weiterer zentraler Bereich mit Veränderungsbedarf ist auch Sicht der Befragten die Kinderbetreuung. Wichtig sind einerseits ausreichend viele und qualitativ gute Betreuungsplätze mit entsprechenden Öffnungszeiten, damit diese auch für Handelsangestellte passend sind. Plätze sollten auch für Kinder verfügbar sein, deren Mütter/Väter beispielsweise aktuell nicht berufstätig oder in Ausbildung sind, weil sonst folgender Teufelskreis entsteht: Frau/Mann kann nicht Arbeit suchen, weil sie/er keinen Betreuungsplatz hat und sie/er hat keinen Betreuungsplatz weil sie/er nicht arbeitet.

Nach Ansicht eines Befragten wäre es wichtig, dass auch Unternehmen vermehrt Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Form von Betriebskindergärten zur Verfügung stellen.

Gefordert wird zudem eine unbürokratischere Handhabung im Bereich Kinderbetreuung. Die Anmeldung sollte nicht zu lange im Voraus erfolgen müssen, Quereinstiege unter dem Jahr möglich und auch eine gewisse zeitliche Flexibilität erlaubt sein, z.B. sollte nicht für einen Ganztageskindergarten bezahlt werden müssen, wenn das Kind nur zweimal in der Woche am Nachmittag in der Betreuung ist. Immer wieder werden auch die hohen Kosten für die Kinderbetreuung beklagt.

## **3.4. Angebote der öffentlichen Hand**

Aus Sicht vieler Befragter gibt es ein breites Angebot an Unterstützung, Beratung und Förderung für Personen mit Kleinkindern (und an dieser Stelle wird das Eltern-Kind-Zentrum, über das viele InterviewpartnerInnen gewonnen werden konnten, als wichtige Einrichtung erwähnt). Es ist allerdings, bemerken mehr als ein Viertel, schwer einen Überblick über alle Angebote zu erlangen und sich zu orientieren. Teilweise werden bestehende Angebote aus Informationsmangel oder aus Scheu nicht in Anspruch genommen.

## Wunsch nach Stelle mit umfassendem Angebot

Vor diesem Hintergrund formulieren einige Karenzierte den Wunsch nach einer zentralen Servicestelle, in der Informationen zusammenfließen und die einen kompetent in allen Belangen weiterverweisen kann. Noch idealer wäre es, wenn diese Stelle ein umfassendes Angebot zur Verfügung stellt, wie Information und Beratung im Bereich Kindererziehung, Kinderbetreuung, Partnerschaft, Gesundheit, persönliche Zielfindung, Arbeit, Weiterbildung sowie Auskunft in rechtlichen Belangen (z.B. Alimente) oder auch die Möglichkeit, eine/n Kinderarzt/in aufzusuchen. Wichtig ist eine ansprechende Atmosphäre, die Schwellenängste überwinden hilft und „wo man sich alles fragen traut“.

*„Dass sich vielleicht ein paar Institutionen zusammenfinden zur optimalen Unterstützung sowohl vom Informationsstatus her als auch was das finanzielle betrifft.“*

*„Von der Stadt Wien gibt es viele Dinge, aber ich weiß oft nicht, wo ich mich da hinwenden soll...eine Verteilungsplattform wäre gut, vielleicht eh über das Eltern-Kind-Zentrum - das ist eine tolle Einrichtung - weil dort sind alle Frauen mit kleinen Kindern, die dann wieder arbeiten wollen, ist also genau die Zielgruppe...wenn dort mehr Infos aufliegen würden, wären alle froh, es gibt zwar viele Infos dort, aber immer nur auf das Baby bezogen, weniger auf Mutter und Beruf.“*

*„...irgendwie so eine Art Zentrum, das von den Räumlichkeiten her ansprechend ist, wo die Kinder ihren Spielplatz haben und Frauen alle Bereiche abdecken können, von der Information her, vielleicht gibt es auch noch einen Kinderarzt dabei, also wirklich so eine Rundumbetreuung.“*

Weitere Themen, die bei der Frage nach Unterstützung genannt wurden, sind:

- Die Möglichkeit während der Karenz Aus- und Weiterbildungskurse mit Kinderbetreuung finanziert zu bekommen.
- Die Förderung von Vernetzung und Gesprächsrunden (z.B. für AlleinerzieherInnen).
- Wohnprojekte, die Synergieeffekte für Familien mit Kindern fördern.

## 4. Resümee

### Vom Frauen- zum Familienproblem

An den spontanen Assoziationen sowohl der MultiplikatorInnen als auch der Eltern zum Thema Karenz und Karriere zeigt sich, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kleinkindphase noch immer überwiegend ein „Frauenproblem“ ist. Einerseits entspricht dieses Bild (leider) der aktuellen Situation und es ist für eine akute Problembewältigung notwendig, diese Tatsache anzuerkennen, auf der anderen Seite sollten Männer in den Blick genommen werden, auch wenn sie im Alltag noch ein „Schattendasein“ führen, um Stereotype nicht noch weiter zu verstärken. Der „Frauenhorizont“ ist zwar zwangsläufig Ausgangspunkt, muss aber überschritten werden. Die Betrachtung von Vereinbarkeit muss von einer Frauen- zu einer Familien- und weiter zu einer strukturellen Perspektive übergehen und diese komplexe Problematik ganzheitlich in den Blick nehmen.<sup>9</sup>

### Das kulturelle Bild von Kindheit prägt die Vereinbarkeitsproblematik

Sowohl in der Recherche einschlägiger Studien als auch in der Erhebung wurde deutlich, dass das Kindheitskonzept eine wesentliche Rolle spielt, wenn es um Vorstellungen einer idealen Verbindung von Berufstätigkeit und (Klein)Kinderbetreuung geht. Oft endet die Diskussion bei den Geschlechterrollen der Mütter und Väter, es wird aber selten gesehen, wie sehr die gesellschaftlichen Vorstellungen über eine gute und glückliche Kindheit auf die Mutterrolle und damit auf Frauen wirken. Nicht immer wurde Kindheit privat und individualisiert konzipiert, diese Normen unterliegen ebenfalls historischen und kulturellen Veränderungen und können nicht als „natürliche“ Konstanten betrachtet werden. Kindheit ist nicht nur eine bedeutende Sozialisations- und Entwicklungsphase, sondern stellt immer auch ein kulturspezifisches soziales Phänomen dar. In einem wechselseitigen Austauschprozess treffen sich Bilder von Kindheit aus dem Alltagsverständnis, den Medien und der Forschung.<sup>10</sup> Wird davon gesprochen, wie Kleinkinder betreut werden sollen, kommen sofort Annahmen wie „Kinder müssen so lange wie möglich „geschont“ werden“ oder „Kinder haben eine besonders enge Beziehung zur leiblichen Mutter“ zum Tragen.

### Rollenbilder haben wesentlichen Einfluss

Kulturelle Werthaltungen und Normen haben wir alle in unserer Sozialisation verinnerlicht und unsere Identität ist stark mit diesen Vorstellungen verbunden. Selbst wenn wir sie kritisch reflektieren, ist eine Emanzipation aus diesen Mustern ein schwieriger und langwieriger Prozess, der daher bereits früh, möglichst schon in der Schule, begonnen werden muss.

Für die Arbeit von MultiplikatorInnen entsteht oft ein „moralisches Dilemma“, weil die gesellschaftliche Beurteilung berufstätiger Mütter zweideutig ausfällt. Einerseits gibt es die vorherrschende soziale Norm, Mütter sollten möglichst lang zuhause beim Kind bleiben, um diesem eine optimale Fürsorge zukommen zu lassen. Auf der anderen Seite wächst aber der Druck zur Erwerbstätigkeit. Dieses Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Kindorientierung betrifft damit beide Seiten, sowohl Mütter und

<sup>9</sup> vgl. FWZ Frau und Technik GmbH, Nationale Koordination SPRUNGBRETT (Hrsg.): Kompendium SPRUNGBRETT - Wege zur Integration und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freiburg, Juni 2005, S.57

<sup>10</sup> vgl. ebd., S.60, Kränzl-Nagl, Renate: Bilder von Kindheit und Kindern, in: Kränzl-Nagl, R.; Riepl, B.; Wintersberger, H. (Hrsg.): Kindheit in Gesellschaft und Politik. Eine multidisziplinäre Analyse am Beispiel Österreichs, Frankfurt/Main, New York: Campus, 1998, S.21-32

Väter als auch die Beratenden. Pointiert formuliert: „Erwerbsorientierung als Forderung und familienorientierte Kindzentrierung als Werthaltung sind unvereinbar.“<sup>11</sup>

Es ist auffallend, dass die befragten Mütter dieses Dilemma in ihrem Idealbild einer Verbindung von aktiver Elternschaft und beruflicher Entwicklung durch Flexibilität im Bereich Arbeit lösen wollen. Die Arbeit sollte im Idealfall an die Bedürfnisse der Kinder angepasst werden können, z.B. durch Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit. Die befragten Väter hingegen betonen an dieser Stelle eher die partnerschaftliche Aufteilung aller Aufgaben, damit für beide Elternteile eine Verbindung möglich wird.

### **Hemmende strukturelle Rahmenbedingungen prägen den Blick**

Die Perspektive der MultiplikatorInnen ist sehr stark auf die gesellschaftlich-strukturellen Rahmenbedingungen (Makroebene) gerichtet, was vor allem in den verschiedenen Gruppensettings deutlich wurde. Eigene Veränderungsmöglichkeiten im jeweiligen Wirkungsbereich kommen nicht sofort in den Blick. Gerade Beraterinnen haben oft mit Problemfällen zu tun, da Frauen, denen die Vereinbarkeit gut gelingt, kaum Beratung in Anspruch nehmen. Das alltägliche Erleben von Hindernissen und Hürden lässt einen negativen Blick auf das Thema entstehen, der zu Desillusionierung und Frustration führen kann. Gerade weil gesellschaftlich-strukturelle Probleme auf der individuellen Ebene der KlientInnen behandelt werden (müssen) und dazu meist noch mit hohem Engagement gearbeitet wird, kann es, auch aufgrund der meist wenig sichtbaren und messbaren Erfolge, zu Selbstzweifeln und Resignation kommen. Besonders wichtig erscheint es daher, den Blick auf Potenziale und Möglichkeiten im eigenen Tun zu lenken und durch das Aufzeigen erfolgreicher Modelle und Strategien Mut zu machen.

### **Flächendeckende gute Kinderbetreuung als der Schlüssel zu Karenz und Karriere**

Sowohl karentzierte Eltern als auch ExpertInnen sind sich einig, dass vielfältige und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote ein wesentlicher Faktor zur Verbindung von beruflicher Entwicklung und aktiver Elternschaft v.a. in der Kleinkindphase sind. Dabei geht es nicht nur um die Quantität und Preisgestaltung, sondern vor allem um bedarfsorientierte Öffnungszeiten, die Veränderungen in der Arbeitswelt wie z.B. flexibler Arbeitszeiten Rechnung tragen, und pädagogische Qualität.

An dieser Stelle gilt es allerdings zu erwähnen, dass viele Befragte auch Änderungsnotwendigkeiten im Bereich der Arbeitszeiten artikulieren. Nicht nur die Kinderbetreuungseinrichtungen sollten sich anpassen, sondern auch die Unternehmen bei den Arbeitszeiten bedenken, was diese für Eltern bedeuten.

### **Austausch und Vernetzung wird als positiv bewertet**

Im Rahmen der Erhebung zeigte sich, dass MultiplikatorInnen gemeinsames Diskutieren und den Austausch von Erfahrungen als bereichernd empfinden. Neue Perspektiven können eingenommen und gegenseitiges Lernen ermöglicht werden. In den Kleingruppen war die Energie und Dynamik spürbar, die eine solche Vernetzung hervorbringen kann. Damit hat sich die Ausgangsüberlegung, ein Qualifikationssetting für unterschiedliche MultiplikatorInnengruppen zu entwerfen, bestätigt.

Aber nicht nur der Wunsch nach Austausch wird deutlich, sondern auch, diesen rund um konkreter Weiterbildungsinhalte zu organisieren. Die MultiplikatorInnen signalisieren zumeist hohes Teilnahmeinteresse an den geplanten Bildungsmodulen und nennen vielfältige Themen.

<sup>11</sup> Hohloch, Friederike: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema in der Ausstiegsberatung aus der Sozialhilfe, Freiburg: 2003, S.S.23, S.35