

Quelle: [oeamtc.at](https://www.oeamtc.at)

Adresse: <https://www.oeamtc.at/presse/oeamtc-diskussionsforum-diversitaet-zum-thema-mehr-maenner-in-karenz-28736383>

Datum: 20.04.2024 (Da es immer wieder Änderungen gibt, bitte für aktuelle Infos die Website besuchen.)

# ÖAMTC-Diskussionsforum Diversität zum Thema "Mehr Männer in Karenz?!"

Angst vorm Karriereknick, mangelndes Vertrauen als Hindernisse – erfolgreiche Vorbilder zeigen, wie's geht

Wien - In Österreich werden nur vier Prozent aller ausbezahlten Kinderbetreuungsgelder von Männern in Anspruch genommen, 96 Prozent von Frauen. Zahlen, die sich in den vergangenen zehn Jahren nicht geändert haben (Quelle: Statistik Austria). Gleichzeitig wird der Ruf nach mehr Gleichberechtigung bei Kinderbetreuung und Erfolg im Berufsleben laut. Was es dazu braucht, war Thema des Diskussionsforums Diversität "Mehr Männer in Karenz?!", das am heutigen Mittwoch, 28. November, im ÖAMTC-Mobilitätszentrum Erdberg stattfand. "Die Erwartungen an Elternschaft und Karriere verändern sich. Als modernes Unternehmen ist es uns wichtig, dass wir die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Männer Zeit mit ihren Kindern verbringen können und Frauen gleichberechtigte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben", betonte ÖAMTC-Direktor Oliver Schmerold in seiner Begrüßung.

Angebote dazu bietet der Mobilitätsclub – von Führung in Teilzeit ab 25 Stunden, gratis Kinderbetreuung an schulautonomen Tagen bis zu den Papa-Wochen. Diese sichern Vätern nach der Geburt des Kindes den Anspruch auf zwei Wochen Freistellung zum vollen oder vier Wochen zum halben Bezug. Veranstaltungen wie das Diskussionsforum schaffen zusätzlich Bewusstsein – im Unternehmen und außerhalb.

Warum insgesamt so wenige Väter Elternzeit nutzen, thematisierte Volker Baisch, Gründer und Leiter der Väter gGmbH und Experte für partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und Familie, in seinem Impulsreferat: "Hauptgrund dafür, dass immer noch so wenige Väter Elternzeit nutzen, ist zum einen das Empfinden, dass im Unternehmen keine familienfreundliche Unternehmenskultur besteht, und zum anderen das fehlende Vertrauen in den Vorgesetzten, um Vereinbarkeitsthemen überhaupt offen anzusprechen. Männer befürchten immer noch eine schlechtere Bewertung ihrer Arbeitsleistung oder den Karriereknick, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen." Elternzeit werde in den Unternehmen häufig noch immer als Auszeit angesehen, dabei seien die Fähigkeiten (Soft-Skills), die man in dieser Zeit erlernt, für den Arbeitsalltag sehr wertvoll und sollten von Führungskräften als Ressource angesehen werden.

Die folgende Diskussion mit Volker Baisch und geladenen Experten moderierte ÖAMTC-Diversitätsbeauftragte Nasila Berangy-Dagdar. Karoline Iber vom Kinderbüro der Universität Wien erklärte, warum gerade in Österreich die Ablehnung so groß ist, dass Mütter von Kindern unter drei Jahren arbeiten gehen. Johan Haeger, ehemaliger HR-Leiter von McDonald's Schweden, beschrieb, was Schweden – das im Diversitäts-Bereich oft als Vorbild genannt wird – anders macht und wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Österreich verbessert werden könnte. Dass und wie es schon jetzt funktioniert, schilderte Christiane Pohn-Hufnagl von der Internationalen Anti-Korruptionsakademie. Ihre Töchter sind jetzt 4,5 und 2,5 Jahre alt. Bei ihren Kindern war sie in der Zeit des Mutterschutzes, ihr Mann war jeweils ein Jahr in Karenz und arbeitet auch jetzt Teilzeit. "Für

uns war es eine Zeit der Neuverteilung von Verantwortung. Beide mussten Verantwortung übernehmen und gleichzeitig Verantwortung abgeben", beschrieb Hufnagl die neue Lebenssituation als Learning für die gesamte Familie.

## **Diversität beim ÖAMTC**

Der ÖAMTC legt größten Wert auf Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung von MitarbeiterInnen, BewerberInnen und Mitgliedern. Mit regelmäßigen Aktivitäten im Bereich Diversität lebt Österreichs größter Mobilitätsclub gesellschaftliche Verantwortung. Ziel ist es, Mobilität im klassischen wie im geistigen Sinn stetig voranzutreiben, neue Denkmuster zuzulassen und so proaktiv und flexibel zur Weiterentwicklung des Unternehmens beizutragen.