

» „DIE ELTERN SOLLTEN ENTSCHEIDEN, WIE LANGE EIN KINDERGARTEN OFFEN HAT“



Claudia Schenk-Hauschka

Leiterin des Finanz- und Personalwesens, Kinderwunsch Institut Schenk

Theoretisch haben Frauen heute dieselben Karrierechancen. Praktisch allerdings nicht. Außer sie haben einen Partner, der ihnen das ermöglicht. Einer, der sie freispielen kann vom häuslichen Alltag und den Kindern. Oder sie schaffen es gemeinschaftlich in einem Unternehmen. Noch immer ist es so, dass die Leistbar-

keit geldwertiger Dienstleistungen etwa in der Kinderbetreuung notwendig ist, um als Frau erfolgreich zu sein. Erschwerend kommt hinzu, dass das Angebot geringer ist als die Nachfrage und auch die gesellschaftliche Denke vorherrscht, eine „nicht aufopfernde Mutter“ zu sein, die ihre eigenen Bedürfnisse über die ihrer Familie stellt. Nach wie vor leben in vielen Köpfen romantische Familienbilder. Erwerbstätiger Vater, Mutter, Kinder, Hund, ein Haus mit Garten. Die Realität sieht anders aus. Beide Eltern sind erwerbstätig und wollen sich im Beruf erfüllen. Was die Situation verbessern könnte? Ein Förderungssystem

für 24 Stunden Kinderbetreuung, das personenbezogen die freie Wahl der Institution ermöglicht, also eine Art Kinderbetreuungsscheck statt der Förderung von Kinderbetreuungsorganisationen. So entsteht ein freier Kinderbetreuungsmarkt, der sich auf die Bedürfnisse der Berufstätigen einstellen muss, um zu überleben. Die Zeit ist reif, dass die Eltern entscheiden, wie lange zum Beispiel ein Kindergarten offen hat. Quoten lehne ich ab. Erfolgreiche Frauen brauchen keine Quoten. Die Verpflichtbarkeit in männlichen bzw. politischen Seilschaften sollte als Korruption definiert werden und anzeigbar werden.

„KIND ODER KARRIERE – ETWAS BLEIBT AUF DER STRECKE“

Meiner Einschätzung nach haben Frauen heute dieselben Karrierechancen wie Männer. Eine Frau hat grundsätzlich dieselben Voraussetzungen, einen Job sehr gut zu machen. Dennoch braucht es noch bessere Rahmenbedingungen: Verbesserungen in Unternehmen – etwa qualitativ hochwertige Kindergärten – sind ja zum Teil im Gange. Man soll als Arbeitgeber grundsätzlich mehr Rücksicht auf „Jungeltern“ nehmen, zum Beispiel in Form flexiblerer Arbeitszeiten. Quoten halte ich für kein geeignetes Instrument. Jedes Unterneh-

men sollte nach einem Anforderungsprofil entscheiden. Die totale Vereinbarkeit von Kind und Karriere ist natürlich schwierig. Aus meiner Sicht ist sie als Führungspersönlichkeit in einem Konzern nicht machbar – denn bei zehn oder mehr Stunden haben Kinder schwer Platz. Disziplin, Konsequenz und ein gutes Netzwerk sind nötig, wenn man Kind und Job unter einen Hut bringen möchte. Eine gut funktionierende Familie bzw. ein Familienunternehmen unterstützen dies natürlich. Die Frage ist immer: Was will ich? Mir zum Beispiel



Daniela Müller-Mezin

Geschäftsführerin Müllex, Fachgruppen-Obfrau Abfall- und Abwasserwirtschaft

ist es wichtig, dass ich meinem Kind meine Wertigkeiten vermitteln kann, da ich als Elternteil auch Verantwortung übernehmen will. Grundsätzlich ist alles möglich, doch etwas bleibt oft auf der Strecke – Kind oder Karriere.

„QUOTEN MACHEN FRAUEN ZU BITTSTELLERN“



Catharina Pschera-Krassnig

Rechtsanwältin und Steuerberaterin, Leoben

Grundsätzlich besteht heutzutage Chancengleichheit. Wer Karriere machen will, muss aber gut sein – und Leistung bringen. Zusätzlich muss man sich gut vermarkten und positionieren können – da

haben Frauen meines Erachtens Nachholbedarf. Ich mag keine Klischees, ebenso halte ich nichts von Quoten. Worum es dabei aber für Männer und Frauen geht, ist Leistung. Die gesamte Quotendiskussion erweist den Frauen letztendlich nur einen bescheidenen Dienst, weil dadurch die Wahrnehmung nicht auf Augenhöhe stattfindet. Sie macht Frauen zu Bittenden und nicht zu Handelnden. Ich bin der Überzeugung, dass man selbst aktiv etwas tun muss, um etwas zu erreichen,

zu bewegen und zu verändern. Neben genügend Kinderbetreuungsplätzen ist ein gutes privates Netzwerk (Partner, Familie und Freunde) unbedingt erforderlich. Eine Struktur, die die damit verbundenen Belastungen akzeptiert, mitträgt und unterstützt. Es freut mich, dass mittlerweile auch die Unternehmen umdenken und immer häufiger die Vereinbarkeit von Kind und Karriere nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer – Stichwort Väterkarenz – unterstützen.