



blickpunkt:väter
Informationen zum Thema Väterkarenz

Inhalt

Vorwort	3
1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
1.1. Interview mit Dr. ⁱⁿ Helene Schiffbänker, Joanneum Research: Auswirkungen von Väterkarenz auf die Karriereverläufe von Männern (Joanneum Research)	8
1.2 Väterkarenz	10
1.3 Kinderbetreuungsgeld	11
1.4 Papa-Monat	13
1.5 Elternteilzeit	13
1.6 Weitere Möglichkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf	13
2. Väter der Medizinischen Universität in Karenz	14
2.1 Interviews	
Geza Gemes: „Für mich war es eine tolle Erfahrung“	14
Alexander Deutsch: „Ich hoffe, das ist das System der Zukunft“	15
Norbert Tripolt: „Die Karenz war eine unwiederbringliche Gelegenheit“	16
Stefan Pilz: „Ich kann die Väterkarenz nur jedem empfehlen“	18
2.2 Ratschläge von Karenzvätern für Karenzväter	19
3. Angebote der Vereinbarkeit an der Medizinischen Universität Graz	21
Literatur	30
Kontaktadressen	30

Impressum – Herausgeberin: Gender:Unit der Medizinischen Universität Graz. Idee & Konzept: Verena Kuckenberger. Text, Recherche & Redaktion: Elisabeth Ladeck, Christiane Mörth. Interviews: Elisabeth Ladeck. Layout & Druck: Crossdesign. Fotoquellen: Deutsch, Gemes, Pilz, Tripolt: jeweils Privatfotos, BMin Heinsch-Hosek: BKA/Astrid Knie, VRin Langmann: Med Uni Graz. Auflage: 200 Stück. Graz, Juli 2013.

Vorwort der Vizerektorin für Personal und Gleichstellung



Liebe MitarbeiterInnen, liebe Studierende!

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie liegt uns als Universität sehr am Herzen. Nur eine familienfreundliche und gesundheitsfördernde Politik kann sicherstellen, dass alle Angehörigen der Medizinischen Universität ihren Anforderungen möglichst erfolgreich nachkommen.

Traditionell wird die Aufgabe der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, eher Frauen zugeschrieben, die sich Doppelbelastungen stellen bzw. die Möglichkeiten von Karenzzeiten oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Dieses Bild ist aber im Wandel begriffen – immer mehr Väter nehmen ebenso die Möglichkeit wahr, ihre Arbeitszeit durch Familienzeit zu unterbrechen bzw. zu ergänzen.

Auch an der Medizinischen Universität gibt es mittlerweile viele Väter, die diese Möglichkeit für sich und ihre Kinder nutzen und diese Zeit als positive Erfahrung in ihr weiteres Arbeitsleben mitnehmen. Unser Ziel ist es interessierten (werdenden) Vätern mit der vorliegenden Broschüre Informationen rund um das Thema Väterkarenz zu bieten und durch Interviews einiger unserer bereits „erfolgreichen Karenzpapas“ zu zeigen: Familienzeit ist auch Väterzeit!

Andrea Langmann
Vizerektorin für Personal und Gleichstellung
Medizinische Universität Graz



Vorwort der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Med Uni Graz leistet mit der vorliegenden Broschüre einen großartigen Beitrag zur Erhöhung der Väterkarenz. Gerade im universitären Bereich Vorbilder zu portraituren ist wichtig und kann nicht genug geschätzt werden. Denn 2/3 aller Väter würden gerne in Karenz gehen. Und es gibt auch einen Rechtsanspruch darauf. Das heißt: Es muss jedem Vater, der das möchte, ermöglicht werden, in Väterkarenz zu gehen. Doch tatsächlich ist die Väterbeteiligung nur bei rund 5 Prozent. Woher kommt dieser Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit? Früher waren oft große finanzielle Einbußen für die Familie ausschlaggebend, da es leider immer noch so ist, dass Männer meistens mehr als Frauen verdienen. Mit dem einkommensabhängigen Kindergeld ist es aber mittlerweile ganz einfach, für den Nachwuchs da zu sein, ohne dass daraus große Einkommensverluste entstehen.

Nach wie vor sehen sich aber viele Väter damit konfrontiert, dass die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber ablehnend reagiert, wenn jemand seinen Rechtsanspruch auf Väterkarenz geltend macht. Hier ist noch viel Bewusstseinsarbeit zu leisten. Erfreulicherweise erkennen aber trotzdem immer mehr Unternehmen den Wert, den Väterkarenz auch für sie hat. Denn einerseits kommen die Papas mit ganz neuen Sichtweisen und Kompetenzen danach wieder zurück ins Unternehmen. Und andererseits hat es auch einen Wert für das Unternehmen, auf die Bedürfnisse und Wünsche der MitarbeiterInnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzugehen.

Viele fragen sich auch, wie das Umfeld, die KollegInnen und Bekannten so eine „Baby-Pause“ aufnehmen werden. Da ist es gut, dass es immer mehr Papas gibt, die diese Erfahrung bereits

gemacht haben, und die alle sagen: Ich möchte diese Zeit auf keinen Fall missen und würde es sofort wieder tun! Denn durch die Väterkarenz können Papas zu ihren Kindern eine einmalige Beziehung aufbauen und von Anfang an dabei sein, wenn ihre Kleinen die Welt entdecken. Ich habe im Zuge meiner Kampagne für mehr Väterkarenz einige dieser Stimmen gesammelt, denn es ist wichtig, dass diese positiven Erfahrungen auch weitergegeben werden und damit jenen, die vielleicht noch zögern, Mut gemacht wird.

Väterkarenz bedeutet aber auch, dass sich Eltern die Betreuungsarbeit teilen, und es ermöglicht den vielen gut ausgebildeten Frauen, rasch wieder den Anschluss im Job zu bekommen. Das hilft der Wirtschaft und unterstützt gleichzeitig ein modernes Familienbild, in dem sich Frauen und Männer die unbezahlte Arbeit, die Betreuungspflichten und die Kindererziehung partnerschaftlich teilen. Fakt ist: Väterkarenz ist auch ganz wichtig und positiv für die Kinder. Denn so können sie von Anfang an beide Elternteile erleben und eine Bindung zu ihnen aufbauen und lernen, dass Mama und Papa für sie da sind.

Natürlich braucht es daneben auch noch andere unterstützende Rahmenbedingungen: Der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen ist in den letzten Jahren zügig fortgeschritten, aber hier müssen wir noch schneller vorankommen. Vor allem in den ländlichen Regionen und bei den Unter-3-Jährigen fehlen noch viele Plätze. Kindergärten und Krippen sind heute ganz wichtige, erste Bildungseinrichtungen, und wir wissen, dass Kinder dort

sozial und kognitiv vieles lernen, das sie sonst nie wieder aufholen können. Gerade in Zeiten, in denen Bildung zur vielleicht wichtigsten Ressource wird, sollten wir unseren Kindern diese Chance daher nicht nehmen.

Die nach wie vor bestehenden Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen weiter verringert werden und Frauen müssen den gleichen Zugang zu allen Ebenen und Funktionen, also auch zu den Top-Jobs in der Wirtschaft bekommen. Auch dafür ist eine stärkere Einbindung der Männer in die Kinderbetreuung und die unbezahlte Arbeit unerlässlich. Denn erst, wenn es bei einer Stellenbesetzung keine Rolle mehr spielt, ob eine Frau oder ein Mann Kinder hat, werden wir echte Gleichstellung am Arbeitsmarkt erreichen können.

Durch die rechtlichen Möglichkeiten, die wir mittlerweile geschaffen haben und die finanzielle Absicherung kann ich sagen: Die Väterkarenz war noch nie so attraktiv wie heute! Deswegen setze ich mich als Frauenministerin auch sehr aktiv für mehr Väterkarenz ein. Es mag vielleicht überraschen, dass sich die Frauenministerin an die Männer wendet. Aber die Antwort ist ganz einfach: Mehr Väter in Karenz, das ist gut für die Väter, das ist gut für die Kinder, und es ist gut für die Frauen.

Ihre
Gabriele Heinisch-Hosek
Frauenministerin

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für Eltern ist eine stimmige Gesamtsituation erforderlich, um Familienleben und Erwerbstätigkeit zufriedenstellend vereinbaren zu können. Gerade die Väterkarenz bietet sich für eine langfristige Lösung sehr gut an: Während einerseits Väter die Gelegenheit bekommen, sich in einer anderen Intensität als neben dem Berufsalltag um ihre Kinder zu kümmern, wird andererseits Müttern der berufliche Wiedereinstieg nach der Geburt erleichtert. Wichtig sind hier möglichst gute Informationen, die die Entscheidungen in Bezug auf die Wahl des Zeitpunkts, den organisatorischen Ablauf und die Möglichkeiten, die sich durch die Karenz ergeben, damit Beruf und Familie optimal auf einander abgestimmt werden können, erleichtern.

Familienfreundliche Unternehmenskultur

Auch wenn Männer grundsätzlich bereit sind, als aktive Väter in Väterkarenz zu gehen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, entscheiden sich letztendlich nur wenige Männer tatsächlich für diese Möglichkeit.

Aus der Studie *Elternorientierte Personalpolitik* geht hervor, dass zwar 62% der befragten Männer grundsätzlich bereit wären, Karenz in Anspruch zu nehmen und sogar 75% der befragten Männer sich vorstellen können, zugunsten der Kinderbetreuung Teilzeit zu arbeiten. Jedoch gaben nur 6% der befragten Männer an, sich schon (einmal) für Väterkarenz entschieden zu haben, nur 7% der Männer haben ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung reduziert. Diese Diskrepanz zwischen der prinzipiellen Bereitschaft und der fehlenden Umsetzung in Bezug auf die Väterkarenz kann verschiedene Ursachen haben. Als Gründe hierfür nennen die StudienautorInnen u.a. eigene Einstellungen oder die des privaten Umfeldes, Unternehmenskulturen und -strukturen, Rollenbilder oder die Möglichkeit einer flexiblen Einteilung von Arbeitszeit.¹

Mehr als drei Viertel der Befragten waren überzeugt, dass Männer bei der Kinderbetreuung relevante soziale Kompetenzen für den Beruf erwerben können, meinen aber, dass dies kein wesentlicher Faktor bei der Entscheidung für Väterkarenz bzw. Teilzeit ist.

Es ist allerdings bekannt, dass die persönliche Lebenszufriedenheit das Engagement und die Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen stark beeinflusst. Eine gut durchdachte Personalpolitik macht Unternehmen zu einer attraktiven Arbeitsstelle. Familienfreundliche

1 Vgl. Lehner/Matkovits/Heger (2010): Projektergebnisse: Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich, S. 17f.

Maßnahmen zahlen sich also für Unternehmen grundsätzlich aus – als positive Effekte können eine höhere MitarbeiterInnen-zufriedenheit, mehr Motivation und effizientere Arbeit genannt werden.²

Ob Männer Karenz oder andere Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie in Anspruch nehmen, hängt wesentlich von der Einstellung zu den Themen Väterkarenz und –teilzeit im beruflichen Umfeld ab.

Häufig fehlen jedoch die genauen Informationen, wie die bestehenden Möglichkeiten in Anspruch genommen werden können, nur 31 % fühlen sich hinsichtlich der Väterkarenz ausreichend informiert.³

Ein weiteres Hindernis ist die Herausforderung von Führungskräften, Karenz- oder Teilzeitstellen nachzubesetzen, da es häufig an qualifiziertem Ersatz fehlt.⁴

Wichtig für eine Inanspruchnahme der Väterkarenz ist gerade aufgrund dieser Problematik das Signal von Vorgesetzten, dass dieses Thema durchaus aktiv unterstützt wird.⁵ Wenn Führungs-

kräfte eine aktive Vaterschaft fördern, können Ängste vor möglicher Benachteiligung abgebaut werden.

Vorteile der Väterkarenz und anderen Vereinbarungsmöglichkeiten

Zufriedenere Väter sind bessere Mitarbeiter, da sie über mehr Sozialkompetenz verfügen. Weiters trainieren aktive Väter stetig ihre Sozialkompetenz und erhöhen somit ihr Verantwortungsbewusstsein, ihre Teamfähigkeit sowie ihre Arbeitseffizienz.

Obwohl teilweise negative Reaktionen von männlichen Kollegen und Vorgesetzten befürchtet wurden, berichteten Angestellte der Medizinischen Universität ausschließlich von guten Erfahrungen und einer durchaus positiven Aufnahme ihrer Entscheidung für die Väterkarenz.

Auch kann in der Studie *Elternorientierte Personalpolitik* aufgezeigt werden, dass Karenzväter von ihrem Umfeld als verantwortungsbewusst und mutig sowie als vorbildhaftes Beispiel wahrgenommen werden.⁶

Innerhalb der Familie ergibt sich durch die Väterkarenz eine Win-Win-Situation: Väter haben die Gelegenheit, sich ganz ihren Kindern zu widmen, und Müttern wird der berufliche Wiedereinstieg deutlich erleichtert.

2 Vgl. ebd., S. 9.

3 Vgl. Lehner/Matkovits/Heger (2010): Projektergebnisse: Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich, S. 26.

4 Vgl. ebd., S. 23.

5 Praxiserprobte Vorschläge: http://elternwirtschaft.at/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=56

6 Vgl. Lehner/Matkovits/Heger (2010): Projektergebnisse: Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich, S. 22.

1.1 Interview mit Dr.ⁱⁿ Helene Schiffbänker, Joanneum Research: Auswirkungen von Väterkarenz auf die Karriereverläufe von Männern

Helene Schiffbänker von der Joanneum Research untersucht in ihrem Forschungsprojekt die Auswirkungen von Väterkarenz auf die Karriereverläufe von Männern. Das Projekt im Programm von Sparkling-Science des BMWF wird bis 2014 Einblicke in die Karriereverläufe von Vätern in Karenz im Vergleich zu Vätern, die nicht in Karenz gegangen sind, geben können.

Welche Vorteile können sich für Männer durch eine Väterkarenz ergeben?

Helene Schiffbänker: Über Vorteile im Beruf wissen wir noch wenig. Gut erforscht sind private Auswirkungen, also dass die Zeit, die der Karenzvater mit seinem Kind verbringt, die Vater-Kind-Beziehung vertieft und stärkt. Als Vorbildfunktion fungierend vermittelt er dem Kind ein modernes Rollenbild und weicht somit traditionelle Rollenbilder auf, die sich schon in der Kindheit prägen. Er leistet hiermit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau.

Der berufstätige Vater kann während der Väterkarenz neue Erfahrungen sammeln, das fördert und erweitert das Verständnis für die Partnerin, Haushalt und die Versorgung des Kindes erfolgen durch beide Elternteile. Durch diese Umverteilung ergeben sich für die Mutter auch Zeit für eigene Interessen und andere als die traditionellen Berufsperspektiven, etwa früherer Wiedereinstieg in den Beruf, Hobbys etc. Die gleichberechtigtere Auftei-

lung von Haushalt und Kinderbetreuung stärkt die Partnerschaft, da beide in ähnlichen Lebenswelten agieren und mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Dies ermöglicht einerseits stärker, Verständnis füreinander zu entwickeln, andererseits können eher gemeinsam Lösungsstrategien gefunden werden.

Gesellschaftlich ist relevant, dass die Zuschreibung, dass Frauen für die Kinderbetreuung zuständig sind, aufgeweicht wird und dass Frauen aufgrund dieser Zuschreibungen nicht mehr „zweite Wahl“ sind bzw. nicht zum Zug kommen, wenn es um die Besetzung von Führungspositionen oder von wichtigen Funktionen im Unternehmen geht.

Welche Nachteile können auftreten?

Nachteile der Karenz kennen wir bislang von Frauen. Und das auch dann, wenn es gar keine Karenz gibt, denn Nachteile für Frauen entstehen schon aus der *Annahme*, dass es zu einer Schwangerschaft und damit Karenz kommen könnte. ArbeitgeberInnen haben einfach Sorge, dass gut qualifizierte Frauen das Berufsfeld verlassen, um Kinder zu bekommen und groß zu ziehen. Wenn nun Männer ebenfalls in Karenz gehen, wenn es geradezu normal ist, dann ist diese Sorge unberechtigt, weil eben eine Berufsunterbrechung bei der Mutter ebenso wie beim Vater erfolgen kann.

Auch bei Männern können eventuell Probleme beim Wiedereinstieg auftreten. Wir wissen aus unserer Studie jedoch, dass Väter tendenziell kürzer in Karenz gehen als Mütter und auch häufiger parallel zur Karenz arbeiten. Daher werden sich Einstiegsprobleme vermutlich in Grenzen halten – die Interviews dazu beginnen wir gerade zu machen. Spannend ist, ob Männer, die in Karenz ge-

hen, von ihren ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten diskriminiert werden. Ähnlich der Diskriminierung, die auch Frauen erfahren, wenn sie in Karenz gehen (z.B. Mobbing).

Gibt es Unterschiede im weiteren Karriereverlauf zwischen Vätern, die in Karenz gehen, und Vätern, die nicht in Karenz gehen?

Nein, gibt es kaum. Da die Dauer der Väternkarenz nicht annähernd so lange ist wie bei den Müttern, zeigen die Ergebnisse, dass die Karriereeinbrüche – sichtbar in Form von Arbeitszeit und Einkommen – sehr kurz sind. Wie unsere Hauptverbandsdaten-Analyse zeigt, verdienen Männer mit Karenz zwei Jahre nach Karenzende sogar geringfügig mehr wie Männer ohne Karenzunterbrechung.

Welche Aspekte sollten Väter, die planen in Karenz zu gehen, beachten?

Im Prinzip dieselben, die auch Frauen vor einer Karenz beachten sollten. Eine Planung der Väternkarenz ist sehr wichtig. Drei Dinge sollten gut überlegt und durchdacht sein: die Zeit vor der Karenz, während der Karenz und der Wiedereinstieg. Im Vorhinein sollte sich jeder Vater darüber im Klaren sein, welche Rechte und Pflichten er hat. Ein genauer Zeitplan hilft der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer den Überblick zu bewahren. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sollte also genauestens informiert sein, wie lange der Arbeitnehmer in Karenz ist, um die Zeit der Abwesenheit planen zu können. Während der Karenz hat der Arbeitnehmer das Recht, sich im Unternehmen über den Stand der Dinge zu informieren. Das hilft ihm, auf dem neuesten Stand zu bleiben und sich auf den Wiedereinstieg vorzubereiten.

Als Orientierung nach der Karenz sollte man in jedem Fall ein Wiedereinstiegsgespräch vereinbaren – das erleichtert dem Karenzvater den Wiedereinstieg.

Wie kann eine Unternehmenskultur aussehen, die Väternkarenz fördert?

Unternehmensinterne Faktoren spielen eine wichtige Rolle. Vom Top Management ausgehend sollte das Unternehmen Wert auf eine entsprechende Organisationskultur, Betreuungsarbeit, Väternfreundlichkeit und Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten legen.

Wichtig erscheint mir eine Vertrauenskultur mit Leistungsorientierung im Gegensatz zu einer Anwesenheitskultur, weil dies flexibles Arbeiten ermöglicht und so generell eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet werden kann, gerade auch nach der Karenz. Zentral ist auch die Haltung der Geschäftsführung: Väternkarenz wird gefördert, wenn die Geschäftsführung der Überzeugung ist, dass Väter in Karenz Skills erwerben können, die auch für das Unternehmen von Vorteil sind. Wenn der Geschäftsführung eine Work-Life-Balance aller MitarbeiterInnen ein Anliegen ist, wird sie auch Väternkarenz fördern.

Viele Väter gehen nur zwei Monate in Karenz – und meinen nach der Karenz, dass sie lieber länger gegangen wären. Warum, glauben Sie, könnte das so sein?

Ich denke, Väter gehen so kurz in Karenz, weil sie sich vor möglichen Nachteilen im Beruf fürchten, würden aber gern länger gehen. Vielleicht machen sie in ihren zwei Monaten Karenz auch

die Erfahrung, dass es Zeit braucht, bis sie mit ihrem Kind ein eingespieltes Team sind, bis sie selbst sich auf diese völlig neue Situation eingestellt haben und sich darin zurechtfinden. Und dann, wenn endlich alles gut läuft, ist die Karenz auch schon wieder vorbei. Aber über die Motive und Ängste der Väter bezüglich Karenz werden wir in den Interviews bald mehr erfahren.

Was ist wichtig für den erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Väterkarenz?

Wichtig für den Wiedereinstieg nach der Väterkarenz ist die unmittelbare Arbeitsumgebung und Information. Hier hilft ein Wiedereinstiegsgespräch, das den Mitarbeiter auf den neuesten Stand bringt. KollegInnen und ArbeitgeberInnen können hier große Unterstützungsarbeit leisten.

Was würden Sie einem Mann raten, der in Karenz gehen möchte?

Es zu tun. Die Gelegenheit, von Anfang an eine intensive Bindung zu einem Kind aufzubauen, hat man nur einmal. Und nirgendwo lernt man Multi-Tasking und Flexibilität in Planungsprozessen so gut wie bei der Betreuung eines Babys.

1.2 Väterkarenz

Die Karenz ist eine unentgeltliche Arbeitsfreistellung mit Kündigungs- und Entlassungsschutz, die mindestens zwei Monate und maximal zwei Jahre dauert.

Sie kann bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in

Anspruch genommen und zwischen den Eltern aufgeteilt werden, wobei ein zweimaliger Wechsel möglich ist. Beim erstmaligen Wechsel der Betreuungsperson kann die Karenz für einen Monat von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden, die Gesamtdauer der Karenz wird dadurch jedoch um einen Monat verkürzt.

Der Antrag muss schriftlich bei der Organisationseinheit Personalmanagement und Recht eingehen, das dafür vorgesehene Formular ist auf MEDonline zu finden. Beansprucht der Vater den ersten Teil der Karenz, muss die Meldung innerhalb von acht Wochen nach der Geburt erfolgen. Wird der erste Karenzteil von der Mutter beansprucht, ist dies innerhalb der Schutzfrist zu melden. Jener Elternteil, der den zweiten bzw. dritten Karenzteil beansprucht, muss den Beginn und die Dauer spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenzzeit des anderen Elternteils melden.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit, pro Elternteil jeweils drei Monate der Karenz bis zum siebten Lebensjahr des Kindes aufzuschieben. Die Absicht, einen Teil der Karenz aufzusparen, muss spätestens drei Monate vor Ablauf der Karenzzeit bekanntgegeben werden. Ebenso muss die Absicht, die aufgeschobene Karenz anzutreten, spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt bekanntgegeben werden.

Das Kinderbetreuungsgeld und die Karenz sind zwei voneinander unabhängige Bereiche. So kann es vorkommen, dass die Karenz noch andauert, obwohl kein Anspruch mehr auf das Kinderbetreuungsgeld vorliegt.

Während der Karenz besteht die Möglichkeit, eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen. Erfolgt dies bei einer anderen Ar-

beitgeberin/ einem anderem Arbeitgeber, muss eine Meldung an die karenzierende Arbeitgeberin/ den karenzierenden Arbeitgeber erfolgen.

Für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr darf eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt werden, sofern die Karenz ein volles Kalenderjahr dauert. Ist dies nicht der Fall, darf die Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

Achtung: Es sind auch die Zuverdienstgrenzen zum Kinderbetreuungsgeld zu beachten!

1.3 Kinderbetreuungsgeld

Durch die Neugestaltung des Kinderbetreuungsgeldes und der Schaffung einer einkommensabhängigen Variante wurde die Karenz deutlich attraktiver. Seit Jänner 2011 können Eltern nun aus zwei Systemen (dem pauschalen und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld) mit insgesamt fünf Bezugsvarianten wählen; je nach Bezugsvariante gibt es unterschiedliche Zuverdienstgrenzen. Die Angaben zu den Bezugsvarianten, zum Beispiel 12 plus 2, bedeuten nicht, dass die Bezugsdauer des ersten Elternteils zwölf Monate und die des zweiten zwei Monate betragen muss, sondern lediglich, dass man nur dann die volle Bezugslänge bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats in Anspruch nehmen kann, wenn beide Elternteile jeweils für mindestens zwei Monate Kindergeld beziehen.

Ein Wechsel zwischen Vater und Mutter ist maximal zweimal möglich. In bestimmten Härtefällen kann es zu einer Verlängerung

der maximalen Bezugsdauer, die einem Elternteil ohne Wechsel zusteht, um maximal zwei weitere Monate kommen. Während des Bezuges des Kinderbetreuungsgelds ist die Bezieherin bzw. der Bezieher krankenversichert.

Bezugsvarianten:

a) Pauschales Kinderbetreuungsgeld

Das pauschale Kinderbetreuungsgeld wird im Unterschied zum einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld auch Personengruppen, die nicht erwerbstätig oder pflichtversichert sind/ waren, gewährt. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das pauschale Kinderbetreuungsgeld für jedes weitere Kind um 50 Prozent. Die Zuverdienstgrenze bei den pauschalen Varianten liegt bei 60 Prozent der Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, sie darf aber mindestens 16 200 Euro betragen. Beim pauschalen Modell gibt es die individuelle Zuverdienstgrenze von 60 Prozent der Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kindergeld bezogen wurde (beschränkt auf das dritt-vorangegangene Jahr) und die absolute Zuverdienstgrenze von 16 200 Euro. Es stehen folgende vier Varianten zur Auswahl:

► Variante 30 plus 6

Die Bezugshöhe beträgt 14,53 Euro pro Tag. Wird das Kinderbetreuungsgeld von einem Elternteil in Anspruch genommen, kann das Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Bei einer Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Be-

zugsdauer um jenen Zeitraum, der der andere Elternteil das Betreuungsgeld bezogen hat, maximal jedoch bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes.

► Variante 20 plus 4

Bei dieser Variante beträgt die tägliche Bezugshöhe 20,80 Euro. Bei einer Inanspruchnahme durch einen Elternteil kann das Kinderbetreuungsgeld bis zum 20. Lebensmonat in Anspruch genommen werden. Bezieht auch der zweite Elternteil Kinderbetreuungsgeld, ist eine Verlängerung bis maximal zur Vollendung des 24. Lebensmonats möglich.

► Variante 15 plus 3

Hier liegt die Bezugshöhe bei 26,60 Euro pro Tag. Wird das Betreuungsgeld von einem Elternteil bezogen, endet die Bezugsdauer mit der Vollendung des 15. Lebensmonats. Wird es von beiden Elternteilen bezogen, wird die Bezugsdauer maximal bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes verlängert.

► Variante 12 plus 2

Die tägliche Bezugshöhe liegt bei dieser Variante bei 33 Euro. Hier beträgt die Bezugsdauer 12 Monate, sofern das Kindergeld von einem Elternteil bezogen wird, bei der Inanspruchnahme beider Elternteile kann sie auf 14 Monate verlängert werden.

b) Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wird nur jenen Personen gewährt, die im halben Jahr vor der Geburt des Kindes eine in Österreich sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, Unterbrechungen von bis zu 14 Tagen sind irrelevant (es dürfen in den sechs Monaten jedoch keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen worden sein). Es soll vor allem jenen Eltern, die über ein höheres Einkommen verfügen und sich nur kurzzeitig aus dem Berufsleben zurückziehen wollen, als Einkommensersatz dienen. Die Zuverdienstgrenze liegt bei 6100 Euro pro Kalenderjahr. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es nur eine Bezugsvariante:

► Variante 12 plus 2

Die Bezugshöhe liegt bei 80 Prozent der Letzteinkünfte, maximal jedoch bei 66 Euro täglich. Die Bezugsdauer beträgt, analog zur Variante 12 plus 2 des pauschalen Systems, 12 Monate bei Bezug eines Elternteils und maximal 14 Monate bei Bezug beider Elternteile.

Eine Entscheidungshilfe bei der Wahl der richtigen Bezugsvariante bietet der Kinderbetreuungsgeld-Vergleichsrechner des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (zu finden auf www.bmwfj.gv.at unter Familie → finanzielle Unterstützung → Kinderbetreuungsgeld → KBG-Vergleichsrechner).

1.4 Papa-Monat

Der Papa-Monat oder die Frühkarenz kann von Beamten (§ 75 d BDG) und Vertragsbediensteten (§ 29o VBG) der Medizinischen Universität Graz sowie von Angestellten nach Kollektivvertrag in Anspruch genommen werden. Väter können so in der Zeit zwischen dem Geburtstermin bis zum Ende des Mutterschutzes, d.h. innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt, bis zu vier Wochen mit ihrem Kind und ihrer Partnerin verbringen. Beamte und Vertragsbedienstete müssen Beginn und Dauer des Papa-Monats eine Woche vor dem geplanten Antritt bekannt geben, Angestellte nach Kollektivvertrag müssen dies spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin tun. Weiterführende Informationen sind unter www.maennerinkarenz.at/fakten.html zu finden.

1.5 Elternteilzeit

Bei der Elternteilzeit besteht die Möglichkeit auf:

- ▶ Verringerung der Arbeitszeit
- ▶ Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die Elternteilzeit ist von der Karenz entkoppelt. Beide Elternteile können für ein Kind Elternteilzeit in Anspruch nehmen, sofern ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder eine Obsorge im Sinne des Familienrechts vorliegt. Ebenso muss ein seit zumindest drei Jahren ununterbrochenes Arbeitsverhältnis zu einem Betrieb

mit mindestens 20 Angestellten vorliegen. In kleineren Betrieben kann der Anspruch auf Elternteilzeit durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz (z.B. Vater) und Elternteilzeit (z.B. Mutter) für ein Kind ist nicht möglich. Die Elternteilzeit muss mindestens zwei Monate dauern und kann längstens bis zum 7. Geburtstag bzw. einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes ausgeübt werden.

Soll die Teilzeitbeschäftigung direkt nach bzw. weniger als drei Monate nach der Schutzfrist beginnen, hat die Meldung der Mutter während der Schutzfrist, die des Vaters spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes zu erfolgen. Soll die Elternteilzeit später beginnen, hat die Meldung spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt zu erfolgen.

1.6 Weitere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Freistellung zur Geburt: In vielen Kollektivverträgen wird dem Vater aufgrund der Entbindung der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt. An der Medizinischen Universität Graz beträgt das Ausmaß der Freistellung drei Tage.

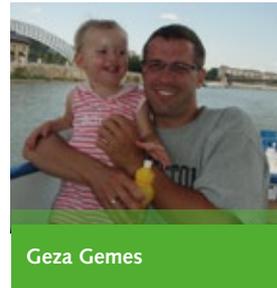
Pflegefreistellung: Sie wird im Fall der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen gewährt. Dazu gehört die Pflege von nahen Angehörigen im gemeinsamen Haushalt (z.B. Kinder, Eltern, EhepartnerIn, Lebensgemeinschaft, Enkelkinder). Die Pfl-

gefreistellung kann auch in Anspruch genommen werden, wenn die zuständige Betreuungsperson für das Kind ausfällt, beispielsweise durch Erkrankung oder Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten.

Die Pflegefreistellung kann im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit in Anspruch genommen werden, eine erweiterte Pflegefreistellung kann nur für Kinder unter zwölf Jahren in Anspruch genommen werden.



2. Väter der Medizinischen Universität in Karenz



Geza Gemes

GEZA GEMES,

„Für mich war es eine tolle Erfahrung“

Geza Gemes ist Anästhesist und wissenschaftlich tätig. Seit 2004 war er in Facharzt Ausbildung und hat diese im Dezember 2012 abgeschlossen. Seine Frau ist Anästhesiekrankenschwester, ihre Tochter wurde im November 2010 geboren.

Erfahren hat Geza Gemes von der Möglichkeit einer Väterkarenz durch eine Broschüre des Familienministeriums. Durch die bessere Neuregelung des Kinderbetreuungsgeldes entschied er sich für eine Karenz. Seine Frau hatte den Wunsch, nach der Karenz wieder zu arbeiten, und seine Karenz erleichterte der Anästhesieschwester den Wiedereinstieg in den Beruf.

Obwohl in seinem Umfeld noch kein Kollege die Väterkarenz in Anspruch genommen hat, haben seine Arbeitskolleginnen und -kollegen sehr positiv reagiert, auch wenn es Verwunderung gegeben hat. Die Unterstützung und das Verständnis seines Vorgesetzten Univ. Prof. Dr. Metzler hat Geza Gemes bestärkt – und in weiterer Folge auch vier andere Väter an der Klinik, die sich nach ihm für eine Väterkarenz entschieden haben. Trotz des Problems, dass die Stellen für diese Zeit nicht nachbesetzt werden konnten, hat es „nie ein böses Wort gegeben“. Er selbst hatte in seinem Umfeld keinen Kollegen, an dem er sich in puncto Väterkarenz orientieren konnte. Trotzdem hatte er wenig Bedenken und freute sich auf die Zeit mit seiner Tochter.

Gemes war in dieser Zeit ein echter Vollzeitvater – vom Aufstehen in der Nacht, übers Wickeln und Baden hat er seine Tochter versorgt. Seine Tochter verbrachte zwei Tage in der Woche in der Kinderkrippe, so konnte sie sich langsam eingewöhnen und er selbst konnte diese Zeit für seine wissenschaftlichen Tätigkeiten nutzen.

Die Karenz von zwei Monaten ging schnell vorbei, gerade weil die Karenzzeit auch in die Weihnachtszeit fiel und sich der Alltag mit seiner Tochter erst gegen Ende der zwei Monate einstellte. „Mein einziger Fehler war, dass ich nicht drei Monate genommen habe“.

Ein besonderes Highlight seiner Karenz war der viertägige Urlaub mit seiner Tochter in Bad Gastein. „Es ist nicht so selbstverständlich, dass man sein Kind völlig allein versorgen kann – vom Wickeln über das Baden bis zum Hustensaft-Geben“.

Durch die intensive Familienzeit hat Geza Gemes eine ganz ande-

re Beziehung zu seiner Tochter, die während des vollen Berufsalltags nur schwer aufzubauen gewesen wäre.

Ein Problem gab es bei der Auszahlung von Journaldiensten, da für die Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes nicht der Zeitpunkt relevant ist, zu dem die Dienste geleistet wurden, sondern der Auszahlungszeitpunkt. Geza Gemes fühlte sich aber auch hier von den zuständigen Personen an der MUG unterstützt und gut informiert und beschreibt die Karenz als eine einmalige Erfahrung.



Alexander Deutsch

ALEXANDER DEUTSCH

„Ich hoffe, das ist das System
der Zukunft“

Alexander Deutsch, der an der Klinischen Abteilung für Hämatologie als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig ist, ging zweimal in Väterkarenz.

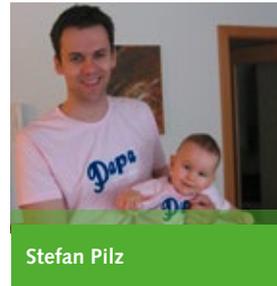
Das zweite Mal verbrachte er zwei Monate mit seinem Sohn, den er betreute, als dieser zehn Monate alt war. Die Karenzzeit hat er in schöner Erinnerung und beschreibt sie als intensive und

besondere Zeit. In seiner Abteilung gab es keine negativen Reaktionen, vor allem sein Forschungsgruppenleiter Ao.Univ.-Prof. Dr. Peter Neumeister war ihm hinsichtlich der Inanspruchnahme der Väterkarenz eine große Hilfe. Auch sein Vorgesetzter Univ. Prof. Dr. Linkesch ging in Karenz und ist stolz auf die große Zahl seiner „Karenzväter“. „Natürlich darf es gesetzlich keinen Widerstand geben, aber es können immer Probleme auftauchen“, weiß Deutsch. Doch obwohl er den Antrag auf Väterkarenz verspätet abgab, gab es in seinem Fall keine Komplikationen.

Die gemeinsame Zeit mit seinen Kindern stellte er sich einfacher vor, bei seiner Karenz mit seinem zweiten Sohn war besonders die Umstellung vom beruflichen Alltag auf den familiären Alltag eine Herausforderung. Beruflich war sein Leben durch Selbstständigkeit und freie Zeiteinteilung geprägt, zuhause war sein Alltag durch den Rhythmus seines Sohnes strukturiert – die eigenen Bedürfnisse kamen erst an zweiter Stelle. „Man glaubt gar nicht, wie viele Bedürfnisse ein Baby hat“, meint der Vater rückblickend. Durch die Karenzzeit lernte er seinen Sohn besser kennen und konnte eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufbauen. Besonders in Erinnerung ist ihm die Zeit, in der sein Sohn Paul begann, die ersten Silben zu sprechen. „Pa-pa“ war sein erstes Wort und Papa ist bis heute geblieben – nicht nur als Bezeichnung für ihn, sondern auch für Pauls Mama.

Die Ruhephasen seines Sohnes und die Nächte nutzte er für die Einbringung eines Forschungsantrages. „Das war sehr anstrengend“ erinnert sich Alexander Deutsch, „das hätte ich vor der Karenz erledigen sollen.“ Er arbeitete während der Karenz sonst nicht, hielt aber Kontakt zu seinen KollegInnen.

Auch die Rückkehr auf den Arbeitsplatz bedeutete wieder eine Umstellung vom familiären Alltag zum beruflichen Alltag. „In zwei Monaten kommt man ganz schön raus“, erzählt Deutsch, „trotzdem wäre ich lieber länger in Karenz gegangen.“ Trotz Umstellung und Anstrengungen war die Karenz für ihn eine schöne Zeit, die er nur jedem Vater empfehlen kann – „ich hoffe, das ist das System der Zukunft“.



Stefan Pilz

STEFAN PILZ

„Ich kann die Väterkarenz nur jedem empfehlen“

Stefan Pilz befindet sich nach seiner Ausbildung zum Allgemeinmediziner momentan am Ende seiner Facharztausbildung und habilitierte zum Privatdozenten. Vergangenes Jahr ging der Vater eines damals einjährigen Kindes für zwei Monate in Karenz. Pilz war es wichtig, sich die Erziehung seines Kindes partnerschaftlich mit seiner Frau zu teilen. Die Väterkarenz hat dazu einiges beigetragen: „Ich habe die Beziehung zu meinem Kind vertiefen können.“

Die Dauer von zwei Monaten empfand Pilz zu kurz, „die Eingewöhnung braucht Zeit.“ Auch wenn es die Befürchtung gab, dass er im Arbeitsumfeld als weniger karriereorientiert als KollegInnen wahrgenommen werden könnte, hat sich bei ihm die Väterkarenz nicht nachteilig ausgewirkt. Pilz hielt Kontakt mit seinen KollegInnen und hatte gleichzeitig zwei Monate lang ein ganz anderes Betätigungsfeld – „Dadurch ist man in der Lage, seinen Arbeitsplatz wieder neu wahrzunehmen.“

„Die Karenz darf nicht mit einem Urlaub verwechselt werden“, meint Pilz, „denn auch wenn man als Vater zuhause ist, hat das mit Urlaub nichts zu tun.“ Pilz unternahm viel mit seinem Sohn und konnte die Zeit mit ihm genießen. „Wenn ich nach meiner Arbeitszeit nach Hause komme, bin ich müde – in der Karenz kann man sich seinem Kind wirklich widmen“ benennt Pilz den Unterschied in der Qualität der Beziehung. „Richtig stolz war ich, dass ich zur ersten Bezugsperson geworden bin. Das hat sich zwar wieder verändert – aber ich weiß, ich kann es.“ Den Start seines Sohnes in der Kinderkrippe haben Pilz und seine Frau in seine Karenzzeit gelegt. „Wir haben versucht, ihn an einen Vormittagsplatz zu gewöhnen. Dadurch hatten wir einfach weniger Stress, unser Sohn war zu Beginn oft krank, aber das war während der Karenz organisatorisch kein Problem.“

Pilz war immer schon ein engagierter Vater und teilte sich Betreuung und Erziehung mit seiner Partnerin, dadurch empfand er die Zeit zuhause auch nicht als grundlegend anders. „Meine

Frau vertraute in meine Fähigkeiten, sie wusste, dass ich es mit unserem Sohn gut schaffen werde – nur bei dem Haushalt war sie sich nicht so sicher“, lacht Pilz. Auch für seine Frau hatte die Väterkarenz Vorteile, sie konnte beruflich wieder voll einsteigen, „denn als Teilzeitkraft wird man nicht ernst genommen.“ So hat sich durch seine Väterkarenz eine Idealsituation für die junge Familie ergeben, Beruf und Familie konnten sinnvoll vereinbart werden.

Die Dauer der Karenz mit zwei Monaten empfand er als zu kurz, weil die Umstellung Zeit braucht. Die Rückkehr auf den Arbeitsplatz gestaltete sich problemlos.

„Schade, dass es noch nicht normal ist, in Väterkarenz zu gehen – das sollte sich ändern“, findet Pilz. „Ich kann die Väterkarenz nur jedem empfehlen“



Norbert Tripolt

NORBERT TRIPOLT „Die Karenz war eine un- widerbringliche Gelegenheit“

Norbert Tripolt, der als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Abteilung für Endokrinologie und Stoffwechsel tätig ist, ging in Karenz, als seine Tochter ungefähr ein Jahr alt war. Für Tripolt und seine Partnerin war klar, dass sie sich die Aufgaben der Erziehung als Eltern teilen und er wollte seinen Part als Vater übernehmen: „Eine bewusste Übernahme der Verantwortung als Eltern war uns wichtig.“ Schwieriger war es, das richtige Kinderbetreuungsgeld-Modell zu finden und die Dauer der Karenz im Voraus festzulegen. „Es spielen so viele Faktoren mit, die sich nicht vorhersehen und planen lassen – wird unsere Tochter gesund zur Welt kommen, wird sich unsere Tochter gut in der Krippe eingewöhnen, wann wird meine Freundin Sylvia auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren – wie kann man das als Eltern schon einige Monate vor der Geburt des Kindes wissen?“ Schließlich entschied er sich dafür, zwei Monate lang in Karenz zu gehen. Seine Kolleginnen und Kollegen reagierten auf seine

Karenz positiv. „Ein großes Dankeschön möchte ich den Herren Univ. Prof. Dr. Thomas Pieber und PD Dr. Harald Sourij aussprechen“, sagt Tripolt. Seine Vorgesetzten setzten sich an seiner Abteilung bestmöglich für eine Vereinbarung von Beruf und Familie ein und dieses positive Arbeitsklima trug viel zur Akzeptanz der Väterkarenz unter den ArbeitskollegInnen bei. Trotzdem hatte er das Gefühl, dass die Väterkarenz noch als außergewöhnlich gesehen wird.

Tripolt freute sich auf die Karenz. Gerade im ersten Jahr war es ihnen wichtig, als Eltern Anteilnahme an der Entwicklung ihrer Tochter zu nehmen und sie wollten diese Zeit gemeinsam erleben. Er ging im Sommer 2012 in Karenz und beschreibt die Wahl der Jahreszeit als sehr vorteilhaft, da es im Sommer einfacher möglich war, mit seiner Tochter Anna im Freien zu spielen, spazieren zu gehen oder anderes zu unternehmen.

„Der Alltag während der Karenz folgte eigentlich einer starren Struktur: aufstehen, frühstücken, gemeinsames Spielen, Vormittagsschlafchen, Spielen und Spaziergehen, Mittagessen – wie das bei kleinen Monks so der Fall ist“. Die Umstellung vom beruflichen Alltag zum Alltag mit seiner Tochter verlief aber fließend. Er hielt Kontakt zum Arbeitsplatz, war weiter geringfügig angestellt und schrieb seine Dissertation fertig. Es kam jedoch anders als gedacht und für seine Partnerin, die als Studienkoordinatorin auf der Onkologie arbeitet, ergab sich die Möglichkeit einer früheren Rückkehr an den Arbeitsplatz. Daraufhin verlängerte er seine Väterkarenz auf insgesamt vier

Monate. Diese Entscheidung sieht er rückblickend positiv, denn „es dauert eine Zeitlang, bis man sich aneinander und den etwas anderen Tagesablauf gewöhnt.“

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz war problemlos. Seine Tochter fühlt sich in der Krippe der KiCAMPUSvilla der Medizinischen Universität sehr wohl und der Arbeitsalltag hat sich bei ihm wieder eingestellt. Durch die Väterkarenz hatte Tripolt die Gelegenheit, im ersten Lebensjahr seiner Tochter aktiv an ihrer Entwicklung teilzuhaben – „eine unwiederbringliche Gelegenheit“.

2.1 Ratschläge von Karenzvätern für Karenzväter

Wie kann die Väterkarenz bestmöglich geplant und vorbereitet werden?

Karenzväter der Medizinischen Universität erlebten, dass die „Väterkarenz offiziell und inoffiziell gern gesehen wird.“ Um die Vorbereitung der Karenz zu erleichtern, können Tipps von Vätern, die bereits in Karenz gegangen sind, bei der Planung und der Organisation helfen.

Auch wenn hier viele Faktoren wie der zeitliche Rahmen eines Krippenplatzes, Gesundheit oder Krankheit des Kindes oder die Planung eines zweiten Kindes Flexibilität erfordern, können Tipps aus der Praxis die Umsetzung wesentlich erleichtern.

Alle Karenzväter waren von ihrer Entscheidung für eine Karenz begeistert, obwohl sie auch Anstrengungen mit sich bringen kann: „**Missen möchte ich die Erfahrung aber nie, man lernt**

seine Kinder sicher bei weitem besser kennen (und umgekehrt) als nur von 17 h bis Schlafengehen, man lernt auch sich selbst besser kennen und man kann wertschätzen, was vorher die Partnerin geleistet hat.“

„Meine Karenzzeit war die beste Initiative der letzten Jahre.“ Die meisten Väter hätten lieber eine längere Karenzzeit in Anspruch genommen: „Ich nahm nur zwei Monate in Anspruch – retrospektiv hätte ich vier Monate genommen.“

Organisatorisches / Zeiteinteilung

- ✓ Ab wann wird mein Kind eine Kinderbetreuungseinrichtung besuchen? Unter dem Jahr werden selten Plätze frei, das Betreuungsjahr beginnt im September. Ist eine Eingewöhnungsphase mit dem Kind geplant?
- ✓ Zeitpunkt der Karenz mitbedenken: Wann kann ich was mit meinem Kind erleben (Weihnachten, Feiertage, Sommerferien)?
- ✓ Vor der Karenz informieren, wie viel Resturlaub es noch gibt. Den Beginn des Resturlaubverbrauchs und Beantragung des Kinderbetreuungsgeldes aufeinander abstimmen (hier Zuverdienstgrenzen für das Kinderbetreuungsgeld und zeitlichen Rahmen beachten).
- ✓ Vorgesetzte/n frühzeitig informieren, Einverständnis einholen
- ✓ Will meine Partnerin die Väterkarenz für einen Wiedereinstieg nutzen?

Organisatorisches während der Väterkarenz zuhause

- ✓ Beachten, dass die Karenzzeit ihre Anstrengungen birgt. Neben der Karenz noch fertigzustellende Arbeiten können belastend sein.
- ✓ Wenn sich die partnerschaftliche Aufgabenteilung durch die Karenzzeit ändert, kann es zu Schwierigkeiten kommen – etwa durch unterschiedliche Auffassungen darüber, wie Hausarbeiten erledigt werden sollten. Daher ist es sehr wichtig, die Aufgabenteilung mit der Partnerin oder dem Partner im Vorhinein zu besprechen.
- ✓ Kontakt zum Arbeitsplatz halten: „In der Wissenschaft ist es sicherlich von Vorteil am Laufenden zu bleiben. Als durchführbar hat es sich erwiesen, am wöchentlichen Lab-Meeting teilzunehmen, die Ergebnisse der letzten Woche zu diskutieren und den Arbeitsplan für die kommende Woche zu besprechen.“

Finanzielle Aspekte

- ✓ Karenz und Kinderbetreuungsgeld können voneinander abweichend beantragt werden. Man kann problemlos länger in Karenz sein als man Kinderbetreuungsgeld ausbezahlt bekommt. Umgekehrt, wenn man kürzere Zeit in Karenz ist als man Kinderbetreuungsgeld bekommt, muss man die Zuverdienstgrenzen beachten/ einplanen.
- ✓ Achtung bei Journaldiensten, die im Nachhinein ausbezahlt werden – für die Zuverdienstgrenze ist der Auszahlungszeitpunkt relevant. Wenn dieser in die Karenzzeit fällt, kann die Zuverdienstgrenze schnell überschritten werden. Frühzeitig an die auszahlende Stelle wenden.

3. Angebote an der Medizinischen Universität Graz

Die Medizinische Universität bemüht sich als familienfreundliche Arbeitgeberin aktiv um eine einfache Vereinbarung von Familie und Beruf.

3.1 Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Servicestelle für Vereinbarkeit von Beruf, Hochschule und Familie

Die Servicestelle für Vereinbarkeit ist Teil der GENDER:UNIT und bietet Serviceleistungen und Angebote in den Bereichen kinder-CAMPUSbüro, Dual Career Service, Audit Hochschule und Familie sowie Pflege von Angehörigen.

Nähere Informationen und Kontakt:

Servicestelle für Vereinbarkeit von Beruf, Hochschule und Familie

Auenbruggerplatz 2², 8010 Graz
Telefon: 0316/385-72077
Fax: 0316/385-72085
www.medunigraz.at/kinder

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung bietet Beratung und Coaching für MitarbeiterInnen zum Thema Vereinbarkeit, Beratung und Coaching für Führungskräfte sowie Arbeits- und karenzrechtliche Beratung.

Nähere Information und Kontakt:

Personalentwicklung

Mag.^a Helga Fazekas (Leitung)
Auenbruggerplatz 2/1, 8036 Graz
Telefon: 0316/385-74031 oder 74023
E-Mail: personalentwicklung@medunigraz.at
www.medunigraz.at/personalentwicklung

Personalmanagement und Recht

Das Personalmanagement bietet Informationen u.a. zu den Themen Karenzurlaub, Teilzeitbeschäftigung, Elternteilzeit und Pflegefreistellung.

Nähere Information und Kontakt:

Personalmanagement und Recht

Mag.^a Gudrun Leitner (Leitung)
Wartingergasse 43/12, 8010 Graz
Postadresse:
Auenbruggerplatz 2, 8036 Graz
E-Mail: personal@medunigraz.at
www.medunigraz.at/personalmanagement

3.2 Unterstützungen bei der Organisation der Kinderbetreuung

kinderCAMPUSvillen der Medizinischen Universität Graz

Ganztägige Kinderbetreuung von Kindern im Alter von 0-6 Jahren von MitarbeiterInnen und Studierenden der Medizinischen Universität Graz.

Die kinderCAMPUSvillen sind an vier Standorten (Beethovenstraße/Leonhard, Pensionsweg/Mariagrün, Billrothgasse/Ries, Maiffredygasse/Leonhard) von Montag bis Freitag von 07:00 bis 17:00 Uhr geöffnet. Die Möglichkeit einer Voranmeldung ist ab der Geburt des Kindes gegeben, bei einem freien Platz ist ein Einstieg jederzeit möglich. Je Betriebstagesstätte betreuen zwei bei der Volkshilfe Steiermark angestellte Betriebstageseltern acht bis maximal zehn Kinder unterschiedlichen Alters.

Die monatlichen Kinderbetreuungskosten sind vom gewählten Betreuungsausmaß abhängig. Um das derzeitige Kinderbetreuungsangebot der Med Uni zu erweitern, wird derzeit in Stiftingtal der neue KinderCAMPUS in zwei Modulen für insgesamt 150 Betreuungsplätze errichtet. Die Inbetriebnahme des Moduls 1 (75 Betreuungsplätze) mit einer Kinderkrippengruppe, einer Kindergarten-Gruppe, einer Alterserweiterten Gruppe und vier Betriebs-tagesmütter/-väter ist für das Frühjahr 2014 geplant.

Nähere Information und Anmeldung:

kinderCAMPUSbüro

Auenbruggerplatz 2², 8036 Graz

Telefon: 0316/385-72077

Fax: 0316/385-72085

Mobil: 0664/884-55421

E-Mail: kinder@medunigraz.at

www.medunigraz.at/kinder

BabysitterInnenpool

Seit März 2012 besteht ein Kooperationsvertrag zwischen der Medizinischen Universität Graz und der Karl-Franzens-Universität Graz betreffend BabysitterInnenpool.

Der im Rahmen von unikid & unicare geführte unikid-Pool kann jetzt auch von Angehörigen der Medizinischen Universität Graz genutzt werden. Die damit verbundenen Vermittlungskosten übernimmt das kinderCAMPUSbüro.

Die Vermittlung der BabysitterInnen erfolgt direkt über das unikid- & unicare-Büro der Karl-Franzens-Universität Graz. Eine Betreuungsstunde kostet 8,50 Euro.

Nähere Information und Anmeldung:

Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit

unikid & unicare

Harrachgasse 32, 8010 Graz

Telefon: 0316/380 – 2168

E-Mail: unikid@uni-graz.at

unikid-unicare.uni-graz.at/de/unikid/flexible-und-bedarfsorientierte-kinderbetreuung/unikid-pool/

Stundenweise Betreuung im Verein M.A.M.A & Ferienbetreuung

M.A.M.A stellt für Eltern eine Möglichkeit der flexiblen Kinderbetreuung durch pädagogisch geschultes Personal dar. Kinder von 0-6 Jahren können im Verein stundenweise betreut werden. Für MitarbeiterInnen werden von der Medizinischen Universität ermäßigte M.A.M.A.-Blöcke zur Verfügung gestellt (45€ für 10 Stunden).

Der Verein M.A.M.A bietet während der Ferien einerseits Betreuungsblöcke an, andererseits besteht auch die Möglichkeit, wahlweise eine themenbezogene Betreuungswoche (Ganztags- oder Halbtagsbetreuung) zu buchen.

Nähere Informationen und Kontakt:

Verein M.A.M.A.

Parteienverkehr und Anmeldungen für die Kinderbetreuung

Montag bis Freitag von 9.00 – 11.30 Uhr

Attems gasse 21, 8010 Graz

Telefon & Fax: 0316/32 87 47

Mobil: 0664/560 78 30

E-Mail: info@mama.co.at

www.mama.co.at

3.3 Familienorientierte Serviceleistungen

Babystammtisch

Den Babystammtisch haben wir eigens für unsere MitarbeiterInnen in Elternkarenz und Mutterschutz geschaffen. Die Termine finden immer in einer unserer kiCAvillen statt, für die Betreuung Ihrer Kleinen wird durch die Tagesmütter gesorgt. Sie haben beim Babystammtisch die Möglichkeit, KollegInnen kennenzulernen, die ebenfalls in Karenz sind. Weiters können Sie im informellen Rahmen die Kinderbetreuungseinrichtung kinderCAMPUSvillen kennenlernen. Abgerundet wird der Babystammtisch durch einen kurzen Vortrag mit Themen, die für Sie relevant sind (Arbeitsrecht, Elternteilzeit, Angebote Interne Weiterbildung etc.)

Nähere Information und Kontakt:

Personalentwicklung

Mag.^a Helga Fazekas (Leitung)

Auenbruggerplatz 2/1, 8036 Graz

Telefon: 0316/385-74031 oder 74023,

E-Mail: personalentwicklung@medunigraz.at

www.medunigraz.at/personalentwicklung

Zusammenfassung

	Väterkarenz	Papa-Monat	Elternteilzeit
Was?	Freistellung für die Betreuung des Kindes bis max. zum zweiten Geburtstag unter Entfall der Bezüge, aber mit der Möglichkeit, Kinderbetreuungsgeld zu beziehen	Freistellung für max. vier Wochen unter Entfall der Bezüge.	Verringerung der Arbeitszeit und/ oder Änderung der Lage der Arbeitszeit
Für wen?	Alle Angestellten der Medizinischen Universität Graz	Beamte (§ 75 d BDG) und Vertragsbedienstete (§ 29o VBG)	Alle Angestellten der Medizinischen Universität Graz, Arbeitsverhältnis muss mind. drei Jahre aufrecht sein
Wann?	Im Zeitraum ab dem Ende des Mutterschutzes bis zum zweiten Geburtstages des Kindes	Im Zeitraum zwischen Geburtstermin bis zum Ende des Mutterschutzes	Bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes, aber nicht gleichzeitig mit der Karenz des anderen Elternteils
Wie lange?	Mind. zwei Monate	Max. vier Wochen	Mind. drei Monate
Wann ansuchen?	Meldefristen sind für Mütter- und Väterkarenz unterschiedlich. Die Väterkarenz ist acht Wochen vor der Inanspruchnahme bekannt zu geben.	Ansuchen muss zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin gestellt werden	Acht Wochen vor Beginn der Elternteilzeit
AnsprechpartnerIn	VorgesetzteR, Personalabteilung	Betriebsrat	Personalabteilung

Kontakt

Alle wichtigen Ansprechpersonen auf einen Blick:

Referentin im kinderCAMPUSbüro

Renate Kasper

- ▶ Beratung Kinderbetreuung
- ▶ Beratung Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ▶ Organisation und Koordination der Kinderbetreuungseinrichtungen (kiCAvillen)
- ▶ Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen

Kontakt:

Medizinische Universität Graz

Auenbruggerplatz 2², 8036 Graz

Telefon: 0316/385-72077

Mobil: 0664/884-55421

E-Mail: renate.kasper@medunigraz.at

www.medunigraz.at/kinder

Ihre jeweilige PersonalreferentIn in der Organisationseinheit

Personalmanagement und Recht

- ▶ Meldung der Schwangerschaft
- ▶ Arbeitsrechtliche Auskünfte und Abwicklung
- ▶ Karenzurlaub und Elternteilzeit

Kontakt:

Wartingergasse 43/12, 8010 Graz

Postadresse:

Auenbruggerplatz 2, 8036 Graz

E-Mail: personal@medunigraz.at

Leitung Stabstelle Personalentwicklung

Mag.^a Helga Fazekas

- ▶ Karenz- und Wiedereinstieg (Abläufe und Prozesse)
- ▶ Babystammtisch
- ▶ Interne Weiterbildung
- ▶ Betriebliche Gesundheitsförderung

Kontakt:

Medizinische Universität Graz

Auenbruggerplatz 2/1, 8036 Graz

Telefon: 0316/385-74031

E-Mail: helga.fazekas@medunigraz.at

Sprechstunde freitags 10–12 Uhr

Büro Verein M.AM.A.

- ▶ flexible Stundenweise Kinderbetreuung
- ▶ Kurse für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
- ▶ Ferienkurse
- ▶ Organisation von Kindergeburtstagen
- ▶ Kinderbetreuung bei Hochzeiten und Festen

Kontakt:

Attemsgasse 21, 8010 Graz

Telefon & Fax: 0316/32 87 47

Mobil: 0664/560 78 30

E-Mail: info@mama.co.at

www.mama.co.at

Parteienverkehr und Anmeldungen für die Kinderbetreuung:

Mo.–Fr. von 9–11.30 Uhr

Büro Kinderdrehscheibe

Informationen zu:

- ▶ Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten
- ▶ Kinderkrippen
- ▶ Tagesmütter
- ▶ Kindergärten
- ▶ Alterserweiterte Gruppen
- ▶ Kinderhäuser
- ▶ Horte
- ▶ Ganztagschulen
- ▶ Schulen mit Nachmittagsbetreuung
- ▶ Ferienbetreuung

Kontakt:

Brandhofgasse 13, 8010 Graz

Tel. 0316/37 40 44 oder 0810/00 12 42 (zum Ortstarif)

Fax: 0316/37 40 44 – 40

E-Mail: kinderdrehscheibe@stmk.volkshilfe.at

www.kinderdrehscheibe.net

Bürozeiten: Mo. 13–17 Uhr, Mi. & Fr. von 8.30–13 Uhr

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

- ▶ Leistungsauskunft Wochengeld
- ▶ Leistungsauskunft und Beratung Kinderbetreuungsgeld
- ▶ Verrechnung Leistungen

Kontakt:

BVA Landesstelle für Steiermark

Grieskai 106, 8020 Graz

Telefon: 05/0405

Fax: 05/0405-25900

E-Mail: Lst.graz@bva.at

Öffnungszeiten: Mo.–Do. 8–14 Uhr, Fr. 8–13 Uhr

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark (AK)

- ▶ Schwangerschaft und Arbeitsrecht
- ▶ Elternkarenz, -teilzeit
- ▶ Mutterschutz

Kontakt:

AK Steiermark

Hans-Ressel-Gasse 8-14, 8020 Graz

Telefon: 05/7799-0

www.akstmk.at

www.akstmk.at/berufundfamilie.htm

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

- ▶ Schwangerschaft und Arbeitsrecht
- ▶ Elternkarenz, -teilzeit
- ▶ Mutterschutz

Kontakt:

BMWFJ – Abteilung Kinderbetreuungsgeld

Telefon: 01/71100-0

E-Mail: post@ii3.bmwfj.gv.at

www.bmwfj.gv.at

Arbeitsmedizin

- ▶ Mutterschutzevaluierung
- ▶ Besichtigung von Arbeitsstätten
- ▶ Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs

Kontakt:

Medizinische Universität Graz

Auenbruggerplatz 19/2 (Küchengebäude), 8036 Graz

Postadresse:

PRAE Präventivkräfte

Harrachgasse 21/IV , 8010 Graz

Telefon: 0316/385-84964 oder 0316/385-82373

Fax: 0316/385-14609



Literatur

- Gesterkamp, Thomas (2010): Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere, 2. Auflage, Verlag Barbara Budrich
- Lehner, Erich/ Matkovits, Susanne/ Heger, Nora (2010): Projektergebnisse: Elterorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich, St. Pölten
- Hürzeler, Cornelia/ Prognos AG (2010): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik: Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen, Zürich-Basel
- Mühling, Tanja/ Rost, Harald (Hrsg.) (2007): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung, Verlag Barbara Budrich

Internetquellen

- Amt der NÖ Landesregierung - Abteilung Allgemeine Förderung F3 - Frauenreferat: elternwirtschaft.at. Elterorientierte Personalpolitik in Niederösterreich.
URL: http://elternwirtschaft.at/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=56, abgerufen am 25.03.2013
- Bundeskanzleramt Abteilung I/13 - E-Government – Programm- und Projektmanagement (Hrsg.): help.gv.at.
URL: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080000.html>, abgerufen am: 25.03.2013
- Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien als Büro der Bundesarbeitskammer: Portal der Arbeiterkammern. Beruf und Familie.
URL: <http://www.arbeiterkammer.at/berufundfamilie.htm>, abgerufen am 25.03.2013
- Dissens E.V./ genderWerk: Unternehmenskultur und Fürsorge. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für Männer. (Faltblatt)
URL: <http://www.genderwerk.de/dokus/focus-unternehmenskultur.pdf>, abgerufen am 25.03.2013

GENDER:UNIT

Die GENDER:UNIT nimmt an der Medizinischen Universität Graz die Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity Management wahr. Wir bieten Service, Information und Expertise zu den Themen Gender und Diversity an und konzeptionieren, betreuen und unterstützen Initiativen wie Netzwerke, Gender-Mainstreaming Prozesse oder Frauenförderungsmaßnahmen. Weiters ist das kinderCAMPUSbüro, die Servicestelle für Vereinbarkeit und die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen in der GENDER:UNIT angesiedelt.



Das Team der GENDER:UNIT: Renate Kasper, Sandra Gamse, Verena Chiara Kuckenberger, MA, Christiane Mörth, MA (v.l.n.r.)

A photograph of an outdoor event. A row of blue balloons is strung across the middle ground. In the background, there is a large, multi-story building with many windows. The scene is lit with bright sunlight, creating a lens flare effect in the upper left corner. In the foreground, there is a grassy area with a red toy car and a wooden fence. On the right side, there is a table covered with a white cloth, holding a potted plant with yellow flowers and some papers.

KONTAKT

GENDER:UNIT

Leitung: Verena Chiara Kuckenberger, MA

genderunit@medunigraz.at

0316/385-72075

www.medunigraz.at/genderunit