

Drei österreichische Forschungseinrichtungen haben heuer Papawochen oder einen Papamonat eingeführt

Forschende Papas auf Babypause

Von Sophia Freynschlag

■ Väter haben keinen Anspruch auf einen längeren Urlaub nach Geburt ihres Kindes.

■ Papamonat macht die Firma als Arbeitgeber attraktiver.

Wien. Männer haben nach der Geburt ihres Kindes keinen Anspruch auf eine längere bezahlte Auszeit. Die politische Diskussion um einen Papamonat ist momentan eingeschlafen – ein solcher bezahlter Sonderurlaub steht zwar im Regierungsprogramm, wurde bisher in Österreich aber nicht umgesetzt. Drei Forschungszentren haben nun Papawochen oder sogar einen Papamonat eingeführt.

Das Arbeitsrecht sieht zwar eine Geburt als Grund für eine bezahlte Dienstverhinderung an. Wie lange diese ausfallen darf, schreibt das Gesetz aber nicht vor. „Die meisten Kollektivverträge erlauben eine bezahlte Freistellung zwischen ein und drei Tagen“, sagt Arbeitsrechtsexpertin Irene Holzbauer von der Arbeiterkammer (AK).

Der Dachverband der angewandten Forschung (Forschung Austria) hat im Vor-

jahr in den Kollektivvertrags-Verhandlungen mit der Gewerkschaft vereinbart, dass die sieben Betriebe in der wirtschaftsnahen außeruniversitären Forschung das Konzept des Papamonats umsetzen können. In der Forschung und Entwicklung sind laut aktuellen Zahlen drei Viertel der Beschäftigten männlich. Die Hemmschwelle für Väter, in Karenz zu gehen, liegt wie auch in anderen Bereichen noch hoch.

„Zuckerl“ für Mitarbeiter

Anfang des Jahres hat die Salzburg Research Forschungsgesellschaft den Papamonat mit einer Betriebsvereinbarung eingeführt – in einer zweijährigen Probezeit wird das Modell getestet. Jungvater Michael Wimmer hat seinen Papamonat bereits absolviert: „Für uns besonders wichtig war die psychische und körperliche Unterstützung meiner Lebensgefährtin – da unser Sohn bei der Geburt etwas untergewichtig war und meine Lebensgefährtin in der ersten Zeit nicht schwer heben durfte“, erzählt Wimmer.

Der nächste Vater wird bei Salzburg Research im Juni auf Babypause gehen. Von den 70 Mitarbeitern sind rund zwei Drittel Män-

ner. Salzburg-Research-Geschäftsführer Siegfried Reich sieht nicht nur die familiären Vorteile des Papamonats: „Hochqualifizierte Arbeitnehmer zu finden und an das Unternehmen langfristig zu binden, kann nur durch ein attraktives Personalmanagement erfolgen.“ In der Forschungsbranche, wo um die besten Köpfe gekämpft wird, kann sich ein Betrieb mit dem Papamonat als interessanter Arbeitgeber positionieren.

Beim Austrian Institute of Technology (AIT), das 500 Männer und rund 250 Frauen im wissenschaftlich-technischen Bereich beschäftigt, können sich Väter von Neugeborenen seit April bis zu zwei Wochen bezahlten Sonderurlaub nehmen. „Es gibt bereits drei bis vier Interessierte“, sagt AIT-Pressesprecher Daniel Pepl. Auch Joanneum Research hat zwei Papawo-



KARRIERE & MANAGEMENT

chen in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Die Arbeiterkammer fordert seit langem einen Papamonat – und hat ihn



Im Papamonat können sich Väter auf ihr neues Leben mit Kind einstellen. Foto: bilderbox

auch selbst im Jahr 2008 eingeführt. In seinem Papamonat erwerbe ein Mitarbeiter soziale Kompetenzen, die auch dem Unternehmen zugute kommen, betont Ingrid Moritz, Leiterin der AK-Frauenabteilung.

Bisher seien Firmen aber wenig offen für diese bezahlte Babypause, so Moritz: „Einerseits sehen Betriebe den Papamonat als teuer, andererseits wird ein Papamonat in vielen Unter-

nehmen nicht akzeptiert.“

Auch die Nonprofit-Organisation ABZ Austria, die sich für Gleichstellung am Arbeitsmarkt einsetzt, fordert ein Umdenken bei Väterorientierung sowie Karenz- und Auszeiten.

„Grundsätzlich sind Papawochen oder ein Papamonat ein positives Signal im Unternehmen und ein großer Gewinn für Papa und Kind“, sagt Manuela Vollmann, Geschäftsführerin

von ABZ Austria. Dennoch könnten diese Modelle die Väterkarenzzeit nicht ersetzen, betont Vollmann: „Darüber hinaus braucht es grundlegende Strukturveränderungen in Unternehmen, die den Aus- und Wiedereinstieg gut planbar machen.“ Besonders Führungskräfte müssten sensibilisiert werden, weil sie im Betrieb für die Vorplanung der Auszeiten zuständig sind. ■

Den Schwarzen Peter statt Kohle in der Geldbörse

Von Claudia Peintner

■ „Equal Pay Day“ am 13. April zeigt Einkommensunterschiede auf.

■ Frauen müssen finanzielle Ungleichbehandlungen beweisen können.

Wien. „Ich verstehe nicht, warum die Arbeit am Kind schlechter bezahlt wird als Arbeit am Auto“, sagt die Präsidentin des Frauennetzwerks „Business and Professional Women Austria“ (BPW), Michaela Muschitz.

Wie Statistik-Austria-Zahlen von 2009 belegen, müssten Frauen in Österreich um 70 Tage länger arbeiten, damit sie auf das gleiche Jahresgehalt wie ihre männlichen Kollegen kommen. Selbst innerhalb des selben Berufs und bei selber Ausbildung beträgt der Lohnunterschied zwischen Vollzeitbeschäftigten rund 27 Prozent.

Um auf diese Einkommensunterschiede aufmerksam zu machen, hat das Frauennetzwerk BPW in

Österreich den 13. April – den 70. Werktag dieses Jahres – zum „Equal Pay Day“ erklärt. Er findet heuer zum zweiten Mal statt, die Forderung ist jedoch dieselbe geblieben: eine Offenlegung der Gehälter in Betrieben, etwa nach skandinavischem oder US-Vorbild.

Verhandlungsgeschick

„Es bleibt dem Verhandlungsgeschick der Frauen überlassen, wie viel sie verdienen“, kritisiert Muschitz. Dass sie dabei die schlechteren Karten als der Kollege in der Hand haben, liege meist an deren zu bescheidenen Haltung. „Viele Frauen sind schon froh, dass sie einen Job haben“, so die Frauennetzerin. Dass der Gehaltszettel der Männer eine höhere Summe anzeigt, wissen sie nicht: „Über Geld spricht man nicht“, lautet schließlich die österreichische Platitüde.

Selbst wenn die Einkommensunterschiede ans Tageslicht kommen, haben Frauen laut Muschitz meist „den Schwarzen Peter in der Hand“. Gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz müsse nämlich die Frau beweisen, dass sie finanziell benachtei-



Einkommenslücke: Gleiche Arbeit – weniger Geld. Foto: bb

ligt wurde. Das sei in einem Land, in dem weder offene zugängliche Gehaltslisten noch Jobbeschreibungen existieren, ein aussichtsloses Unterfangen.

Kein Statussymbol

„Wie Gleichberechtigung in Österreich gelebt wird, ist erschreckend“, empfindet auch Martina Bauer, Consultantin bei der Volksbanken AG. In Veranstaltungen zum Thema „Frauen und Geld“ versucht die Bankerin, das Selbstbewusstsein der Frauen beim Umgang mit Geld zu stärken.

„Frauen sehen Geld nicht wie Männer als Statussymbol, sondern als Mittel zum

Zweck.“ Deshalb würden sie sich weniger gut verkaufen und schlechter verhandeln. Die Hoffnung, dass Betriebe freiwillig – quasi als Werbefaktor – Gehaltslisten offenlegen, haben die Gleichbehandlungs-Verfechterinnen aufgegeben. Bauer: „Offensichtlich ist das Image weniger wichtig als die Möglichkeit, Kosten durch billigere Gehälter einzusparen.“ Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek kündigte zu Jahresbeginn an, „die Einkommenstransparenz in Betrieben noch im ersten Quartal, spätestens aber bis Jahresmitte 2010 im Gleichbehandlungsgesetz festzuschreiben.“ ■

■ Karrieren

ING-DiBa: Neue Herausforderung für Katharina Herrmann: Mit 1. Jänner 2011 wird sie als neues Vorstandsmitglied der ING-DiBa AG Deutschland bestellt und nach dreieinhalb Jahren in Wien wieder nach Deutschland zurückkehren. Herrmann (41) zeichnet seit Juli 2007 für die österreichische Niederlassung der ING-DiBa verantwortlich und wird auch künftig im Vorstand der Bank für das Österreich-Geschäft zuständig sein.

Zertifikate Forum Austria: Michael Spiss wird Vorsitzender des Aufsichtsrates des Zertifikate Forums Austria. Spiss ist stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der Raiffeisen Centrobank AG. Manfred Kunert, bisheriger Vorsitzender des Aufsichtsrates

und ehemaliger Vorstandsdirektor der Volksbank AG, trat zurück.

Intersport Austria: Fritz Radinger hat die Leitung des Bereichs Werbung der Intersport Austria übernommen. Der 46-Jährige war zuletzt Geschäftsführer der Werbeagentur Strobl Krieger Group.

Zumtobel: Harald Sommerer wird neuer Vorstandsvorsitzender der Zumtobel AG. Andreas Ludwig gibt den Vorstandsvorsitz ab und wird das Unternehmen Ende April verlassen. Sommerer (43) war bis Ende Jänner 2010 Vorstandsvorsitzender der AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG und seit April 2006 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der Zumtobel AG. ■



K. Herrmann. Foto: ING-DiBa



H. Sommerer. Foto: apa