



BILD: SHUTTERSTOCK/NATALIA - STOCK.ADOBE.COM

# Karriereknick Babypause

**Karenz bedeutet für Frauen oft einen Karriereknick.**

Nach der Babypause arbeitet nur noch die Hälfte der Mütter in derselben Position weiter wie vor der Karenz.

**N**ach der Babypause verlässt jede dritte Frau ihren Arbeitgeber, nur 43 Prozent kehren in ihren vorigen Beruf zurück. Vor allem die Reduzierung der Arbeitszeit ist Thema: Ein Großteil der Mütter reduziert nach der Karenz, aber nur jeder dritte Vater verringert nach einer Babypause sein Arbeitspensum. Hier stehen Wunsch und Realität in gewissem Maße im Widerspruch, denn mehr als die Hälfte der Mütter würde gerne in Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten – wenn die Kinderbetreuung gesichert wäre. Und das ist leider österreichweit sehr oft nicht der Fall.

Nicht nur die Arbeitszeit wird bei vielen Frauen nach der Babypause weniger, jede dritte Dienstnehmerin erhält auch weniger verantwortungsvolle Aufgaben. Jede vierte bekommt zudem weniger Gehalt in Relation zur Arbeitszeit und jede fünfte berufstätige Mutter wird auf einer niedrigeren Position

als davor eingesetzt. Im Vergleich dazu schaut die Lage bei den Vätern anders aus: 68 Prozent der Männer arbeiten in ihrer früheren Position weiter und mehr als die Hälfte davon ohne Einschränkungen oder Veränderungen. So lauten die zentralen Ergebnisse der Stepstone-Studie „Working Parents & Beyond“, bei der im März dieses Jahres 2200 Beschäftigte in Österreich zu den Themen Karriere, Familienleben und Work-Life-Balance befragt wurden. Darunter etwa 1000 Elternteile, 400 davon mit Kindern unter elf Jahren.

## **Vollzeit, Teilzeit und die Kinderbetreuung**

Wenn es um das Arbeitspensum geht – unabhängig davon, ob in neuer oder alter Position –, entscheiden sich knapp 80 Prozent der Mütter nach der Rückkehr in den Job dafür, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Von jenen Vätern, die in Karenz waren, reduzieren im Anschluss nur 35 Prozent ihr Arbeitspensum. Einer der Hauptgründe für die Stundenreduktion ist das Thema Kinderbetreuung. Genauer gesagt: An erster Stelle für die

Arbeitszeitreduzierung steht für zwei von drei Elternteilen der persönliche Wunsch nach mehr Zeit für die Kinderbetreuung und an zweiter Stelle das Bedürfnis, die Doppelbelastung aus Kinderbetreuung und Arbeit zu vermeiden. Ein Viertel reduziert, weil keine passende externe Betreuungsmöglichkeit gefunden werden kann.

Haben sich Mütter nach der Elternzeit fürs berufliche Kürzertreten entschieden, ist der Weg zurück zu mehr Arbeitsstunden allerdings oft schwierig. 68 Prozent der Mütter, die nach der Babypause ihre Arbeitszeit reduziert haben, würden gerne in Vollzeit (35–40 Stunden) oder in einer vollzeitnahen Stelle (30–35 Stunden) arbeiten. Allerdings fühlen sich laut Studie viele Eltern vom Arbeitgeber alleingelassen, wenn sie aus der Karenz zurückkommen. 44 Prozent sehen sich nach der Rückkehr ohne Hilfe, nur 23 Prozent der Eltern mit Kindern unter elf Jahren sagen, dass ihr Arbeitgeber sie ausreichend unterstützt, um ihre Kinderbetreuungspflichten erfolgreich mit ihrem Beruf zu vereinbaren. So können nur 37 Prozent der

Befragten auf flexible Arbeitsvereinbarungen zurückgreifen, um die Kinderbetreuung effektiv zu organisieren und gleichzeitig ihre Arbeitsproduktivität aufrechtzuerhalten, und jede Vierte denkt an Kündigung aufgrund mangelnder Unterstützung. In Hinblick auf die Wahrnehmung von Eltern am Arbeitsmarkt lässt sich festhalten: Die interviewten Personalverantwortlichen gaben an, dass sie in ihrem Unternehmen begrenzte Aufstiegschancen nach der Rückkehr und ein langsames berufliches Fortkommen bemerken – im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne elterliche Verpflichtungen. Sie sehen eine klare Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, wenn diese Kinder haben: Rund 80 Prozent der befragten Personalverantwortlichen denken, dass Frauen ganz allgemein (eher) schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt haben, wenn sie Kinder bekommen. Im Gegensatz dazu wirke sich das Kinderkriegen jedoch in über 80 Prozent der Fälle nicht auf männliche Karrieren aus und wenn, dann seien diese Auswirkungen sogar positiv. **sf**

## Einzigartigkeit als hohes Gut der Wissensgesellschaft

Auf Einladung des Human Resources Business Clubs (HRBC) gastierte Journalist und Autor Wolf Lotter im SN-Saal. Dort diskutierte er mit SN-Redakteur Ralf Hillebrand unter anderem über Echtheit, Leistung und Wissen.

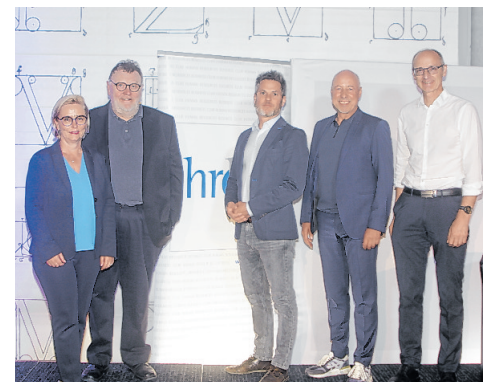
„Es wird gesampelt, recycelt und geklaut, was das Zeug hält“, schreibt Wolf Lotter in seinem Buch „Echt. Der Wert der Einzigartigkeit in einer Welt der Kopien“. Vor allem das Internet bedient sich der Kopie, so Lotter: „Die Wissensgesellschaft lebt vom Echten, vom Einzigartigen. Wer das übersieht, verliert alles.“ Der Steirer Wolf Lotter gilt seit Jahrzehnten als führender Experte auf dem Gebiet der Transformation der Industrie zur Wissensgesellschaft. Lotter war Gründungsmitglied von brand eins, ist Mitglied des ORF-Publikumsrates und Kolumnist bei profil und Wirtschaftswoche. In seinen Büchern geht es um Transformation von Arbeit, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft. Diese sind Bestseller, wahr-



Linkes Bild: Journalist und Autor Wolf Lotter (l.) im Gespräch mit Ralf Hillebrand (Ressortleiter Wissenschaft, Gesundheit, Medien, Technologie/SN). Rechtes Bild (v. l.): Andrea Auer, Bernd Ellmayer, Wolfgang Rehl (alle im HRBC-Vorstand) mit Wolf Lotter (2. v. l.). BILDER: SN/RANSMAHR (2)

scheinlich auch deshalb, weil Lotter mit seinen Thesen durchaus polarisiert.

Davon konnten sich die Mitglieder des Human Resources Business Clubs (HRBC) am Dienstagabend im SN-Saal in Salzburg überzeugen. Hier diskutierte der Autor mit SN-Redakteur Ralf Hillebrand, Ressortleiter Wissenschaft, Gesundheit, Medien, Technologie,



über aktuelle Entwicklungen. Und so wie er es auch in seinen Büchern vorlebt, präsentierte sich Lotter erfrischend ehrlich und nahm sich kein Blatt vor den Mund. Natürlich wurde fleißig über KI diskutiert – ein Thema, das einerseits in aller Munde ist, über das sich aber andererseits auch trefflich streiten lässt –, jedoch gab es auch viele andere thematische An-

knüpfungspunkte. So sagte Lotter, dass viele Menschen leider überhaupt keine Ahnung haben, was Digitalisierung eigentlich bedeutet. Hier gäbe es viel Aufholbedarf.

Der Experte führte auch Beispiele aus China an: Mit dem Masterplan „Made in China 2025“ und Investitionen in Milliardenhöhe strebt die chinesische Regierung beispielsweise Marktführerschaft in Bereichen an, auf denen heute das Wachstum vieler Industrieländer beruht. Die „China Standards 2035“ sind ein Programm, mit dem Standards für Zukunftstechnologien wie das Internet der Dinge, virtuelle Realität, KI und Cloud Computing gesetzt werden sollen. Nach der lebendigen und humorvollen Diskussion wurde bei Speis und Trank vor dem SN-Saal noch fleißig genetzwerkt.

### **Infos und Kontakt:**

**HRBC**  
Karolingerstr. 40  
5021 Salzburg  
+43 662 / 8373-281  
OFFICE@HRB-CLUB.AT  
WWW.HRB-CLUB.AT

