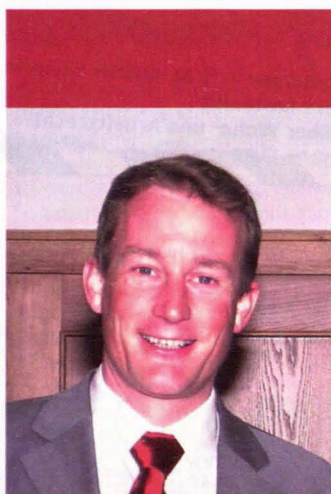


# Familie und Karriere

## Lassen sich diese Begriffe kombinieren? Und wenn ja: Inwiefern beeinflussen sie sich gegenseitig?

Interview hat geführt: Birgit Ungerböck; [frauenref@htu.tugraz.at](mailto:frauenref@htu.tugraz.at)

Diese Interviewreihe mit Menschen in verschiedenen Lebenssituationen geht diesen Fragen auf den Grund.



**Sie haben zwei Kinder. Wie haben Sie die Frage der Kinderbetreuung gelöst?**

B: Im Moment ist der alltägliche Betreuungsaufwand tagsüber bei meiner Frau. Ausnahmen bestätigen die Regel. Ich gehe typischerweise um halb sieben aus dem Haus, und nehme mir dann eine Pause zur Mittagszeit um meinen Sohn von der Kinderkrippe abzuholen. Dann bin ich spätestens um halb sechs wieder zuhause, da das die kritische Zeit der Betreuung ist und arbeite dann häufig noch einmal von acht bis zehn oder elf.

**Gehen Sie einer Vollzeitbeschäftigung nach?**

B: Ja, mit ungefähr 50 Stunden die Woche.

**Und Ihre Frau? Ist sie zurzeit in Karenz?**

B: Meine Frau ist selbstständig und von daher gibt es die Karenz nicht. Sie arbeitet an einzelnen Projekten und wenn sie was zu tun hat, dann nehme ich mir frei.

**Sie waren bei Ihrem ersten Kind in Karenz. blieb Ihre Frau da im Beruf und Sie vollständig daheim oder wie haben Sie das gelöst?**

B: Meine Frau ging arbeiten und zwar ungefähr 50 bis 60 Prozent, also von in der Früh um acht Uhr bis um zwei Uhr. Paul Anton war damals ungefähr ein Jahr alt und ist noch gestillt worden. Ich bin über einen Zeitraum von sechs Monaten in Karenz gegangen. In den sechs Monaten hat Birgit an einem Architekturprojekt gearbeitet. Genauso wollen wir es wieder machen. Ich wäre eigentlich gerne nächstes Jahr wieder in Karenz gegangen, aber meine Frau spielt nicht mit. Sie will sozusagen lieber noch ein Jahr mit den Kindern ver-

bringen. Wenn die Stillzeit vorbei ist, also 2011, gehe ich in Karenz.

**Ist da wieder ein halbes Jahr geplant?**

B: Lieber länger. Was wichtig dazu zu sagen ist: Ich steige nicht vollständig aus. Sondern ich habe praktisch so ein Restbudget von mindestens einem halben Tag pro Woche, um gewisse Aufgaben zu betreuen, die sehr schwer abzugeben sind und wo es sehr hohe Schnittstellenverluste geben würde. Und das ist ein wichtiger Punkt. Ich könnte mir ganz schwer vorstellen, komplett auszusteigen, wenn man in einer Leitungsfunktion ist.

**Welche Gründe waren dafür ausschlaggebend, dass Sie sich für diesen Weg entschieden haben?**

B: Ohne nach der Reihenfolge zu bewerten: Ganz klar Gleichberechtigung. Warum soll sich Birgit nicht auch beruflich verwirklichen können? Zweiter Punkt: Lust. Lust auf Zeit mit Kindern. Der dritte Punkt ist so ein bisschen ein allgemeines Schlagwort: Work-Life-Balance. Es gibt mehr im Leben als nur beruflichen Erfolg. Geld hat keine Rolle gespielt.

**Wie wurde die Entscheidung getroffen? Waren Sie sich sofort einig mit Ihrer Frau?**

B: Das Thema war von Anfang an im Raum und es war klar, dass es passieren wird. Die konkrete Umsetzung hat dann fast ein bisschen ein Schubsen von meiner Seite gebraucht. Die Frau sozusagen - ich sag es jetzt provokativ - aus dem Windelhorizont rauszuschubsen und zu sagen: komm, geh! Du kannst dich drauf verlassen, dass ich mich kümmerge und dass dein Kind gut versorgt ist. Also meine Erfahrung ist, dass sich Mütter ganz schwer tun. Sie brauchen eigentlich

Unterstützung - wenn man es positiv formulieren will - das auch wirklich zu tun. Und es bleibt für sie eine doppelte Anstrengung. Es gibt für Mütter nach wie vor eine emotionale Einbindung in die Familie. Diese Bindung ist echt nicht zu unterschätzen. Da tun sich Männer einfacher zu sagen: jetzt geh ich arbeiten und jetzt bin ich weg. Frauen sind da immer noch ein Stück mehr involviert.

**Welche Reaktionen kamen von Ihrem Umfeld?**

B: Eine wichtige Message ist, dass es heute gesellschaftsfähig ist, als Mann in Karenz zu gehen. Es ist aber nicht gesellschaftsfähig als Mann vom Beruf auszusteigen. Das heißt, die Erwartung der Kollegen und Kunden ist, dass die Projekte weiterlaufen müssen. Es gibt wenig Akzeptanz, dass ein Mann wirklich aus dem Berufsleben aussteigt. Wenn er das zusätzlich macht, dann ist das ganz fein. Bei Frauen ist das viel selbstverständlicher: Wenn sie ein Kind bekommt, dann ist sie weg. Bei Männern ist das nicht so akzeptiert.

Es erfordert also ganz schön viel Rückgrat nicht nur zu sagen: ich geh in Karenz, sondern zu sagen: ich geh in Karenz und ich bin nicht mehr für Sie da.

Sonst bekommt man von vielen Seiten zumindest verbale Unterstützung. Aber einer Geschäftsführung gefällt das auch nicht.

Egal ob ein Mann oder eine Frau geht: Es ist ein Mehraufwand, wenn jemand geht, der in dem Arbeitsprozess drinsteckt. Von daher erntet man da keine Begeisterung.

**Hatten Sie vor Ihrer Entscheidung Zweifel daran, ob das der Karriere schaden kann?**

B: Es ist ganz sicher nicht karriereförderlich. Das ist so. Es hat eher mit einer grundsätzlichen >>

### ECKDATEN

#### STECKBRIEF

##### Name:

DDI Jan W. Bleyl

##### Alter:

44 Jahre

##### Ausbildung:

Studium Energie- und Verfahrenstechnik, Studium Energiewirtschaft

##### Beruf:

Internationaler Know-How Transfer, Energieagentur Graz

##### Familienstand:

verheiratet mit Birgit Bleyl (Architektin, Feldenkrauspädagogin)

##### KINDER

Paul Anton (2 Jahre und 7 Monate) und Flora (6 Monate)

>> Entscheidung zu tun, die ich gar nicht auf Karenz beschränken würde.

Ich habe für mich entschieden, dass ich ein Gleichgewicht zwischen Karriere, Familie und sonstigem Leben haben will. Das ist eine Entscheidung unabhängig von Kinder und Karenz. Wenn ich die große Karriere machen wollte, wäre ich nicht hier in Graz. Das ist glaub ich eine grundsätzliche Entscheidung: Welche Rolle spielt Arbeit in meinem Leben? Diese Entscheidung trifft man aber schon an vie-

len anderen Stellen vorher: geh ich um sechs Uhr nach Hause oder um zehn Uhr, bin ich dazu bereit, am Wochenende zu arbeiten, nehme ich meinen Urlaub... Es ist eine Frage von Work-Life-Balance.

**Also würden Sie dieselbe Entscheidung noch einmal treffen?**

B: Unbedingt. Ich würde es jedem Vater empfehlen, auch in Karenz zu gehen. Die Bereicherung, die Sie mit den Kindern erleben, ist durch nichts zu ersetzen.

# Österreichweites ÖH-Seminar



Eine der wesentlichsten Aufgabe der ÖH stellt es mit Sicherheit dar, die Anliegen der Studierenden in den diversen Gremien zu vertreten, um so die idealsten Studienbedingungen für jeden und jede einzelne zu ermöglichen.

Um dies bestmöglich erledigen zu können, ist es natürlich zwingend notwendig, die gesetzlichen Grundlagen zu kennen, sowie die verhandlungstechnischen Feinheiten zumindest in Grundzügen zu beherrschen, um nicht sprichwörtlich über den Tisch gezogen zu werden.

Um allen StudienvertreterInnen dieses Rüstzeug zu vermitteln, veranstaltet die HTU Graz jährlich Seminare, Workshops und Schulungen für ihre MitarbeiterInnen. Ein weiterer Bereich, der die ÖH-Arbeit optimiert, ist die österreichweite Vernetzung der HochschülerInnen, mit dem Ziel voneinander zu lernen, schließlich gibt es viele Probleme und Hindernisse, die an allen Hochschulen ähnlich sind. Sei es im Bereich Studienplangestaltung, faire Studienbedingungen und vielem mehr. Aus diesen und vielen weiteren Gründen hat sich die HTU Graz

dazu entschlossen ein Projekt, das bereits vor einigen Jahren gestartet wurde, weiterzuführen.

Dabei handelt es sich um ein österreichweites Weiterbildungsseminar, das in den vergangenen Jahren von diversen HochschülerInnen organisiert wurde. Dieses Seminar, das heuer von der HTU Graz organisiert wurde, hat vom 27. Bis 29.11. in Velden am Wörthersee mit ca. 100 TeilnehmerInnen stattgefunden.

Dabei gab es Seminare zu sieben verschiedenen Themen, mit folgenden Schwerpunkten:

## Erfahrungsaustausch

- Gesellschaftsbildung-Bildungsgesellschaft mit Paul Sprenger und Sabine Bergner  
(Inhalt: Stellung der Gesellschaft gegenüber Bildung und wie die ÖH mithelfen könnte diese zu verbessern.)

- Baustelle Studienvertretungsarbeit mit Eva Daum und Simon Eberle  
(Inhalt: Erfahrungsaustausch über die Arbeitsweisen der Studienvertretungen und Erarbeitung von Verbesserungspotentialen rund um diese Aufgaben um Wissen gezielt einzusetzen.)

## Verhandlungstechniken

- Verhandeln in Abhängigkeiten mit Amelie Mayr und Manuel de Roo  
(Inhalt: Grundlegende Verhandlungstechniken unter dem Aspekt der Abhängigkeit des Studierenden gegenüber dem Verhandlungspartner.)

- Taktisches Verhandeln mit Gabor Sas

(Inhalt: Vermittlung des Aspektes Taktik um Verhandlungen zu einem im Sinne der Studierenden positiven Abschluss zu bringen.)

- Rhetorik mit Katrin Uray und Daniel Gunzer

(Inhalt: Erlernen einfacher rhetorischer Mittel zur besseren Erfüllung der Gremienarbeit.)

## Gesetzliche Rahmenbedingungen der ÖH-Arbeit

- das Universitätsgesetz mit Daniela Piassoni und Katharina Fallmann

- Studienplanerstellung und -gestaltung mit Alfred Groß und Martin Stadler

(Inhalt: Betrachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie Diskussion über diverse österreichische Studienpläne und deren Aufbau v.a. unter den Gesichtspunkten: Studierbarkeit, Ausbildungsziel, Auswirkungen für Studierende und allgemeiner Aufbau)

Dies war mit Sicherheit ein sehr arbeitsaufwendiges Projekt, doch hat es sich - und da sind sich alle einig - für alle Beteiligten und ihre ÖH-Tätigkeiten ausgezahlt.

Somit starten wir alle mit viel neuem Wissen und Motivation in die kommenden Monate, um positiv bei der stetigen Weiterentwicklung der Lehre an der TU Graz mitzuwirken und dir mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Katrin Koren