

Sophie Karmasin, Wien

Familienfreundliche Betriebe: Anspruch und Wirklichkeit¹⁾

Übersicht:

- I. Familienfreundlichkeit ist ein Standortfaktor
- II. Geschlechterrollen in der Familie und am Arbeitsmarkt
- III. Die Arbeit des Bundesministeriums für Familien und Jugend
- IV. Unternehmen für Familien
- V. Fazit

Ich freue mich, dass das Thema „Familienfreundliche Arbeitgeber“ Titel eines Symposiums ist. Erstens, möchte ich mich bedanken, dass Sie dieses Thema gewählt haben. Und zum Zweiten dafür, dass Sie so zahlreich gekommen sind und vor allem, dass so viele Männer im Publikum sitzen. Das muss man insofern herausheben, weil normalerweise bei solchen Veranstaltungen 90% Frauen kommen. In Salzburg ist das anders und das ist schon einmal ein großartiges Zeichen.

Familienpolitik – und das ist wirklich meine Überzeugung – ist heute kein „Soft-Thema“ mehr. Kein Soft-Thema im Sinne von „Ja, das sollten wir uns auch noch anschauen, wenn wir sonst schon alles erledigt haben“. In vielen Unternehmen wird das oft so gehandhabt: „Wenn's gut rennt, können wir uns dann auch noch um die Familienfreundlichkeit kümmern“. Nein! Familienpolitik und vor allem Familienfreundlichkeit ist heute zu einem entscheidenden Lebensstandort und Wettbewerbsfaktor geworden und das ist wirklich meine Überzeugung, die ich Ihnen heute ausführen möchte.

I. Familienfreundlichkeit ist ein Standortfaktor

Warum ist Familienfreundlichkeit für Österreich und den Standort so wichtig geworden? Weil die Geburtenrate seit mehreren Jahrzehnten sinkt; das Positive ist aber, dass sie seit drei Jahren wieder begonnen hat zu steigen. Wir haben im Moment rund 8.000 zusätzliche Geburten pro Jahr. Aber, und das ist schon auch ein anderes Faktum, wir werden immer älter. Auch das ist grundsätzlich eine positive Entwicklung. Allerdings werden wir älter als es unsere derzeitigen Sozialsysteme erlauben. Unsere Sozialsysteme sind mit der aktuellen Geburtenrate und dem Beschäftigungspotenzial alleine kaum mehr finanziert. Das heißt, dass auf lange Sicht natürlich eine schwierige Entwicklung absehbar ist. Das heißt auch, dass wir mehr Geburten und vor allem mehr Erwerbstätige im Erwerbsleben brauchen. Die Erwerbsrate der Männer ist hoch und auch im Vollzeitbereich sehr hoch. Bei den Frauen sehen wir in den vergangenen zwanzig Jahren zwar eine

¹⁾ Editiertes Transkript des Vortrags.

steigende Erwerbstätigkeit. Der Zuwachs des Arbeitskräftepotenzials bei Frauen ist aber überwiegend über die Teilzeit gestiegen. Das war vielleicht für eine erste Phase ein richtiger Schritt und auch politisch so gewollt – beispielsweise die Elternteilzeit. Teilzeit bei Frauen ist unsere Realität in Österreich. Das hat nicht nur mit der immerwährenden Vereinbarkeitsfrage zwischen Familie und Beruf zu tun und der Frage kann und will ich mich mehr oder weniger um Kinder kümmern. Es ist Tatsache, dass 80% der Frauen mit Kindern bis 15 Jahre und 80% der Frauen bis 50 Jahre Teilzeit arbeiten. Es ist auch die Frage, ob das alles mit Betreuungspflichten zu tun hat oder ob es sich nicht auch um eine soziale Norm handelt. Vielleicht sind es Gewohnheiten oder auch die Frage der Mühseligkeit zwischen Beruf, Familie und Partnerschaft jonglieren zu müssen. Oder liegt es vielleicht daran, dass die Einkommensschere die Frauen gar nicht motiviert sich das alles anzutun. Wir stehen hier vor einer großen Herausforderung, weil wir Frauen im Erwerbsleben und zwar in Vollzeit brauchen. Und wir brauchen mehr Geburten, weil wir eben schon jetzt die Vorboten sehen. Die Vorboten sind eindeutig: ZB der Fachkräftemangel in Deutschland. In Deutschland ist der Fachkräftemangel noch viel eklatanter in der Realität angekommen. In Österreich sehen wir die Effekte erst in einzelnen Branchen und in einzelnen Regionen – zB im Tourismus. Es fehlen im Moment 10.000 Arbeitskräfte, die nicht besetzt werden können. Und das bei hoher Arbeitslosigkeit. Im Pflegebereich ist es ähnlich. Der Fachkräftemangel ist ein wirklich großes Thema in Österreich, dem daher einerseits wiederum über die Geburtenrate aber auch über die Frauenbeschäftigung, und zwar in Vollzeitbeschäftigung, begegnet werden muss.

II. Geschlechterrollen in der Familie und am Arbeitsmarkt

Ein weiteres Thema, welches ich ansprechen möchte ist Frauen und Beschäftigung. Wir müssen über die nichtgeliebten Stereotypen und Klischees sprechen. Etwa darüber, dass Frauen und Männer immer noch sehr traditionell ihre Berufsplanung und ihre Ausbildungsplanung angehen. Sodass eben Frauen gerade nicht in den Berufen mit großen Karrierechancen eine Ausbildung annehmen, sondern eher in den sehr klassischen Frauenberufen Friseurin, Einzelhandelskauffrau und Bürokauffrau. Alles Berufe, die leider nur geringe Karriere bzw Verdienstmöglichkeiten nach sich ziehen. Das heißt, wir müssen Frauen viel stärker darauf hinweisen, welche andere Möglichkeit es gibt, welche, zum Beispiel technischen, Berufswege es gibt.

Was wir für Österreich ebenso brauchen ist ein familienfreundliches Klima. Und das hat natürlich unterschiedlichste Facetten. Was ist denn überhaupt ein familienfreundliches Klima? Für mich heißt es im Wesentlichen, dass das Familienbild ein offenes und breites ist. Das heißt, dass Familie so gelebt werden kann wie es der Einzelne für sich und seinen Umkreis und seiner Familie für richtig empfindet. Ohne Stereotype, ohne soziale Normen. Jedenfalls ein Stück weit offener und breiter als es im Moment zugelassen wird. Das wäre – glaube ich – eine Entspannung der ewigen Fragen der Aufteilung zwischen Berufs-, Erwerbs- und Hausarbeit, der bezahlten und unbezahlten Arbeit. All diese Themen würden damit subsumiert werden. Letztendlich geht es mir um echte Wahlfreiheit. Näm-

lich nicht nur im politischen Sinne, sondern echte Wahlfreiheit im Sinne von: Männer können sich auch in der Kindererziehung engagieren ohne sanktioniert zu werden oder einen Nachteil zu erfahren. Andererseits, können Frauen sich genauso in einer Vollzeittätigkeit über einen Karriereweg freuen und das auch realisieren, wenn sie das wollen. Sie können aber auch die klassischen Rollen wählen, weil alle einverstanden sind und auch die Nachteile entsprechend reduziert werden. Das heißt Freiheit und Offenheit für die Familien, um letztendlich die Geburtenrate zu steigern und die Familienfreundlichkeit in Österreich zu entwickeln.

III. Die Arbeit des Bundesministeriums für Familien und Jugend

Lassen Sie mich Ihnen kurz erläutern was wir in den vergangenen vier Jahren getan haben. 2013 sind wir gestartet und haben einen so genannten Familienfreundlichkeits-Monitor aufgesetzt. Ein wissenschaftliches Instrument, das jedes Jahr belegt wie weit wir gekommen sind, wo wir stehen, welche Fortschritte erreicht oder auch nicht erreicht wurden. Wir sind 2013 mit einem eher bedrückenden Ergebnis gestartet. Nur 31% der Bevölkerung sagte, Österreich sei ein familienfreundliches Land. Das war der drittletzte Platz in Europa. Dänemark ist mit rund 90% führend. Wir sind mittlerweile auf 67% geklettert und damit an zweiter Stelle. Dänemark ist zwar immer noch vorne, aber wir haben sehr gut aufgeholt. Nicht nur in der Wahrnehmung und der Einschätzung der Bevölkerung, sondern auch durch die verschiedensten tatsächlich politischen Entscheidungen oder Investitionen: Allem voran der Ausbau der Kinderbetreuung. In den letzten Jahren sind rund 40.000 neue Plätze entstanden. Das ist sehr viel Geld. Das sind gewaltige Anstrengungen des Bundes, der Länder und der Gemeinden. Auch wenn wir noch nicht fertig sind, ist uns ein großer Schritt nach vorne gelungen auf den wir sehr stolz sein können. Die Aufwertung der Elementarpädagogik ist ein ganz wichtiges Thema. Es ist wichtig, dass ein anderer Zugang zu den frühkindlichen Betreuungseinrichtungen gelungen ist. Weg von der Aufbewahrungsstätte, zur „2. Wahl-Einrichtung“. Nach der Mutterbetreuung müssen die Kindergärten und Kinderkrippen als frühkindliche Elementarpädagogik positioniert werden. Hier sind Investitionen sehr wichtig. Auch in diesem Punkt sind wir noch nicht fertig, aber es ist der erste ganz große Schritt gelungen.

Ganz besonders stolz und froh bin ich über das neue Kindergeld, das im März dieses Jahres in Kraft getreten ist. Das Kindergeld kann nun individueller, flexibler und familiengerechter gestaltet werden. Zusätzlich gibt es ein besonderes Element: die Väterbeteiligung. Die Erhöhung der Väterbeteiligung über die Familienzeit ist ein wichtiger Faktor. Dass Väter direkt nach der Geburt gemeinsam mit der Mutter – bezahlt über das Kindergeld – sich einen Monat Zeit nehmen können fördert schon früh die partnerschaftliche Aufteilung von Rollen. Es ist nachweislich so, dass die Rollen, die nach der Geburt gelebt werden auch so bleiben. Die Familienzeit ist daher ein ganz großer Fortschritt für Österreich, ebenso wie der Partnerschaftsbonus, der, wie der Name schon sagt, das partnerschaftliche Familienbild motiviert, stärkt und vor allem finanziell fördert. Wenn

sich Mutter und Vater das Kindergeld etwa halbe-halbe aufteilen, wird man nochmals mit € 1.000 zusätzlich belohnt.

IV. Unternehmen für Familien

Auf unserem Weg zum familienfreundlichsten Land Europas, wird es nicht reichen nur bundespolitische Maßnahmen aufzusetzen. Wir brauchen ganz besonders die Unternehmen. In den Unternehmen wird Familienfreundlichkeit tagtäglich gelebt und Bürger erfahren dort jeden Tag wie es funktioniert und oder auch nicht funktioniert. Wie angenehm es ist oder auch nicht. Und dazu haben wir uns eine große Maßnahme überlegt, die ich Ihnen auch kurz vorstellen möchte:

Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“. Wir haben vor drei Jahren diesen Netzwerkgedanken entwickelt, der auf Freiwilligkeit, Vernetzung und Inspiration basiert. Wir haben uns die Frage gestellt wie man Unternehmen zu mehr Familienfreundlichkeit motivieren kann. Man könnte ein neues Gesetz entwickeln das Unternehmen bestraft, wenn Familienfreundlichkeit nicht funktioniert. Wir haben uns für einen positiven Ansatz entschieden. Also über das Einladen von Unternehmen sich an diesem Weg zu beteiligen, sich auszutauschen, sich zu vernetzen, ihre Best-Practice-Beispiele zu zeigen, andere zu inspirieren, sich vielleicht auch weiterzubilden. Letztendlich eine Community zu bilden, die an diesem Weg arbeitet und die sich gegenseitig stärkt und befruchtet. Wir haben diesen Weg ganz bewusst gewählt. Ich war selbst Unternehmerin in den letzten 20 Jahren, wissend, dass eine nächste Verordnung – bürokratische Hürde – nichts bringen würde außer Überlegungen wie man das umgehen kann. Während der Weg der Motivation, der Einbeziehung, der positiven Ansprache viel effizienter funktionieren kann. Deswegen diese Gründung des Netzwerks wo mittlerweile – und darauf sind wir schon stolz – 440 Partner an Bord sind.

440 große, mittlere und kleine Unternehmen. Eben nicht nur die größten Unternehmen. Der Vorwurf große Unternehmen können sich das leisten, kleinere und mittlere aber nicht, stimmt so nicht. Es sind auch Tischler in der Steiermark, es sind Arztpraxen, es sind Steuerberatungskanzleien dabei. Jedenfalls 440 Partner mit rund 500.000 MitarbeiterInnen. Das Netzwerk ist gewichtig geworden und wächst stetig an. Ich hätte auch ein Angebot an die Universität Salzburg: „Alumni gegen Netzwerk“. Die Universität Salzburg ist noch nicht Partner im UFF-Netzwerk. Es sind übrigens schon einige andere Universitäten Mitglied.

Alle Zahlen, nicht nur von einer gesellschaftspolitischen Perspektive, sondern alle harten Zahlen legen ganz klar nahe, dass Familienfreundlichkeit in den Unternehmen wirksam ist: Zum Beispiel 20% weniger Krankenstände, weniger Fehlzeiten, ein besseres Bewerberpotenzial, höhere Loyalität und letztendlich höhere Kundenzufriedenheit. Das heißt, das schafft ein Klima des Miteinanders und auch der Fokussierung, die nicht nur für das Unternehmen ökonomisch Sinn macht, sondern natürlich auch für den Betroffenen selbst. Die Rendite von familienfreundlichen Maßnahmen liegt aktuell bei 25%. Das hat beispielsweise die Roland Berger GmbH in Deutschland errechnet. Wie viele innerbetriebliche Maßnahmen kenne Sie, die 25% Rendite erwirtschaften? Sehr viele kenne ich

ehrlich gesagt nicht. Die Studie legt auch das Thema Familienfreundlichkeit im breiteren Sinne nahe, beispielsweise in der Pflege. Im Moment reden wir leider immer nur über die Themen Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zusammenhang mit Frauen. Letztendlich geht es natürlich auch um Männer. Denn nur gemeinsam mit den Männern schaffen wir ein partnerschaftliches Familienbild in Österreich. Sie müssen bedenken, wenn Frauen quasi fertig mit der Betreuung ihrer Kinder sind, beginnt das nächste Thema: die Pflege der eigenen Eltern. Die Rendite, wenn man diese neuen Themen auch noch einbezieht, liegt bei 40%. Das sind wirkliche Potenziale, die hier vor uns liegen und die es gilt aufzugreifen. Und eine interessante Zahl des KSV möchte ich Ihnen auch noch mitgeben: Jene Unternehmen, die in unserem Netzwerk sind haben eine signifikant bessere Bonität als andere Unternehmen. Der Bonitätswert ist um 50 Punkte besser, wenn Unternehmen familienfreundlich sind. „Familienfreundlichkeit also bringt allen etwas“. Familienfreundlichkeit hat ein Riesenpotenzial, das einerseits erst einmal erkannt werden muss und andererseits stetig weiterentwickelt werden muss. Lassen Sie mich zwei Beispiele nennen, das in diesem Netzwerk auch ausgetauscht und auch kopiert wurde. In diesem Netzwerk geht es nämlich darum Best-Practice-Beispiele zu zeigen und andere zu motivieren diese nachzumachen. Das so genannte Eltern-Kind-Büro: Ein Büro, das kind- und familiengerecht ausgestattet wird, mit Sofas, vielleicht einem Fernseher und mit einer Sitzcke. Ein Büro in dem Mitarbeiter in so genannten Krisensituat ionen, wenn also die Betreuung für ein paar Stunden nicht funktioniert, Kinder gut begleiten können und nebenbei aber auch das Wichtigste erledigen können.

Ein zweites Beispiel sind Mitarbeitergespräche. Einzelne Unternehmen schreiben in ihre internen Regulatoren, dass jedes jährliche Mitarbeitergespräch mit der Frage der Vereinbarkeit gekoppelt werden muss. Das heißt bei allen Mitarbeitergesprächen muss die Frage gestellt werden: „Wie geht es dir im Sinne der Vereinbarkeit? Gibt es Themen, die wir noch behandeln müssen? Können wir dir helfen? Können wir dich unterstützen? Wie ist die Situation? Geht sich das für beide Seiten aus?“. Infineon, in Kärnten, hat genau das schon früh erkannt. In Kärnten ist es erstens so, dass die Frauenerwerbsquote schwierig ist und zum zweiten auch die Fachkräfte, vor allem im akademischen Bereich, ganz schwer zu rekrutieren sind. Infineon hat das sehr früh erkannt und ganz stark auf Familienfreundlichkeit am Standort gesetzt und hat mittlerweile keine Probleme mehr mit dem Thema des Zuzugs. Infineon rekrutiert über die Familienfreundlichkeit wirklich qualifizierte Technikerinnen und Techniker – auch aus dem Ausland – mit Familie. Die Bewerberinnen und Bewerber können mit diesem Argument überzeugt werden. Infineon hat einen englischsprachigen Betriebskindergarten, die verschiedensten Arbeitszeitmodelle wie Mobile-Office, Home-Office und Weiterbildungsprogramme. Also wirklich das komplette Wohlfühlpaket für Familien. Der Erfolg gibt ihnen Recht.

V. Fazit

Abschließend: Was braucht es noch von politischer Seite um Familienfreundlichkeit noch stärker entwickeln zu können? In die Kinderbetreuung müssen wir weiter investieren und sie weiter ausbauen. Wir brauchen noch mehr Anstrengungen und Weiterarbeit im Bereich der Väterbeteiligung. Es muss ganz selbstverständlich sein, dass junge Männer, junge Väter eine Zeit lang ausfallen können. Das Drama ist ja, dass junge Frauen verdächtigt werden ein, zwei, drei Jahre auszufallen. Wenn das für Männer auch gelten würde, wäre schon einmal Gerechtigkeit vorhanden. Letztendlich geht es aber auch um ein neues Verständnis von Anwesenheit und Zeitkultur. Ein Beispiel: In Dänemark – wo Familienfreundlichkeit wirklich ganz groß gelebt wird – ist es so, dass um 16.00 Uhr die Arbeit beendet wird. Um 16.00 Uhr geht man dort nach Hause. Und zwar Männer und Frauen. Und es ist eher ein Widerspruch gegenüber der sozialen Norm, wenn man länger bleibt, weil dann die Frage gestellt wird: „Hast du keine Familie, kümmert du dich nicht um deine Kinder?“. Und zwar für Männer und Frauen. Ich habe während einer Reise einen dänischen Minister getroffen und er hat zu mir gesagt „So, Entschuldigung, ich muss jetzt gehen.“ Ich fragte: „Ach so, müssen Sie zu einem Termin?“. Sagte er: „Ja, ich muss nach Hause fahren. Heute ist mein Tag. Ich gehe jetzt einkaufen, dann werde ich das Abendessen richten und mich mit den Kindern beschäftigen“. In Dänemark ist das absolut normal und selbstverständlich. Er hat mir ebenso berichtet, dass das in den Unternehmen von der Top-Ebene so gewollt und gewünscht wird. Was wir daher auch brauchen, ist Arbeitszeitflexibilisierung, denn das ist aus meiner Sicht auch Familienfreundlichkeit. Flexibilität ist die Grundlage für Familienfreundlichkeit. Wenn ich nicht flexibel sein kann, kann ich auch nicht flexibel auf die Familie eingehen. Natürlich muss man auch flexibel auf Betriebserfordernisse eingehen können. Unsere Arbeitszeitgesetze sollten zulassen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Partnerschaft bilden können. Die große Frage der Pflege, wie schon angesprochen, ist ein Riesenthema, das wir noch tiefer diskutieren müssen. Wir müssen auch Lösungen für kleine Unternehmen finden. Wenn in einem kleinen Tischlerbetrieb ein wichtiger Facharbeiter auf einmal ein Jahr lang ausfällt, muss man dafür eine Lösung finden. Das ist logischerweise schwieriger als bei Infineon, wo am Standort 500 Mitarbeiter arbeiten. Wir müssen über kreative Neukonzepte nachdenken. Warum schließen etwa kleine Unternehmen nicht Kooperationen mit anderen Unternehmen in der Region? Das könnte vielleicht sogar über das AMS organisiert werden.

Familienfreundlichkeit ist ganz klar ein Wettbewerbsfaktor. Es ist ein Wettbewerbsfaktor nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Gemeinden und letztendlich für unser Land. Ich glaube es wäre ein wunderschönes Versprechen, das wir hoffentlich einlösen können, wenn in naher Zukunft Österreich tatsächlich das familienfreundlichste Land Europas wird. Wir sind auf dem zweiten Platz. Allzu viel fehlt nicht mehr.

Eva Stöckl, Salzburg

Familienfreundliche Betriebe: Anspruch und Wirklichkeit¹⁾

Übersicht:

- I. Einleitung
- II. Vereinbarkeit – derzeitige Rahmenbedingungen
- III. Was heißt überhaupt Familienfreundlichkeit?
 - A. Unterschiedliche betriebliche Bilder von Familien und deren Bedürfnissen
 - B. Hindernisse auf betrieblicher Ebene
- IV. Fazit
- V. Was braucht es?
- VI. Literaturverzeichnis

I. Einleitung

Aufgrund demographischer und arbeitsmarktbedingter Veränderungen gewinnt die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie an Bedeutung und wurde in den vergangenen Jahren zu einem zentralen Thema. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben ist frauen-, bildungs-, sozial-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch unerlässlich. Denn: Frauen und Männer erheben den Anspruch auf Erwerbstätigkeit trotz bzw mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Mit diesen geänderten Lebensentwürfen sind Politik und Betriebe konfrontiert.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben sich schrittweise deutlich verbessert, zB Einführung eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, Ausbau des institutionellen Angebots an elementaren Bildungseinrichtungen oder die Einführung von Möglichkeiten der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit. Doch auch hier ist noch vieles zu tun, gerade was den Ausbau eines öffentlichen Angebots an sozialer Infrastruktur betrifft, um die Vereinbarkeit tatsächlich gewährleisten zu können. Dabei geht es aber nicht nur um die Frage der Vereinbarkeit, sondern gerade im Bereich der elementaren Bildungseinrichtungen auch um die großen Bildungsbedarfe von sozioökonomisch benachteiligten Gruppen.

Zudem müssen auch auf betrieblicher Ebene Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Familien beide Lebensbereiche miteinander vereinbaren können. Das kommt nicht nur den Familien zu Gute, sondern rechnen sich betriebliche Maßnahmen auch für die Unternehmen: Es sinken Fehlzeiten und Krankenstände, die Anzahl der Eigenkündigungen, Dauer von Stellennachbesetzungen.

¹⁾ Diskussionsbeitrag.

Gleichzeitig kommt es zu früheren Wiedereinstiegen nach der Karenz, die Mitarbeitermotivation steigt sowie die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber.

II. Vereinbarkeit – derzeitige Rahmenbedingungen

Ein Blick auf die Lebenslagen der Salzburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigt:

- Vollzeitbeschäftigung ist weiterhin rückläufig, der Trend zur Teilzeit bei Frauen geht weiter. Nur rund 50% der unselbstständig beschäftigten Salzburgerinnen haben eine Vollzeitbeschäftigung.
- Sorgearbeit ist zum Großteil immer noch Frauensache: 2016 waren in Salzburg rund 95% der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen Frauen.
- Gleichzeitig sind die Erwerbschancen der Frauen umso schlechter, je länger sie unterbrechen.
- Bei der Beteiligung der Männer an unbezahlter Sorgearbeit für Kinder liegt Österreich mit 28% im europäischen Vergleich im unteren Dritt. Im Vergleich dazu liegt sie in nordischen und baltischen Ländern bei über 40%.
- Der Wiedereinstiegsmonitor der AK Wien 2017 zeigt, dass die Frage, ob Männer Kinderauszeiten in Anspruch nehmen, stark von der Branchenzugehörigkeit abhängt. In männerdominierten Branchen ist es wesentlich schwieriger für Männer, Karenz in Anspruch zu nehmen.²⁾
- Im Kinderbetreuungsjahr 2016/17³⁾ wurden lediglich 19,1% der Kinder unter drei Jahren im Bundesland Salzburg institutionell betreut. Damit liegt Salzburg nicht nur hinter dem Bundesschnitt, sondern auch hinter dem Barcelona-Ziel zurück, nach dem bereits im Jahr 2010 für 33% der unter 3-Jährigen ein institutioneller Betreuungsplatz zur Verfügung gestellt hätten werden müssen.
- Weiters erfüllten nur 29,9% der Einrichtungen die VIF-Kriterien (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf) und sind mit einem Vollzeitjob beider Eltern vereinbar. Zudem haben rund 35% der Einrichtungen immer noch länger als fünf Wochen im Jahr geschlossen.
- Laut Bericht des Landes Salzburg zur Kinderbetreuung 2016/17 gibt es in Salzburg elf Einrichtungen mit einem betrieblichen Erhalter.

Die AK Studie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern“⁴⁾ zeigt zudem, dass auf betrieblicher Ebene im Punkt Vereinbarkeit noch zahlreiche Lücken bestehen:

Es hat sich ein 1 ½ Verdiener Modell verfestigt, in dem in der Regel Männer Vollzeit und Frauen in Teilzeit arbeiten. Mehr als drei viertel der Befragten lassen sich in dieses Modell einordnen.

Die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit wird nur von rund 40% als sehr positiv wahrgenommen. Vor allem überlange Arbeitszeiten der Väter werden als Problem wahrgenommen, denn 46% der Väter müssen regelmäßig Überstunden

²⁾ Vgl *Riesenfelder/Danzer* (2017).

³⁾ Vgl *Land Salzburg* (2017).

⁴⁾ Vgl *Bergmann/Danzer/Schmatz* (2014).

leisten (im Vergleich dazu bei weiblichen Vollzeitbeschäftigen 28%). Die Ergebnisse zeigen zudem, dass ein Großteil der befragten Männer eine Reduktion der Arbeitszeit nicht für möglich hält. Die Hälfte nennt finanzielle Gründe, ein weiteres Drittel führt aber auch betriebliche Gründe an.

Als Problem für die Vereinbarkeit wird auch die Lage der Arbeitszeit und Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuungsangebote wahrgenommen. Rund die Hälfte der Beschäftigten arbeitet zu nichtklassischen Arbeitszeitlagen an Tagesrandzeiten, Nachdiensten, Schichtdiensten. Für ein Drittel der Befragten sind zudem die Arbeitszeiten nicht fix bekannt und die Koordination der Betreuung längerfristig nicht planbar. Für rund ein Fünftel sind die Arbeitszeiten sogar weniger als zwei Wochen im Vorhinein bekannt.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass nur die Hälfte der Berechtigten die Elternteilzeit nützen und damit die Vorteile eines Mitspracherechts hinsichtlich der Arbeitszeitlage sowie dem Stundenausmaß und dem damit verbundenen Kündigungsschutz.

Dort, wo auf betrieblicher Ebene Fördermaßnahmen bestehen, wird die Vereinbarkeitskultur seitens der Befragten besser eingeschätzt. Jede/r fünfte Befragte gibt an, dass es bei ihm/ihr spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung gibt. Verstärkt werden diese Maßnahmen in Betrieben mit Betriebsrat und mit über 500 Beschäftigten angeboten. Jeder vierte männliche Vollzeitbeschäftigte arbeitet in einem Betrieb mit Fördermaßnahmen, aber nur jede sechste teilzeitbeschäftigte Frau.

III. Was heißt überhaupt Familienfreundlichkeit?

Auch wenn der Begriff „Familienfreundlichkeit“ ein wichtiger sprachlicher Begriff in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geworden ist, gibt es kein einheitliches Konzept und damit verbundene Zielsetzungen, die dahinter stehen. Wesentlich ist, dass Familienfreundlichkeit nicht nur der positiven Außendarstellung eines Betriebs dient, sondern tatsächlich Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringt. Nicht hinter jeder als „familienfreundlich“ etikettierte Maßnahme steckt tatsächlich eine Verbesserung für die Beschäftigten.

Problematisch ist es auch dann, wenn der Begriff oftmals nur auf Mütter und Väter mit Kindern eingeengt wird und etwa die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit pflegebedürftigen Angehörigen oder erwachsenen Kindern mit Beeinträchtigungen nicht erfasst sind.

Welche Maßnahmen können auf betrieblicher Ebene ergriffen werden? Die Bandbreite ist groß und umfasst die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, Personalentwicklung (zB Karenzbegleitung, Wiedereinstiegsprogramme), Betriebskindergärten, Möglichkeiten, die Kinder bei einem Ausfall der Betreuung in den Betrieb mitnehmen zu können, Inanspruchnahmemöglichkeiten von gesetzlichen Möglichkeiten wie Pflegefreistellung, Pflegekarenz, Pflegeteilzeit etc. Das Spektrum des Adressatenkreises reicht zudem von betrieblichen Maßnahmen für Mütter kleiner Kinder zur Bewältigung der doppelten Belastung bis hin zu „Work Life Balance“-Konzepten, die sich in starkem Ausmaß auch an freizeitorientierte Männer und ihre Familien wenden.

A. Unterschiedliche betriebliche Bilder von Familien und deren Bedürfnissen

Hinter dem Spektrum unterschiedlicher betrieblicher Maßnahmen steht die Frage, welches Leitbild von Familie im Betrieb verfolgt wird:⁵⁾

- Orientieren sich Betriebe am traditionellen Ernährermodell der Männer, sind die Männer, die Adressaten familienfreundlicher Maßnahmen zB kürzer oder planbarer Arbeitszeiten.
- Orientieren sich Betriebe am modernisierten Ernährerbild (so genanntes 1 ½-Verdienermodell) werden vor allem Teilzeitarbeitsplätze für Frauen und eventuell passende Kinderbetreuung dafür bereitgestellt. Das sind oft jene Betriebe, in denen Familienfreundlichkeit als compensatorische Maßnahme gesehen wird und zumindest ein Bewusstsein herrscht, dass die Beschäftigten Sorgearbeit für Kinder oder andere nahe Angehörige ausüben.
- Verfolgen Betriebe hingegen das egalitäre Modell, in dem sich Mann und Frau bezahlte und unbezahlte Arbeit partnerschaftlich teilen, werden Vollzeitarbeitsplätze für Männer und Frauen und eine adäquate Ganztagesskindebetreuung bereitgestellt. Diese Betriebe versuchen Familienfreundlichkeit durch eine Förderung der Gleichstellung der Geschlechter herzustellen. Es herrscht ein Bewusstsein darüber, dass das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem Ausdruck eines strukturellen gesellschaftlichen Problems ist, das eng mit der nach wie vor traditionellen geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung verbunden ist.

B. Hindernisse auf betrieblicher Ebene

Wenn es um die Vereinbarkeit geht, werden zudem Arbeitsklima, Betriebsklima und Unternehmenskultur als Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik oft unterschätzt, die wesentlich dafür sind, dass familienfreundliche Maßnahmen der Betriebe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überhaupt angenommen werden. So können verankerte Werte und Verhaltenskodices, wie die ständige Anwesenheitskultur, jederzeitige Verfügbarkeit sowie traditionelle Vorstellungen über die Familie so dominant sein, dass sie die familienfreundlichen Angebote untergraben. So nehmen zB Väter aus Angst vor einem Karriereknick oder dem Verlust von Zuständigkeiten oftmals keine Angebote in Anspruch.

Neben der Bereitstellung familienfreundlicher Maßnahmen ist daher vor allem die Einstellung der Führungskräfte und die betriebsinterne Kommunikation von Bedeutung. Derzeit zeigt sich gerade bei Vätern oft folgendes Bild:⁶⁾

- Karenzzeiten werden zwar akzeptiert, aber so kurz wie möglich bei Männern (zwei Monate). Aktive Unterstützung und Informationspolitik im Betrieb fehlen jedoch.
- Problem der nach wie vor tradierten Wertvorstellung auf allen Ebenen (Geschäftsführung, Betriebsräten, MitarbeiterInnen) sowie finanzielle

⁵⁾ Vgl Botsch/Lindecke/Wagner (2007).

⁶⁾ Vgl Bergmann/Sorger/Willsberger/Yagoub (2017).