

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	III
AutorInnenverzeichnis .....	IX

*Sophie Karmasin, Wien*

<b>Familienfreundliche Betriebe: Anspruch und Wirklichkeit .....</b>	1
I. Familienfreundlichkeit ist ein Standortfaktor .....	1
II. Geschlechterrollen in der Familie und am Arbeitsmarkt .....	2
III. Die Arbeit des Bundesministeriums für Familien und Jugend .....	3
IV. Unternehmen für Familien .....	4
V. Fazit .....	6

*Eva Stöckl, Salzburg*

<b>Familienfreundliche Betriebe: Anspruch und Wirklichkeit .....</b>	7
I. Einleitung .....	7
II. Vereinbarkeit – derzeitige Rahmenbedingungen .....	8
III. Was heißt überhaupt Familienfreundlichkeit? .....	9
A. Unterschiedliche betriebliche Bilder von Familien und deren Bedürfnissen ....	10
B. Hindernisse auf betrieblicher Ebene .....	10
IV. Fazit .....	11
V. Was braucht es? .....	11
VI. Literaturverzeichnis .....	12

*Katrin Wetsch, Salzburg*

<b>Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Anwesenheit .....</b>	13
I. Einleitung .....	13
II. Freistellungsmöglichkeiten für Pflege- und Betreuungsaufgaben .....	14
A. Pflege- und Betreuungsfreistellung .....	15
B. Familienhospizkarenz .....	17
C. Pflegekarenz und Pflegeteilzeit .....	18
D. Zwischenergebnis .....	19
III. Flexible Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit .....	19
A. Das gesetzliche Normalarbeitsverhältnis .....	19
B. Beispiel: Elternteilzeit .....	20
C. Gleitzeit – Der Klassiker der Arbeitszeitflexibilisierung .....	22
D. Home-Office .....	26
IV. Fazit .....	28
V. Literaturverzeichnis .....	30

*Fabian S. A. Schaup, Salzburg*

<b>Familienfreundliche Gestaltungsmöglichkeiten auf Betriebsverfassungsebene .....</b>	33
I. Einleitung .....	33
II. Betriebsverfassung .....	34
III. Familiäre Interessen .....	34
IV. Übersicht der Instrumente des Betriebsverfassungsrechts .....	35
V. Konkrete Instrumente für die Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Betrieb .....	36
A. Frauenförderung und Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (§ 92 b ArbVG) .....	36

B. Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der AN (§ 93 ArbVG) .....	37
C. Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (§ 95 ArbVG) .....	38
D. Umsetzungsmöglichkeiten durch BV .....	39
1. Generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG) .....	40
a) Verteilung der Arbeitszeit .....	41
b) Arbeitspausen .....	41
2. Art und Umfang der Teilnahme des BR an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§ 97 Abs 1 Z 5 ArbVG) .....	42
3. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG) .....	42
4. Unfallverhütung, Gesundheitsschutz (§ 97 Abs 1 Z 8 ArbVG) .....	42
5. Grundsätze des Urlaubsverbrauchs (§ 97 Abs 1 Z 10 ArbVG) .....	43
6. Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmens- eigener Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§ 97 Abs 1 Z 19 ArbVG) .....	43
7. Rechtssstellung der AN bei Krankheit und Unfall (§ 97 Abs 1 Z 21 ArbVG) .....	44
8. Frauenförderpläne und bessere Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (§ 97 Abs 1 Z 25 iVm § 92 b ArbVG) .....	45
9. Freie BV .....	45
VI. Fazit .....	45
 <i>Sabine Urnik/Elisabeth Steinhäuser, Salzburg</i>	
<b>Steuerliche Impulse zur Attraktivierung familienfreundlicher Maßnahmen des Arbeitgebers .....</b>	47
I. Thematischer Zugang und Eingrenzung .....	47
II. Begünstigungen für familienfreundliche Maßnahmen im EStG und Überlegungen zur Attraktivierung .....	50
A. Finanzierung der Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber .....	50
1. Betriebskindergarten .....	50
2. Zuschuss für die Kinderbetreuung .....	52
3. Kritik und Vergleich mit der deutschen Rechtslage sowie Überlegungen zur Attraktivierung .....	53
B. Finanzierung von Gesundheits- und Pflegekosten durch den Arbeitgeber .....	56
1. Einrichtungen und Anlagen .....	56
2. Gesundheitsförderung, Prävention und Impfungen .....	57
3. Vergleich mit der deutschen Rechtslage sowie Überlegungen zur Attraktivierung .....	58
C. Weitere ausgewählte Begünstigungen im österreichischen und deutschen EStG .....	59
1. Betriebsveranstaltungen und Sachzuwendungen .....	60
2. Verpflegungsleistungen .....	63
3. Mitarbeiterrabatte .....	64
III. Zusammenfassung, kritische Überlegungen und zentrale Desiderata .....	65
IV. Literaturverzeichnis .....	68

*Astrid Reichel, Salzburg*

<b>Effekte familienfreundlicher HRM-Praktiken auf MitarbeiterInnen und Organisationen .....</b>	71
I. Einleitung .....	71
II. HRM-Praktiken und Unternehmensleistung .....	72
A. Perspektiven auf die Wirkung von HRM-Praktiken auf Unternehmensleistung .....	74
B. Modelle über Wirkungszusammenhänge von HRM-Praktiken und Unternehmensleistung .....	75
III. Familienfreundliche HRM-Praktiken .....	76
A. Theoretischer Hintergrund der Wirkung familienfreundlicher HRM-Praktiken .....	77
B. Empirische Befunde zur Wirkung von familienfreundlichen Praktiken .....	79
1. Die zentrale Rolle des Work/Family Conflict .....	79
2. Wirkung auf Mitarbeiteroutcomes .....	80
3. Wirkung auf Unternehmensleistung .....	81
IV. Zusammenfassung und Diskussion .....	83
V. Literaturverzeichnis .....	84

*Isabella Scheibmayr, Salzburg*

<b>Who Cares? Gleichstellungsanforderungen und unbezahlte Arbeit als Herausforderung für das familienfreundliche Unternehmen .....</b>	89
I. Einleitung .....	89
A. Arbeit. Familie. Familienarbeit? .....	90
II. Ausgangssituation .....	92
A. Verteilung unbezahlter Arbeit .....	92
B. Einstellungen und Präferenzen .....	95
C. Einflussfaktoren und Konsequenzen .....	97
1. Einflussfaktoren familiärer Arbeitsteilung .....	97
2. Auswirkungen vergeschlechtlichter Arbeitsteilung .....	101
3. Anspruch an Organisationen .....	103
D. Widersprüche zwischen Familienfreundlichkeit und Gleichstellung .....	104
1. Teilzeit als Frauenarbeit .....	104
2. Auswirkungen familienfreundlicher Karrieremodelle .....	105
3. Mittelbare Diskriminierung & Konzentration auf einzelne Belegschaftsgruppen .....	105
4. Essentialisierung durch Fokus auf Familie .....	106
III. Familienfreundliche Maßnahmen aus Gleichstellungsperspektive .....	107
A. Instrumente .....	107
1. Übernahme von Leistungen .....	108
2. Flexibilitätspolitiken .....	108
3. Arbeitsorganisation .....	109
4. Personalprozesse .....	109
5. Führung .....	110
B. Gleichstellungsorientierte Vereinbarkeit .....	111
1. Kosten und Nutzen gleichstellungsorientierter Vereinbarkeitspraktiken ....	112
2. Empfehlungen an die Unternehmenspraxis .....	112
IV. Ausblick .....	113
V. Literaturverzeichnis .....	113

*Silvia Traunwieser, Salzburg*

**Führungsethik und Work-Life-Balance-Maßnahmen am Beispiel von  
Home Office .....** 121

    I. Führungsethik ..... 121

    II. Peter Ulrichs Führungsethik ..... 122

    III. Die 4-Ebenenmatrix der Führungsethik ..... 125

        A. Macht ..... 126

        B. Verantwortung ..... 130

        C. Freiheit/Autonomie ..... 135

        D. Gerechtigkeit/Fairness ..... 138

        E. Work-Life-Balance-Maßnahmen und die Anwendung der 4-Ebenenmatrix ... 143

IV. Ausblick ..... 147

V. Literaturverzeichnis ..... 147