

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	III
AutorInnenverzeichnis	IX

Sophie Karmasin, Wien

Familienfreundliche Betriebe: Anspruch und Wirklichkeit	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

Familienfreundliche Betriebe: Anspruch und Wirklichkeit	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

Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Anwesenheit	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

Familienfreundliche Gestaltungsmöglichkeiten auf Betriebsverfassungsebene	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 (§ 92b 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. Rechtsstellung 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

Sabine Urnik/Elisabeth Steinhauser, Salzburg

Steuerliche Impulse zur Attraktivierung familienfreundlicher Maßnahmen

des Arbeitgebers	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

Effekte familienfreundlicher HRM-Praktiken auf MitarbeiterInnen und

Organisationen	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

Who Cares?

Gleichstellungsanforderungen und unbezahlte Arbeit als Herausforderung

für das familienfreundliche Unternehmen	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