

BERICHTE UND DOKUMENTE

Familienfreundlichkeit – ein Fremdwort für Unternehmen in Österreich?

Monika Thenner, Barbara Riepl,
Eva Thalhammer

1. Was bedeutet "Familienfreundlichkeit" im betrieblichen Kontext?

"Familienfreundliche Unternehmen" sind dadurch gekennzeichnet, daß sie Maßnahmen für ArbeitnehmerInnen anbieten, die sich an deren familiärer Situation orientieren. ArbeitnehmerInnen werden demnach nicht nur als LeistungsträgerInnen für das Unternehmen, sondern ganzheitlich als Personen mit privaten und familiären Verpflichtungen und Bedürfnissen wahrgenommen, die in bestimmten Lebensabschnitten in Konkurrenz zum arbeitsvertraglich fixierten Normalarbeitsverhältnis stehen können. Während betrieblicher Familienpolitik besonders im angelsächsischen Raum (USA, Irland, Großbritannien) eine Stellvertreterfunktion für Familienpolitik der öffentlichen Hand zukommt, ist dies für den deutschen Sprachraum aufgrund des dort vorhandenen öffentlichen familienpolitischen Instrumentariums nicht zutreffend. Daraus folgt für das Kriterium der "Familienfreundlichkeit" im österreichischen bzw. vergleichbaren deutschen Kontext die Anforderung, daß Maßnahmen im Unternehmen angeboten werden, die über die betriebliche Umsetzung gesetzlicher Regelungen – wie etwa Elternkarenz – hinausgehen.¹

Zwar dürfte im internationalen Vergleich der Gedanke an monetäre Hilfestellungen zur Abdeckung ansteigender Kosten in der Familiengründungsphase in österreichischen Unternehmen noch verstärkt zur Familienfreundlichkeit zählen.² Angesichts einer steigenden Zahl an Zweiverdiener-, aber auch Alleinerzieherfamilien werden in Betrieben allerdings zusehends Unterstützungsmechanismen zur zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten gegenüber Kindern angeboten bzw. gefordert. Im Bereich der zeitlichen Feinabstimmung von Erwerbsarbeits- und Familienzeiten auf betrieblicher Ebene sehen ExpertInnen gerade das Potential und die Notwendigkeit von Betrieben als familienpolitischen Akteuren. Arbeitszeitmaßnahmen bilden auch das Kernstück österreichischer Initiativen zur Förderung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb, die entweder das Vorhandensein familienfreundlicher Regelungen (vgl. Landes- oder Bundeswettbewerbe zum frauen- und familienfreundlichsten Betrieb etwa der steirischen Landesregierung und des Bundesministeriums für Familie) oder dahingehende Entwicklungskonzepte (vgl. das Österreichische Audit Beruf und Familie des Bundesministeriums für Familie) propagieren, prämiieren und protegiieren.

Allgemeiner richten sich familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb weitestgehend auf vier Kernbereiche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmuster, Wiedereinstieg und Qualifikationserhalt –, die je nach Präferenz für ein simultanes oder sequentielles Vereinbarkeitsmuster unterschiedlich stark vom Betrieb angeboten bzw. von den Angestellten nachgefragt werden können (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Elemente von Programmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kinderbetreuung	Wiedereinstieg
Betriebskindergarten Belegkindergarten (Anmerkung: Platzzukauf) Tagesmutter	Wiedereinstellungsgarantie Bevorzugte Wiedereinstellung Wiedereinstellung nach individueller Absprache
Beruflicher Qualifikationserhalt	Flexibilisierung der Erwerbsarbeit
Durch Arbeitseinsatz (z.B. Vertretungen) Durch betriebliche Weiterbildung Durch Weiterbildung in Eigeninitiative	Nach Dauer der Arbeitszeit Nach Lage der Arbeitszeit Nach Ort der Arbeitszeit

Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (1989) 155

Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, richtet sich betriebliche Familienpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichermaßen an berufstätige Mütter wie Väter. Dennoch soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, daß betriebliche Familienpolitik vor allem der folgenden Kritik unterliegt:³

Familienfreundliche Maßnahmen treten in einen Zielkonflikt mit emanzipatorischen Bestrebungen am Arbeitsplatz, wenn betriebliche Vereinbarkeitspolitik nur für Mitarbeiterinnen angeboten oder nur von diesen angenommen wird. Diese geschlechtsspezifische, aber systemtreue Eindimensionalität in dem Sinne, daß familienpolitische Bestrebungen mehrheitlich darauf abzielen, innerhalb der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse Doppelbelastungen für Frauen zu verringern, läßt zunächst die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern unverändert. Erwerbsarbeit und Familienarbeit existieren zudem weiterhin dem Charakter nach unverändert als zwei voneinander unabhängige Arbeitsaufgaben. Traditionelle Arbeitsverhältnisse und -strukturen bleiben unhinterfragt, so lange familienfreundliche Maßnahmen dazu eingesetzt werden, die Unternehmenssphäre

symptomatisch "familienfrei" zu halten, während die ursächliche Arbeitsorganisation und Denkweise im Betrieb unangetastet bleiben.

2. Wozu dient "Familienfreundlichkeit" im betrieblichen Kontext?

Wie bereits oben angedeutet, kommt Unternehmen je nach Art und Ausprägung der nationalen familienpolitischen Regelungen (diverse Freistellungsmöglichkeiten, Kinderbetreuungsangebot etc.) eine unterschiedlich große, ergänzende gesellschaftspolitische Bedeutung als familienpolitische Akteure zu. In diesem Abschnitt soll näher ausgeführt werden, daß betriebliche Familienpolitik auch aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen für Partnerschaften zwischen ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen funktional sein kann. Gleichzeitig wird zu bedenken gegeben, daß familienfreundliche Maßnahmen – zumindest in deren Initialphase – eine enorme organisatorische Herausforderung für die Personal- bzw. Geschäftsleitungen sind, denen nicht alle Betriebe in gleichem Ausmaß, sondern nur nach betriebs-(ablauf)spezifischen Möglichkeiten nachgehen können.

Betriebswirtschaftliche Motivationen für eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie können kurz unter dem Schlagwort "Senkung der Personalkosten" zusammengefaßt werden. Untersuchungen des Families and Work Instituts (USA) zufolge ist vor allem die Reduktion der direkten Personalkosten ein betriebswirtschaftliches Anliegen der "praktizierenden" Unternehmen. Hohe Personalfuktuation und deren Folgekosten für die Rekrutierung und Einschulung von Personal führen mit zirka 80% die Liste jener Gründe an, weshalb Familienfreundlichkeit aus Rentabilitätsüberlegungen eingesetzt wird.⁴ Deutsche Untersuchungen bei 640 Klein- und Mittelbetrieben bestätigen zu 50% eine Verbesserung der direkten Personalkostensituation durch die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen. Zudem resümieren rund 80% der befragten Unternehmen eine verbesserte Arbeitsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen, die indirekt die Personalkosten senken, indem sie sich positiv auf Produkt-, Prozeß- und Servicequalität auswirken.⁵

Der Wirkungsmechanismus der in Tabelle 1 zuvor kategorisierten Fördermaßnahmen stellt sich im Hinblick auf die betriebswirtschaftlichen Ziele durchaus unterschiedlich dar. Offensichtlich ist, daß Abstimmungen, die den Arbeitszeiteinsatz der MitarbeiterInnen betreffen, direkt in betriebswirtschaftliche Vorteile umgesetzt werden können, sei es, daß durch einen gezielten Personaleinsatz eine erhöhte Kundenfreundlichkeit mittels einer Ausweitung der Öffnungs- und Servicezeiten oder eine bessere Auslastung des Kapitals (z.B. durch verlängerte Maschinenlaufzeiten im Schichtbetrieb oder an Wochenenden) erreicht wird.⁶ Gerade aus diesem Grunde gibt es unter potentiellen Anbietern betrieblicher Familienpolitik eine Präferenz, Familienfreundlichkeit durch Modifikationen der Arbeitszeiten bzw. des Arbeitszeitsystems herbeizuführen.⁷

3. Ambivalente Aspekte betrieblicher Familienpolitik

Gerade die Familienfreundlichkeit von Arbeitszeiten oder – anders ausgedrückt – die MitarbeiterInnenorientiertheit derselben stellt eine Gratwanderung bei der Frage dar, ob es um familienfreundliche Unternehmen oder unternehmensfreundliche Familien geht. Wunsch und Notwendigkeit der Arbeitszeitabstimmung mit den Zeitrhythmen anderer Familienmitglieder führt auf seiten der ArbeitnehmerInnen teilweise zur Ablehnung von Arbeitszeitmodellen, die über herkömmliche Formen der Gleitzeit und Halbtageszeit hinausgehen.⁸ Generell wird die enge Verwobenheit von Familien- und Arbeitsbereich kritisch hinterfragt, und Pros und Kontras betrieblicher Familienpolitik werden – wie in Tabelle 2 – gegeneinander abgewogen. Überzeugungsarbeit bei den MitarbeiterInnen als Zielgruppe ist daher für die erfolgreiche Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen ebenso zentral wie bei der Geschäftsleitung.

Mit dem persönlichen Wert und der empfundenen Wichtigkeit der einzelnen MitarbeiterInnen für das Unternehmen steigt die Organisationsbereitschaft zu einer Lösung zugunsten des Mitarbeiters. Daraus erklärt sich zum einen die Dominanz informeller, weil flexiblerer und personenbezogener Übereinkommen; darin liegt jedoch auch das Risiko einer Differenzierung der MitarbeiterInnen-schaft in punkto Familienfreundlichkeit.

Von seiten der Unternehmen sind neben einer – teilweise sogar intendierten – Unkenntnis der familiären Bedürfnisse der Ressource Arbeitskraft vor allem organisatorische Gründe durch alle Unternehmensgrößen hindurch ein Hindernis für die Einführung betrieblicher Familienpolitik. Gleichauf rangieren Unsicherheiten bezüglich der Anwendung rechtlicher und tariflicher Regelungen sowie bezüglich des Einführungsaufwandes und der langfristigen Effizienz derartiger Maßnahmen.⁹ Es kann davon ausgegangen

Tabelle 2: Pro und Kontra betrieblicher Familienpolitik

PRO	KONTRA
Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen	
Spart der Familie Wegzeiten Betreuungszeiten auf Arbeitszeiten abgestimmt Gemeinsames Mittagessen Eventuell finanzieller Vorteil	Entfernung des Kindes von Gleichaltrigen in der Wohnumgebung Druck zur Inanspruchnahme Kriterium bei der Jobwahl Kohortenkonzentration im Betrieb Hindernis bei Berufswechsel
Betreuungsservice (Babysitter, Pflegedienste etc.)	
Abfederung eines unvorhergesehenen Ereignisses Professionelle Betreuung	Druck zur Aufgabendelegation auch innerhalb des gesetzlichen Rechtsanspruchs
Flexible Wochen-/Monats-/Jahresarbeitszeit	
Koordination mit anderen Zeitimperativen Zeitsouveränität Erweiterte Freizeitblöcke Outputorientierung anstelle Anwesenheitsorientierung Zeitausgleich anstelle von Überstunden	Erhaltung des arbeitnehmerInnenseitigen Dispositionsspielraums schwierig Erhöhter innerfamiliärer Abstimmungsbedarf (Inkompatibilität mit Zeitrastern anderer Familienmitglieder) Erhöhter Absprachebedarf mit Kollegen Zeitausgleich anstelle von Überstunden
Lebensarbeitszeit (Freistellungen, Karenzen)	
Familienzeiten Ausbildungszeiten Pensionszeiten trifft auf alle MitarbeiterInnen zu	Eigenverantwortliche Lebensplanung? Langfristiger Rationalitätshorizont einzelner Arbeitnehmer und der Geschäftsleitung? Anstellungswechsel problematisch
Arbeitszeitverkürzung	
Abstimmung auf Tagesrhythmus und quantitativen Betreuungsbedarf der Kinder, Eltern, Partner Zwei-Rollen-Modell ohne Doppelbelastung Arbeitsmarktnähe und Eigenständigkeit der Betreuungsperson bleibt aufrecht	Finanzielle Einbuße Verkürzung sozialrechtlicher Ansprüche Verkürzung betrieblicher Ansprüche Arbeitsnachfragefunktion ist nicht stetig (starre Teilzeitformen, Geringfügigkeitsgrenze) Weiterhin institutioneller Betreuungsbedarf Arbeitsdichte nimmt zu Überstundenneigung nimmt zu
Telearbeit	
Behindertenarbeitsplätze Entspricht Arbeitsmentalität mancher Arbeitnehmer Kaum Wegzeiten	Sozialer Austausch mit KollegInnen nimmt ab Kein Arbeitsrhythmus Doppelbelastung Abgrenzungsschwierigkeiten

Quelle: Thenner (1999) 183

werden, daß insbesondere maßgeschneiderte Personal- und Organisationskonzepte als erfolgreiche Konzepte zu benennen sind. Diese verursachen jedoch Entwicklungsarbeit und Initialkosten, die meistens nur auf Betreiben eines aktiven Hauptpromotors im Unternehmen (Betriebsrat, Personalchef) oder von außen (etwa durch ein Audit Familie und Beruf wie in Österreich, Deutschland, Großbritannien oder Belgien) initiiert werden. Eine Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen ist aufgrund der indirekten Folgeeffekte familienpolitischer Maßnahmen oft schwer oder nicht durchführbar bzw. wird in jenen Unternehmen nicht durchgeführt, die aus einem gesellschaftspolitischen Verantwortungsgefühl heraus familienfreundlich agieren.

Auf die Unternehmensgröße bezogen, geht das Entgegenkommen in Kleinbetrieben tendenziell auf die Nicht-Substituierbarkeit einer vielleicht hoch-, auf jeden Fall aber sehr betriebspezifisch geschulten Arbeitskraft und auf persönliche Affinität zurück. In großen Unternehmen erlauben ein langfristiger Planungshorizont, ein größerer interner Reservebestand und die insgesamt größere Varianz der vertraglichen Regelungsdichte Spielräume für ein individuelles Entgegenkommen. Der Unternehmensgegenstand kommt immer wieder zum Tragen, wenn es darum geht, mittels familienfreundlicher Maßnahmen *Corporate Identity* zu transportieren oder Arbeitszeitmodelle (ablauf)technisch zu ermöglichen. In organisatorischen Belangen eignen sich Umstrukturierungsphasen zur Erprobung und Einführung familienfreundlicher Maßnahmen; flache Unternehmenshierarchien begünstigen eine Qualifikationsstruktur und ein Betriebsklima, das wechselseitige Vertretungen ermöglicht.

4. Konzeption und Durchführung der Unternehmensbefragung

Wie aus der einleitenden Analyse hervorgeht, sind familienfreundliche Maßnahmen in den Betrieben – zusätzlich

zur staatlichen Familienpolitik – ein zentraler Unterstützungsfaktor bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungspflichten. Da allerdings die Ergänzung des öffentlichen Instrumentariums an Familien- und Sozialleistungen durch betriebliche Initiativen in Österreich keine lange Tradition hat, gibt es bisher wenige einschlägige Untersuchungen.¹⁰ Einen Beitrag zur Verkleinerung dieser Forschungslücke stellt die im folgenden beschriebene Unternehmensbefragung dar, die im Frühjahr 1998 vom Europäischen Zentrum durchgeführt wurde. Vorrangige Zielsetzung dieser Untersuchung war es, die Bandbreite an jenen familienfreundlichen Maßnahmen in österreichischen Unternehmen zu erheben, die durch Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge verbindlich geregelt sind.

Dazu wurde zunächst ein Fragebogen konstruiert, in den die wichtigsten in der Literatur beschriebenen familienfreundlichen Regelungen sowie neun Fragen zu Strukturmerkmalen aufgenommen wurden. Familienfreundliche Maßnahmen lassen sich unterschiedlichen Bereichen bzw. Handlungsfeldern zuordnen, wie die Kategorisierung in Tabelle 1 verdeutlicht. Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden die folgenden fünf Bereiche unterschieden: Arbeitszeitregelungen, Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung, Pflegefreistellungen von längerer Dauer, familienfreundliche Serviceleistungen und finanzielle Leistungen. Eine detaillierte Darstellung der Zuordnung der insgesamt 27 einzelnen Maßnahmen zu diesen Kategorien findet sich in Tabelle 3.

Bei der Stichprobenziehung für die schriftliche Befragung wurde von der Datenbank der Wirtschaftskammer ausgegangen, in der alle österreichischen Privatunternehmen erfaßt sind. Um die sehr große Gruppe der Einpersonen-Unternehmen bzw. Selbständige mit mithelfenden Familienangehörigen aus der Stichprobe auszuklammern, mußten Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten aus der Grundgesamtheit

ausgeschlossen werden. Dies war der Wirtschaftskammer wiederum nur in sechs der neun Bundesländer möglich und führte zu einer weiteren Einschränkung der Grundgesamtheit, da dadurch Unternehmen aus Wien, Tirol und Salzburg nicht befragt wurden. Die Rücklaufquote der Umfrage liegt mit 193 beantworteten von 3.032 verschickten Fragebögen bei 6,4 Prozent und entspricht damit in etwa den Erfahrungen bei ähnlichen Umfragen.¹¹

Die Verteilungen in der Stichprobe stimmen gut mit jenen in der Gesamtpopulation überein,¹² was die Zugehörigkeit zu Sektionen, die regionale Verteilung, die Qualifikation der Beschäftigten, den Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der befristet Beschäftigten betrifft. Gleichzeitig ist festzuhalten, daß der Anteil von Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten deutlich überschätzt wird, während der Frauenanteil in den Betrieben der Stichprobe verhältnismäßig zu niedrig ist, und daß Beschäftigte, die älter als 40 Jahre sind, in den Betrieben der Stichprobe ebenfalls deutlich zu selten vertreten sind.

Für die Auswertung der Fragebögen waren drei Herangehensweisen relevant: Im ersten Schritt wurde die Häufigkeit des Auftretens von Maßnahmen und Merkmalen untersucht. Für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit von Maßnahmen und Strukturmerkmalen der Betriebe wurde im Fall stetiger Variablen der Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson, im Fall kategorialer Variablen der Chi-Quadrat Unabhängigkeitstest bzw. Fishers exakter Test verwendet. Mittelwertsvergleiche erfolgten nach Überprüfung der Normalverteilungshypothese mittels Varianzanalyse, Kruskal-Wallis-Test oder Median Test. Als signifikant gelten alle Ergebnisse mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 0,05. Die Einteilung der Unternehmen in verschiedene Maßnahmentypen wurde auf Basis der Ergebnisse einer Clusteranalyse erstellt. Als Clustermethode wurde Linkage zwi-

schen den Gruppen verwendet, als Ähnlichkeitsmaß der quadrierte euklidische Abstand.

Zusätzlich zu der Fragebogenerhebung wurden telefonische Leitfadeninterviews durchgeführt, die die schriftliche Umfrage inhaltlich ergänzen sollten. Von den den Fragebogen beantwortenden Betrieben erklärten sich 38 bereit, zusätzlich für ein Interview zur Verfügung zu stehen. Aus dieser Gruppe wurden insgesamt 20 Unternehmen für die mündliche Befragung ausgewählt. Die Interviews mit den Unternehmensleitungen dienten vor allem dazu, nähere Information zu folgenden Punkten zu gewinnen:

- * Motivation für die verbindliche Regelung von Maßnahmen,
- * Erfahrungen mit der Inanspruchnahme von Maßnahmen,
- * Möglichkeiten informeller Regelungen,
- * Gründe für das Fehlen von Maßnahmen.

Die Auswertung der mündlichen Befragung erfolgte nach inhaltsanalytischen Kriterien. Die Aussagen in den Interviews wurden den Fragestellungen zugeordnet und nach inhaltlicher Ähnlichkeit zu Kategorien zusammengefaßt. Ziel dieser Auswertung war nicht die Häufigkeit von Antworten, sondern vielmehr deren Vielfalt aufzuzeigen. Dabei zeigte sich, daß sich die sehr unterschiedlichen Unternehmen hinsichtlich ihrer Aussagen relativ stark überschneiden. Es ist also davon auszugehen, daß die möglichen Antworten zu den Fragestellungen durch die Interviews gut abgedeckt wurden und daß eine Befragung weiterer Betriebe in derselben Weise kaum mehr neue Informationen gebracht hätte.

5. Verbindlichkeit der Regelung familienfreundlicher Maßnahmen – Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen

Die verbindliche Regelung familienfreundlicher Maßnahmen innerhalb eines Unternehmens kann entweder durch

die Aufnahme in eine Betriebsvereinbarung oder durch Einzelverträge erfolgen. Bei der Regelung von Maßnahmen durch eine Betriebsvereinbarung ist davon auszugehen, daß alle (bzw. alle gleichgestellten) MitarbeiterInnen dieselben Ansprüche geltend machen können. Einzelvertragliche Vereinbarungen bedeuten hingegen, daß eine bestimmte Regelung nur ausgewählten MitarbeiterInnen zugestanden wird.

Die Auswertung der Fragebögen zeigte, daß in 77 (40%) der 193 antwortenden Betriebe keine der im Fragebogen aufgezählten familienfreundlichen Initiativen Bestandteil einer Betriebsvereinbarung oder von Einzelverträgen ist, während die übrigen 116 (60%) der befragten Unternehmen zumindest eine der Maßnahmen verbindlich geregelt haben. Von diesen 116 Unternehmen wurden durchschnittlich 3,6 der im Fragebogen aufgezählten Maßnahmen angegeben. Allerdings ist die Streuung sehr hoch: 31 Betriebe, das sind 27% aller Unternehmen mit familienfreundlichen Maßnahmen, haben nur eine der abgefragten Maßnahmen verbindlich geregelt, während in 34 Betrieben (29% der Betriebe mit Maßnahmen) mindestens fünf der verschiedenen Maßnahmen verbindlich zugestanden werden.

Nach Aussagen der im Rahmen der Telefoninterviews befragten UnternehmerInnen ist die zentrale Zielsetzung bei der verbindlichen Regelung von Maßnahmen, daß die Attraktivität des Betriebs für die MitarbeiterInnen gesteigert werden soll, was wiederum als Gewinn für das Unternehmen gesehen wird. Damit sind verschiedene Erwartungen verbunden, etwa daß zufriedene ArbeitnehmerInnen im Gegenzug auch auf Wünsche der Unternehmensleitung eingehen oder daß sie "besser" bzw. "effizienter" arbeiten als unzufriedene. Um das Ziel eines attraktiven Betriebes zu erreichen, wird daher versucht, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen und so die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu för-

dem. Mit dieser Motivation werden Maßnahmen besonders dann eingeführt, wenn konkrete Bedürfnisse von den Beschäftigten geäußert werden und sich das Unternehmen die entsprechenden Maßnahmen finanziell leisten will bzw. damit verbundene organisatorische Veränderungen einigermaßen einfach durchführbar sind. Als ein weiteres Motiv für die verbindliche Regelung familienfreundlicher Maßnahmen wurde angegeben, daß dadurch eine spezielle Gruppe von potentiellen ArbeitnehmerInnen erreicht werden soll, z.B. Frauen oder Personen, die in der Nähe des Betriebsstandorts wohnen. Zudem wird in manchen Betrieben die Inanspruchnahme von Arbeitszeitregelungen und Weiterbildungs- oder auch Karriereplanung nicht nur als Entgegenkommen für die Beschäftigten gesehen, sondern ist explizit Ziel der Unternehmensleitung, z.B. wenn der Betrieb umgekehrt auch auf eine relativ starke arbeitszeitliche Flexibilität der Beschäftigten angewiesen ist. Karriere- und Wiedereinstiegsplanung sind vor allem dort geregelt, wo die Unternehmensleitung großes Interesse hat, eingearbeitete MitarbeiterInnen im Betrieb halten zu können, entweder weil sie "besonders gut" arbeiten oder weil es aus anderen Gründen schwierig wäre, Ersatz zu finden. Bezüglich der Weiterbildung von Beschäftigten wurde mitgeteilt, daß diese ohnehin auch dem Betrieb zugute kommen würde.

Insgesamt sind etwas mehr als drei Viertel (77%) der von den Betrieben angegebenen Maßnahmen einzelvertraglich geregelt. Nur rund ein Viertel der Maßnahmen ist hingegen Teil der Betriebsvereinbarung, das heißt, daß alle MitarbeiterInnen gleichermaßen Anspruch darauf haben. In den Interviews wurden von den UnternehmerInnen die folgenden Gründe für die Bevorzugung einzelvertraglicher Regelungen gegenüber der Festlegung in einer Betriebsvereinbarung genannt:

* Einzelvertragliche Regelungen sind besser an individuelle Bedürfnisse an-

gepaßt und dadurch für die ArbeitnehmerInnen vorteilhafter.

- * Einzelvertragliche Regelungen werden nur von jenen gefordert und in Anspruch genommen, die sie benötigen, wodurch Mißbrauch verhindert werden soll.
- * Einzelvertragliche Regelungen gibt es nur für jene MitarbeiterInnen, die für den Betrieb besonders wertvoll sind und die man nicht verlieren möchte.
- * Einzelvertragliche Regelungen sind verglichen mit Betriebsvereinbarungen weniger verbindlich. Das heißt, es ist leichter möglich, keine entsprechenden Verträge mehr abzuschließen, wenn es aus finanziellen oder anderen Gründen nicht mehr erwünscht ist.

6. Formen verbindlich geregelter familienfreundlicher Maßnahmen

In der folgenden Tabelle 3 wird dargestellt, wie sich die von den Unternehmen als verbindlich geregelt angegebenen Maßnahmen über verschiedene Handlungsfelder verteilen. Zudem wird aus der Tabelle ersichtlich, welche einzelnen Maßnahmen besonders häufig verbindlich geregelt sind und daß manche der abgefragten Maßnahmen – zumindest derzeit – in keinem einzigen der 193 Betriebe in Form einer verbindlichen Vereinbarung existieren. Anzumerken ist, daß dort, wo die Unternehmen um genauere Angaben zu einer Maßnahme (z.B. Dauer von Freistellungen oder Höhe finanzieller Unterstützung) gebeten wurden, nur selten Eintragungen gemacht wurden. Anhand dieser Angaben ist es zwar möglich, eine Vorstellung von der jeweiligen Bandbreite einer spezifischen Maßnahme zu vermitteln, es können dazu jedoch keinerlei statistische Aussagen getroffen werden.

Die relativ häufige Nennung diverser Serviceleistungen durch insgesamt 45% der Betriebe zeigt, daß diese einen wesentlichen Anteil familienfreundlicher Maßnahmen ausmachen, wobei die Karriereplanung mit MitarbeiterInnen deutlich am häufigsten genannt wurde. Zudem ist

positiv zu vermerken, daß die Regelung der Maßnahmen im Bereich Serviceleistungen verhältnismäßig oft, nämlich immerhin zu einem Drittel Bestandteil von Betriebsvereinbarungen ist. Speziell Karriereplanung mit MitarbeiterInnen sowie Weiterbildung für karenzierte Beschäftigte sind sogar beinahe in der Hälfte der Fälle über eine Betriebsvereinbarung geregelt. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, daß betriebliche Serviceangebote zur Betreuung von Kindern (Betriebskindergärten, Zukauf von Betreuungsplätzen) einen stark vernachlässigten Bereich betrieblicher Familienpolitik darstellen.

Zumindest eine der Maßnahmen, die unter der Kategorie Arbeitszeitregelungen aufgelistet wurden, haben insgesamt 39% der Betriebe, wovon mit 85% der Großteil allerdings lediglich einzelvertraglich geregelt ist. Die insgesamt am häufigsten genannte familienfreundliche Regelung in den Betrieben stellt die Möglichkeit zur geringfügigen Beschäftigung während des Karenzurlaubs dar. Bei der ebenfalls relativ häufigen Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion bei Betreuungs- oder Pflegepflichten sind die Angaben zur maximalen Dauer einer solchen Arbeitszeitreduktion sehr unterschiedlich und liegen zwischen einem Monat und fünf Jahren. Als maximale Dauer für einen verlängerten Durchrechnungszeitraum der Arbeitszeit bei Betreuungs- oder Pflegepflichten nannten sechs dieser Unternehmen ein Jahr, bei vier weiteren Unternehmen liegt die Dauer zwischen zwei und sechs Monaten.

Maßnahmen im Bereich der Pflegefreistellungen von längerer Dauer gibt es lediglich in 16% der Betriebe, und sie sind beinahe vollständig, nämlich zu 89%, einzelvertraglich geregelt. Die maximale Dauer von Pflegefreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung wurde nur von einem Unternehmen mit einem Monat angegeben, Pflegefreistellung lediglich mit Weiterversicherung – wo diesbezügliche Angaben gemacht wurden – mit maximal zwei Monaten befristet. Wesentlich länger

Tabelle 3: Art und Häufigkeit familienfreundlicher Maßnahmen

	Anzahl	Prozent*)
Familienfreundliche Serviceleistungen	86	45
Karriereplanung mit MitarbeiterInnen	57	32
Wiedereinstiegsplanung mit karenzierten MitarbeiterInnen	46	26
Weiterbildung für WiedereinsteigerInnen	40	22
Weiterbildung für karenzierte MitarbeiterInnen	24	13
Flexible Einrichtung für vorübergehende Betreuung von Angehörigen	8	4
Betriebskindergarten	0	0
Zukauf von Betreuungsplätzen	0	0
Andere Serviceleistungen	2	1
Arbeitszeitregelungen	75	39
Geringfügige Beschäftigung während Karenzzeit	60	32
Reduktion der Arbeitszeit bei Betreuungs-/ Pflegepflichten	42	23
Verlängerung des Durchrechnungszeitraums der Arbeitszeit bei Betreuungs-/ Pflegepflichten	21	12
Heimarbeit bei Betreuungs-/ Pflegepflichten	15	8
Andere familienfreundliche Arbeitszeitregelungen	4	2
Pflegefreistellungen von längerer Dauer	30	16
Pflegefreistellung mit Weiterversicherung und finanzielle Unterstützung	5	3
Pflegefreistellung nur mit Weiterversicherung	13	7
Pflegefreistellung nur mit verlängertem Rückkehrrecht	24	13
Andere Formen der Pflegefreistellung	2	1
Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung	29	15
Arbeitsfreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung	3	2
Arbeitsfreistellung nur mit Weiterversicherung	4	2
Arbeitsfreistellung nur mit verlängertem Rückkehrrecht	22	12
Verlängerte Behaltefrist nach der Karenz	9	5
Andere Formen der Arbeitsfreistellung	3	2
Finanzielle Leistungen	11	6
Zuschuß zur Familienbeihilfe	8	4
Zuschuß zu den Kinderbetreuungskosten	1	1
Zuschuß zum Karenzgeld	0	0
Zuschuß zum Pflegegeld	0	0
Andere familienorientierte finanzielle Leistungen	3	2

Mehrfachantworten möglich

*) in Prozent der gültigen Antworten

aufrechterhalten wird in vielen Fällen das Rückkehrrecht, wenn es nicht von Weiterversicherung begleitet ist: Die längste Zeitspanne, die genannt wurde, beträgt fünf Jahre, die meisten Unternehmen gaben allerdings nur sechs Monate an.

Regelungen hinsichtlich Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung wurden ebenfalls nur von 15% der befragten Betriebe, also relativ selten angegeben. Wie in anderen Bereichen auch dominieren (in 90% der Fälle) einzelvertragliche Vereinbarungen, nur viermal ist eine entsprechende Maßnahme Teil einer Betriebsvereinbarung. Während es sich bei der Möglichkeit zur Arbeitsfreistellung mit Weiterversicherung und finanzieller Unterstützung nur um Einzelfälle handelt, tritt die Arbeitsfreistellung mit lediglich verlängertem Rückkehrrecht doch etwas öfter auf. Die zeitliche Beschränkung des Rückkehrrechts liegt bei den einzelnen Betrieben zwischen einem Monat und drei Jahren, wobei die Mehrheit allerdings sechs oder zwölf Monate nennt. Die maximale Dauer der Weiterversicherung wurde nur einmal mit einem Monat genauer spezifiziert.

Spezielle finanzielle Leistungen für Familien gibt es nur in sehr wenigen Betrieben. Im Gegensatz zu den Maßnahmen in anderen Bereichen sind diese finanziellen Zuschüsse allerdings beinahe immer, nämlich in zehn von zwölf Fällen, Teil der Betriebsvereinbarung. Im wesentlichen handelt es sich bei den finanziellen Leistungen um Zuschüsse zur Familienbeihilfe. Bei den wenigen Angaben über die Höhe der finanziellen Unterstützung liegt der Betrag zwischen 730 und 1200 öS monatlich.

7. Bedeutung von Betriebsmerkmalen für die Häufigkeit verbindlich geregelter Maßnahmen

In bezug auf die Häufigkeit familienfreundlicher Maßnahmen in einem Unternehmen zeigt sich, daß im wesentlichen zwei Betriebsmerkmale eine Rolle spie-

len, nämlich das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten und die Betriebsgröße. Größere Unternehmen bieten insgesamt häufiger mindestens eine und im Schnitt auch jeweils mehr familienfreundliche Maßnahmen als kleinere. Während von den 48 kleinen Betrieben mit weniger als zehn MitarbeiterInnen die Hälfte keine familienfreundliche Maßnahme angaben, hat von 17 Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten nur einer keine der abgefragten Maßnahmen. Dieses quantitative Ergebnis wird auch durch verschiedene Anmerkungen zum Fragebogen bestätigt. Kleinere Unternehmen sind nach eigener Aussage oft finanziell nicht in der Lage, vertraglich geregelte Maßnahmen anzubieten; sie versuchen jedoch nach Möglichkeit ihren MitarbeiterInnen mit individuellen Lösungen auf informeller Basis entgegenzukommen.

Ein negativer Zusammenhang besteht zwischen der Anzahl der Maßnahmen und dem Anteil der Männer im Betrieb; besonders deutlich wird der Zusammenhang in den Bereichen Arbeitszeitregelungen und Arbeitsfreistellung für Kinderbetreuung. Von männerdominierten Unternehmen wurde im Fragebogen angemerkt, daß Maßnahmen deshalb selten sind bzw. nicht existieren, weil keine Nachfrage danach bestehe. Weiters scheint die Zugehörigkeit zu einer Branche für die Wahrscheinlichkeit des Auftretens finanzieller Leistungen relevant. Von den insgesamt elf Betrieben, die Maßnahmen im Bereich der finanziellen Leistungen angaben, sind acht (73%) der Sektion Geld-, Kredit- und Versicherungswesen zuzurechnen. Erwähnenswert ist auch, daß Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl ($n = 75$) häufiger, nämlich zu 56% zumindest eine der Maßnahmen im Bereich Service aufweisen, während von den Betrieben mit gleichbleibender oder abnehmender Beschäftigtenzahl ($n = 105$) nur 38% familienfreundliche Serviceleistungen angegeben wurden. Keine signifikanten Unter-

schiede hinsichtlich des Auftretens von familienfreundlichen Maßnahmen ergaben sich im Zusammenhang mit der Ausbildung der Beschäftigten, der Altersstruktur der Beschäftigten oder dem Alter des Unternehmens.

8. Typologie familienfreundlicher Betriebe mit Maßnahmen

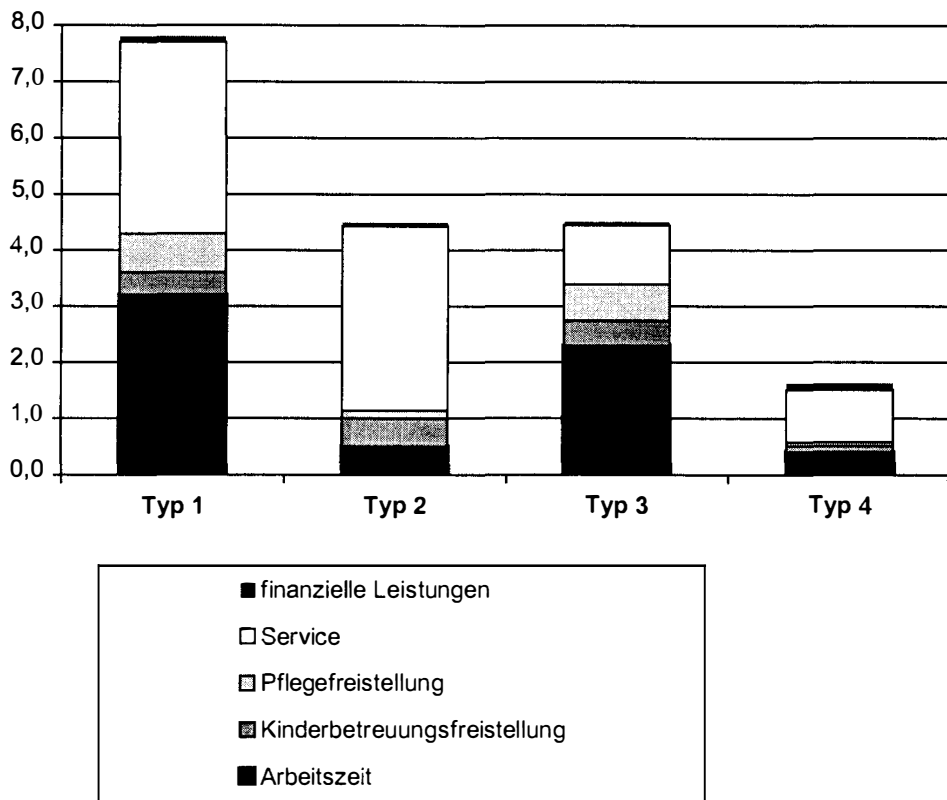
Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde auch versucht, anhand der Angaben zum Thema familienfreundliche Maßnahmen eine Typologie von Betrieben zu entwickeln. Die statistische Analyse führte zur Unterscheidung von insgesamt vier Unternehmenstypen mit familienfreundlichen Maßnahmen. Differenzen zwischen diesen Typen bestehen

einerseits in bezug auf die durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen und andererseits hinsichtlich der Kombination der beschriebenen Handlungsfelder. Von den 116 Unternehmen, in denen mindestens eine familienfreundliche Maßnahme verbindlich geregelt ist, konnten 112 einem der vier Typen zugeordnet werden.

8.1 Typ 1: Betriebe mit einer großen Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen

Zu dieser Gruppe mit vielen familienfreundlichen Maßnahmen zählen lediglich zehn Betriebe, also rund 5% der auswertbar retournierten Fragebögen an die Unternehmen. Die durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen ist mit 7,8 sehr

Abbildung 1: Anzahl von verschiedenen familienfreundlichen Leistungen nach Unternehmenstypen



hoch. Jedes Unternehmen dieses Typs kann mindestens drei familienfreundliche Serviceleistungen und mindestens zwei Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitregelungen vorweisen. Darüber hinaus gibt es in der Hälfte dieser Betriebe die Möglichkeit zur Pflegefreistellung von längerer Dauer, und 30% gewähren Arbeitsfreistellungen für Kinderbetreuung über die gesetzliche Karenzzeit hinaus. Finanzielle Zuschüsse für Familien sind allerdings kaum vorhanden.

Mit Blick auf die diversen Betriebsmerkmale erweist sich als charakteristisch, daß es sich bei Typ 1 vorwiegend um sehr große Unternehmen handelt. Keines der Unternehmen, das zu diesem Typ zählt, hat weniger als zehn MitarbeiterInnen, und vier der zehn Betriebe haben sogar mehr als 100 Beschäftigte.

8.2 Typ 2: Betriebe mit Maßnahmenswerpunkt im Bereich Serviceleistungen

Die 14 Betriebe, die zu dieser Gruppe gezählt werden, haben verglichen mit jenen von Typ 1 im Schnitt wesentlich weniger, nämlich 4,5 Maßnahmen. Der Schwerpunkt dieser Betriebe liegt deutlich auf Angeboten im Bereich Service: Alle Unternehmen geben mindestens drei Maßnahmen in diesem Bereich an. Gleichzeitig hat nur jeder zweite Betrieb maximal eine Maßnahme im Bereich Arbeitszeit, und noch seltener sind in diesen Betrieben Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsfreistellung für Kinderbetreuung/ Pflege oder finanzielle Leistungen anzutreffen.

Bezüglich der strukturellen Merkmale dieser Unternehmen zeigen sich zwei interessante Punkte. Zunächst ist festzustellen, daß es sich bei diesen Betrieben häufig um Betriebe mit einem verhältnismäßig geringen Männeranteil handelt. Die durchschnittliche Zahl der männlichen Beschäftigten bei Unternehmen dieses Typs liegt bei 47%, während sie im übrigen Durchschnitt bei 60%

liegt. Außerdem handelt es sich mit einer durchschnittlichen MitarbeiterInnenzahl von 35 eher um kleine Betriebe, etwa ein Drittel der Betriebe hat nur fünf bis neun Beschäftigte.

8.3 Typ 3: Betriebe mit Maßnahmenswerpunkt im Bereich Arbeitszeit

Zu diesem Typ zählen insgesamt 31 Betriebe, die ebenso wie bei Typ 2 durchschnittlich 4,5 Maßnahmen vorweisen. Charakteristisch ist, daß jedes der Unternehmen dieses Typs mindestens zwei Maßnahmen im Bereich Arbeitszeit hat. 40% dieser Unternehmen haben Regelungen im Bereich Freistellung wegen Kinderbetreuung, und in der Hälfte der Unternehmen besteht die Möglichkeit zur Pflegefreistellung. Zwei Drittel der Betriebe haben weiters ein bis zwei Maßnahmen im Bereich Service. Wie bei den anderen Gruppen gibt es kaum finanzielle Leistungen.

Die Gruppe der Unternehmen vom Typ 3 ist sehr heterogen und läßt anhand der erhobenen Betriebscharakteristika keine Schlüsse darüber zu, welche Unternehmen zu diesem Maßnahmentyp tendieren.

8.4 Typ 4: Betriebe mit wenigen familienfreundlichen Maßnahmen

Dieser Gruppe sind 57 Betriebe, das ist die Hälfte aller Betriebe mit Maßnahmen, zugeordnet. Im Durchschnitt nennen diese Unternehmen 1,6 Maßnahmen. Etwa zwei Drittel der Betriebe dieses Typs haben ein bis maximal zwei Maßnahmen, die unter Service zusammengefaßt sind. Weitere 40% geben maximal eine Maßnahme im Bereich Arbeitszeit an, finanzielle Leistungen sind auch in dieser Gruppe sehr selten. Auffallend ist allerdings, daß Unternehmen dieses Typs besonders selten Freistellungen für Kinderbetreuung oder Pflegefreistellungen berichten.

Im Vergleich zeigt sich, daß Unternehmen vom Typ 4 tendenziell eher oft stagnierende Beschäftigtenzahlen haben. Geht man davon aus, daß nicht vorhandenes Beschäftigtenwachstum als ein Indiz für eine eher ungünstige wirtschaftliche Lage eines Unternehmens gelten kann, so könnte dies eine Ursache für die insgesamt eher geringe Anzahl von familienfreundlichen Maßnahmen dieser Betriebe sein.

9. Gründe für das Fehlen familienfreundlicher Maßnahmen

Wie bereits zuvor erwähnt, gab ein erheblicher Teil (40%) der 193 Betriebe der Stichprobe an, keine der 27 im Fragebogen genannten familienfreundlichen Maßnahmen verbindlich geregelt zu haben. Als Begründungen nannten die befragten Unternehmensleitungen,

- * daß der Betrieb zu klein sei,
- * daß es finanziell nicht möglich sei,
- * daß es organisatorisch/zeitlich (z.B. wegen Saisonarbeit) nicht möglich sei,
- * daß in dem Betrieb vorwiegend Männer arbeiten und daher keine Nachfrage bestehe,
- * daß ArbeitnehmerInnen im Gegensatz zu UnternehmerInnen ohnehin sehr gut geschützt seien.

Sowohl als Anmerkung im Fragebogen als auch bei den telefonischen Interviews wurde von diesen Betrieben jedoch wiederholt festgestellt, daß sie bereit seien, informell auf die Bedürfnisse ihrer MitarbeiterInnen einzugehen. Unter dem Motto "man kann über alles reden" sind die UnternehmerInnen bemüht, die Wünsche der Beschäftigten zu erfüllen, ohne sich vertraglich festzulegen. Informelle Regelungen sind also durch verschiedene Einschränkungen gekennzeichnet. Sie werden nur "nach Möglichkeit" oder "bei Bedarf" gewährt, beispielsweise solange es dem Betrieb "gut geht" oder wenn ein/e MitarbeiterIn konkret Hilfe braucht. In vielen Fällen handelt es sich um vorübergehende, kurzfristige Lösun-

gen, wobei die Initiative für entsprechende Maßnahmen nach Aussage der ArbeitgeberInnen eher von den Beschäftigten ausgehen müsse.

Informelle Regelungen sind vor allem bei der Gestaltung der Arbeitszeit verbreitet. Von mehreren Unternehmensleitungen wurde festgestellt, daß sich die Beschäftigten die Arbeitszeit relativ selbständig und flexibel einteilen könnten. Wenn nötig, könnten sie auch mit KollegInnen Absprachen treffen und Dienste tauschen. Ebenfalls erwähnt wurde die Urlaubsplanung, bei der darauf geachtet wird, daß Eltern schulpflichtiger Kinder ihren Urlaub während der Schulferien einteilen können. Abgesehen von diversen Möglichkeiten im Bereich der Arbeitszeitgestaltung wurden aber auch andere Maßnahmen angegeben, z.B. das Einrichten einer Spielecke in einem Betrieb oder die Möglichkeit der Beaufsichtigung durch die Mutter der Unternehmerin. Finanzielle Unterstützung in Notlagen sowie die Übernahme von Fortbildungskosten wurden ebenfalls genannt.

10. Schlußfolgerungen

Die Unternehmensbefragung zum Thema "Familienfreundlichkeit" hat ergeben, daß unter 193 antwortenden Unternehmen 112 Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen verbindlich anbieten. In Prozentzahlen ausgedrückt, versuchen also fast 60% der antwortenden Unternehmen Hilfestellungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu geben. Daraus kann allerdings nicht geschlossen werden, daß österreichweit mehr als die Hälfte der Betriebe familienfreundliche Maßnahmen vorsieht. Der geringe Rücklauf der Fragebogenerhebung mit 6,4% deutet eher darauf hin, daß Familienfreundlichkeit im Unternehmen allgemein einen geringen Stellenwert in der Skala betrieblicher Personal- bzw. Organisationspolitik einnimmt. Vielmehr liegt nahe, daß unter den ant-

wortenden Unternehmen eine positive Selektion jener erfolgt ist, die bereits um Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmenskultur bemüht sind.

Die meisten Nennungen für Maßnahmen gab es im Bereich "Familienfreundliche Serviceleistungen", d.h. konkreter in punkto Karriereplanung, Wiedereinstiegsplanung, Qualifikations- bzw. Kontakthaltemaßnahmen während oder nach einer Phase der Berufsunterbrechung. Die absolut häufigste Nennung war die "Geringfügige Beschäftigung während der Karenzzeit", die dem Bereich "Arbeitszeitregelungen" zugeordnet war. Daraus läßt sich erkennen, daß österreichische Unternehmen die öffentliche Familienpolitik gerade in betriebsnahen Belangen um betriebliche Familienpolitik ergänzen. Andere Arbeitszeitvarianten als die geringfügige Beschäftigung wurden in der Erhebung schon deutlich seltener angegeben und konzentrierten sich ebenfalls mehr auf eine Arbeitszeitverkürzung als eine Arbeitszeitflexibilisierung.

Sowohl bei den verbindlich geregelten und noch vielmehr bei den informellen Regelungen entsteht der Eindruck einer sehr personenbezogenen Variante betrieblicher Familienpolitik in Österreich. Dieser Eindruck ist zum einen in der hohen Anzahl einzelvertraglicher Regelungen im Vergleich zu Betriebsvereinbarungen begründet. Er spiegelt sich allerdings auch in den Angaben der Unternehmen zu ihrer Motivation, familienfreundliche Maßnahmen anzubieten, wider. Das Ziel familienfreundlicher österreichischer Unternehmen ist es in erster Linie, den Betrieb für die MitarbeiterInnen attraktiv zu machen. Weiters ist man davon überzeugt, daß motivierte MitarbeiterInnen die "besseren und effizienteren" seien. Während auch andere Untersuchungen das Thema "Personal" ähnlich in den Mittelpunkt betrieblicher Familienpolitik rücken, scheinen die betriebswirtschaftlichen Effekte durch motivierte MitarbeiterInnen – wie etwa eine

Senkung der Personalkosten oder die Verbesserung der Prozeß-, Produkt- und Servicequalität – im Bewußtsein österreichischer AnbieterInnen wenig verankert zu sein. Übereinstimmung zwischen Theorie und Praxis besteht darin, daß Hindernisgründe für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Kosten- und Organisationsbereich liegen und die Unternehmensgröße für das Angebot von (verbindlichen) Maßnahmen relevant ist.

Als ein negatives Resultat der Untersuchung muß die Tatsache bewertet werden, daß nicht nur die Inanspruchnahme, sondern auch das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen nach Geschlecht segregiert ist. Damit wird nicht nur der leider hartnäckig vorherrschenden Arbeitsaufteilung unbezahlter Arbeit zu Lasten der Frauen Folge geleistet. Durch das Fehlen familienfreundlicher Angebote in männerdominierten Beschäftigungsbereichen wird zudem jeglicher Impuls hin zu einem partnerschaftlichen Vereinbarkeitsmodell und einer Umverteilung unbezahlter Betreuungsarbeit durch betriebliche Familienpolitik unterwandert.

Insgesamt kann man unter österreichischen Unternehmen also noch mehr Möglichkeiten als Tatsächlichkeiten zu familienfreundlichen Maßnahmen vermuten. Betriebliche Familienpolitik dato 1998 scheint eher ein Thema aus dem individuellen Anlaßfall heraus als der betriebliche Regelfall zu sein. Als ein möglicher gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf ist daraus abzuleiten, daß mehr Überzeugungs-, aber auch Forschungsarbeit in punkto betrieblicher Familienpolitik geleistet werden muß. Diese könnte das Verantwortungsbeußtsein von Unternehmen für die familiären Belange ihrer ArbeitnehmerInnen ebenso wie ihr Interesse für daraus resultierende betriebswirtschaftliche Vorteile wecken. Faktische Unterstützungsleistungen, wie etwa die Übernahme der Initialkosten für eine Organisations- und

Rechtsberatung hin zum familienfreundlichen Unternehmenskonzept, wie sie durch das Audit Familie und Beruf des Bundesministeriums angeboten werden, scheinen wirksame Hilfestellungen auf dem Weg hin zu einer Allgemeinkultur der Familienfreundlichkeit in österreichischen Betrieben zu sein.

Anmerkungen

- ¹ Vgl. etwa Fauth-Herkner (1998) 5.
- ² Vgl. dazu etwa Thenner (im Erscheinen) 13ff.
- ³ Vgl. Thenner (1999) 164.
- ⁴ Vgl. Families and Work Institute, in: Fauth-Herkner (1998) 2.
- ⁵ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) 102.
- ⁶ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1999b) 41ff.
- ⁷ Vgl. Thenner (1999) 178.
- ⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998b) 95ff.
- ⁹ Vgl. Ebendort 99.
- ¹⁰ Vgl. König et al. (1996) und Pastner et al. (1996).
- ¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) 13ff.
- ¹² Österreichisches Statistisches Zentralamt (1996), Wirtschaftskammer Österreich (1997).

Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft – Die Unternehmensbefragung (=Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 30.3, Stuttgart/Berlin/Köln 1998).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – kein Widerspruch. Flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben (=Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 152, Stuttgart/Berlin/Köln 1998).
- Fauth-Herkner, Angelika, Österreichisches Audit für eine familienfreundliche Arbeitswelt (Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, Wien 1998).
- Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Beruflicher Wiederein-

stieg und Weiterbildung für Frauen. Neue Chancen für die Familie, Beschäftigte, Unternehmen und Tarifparteien – Handbuch. Fallbeispiele, Lösungsansätze, Rechtsgrundlagen (Hannover 1989).

König, I.; Amesberger, H.; Demel, K.; Nebenjob Vater und Hausmann. Betriebliche Strukturen und gesellschaftliche Arbeitsteilung (Institut für Konfliktforschung, Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie, Wien 1996).

Statistik Österreich, Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich (Wien 1996).

Pastner, Ulli; Papouschek, Ulrike, Im Dornröschenschlaf – betriebliche Frauenförderung in Österreich. Eine Erhebung über Maßnahmen zur Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen (=Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit/FORBA, Forschungsbericht 3/96, Wien 1996).

Thenner, Monika, Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in: Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hrsg.), 4. Österreichischer Familienbericht: Familie - zwischen Anspruch und Alltag, Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit (Wien 1999) 163-186.

Thenner, Monika, Families and the time squeeze. Working time regimes from the parent's perspective (=Mannheim Working Paper Series, AN I, Mannheim, im Erscheinen).

Wirtschaftskammer Österreich, Mitgliederstatistik 1996 (Wien 1997).

Kurzzusammenfassung

Neben der finanziellen Leistbarkeit von Kindern ist die organisatorische und zeitliche Komponente der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der steigenden Zahl an Zweiverdienerfamilien zusehends in den Mittelpunkt familienpolitischer Debatten gerückt. Widersprüchliche Anforderungen an Familienmitglieder, die zugleich oder nach einer temporären Berufsunterbrechung ArbeitnehmerInnen bleiben wollen,

fordern die Unternehmen in ihrer Rolle als familienpolitische Akteure heraus.

Auf der Basis von inter/nationaler Literatur und Forschungsergebnissen porträtiert unser Beitrag den Stand der gegenwärtigen Diskussion über Familienpolitik auf betrieblicher Ebene. Motivation und Verbreitung familienfreundlicher Unternehmen werden ebenso skizziert, wie problematische Aspekte und Ressentiments gegenüber betrieblicher Familienpolitik, die durchaus auf beiden Seiten des Arbeitsverhältnisses vorhanden sind.

Das Schwergewicht der Darstellung liegt auf einer neueren empirischen Erhebung zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Betrieben, die 1998 am Europäischen Zentrum durchge-

führt wurde. Sie bestätigt im wesentlichen die Ergebnisse vergleichbarer Untersuchungen im deutschen Sprachraum über Einflußgrößen auf das Angebot derartiger Maßnahmen, sowie auf den Katalog der angebotenen Maßnahmen. Die Unternehmensgröße und die Verbindlichkeit von Maßnahmen kristallisieren sich etwa als bestimmende Größen für das Vorhandensein familienfreundlicher Maßnahmen heraus. Arbeitsfreistellungen und Arbeitszeitmodelle zugunsten von Kinderbetreuung rangieren in der Häufigkeit vor Maßnahmen zugunsten von Pflegetätigkeit; Serviceleistungen wie die Karriereplanung mit den WiedereinsteigerInnen wiederum vor finanziellen Hilfestellungen in der familienintensiven Phase.