

- Geben und Nehmen Seite 4
- Wiedereinstieg leicht gemacht? Seite 5
- Termin Seite 5

## Erfolgreich durch Familienorientierung



### Unternehmen profitieren von der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

Dem Mann den Rücken für seine Berufstätigkeit freizuhalten und sich ausschließlich um Haushalt und Familie zu kümmern, sind heute keine weiblichen Selbstverständlichkeiten mehr. Im Gegenteil - "Gleichberechtigung" ist zu einem Schlagwort geworden und Frauen sind mittlerweile ein wichtiger Faktor in der Arbeitswelt. Trotz ihrer Erwerbstätigkeit fällt die Familien- und Hausarbeit aber immer noch in den Aufgabenbereich der Frau. Diese Mehrfachbelastung zu mindern, ist nicht nur eine Aufgabe jeder einzelnen Person, sondern auch eine Pflicht der öffentlichen Hand und der Unternehmen. Letztere erkennen zunehmend, wie wichtig ein funktionierendes Privat- bzw. Familienleben der MitarbeiterInnen für deren Produktivität ist. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb betrifft also nicht nur den Menschen als einzelnen, sondern ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das es zu lösen gilt.

In ihrer Diplomarbeit setzt sich Juliane Mayer mit der Frage auseinander, inwiefern die Familienorientierung für Unternehmen von Bedeutung ist. Sie gibt einen Überblick über die

Hintergründe dieser Entwicklung, zeigt Vorteile familienorientierter Unternehmen auf und stellt Konzepte und Maßnahmen vor, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb besser gelingen kann.

#### Neue Werte - neue Anforderungen

Hintergrund für die aktuellen Entwicklungen im Berufs- und Familienleben ist der Wertewandel, allen voran die Werte Gleichberechtigung, Selbstständigkeit, Selbstverwirklichung und Emotionalität. Es geht darum, sich von alten Rollenzwängen zu befreien und selbst über seinen Lebensweg bestimmen zu können - auf Basis der Gleichberechtigung. Paare und Familien bestimmen ihre Regeln des Zusammenlebens selbst und das erfordert entsprechende, flexible Rahmenbedingungen im Umfeld. PolitikerInnen und Institutionen halten aber trotz der sichtbaren gesellschaftlichen Veränderungen (z. B. Alleinerziehende, Patchworkfamilien) an alten Bildern und Mustern fest. Dies führt zu Problemen und Konflikten bei den MitarbeiterInnen, die neben ihrer Berufstätigkeit Familie leben möchten.

Fortsetzung

## Studie

Erfolgreich durch Familienorientierung

Der durch die Globalisierung verstärkte Wettbewerb und die Veränderungen am Arbeitsmarkt (z. B. zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, rasch fortschreitende Entwicklung von Technologie) tragen dazu bei, dass Kommunikation und Humankapital, also die MitarbeiterInnen mit ihren Qualifikationen und Kompetenzen, für den Erfolg eines Unternehmens ausschlaggebend sind. Flache Hierarchien, Teamarbeit, offene Kommunikation, flexible Arbeitszeiten sowie leistungs- und nicht zeitbasierte Bezahlung zeichnen ein neues, erfolgreiches Unternehmen aus. Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung werden wichtiger und damit auch die Bedürfnisse und Interessen der MitarbeiterInnen. Diese Entwicklungen bilden den Handlungsrahmen für die Familienorientierung eines Unternehmens.

**Erfolgsfaktor Familienorientierung**

Ein erfülltes Familienleben steht für mehr Energie und Zufriedenheit mit dem Beruf, der nicht durch Familienkonflikte beeinträchtigt wird. Die positiven Effekte durch familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb sind vielfältig:

- Erhöhung der Motivation bei den MitarbeiterInnen
- Bindung qualifizierter, im Unternehmen ausgebildeter MitarbeiterInnen
- Abbau der Stressbelastung der MitarbeiterInnen
- Erhöhung der Leistungsbereitschaft und

## Arbeitsproduktivität

- Senkung der Abwesenheitsquote
- Positive Auswirkung auf das Unternehmensimage
- Kürzere Familienpausen bzw. schnellere Rückkehr in den Beruf

Persönliche und soziale Kompetenzen werden zu gefragten Schlüsselkompetenzen vor dem Hintergrund der neuen Strukturen in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt. Diese entsprechen den bei der Familien- und Hausarbeit erlernten persönlichen Kompetenzen, die aber von Unternehmerseite her zuwenig oder gar nicht anerkannt werden. Dabei handelt es sich vor allem um folgende "social skills": Kommunikations- und Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Entscheidungsfähigkeit, Flexibilität, komplexes Problemlösungsverhalten, Lernfähigkeit, Teamarbeit sowie Konfliktlösungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen. Eine arbeitswissenschaftliche Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Familienarbeit in Haushalten mit Kindern eine höhere Belastung bzw. ein höheres Anspruchsniveau aufweist als vergleichbare berufliche Tätigkeiten von KindergärtnerInnen, LehrerInnen oder Krankenpflegepersonal.

**Unternehmen müssen umdenken**

Unternehmen reagieren auf die Entwicklungen in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt mit neuen Managementkonzepten und Personalpolitik. Das "Total Quality Management"-Konzept orientiert sich an Qualität in allen Bereichen des Unternehmens,



Fortsetzung

## Studie

Erfolgreich durch Familienorientierung

also auch an den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen. Diese erhalten möglichst viel Freiraum, um ihre Qualifikationen und Fähigkeiten voll nutzen zu können. Das "Diversity Management" zielt auf Chancengleichheit aller MitarbeiterInnen im Unternehmen. Die "multikulturelle Organisation" ist eine Zukunftsvision, die auch im Zuge der demografischen Veränderungen, z. B. Migration, an Bedeutung gewinnt. Ein weiteres Beispiel ist das Konzept "Work-Life-Balance", das Balance zwischen Familie, Freizeit und Beruf für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer familiären Situation schaffen soll. Die Aufgabe der wertorientierten Personalpolitik ist es, die Ziele von Unternehmen und MitarbeiterInnen unter einen Hut zu bringen. Ein Maßnahmenpaket wird angeboten, von dem sich die ArbeitnehmerInnen je nach Bedarf bedienen dürfen.

Die Maßnahmen, die ein Unternehmen setzt, um das Nebeneinander von Familie und Erwerb zu erleichtern, hängen von den finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten ab. Zu Beginn ist eine umfassende Analyse der Ausgangssituation notwendig, bei der die betrieblichen Möglichkeiten, mögliche Maßnahmen und Wünsche der MitarbeiterInnen überprüft werden. Auch sollte die Familienorientierung Eingang in die Unternehmensphilosophie und -strategie finden.

Beispiele zur Entschärfung der Vereinbarkeitsproblematik abseits von gesetzlichen Regelungen wie Mutterschutz oder Karenz:

- flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation:

Gleitzeit, Teilzeit oder Job-sharing

- freie Wahl des Arbeitsplatzes: Möglichkeit, zeitweise, regelmäßig oder in besonderen Fällen zu Hause arbeiten zu können
- Betriebskindergärten bzw. Unterstützung bei der Suche von Betreuungseinrichtungen
- Familienbeauftragte: Arbeitsgruppe im Unternehmen, die sich mit dem Vereinbarkeits-thema auseinandersetzt (Beratung, Ausarbeitung von Möglichkeiten und Konzepten, etc.)
- familienbedingte Erwerbsunterbrechung und Wiedereingliederung

**Was zu tun bleibt**

Arbeitswelt und Familienleben sind zwei Bereiche, die einander beeinflussen. Eine künstliche Trennung passt nicht mehr zur Entwicklung unserer Gesellschaft. Auch Wissenschaft und Politik reagieren darauf und beschäftigen sich vermehrt mit der Vereinbarkeitsproblematik. Für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Erwerb bedarf es der Autorin zufolge noch einiger Veränderungen: Aufwertung der Haus- und Familienarbeit, Reduktion der Arbeitszeit bzw. Möglichkeit der Arbeitsunterbrechung, Anerkennung der Kompetenzen aus der Familienarbeit als berufliche Qualifikation (social skills), Anerkennung und Engagement der Unternehmen für Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.

**Info:**

Literatur: Juliane Mayer: Familienorientierung - Erfolgsfaktor und Notwendigkeit für Unternehmen. Diplomarbeit Wien 2003.

## Geben und Nehmen

### ⊕ Erbvorgänge als Thema der Generationenforschung

Beim Erben und Vererben geht es darum, den Tod einer einzelnen Person oder das Ableben einer Generation durch sozial erzeugte Formen der Kontinuität zu überwinden. Erbvorgänge nehmen daher bei den Beziehungen zwischen den Generationen einen wichtigen Platz ein. In der Generationenforschung sind diese trotz ihrer lebenspraktischen, volkswirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und kulturellen Tragweite ein wenig beachtetes Thema.

Der Soziologe Kurt Lüscher unterscheidet biologische, ökonomische bzw. wirtschaftliche und soziokulturelle Erbvorgänge. In erster Linie wird beim Erben bzw. Vererben an die Weitergabe von Geld und Gütern gedacht. Diese wirtschaftlichen Erbvorgänge sind strukturell eingebettet und bestimmen in der Geschichte die politischen Ordnungen mit. Über das Erben und Vererben wird festgelegt, wer zur Familie bzw. zur Verwandtschaft gehört. Neben der praktischen Unterstützung (materielle Funktion) der Erbvorgänge geht es auch um die Hochhaltung der Idee der Familie (ideelle Funktion). Erben und Vererben ist auch volkswirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich gesehen von Bedeutung. Neben diesen wirtschaftlichen Erbvorgängen gibt es auch biologische: Kinder erben die körperlichen Merkmale und persönlichen Anlagen ihrer Eltern. Aber auch soziale Positionen, Kenntnisse, Wissen und Fähigkeiten können weitergegeben werden. Bei diesen soziokulturellen Erbvorgängen ist der "Erbende" selbst stark daran beteiligt ("ererben"). Es handelt sich dabei um Sozialisationsprozesse,

bei denen sich die/der Einzelne durch Beziehungen zur Um- und Mitwelt Verhaltensweisen aneignet, die sie bzw. ihn dazu befähigen, am sozialen Leben teilzunehmen und mitzuwirken (z. B. "Generationenlernen" - Lernprozesse zwischen Alt und Jung).

"Das Konzept der Generation dient dazu, kollektive oder individuelle Akteure hinsichtlich ihrer sozial-zeitlichen Positionierung in einer Gesellschaft, einem Staat, einer sozialen Organisation oder einer Familie zu charakterisieren und ihnen eine spezifische Identität ('Generationenidentität') zuzuschreiben." Gerade bei der Konstitution (Zusammensetzung) von Identität spielt Kontinuität eine wichtige Rolle. Beim Erben und Vererben kann diese Kontinuität durch Vorstellungen der Herkunft zustande kommen. Hier sind besonders die biologischen Faktoren des Erbens von Bedeutung, wie die (teils noch diskutierten) Regelungen der Rechte des Kindes im Falle einer Adoption zeigen. Aber auch das Eigentum ermöglicht eine gewisse Kontinuität, indem ein Besitz (z. B. Grundbesitz, kostbare kulturelle Güter) von Generation zu Generation weitergegeben wird. Durch Verkauf oder Weitergabe eines Erbstückes kann diese Kette jedoch unterbrochen werden. ⊕

#### Info:

Literatur: Kurt Lüscher: Erben und Vererben. Ein Schlüsselthema der Generationenforschung. In: Frank Lettke (Hg.): Erben und Vererben. Gestaltung und Regulation von Generationenbeziehungen. Konstanz 2003. S. 125 - 142. (Tagungsbericht)

Kontakt: Prof. em. Kurt Lüscher, Humboldtstr. 15, CH-3013 Bern, Tel.: +41-31-3318370  
E-Mail: K.Luescher@swissonline.ch

## Wiedereinstieg leicht gemacht?

### ⊕ Das Arbeitsmarktverhalten von Frauen bei der Erstgeburt

Das Erwerbsleben von Frauen ist verglichen mit dem von Männern weniger kontinuierlich. Besonders die Geburt eines Kindes ist in dieser Hinsicht ein einschneidendes Erlebnis. werdende Mütter scheiden vorübergehend, wenn nicht für immer aus dem Erwerbsleben aus. In einem neuen Working Paper des Österreichischen Instituts für Familienforschung untersucht Karin Städtner das Verhalten österreichischer Frauen am Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes. Wie vermutet, beeinflusst die Familienpolitik, insbesondere die Karenzregelungen, das Arbeitsangebot von Frauen enorm. Die Studie zeigt, dass Mütter, welche in der Vergangenheit die Möglichkeit einer bezahlten Elternkarenz hatten, eher dazu geneigt waren, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Weiters hat die

Ausweitung der Dauer des Elternurlaubes in den letzten Jahrzehnten die Wahrscheinlichkeit erhöht, drei Jahre nach der Geburt wieder erwerbstätig zu sein. Auch der Familienstand spielt eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Verlassens und (Wieder-)Eintretens des Arbeitsmarktes im Zusammenhang mit einer Geburt.

Grundlage für die Studie sind Daten aus dem österreichischen Familien- und Fertilitätssurvey (FFS) 1996.



#### Info:

Literatur: Karin Städtner: Female Employment Patterns around First Childbirth in Austria. ÖIF-Working Paper Nr. 33 / 2003

### Termin: Übergänge

Veranstalter	Ort, Datum	Info
Deutschsprachige Gesellschaft für seelische Gesundheit in der frühen Kindheit	Bildungshaus St. Virgil Salzburg	Gelungene Übergänge tragen zum Gelingen des Lebens auf all seinen Ebenen bei. Die 9. Jahrestagung beschäftigt sich mit dem Ablauf von Übergängen und deren Bedeutung. In den Hauptvorträgen werden neurobiologische, entwicklungsbedingte und therapeutische Aspekte behandelt. Zur weiteren Vertiefung werden Diskussionsrunden und Workshops angeboten.
Anmeldung: Landeskliniken Salzburg Maria Sieberer, Manuela Schlick Tel: +43-662-4482-2609 E-Mail: gaimh2004@lks.at	6. - 8. Mai 2004	