



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IN ÖSTERREICH

Unter dem Leitsatz „Zukunftsforum Familie & Wirtschaft“ – Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich startete Herr Dr. Reinhold Mitterlehner, Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend, im Herbst 2011 diese Initiative und eine Roadshow durch Österreich. Das wertvollste Potenzial eines Unternehmens, so Minister Mitterlehner, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine von ihm initiierte Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschreibt die Schlüsselrolle von Unternehmen, Organisationen und betroffenen Führungskräften und MitarbeiterInnen sowie die konkreten, gemeinsamen

Zielsetzungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die Vereinbarkeit von Familie und Wirtschaft ist mit der Konsens- bzw. Streitkultur der handelnden Personen sehr eng verbunden. Konflikte sind grundsätzlich sehr positiv, wenn sie zu befruchtenden Ergebnissen, guten Veränderungen und gegebenenfalls auch zu Innovationen führen. Dysfunktionale Konflikte allerdings sind nachteilig, meist vermeidbar oder ohne Wirkung im Sinne einer Veränderung oder Neuausrichtung und führen nur zu oft zu reduzierter Effizienz, verzögerten Projekten und Auswirkungen wie höhere Krankenstände, gesteigerte Mitarbeiterfluktuation, reduzierte Mitarbeitermotivation und –produktivität, wie auch zu negativen Auswirkungen auf Kundenbindung u.v.m. Im Rahmen der Schlussveranstaltung – Zukunftsforum Familie & Wirtschaft – am 21. Mai 2012 wurde eine im Auftrag des bmwfj vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik durchgeführte, repräsentative Unternehmensbefragung bei 411 österreichischen Unternehmen präsentiert. Herr Professor DDr. Schneider geht im nachfolgenden Beitrag im Detail auf die Ergebnisse dieser Studie ein. Die wirtschaftlichen und sozialen Verbesserungspotenziale sind dabei klar sichtbar und gut ableitbar, wie auch der Einsatz von Mediation zur Erreichung einer förderlichen Konsenskultur für die Erlangung der angestrebten Vereinbarkeit von Familie & Beruf.



AUTORENINFO

Ferdinand Kamenicky
Bundessprecher Stv.

T: +43 699 1507 6013

ferdinand.kamenicky@oebm.at

FAMILIENBEWUSSTSEIN IN UNTERNEHMEN

HELMUT SCHNEIDER / ANJA QUEDNAU

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie rückt zunehmend in den Fokus der Unternehmenspolitik.

Schon heute verspüren Unternehmen die durch den demographischen Wandel hervorgerufenen Engpässe auf den Arbeitsmärkten. In Zukunft wird es für sie umso mehr von Bedeutung sein, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um zum einen, aktuelle MitarbeiterInnen langfristig und noch stärker an sich zu binden und zum anderen, um potenzielle Beschäftigte zu gewinnen. Es besteht primär ein Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und dazu zählen nicht zuletzt Eltern bzw. Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen, die entsprechende Rahmenbedingungen benötigen, um die Lebensbereiche Familie und Arbeit angemessen vereinbaren zu können.

Nur wenn grundlegende familienfreundliche Strukturen existieren, ist gewährleistet, dass Menschen eine Wahlfreiheit in Bezug auf das von ihnen präferierte Lebensmodell haben. Die Konfliktlinie zwischen Erwerbstätigkeit und der Übernahme von Familienverantwortung wird vor diesem Hintergrund auch zu einer zentralen betrieblichen Fragestellung. Somit werden Unternehmen vermehrt zu familienpolitischen Akteuren, die mit einer familienbewussten Personalpolitik dazu beitragen können, ihren Beschäftigten, eine ideale Kombination der Lebensbereiche Familie und Beruf zu ermöglichen.

Vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend veranlasst, führte das Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik unter Leitung



Abb. 1: Dimensionen und Subdimensionen des Konstrukts Familienbewusstsein

von Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider eine repräsentative Unternehmensbefragung mit zweierlei Zielen durch. Einerseits sollte der Status Quo betrieblichen Familienbewusstseins österreichischer Unternehmen ermittelt werden und andererseits, darauf aufbauend, untersucht werden, welche betriebswirtschaftlichen Effekte mit familienbewusster Personalpolitik einhergehen. Dazu wurden im Januar 2012 insgesamt 411 Personalverantwortliche aus Unternehmen verschiedener Branchen und Größenklassen befragt.

Mithilfe des an österreichische Spezifika angepassten berufundfamilie-Index^{AT} wurde das betriebliche Familienbewusstsein erfasst. Dieses wissenschaftlich fundierte Messinstrument besteht aus 21 auf einer 7er-Skala erhobenen Fragen und betrachtet neben familienfreundlichen Leistungen auch betriebliche Informations- und Kommunikationsprozesse sowie die Unternehmenskultur (vgl. Abb. 1).

Für jedes Unternehmen wurden anschließend die Antworten zu einem unternehmensindividuellen Wert aggregiert, der zwischen 0 (gar nicht familienbewusst) und 100

(sehr familienbewusst) liegen kann. Das Ergebnis zeigt, dass die befragten österreichischen Unternehmen einen durchschnittlichen Indexwert von 66,7 Punkten erreichen.

In Anbetracht dieses Mittelwertes steht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich im Durchschnitt gar nicht schlecht. Allerdings offenbaren sich zwischen den Unternehmen große Unterschiede. Sehr familienbewusste Unternehmen (die 25% Unternehmen mit den höchsten Indexwerten – High 25%) erreichten durchschnittlich einen Wert von 86,0 Punkten, wenig familienbewusste Unternehmen (die 25% Unternehmen mit den niedrigsten Indexwerten – Low 25%) hingegen nur einen Wert von 44,1 Punkten – bei ihnen besteht im Hinblick auf das Vereinbarkeitsthema noch Verbesserungsbedarf.

Während im Hinblick auf aktuelle MitarbeiterInnen Zufriedenheit und Bindung von zentraler Bedeutung sind, steht in Bezug auf potenzielle MitarbeiterInnen die Akquise (MitarbeiterInnengewinnung) im Zentrum personalwirtschaftlicher Ziele.

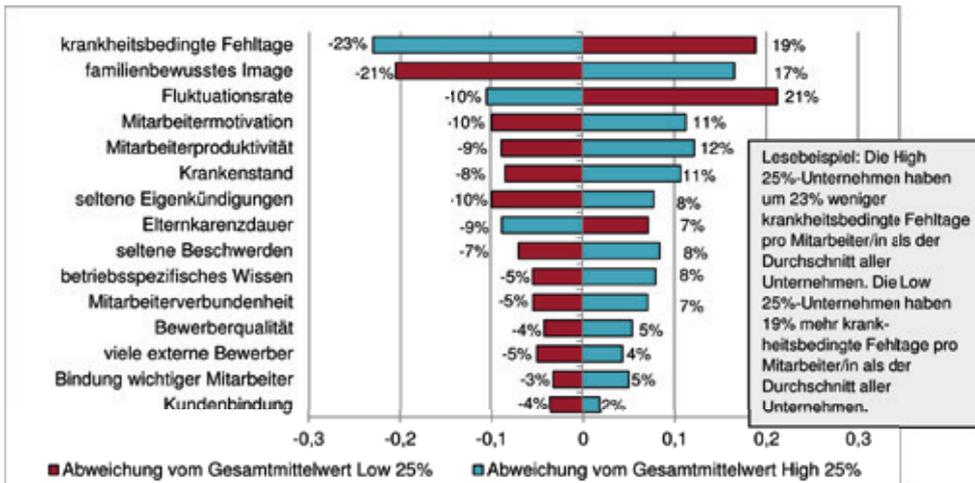


Abb. 2 Wirkungsintensitäten von betrieblichem Familienbewusstsein auf die betriebswirtschaftlichen Zielsysteme

Neben diesen im unmittelbaren Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehenden Zielen kann angenommen werden, dass eine familienbewusste Personalpolitik auch mittelbar positive betriebswirtschaftliche Effekte nach sich zieht, z.B. weil es familienbewussten Unternehmen aufgrund einer gesteigerten MitarbeiterInnenbindung besser gelingt, wertvolles Know-how im Unternehmen zu halten (Humankapitalakkumulation), oder motivierte MitarbeiterInnen produktiver sind.

Dass sich Familienbewusstsein für Unternehmen auszahlt, belegen die Resultate der Untersuchung. Bei 15 von 19 untersuchten betriebswirtschaftlichen Größen konnte ein signifikant positiver Einfluss des Familienbewusstseins nachgewiesen werden. Bei den verbleibenden vier Variablen ergeben sich zwar auch Unterschiede zwischen den besonders familienbewussten und den weniger familienbewussten Unternehmen, allerdings sind diese Unterschiede nicht signifikant. Folglich kann davon ausgegangen werden, dass eine familienbewusste Personalpolitik umfassend wirkt. Vergleicht man die erzielten Mittelwerte der Low 25%- und der High 25%- Gruppe jeweils mit dem Gesamtmittelwert, so zeigt sich, dass die Effekte unterschiedlich stark ausgeprägt sind (vgl. Abb. 2).

Hohes betriebliches Familienbewusstsein verringert nicht nur die Fluktuationsrate und die krankheitsbedingten Fehltag pro MitarbeiterInnen im Jahr, sondern verbessert auch das familienbewusste Image und erhöht die Motivation und Verbundenheit der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen. So haben zum Beispiel wenig familienbewusste Unternehmen 19% mehr krankheitsbedingte Fehltag als der Durchschnitt aller Unternehmen, wohingegen sehr familienbewusste Unternehmen 23% weniger krankheitsbedingte Fehltag aufweisen. Ein ähnliches Ausmaß ist auch bei der Fluktuationsrate (+21% bzw. -10%) sowie der Elternkarenzdauer (+7% bzw. -9%) vorzufinden. Insgesamt schneiden sehr familienbewusste Unternehmen zwischen 2% und 23% besser, wenig familienbewusste Unternehmen hingegen zwischen 3% und 21% schlechter als der Durchschnitt aller Unternehmen ab.

Die Studie verdeutlicht, dass sich österreichische Unternehmen auf einem guten Weg hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befinden. Jedoch gibt es für den Großteil der Unternehmen noch Verbesserungspotenzial. Zusätzlich konnte gezeigt werden, dass Familienbewusstsein umfangreich auf betriebswirtschaftliche Größe wirkt und sich somit Investitionen in eine familienbewusste Personalpolitik für Unter-

nehmen lohnen. Unternehmen, die eher familienbewusst sind, schneiden signifikant besser ab als wenig familienbewusste Unternehmen. Allen österreichischen Unternehmen steht mit der Webseite www.berufundfamilie-index.at ein Instrument zur Verfügung, mit dem sie das Ausmaß ihres Familienbewusstseins selbst bestimmen und sich mit allen in der Studie inkludierten Unternehmen vergleichen können. Der Vergleich erfolgt dabei auf drei Ebenen: insgesamt, nach Wirtschaftszweig und nach MitarbeiterInnenanzahl.

Kontakt Daten:

- › Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider ist Direktor des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik und Inhaber des SVI-Stiftungslehrstuhls für Marketing und Dialogmarketing an der School of Management and Innovation der Steinbeis-Hochschule Berlin.
- › Anja Quednau, M.Sc., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am SVI-Stiftungslehrstuhl für Marketing und Dialogmarketing.



AUTORINNENINFO

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider
Anja Quednau, M.Sc.

Gürtelstraße 29A/30
10247 Berlin

T: +49 30 293309-251

a.quednau@steinbeis-smi.de