



KURZBERICHT

DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN DEN SÜDTIROLER UNTERNEHMEN

ABSTRACT

Im Rahmen des Wirtschaftsbarometers hat das WIFO - Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Südtiroler Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern untersucht. Nahezu alle befragten Unternehmer erkennen die Relevanz dieses Aspekts, um ihren Betrieb für neue Mitarbeiter attraktiver zu machen und vor allem, um die bestehende Belegschaft an das Unternehmen zu binden. Oft setzen die Unternehmen Maßnahmen um, die zwar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, sich aber eigentlich an alle Beschäftigten richten und in den weiteren Bereich der so genannten Work-Life-Balance fallen. Auch aus diesem Grund kommuniziert weniger als die Hälfte der Unternehmen explizit ihr Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diejenigen, die damit werben, beschränken sich in der Regel darauf, das Thema in Bewerbungsgesprächen anzusprechen, und nur wenige erwähnen es direkt auf ihrer Website oder in den sozialen Medien. Schließlich zeigt die Analyse, dass das „audit familieundberuf“, das von der Autonomen Provinz Bozen und der Handelskammer verwaltet wird, bei den größeren Südtiroler Unternehmen recht gut bekannt ist. Der Bekanntheitsgrad variiert jedoch stark zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren. Angesichts des Personalmangels in einigen Branchen ist es wichtig, die Unternehmen weiterhin für die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance zu sensibilisieren, um ihre Attraktivität für bestehende und zukünftige Mitarbeiter zu erhöhen.

Herausgeber

© 2024 Handels-, Industrie-, Handwerks- und
Landwirtschaftskammer Bozen

Autoren: Nicola Riz, Luciano Partacini

Mitarbeit: Ulrich Becker, Cristina Stuffer, Manuel Amort

Zitierhinweis

WIFO (2024): Vereinbarkeit Familie-Beruf in Südtiroler Unternehmen
WIFO-Kurzbericht 4.24

Veröffentlicht im Mai 2024

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur unter
Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die
durchgängige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen.
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei
Geschlecht.

Für Informationen

WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen
T +39 0471 945 708 – wifo@handelskammer.bz.it

Weitere Publikationen im Internet unter www.wifo.bz.it

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat im Laufe der Zeit sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmern an Bedeutung gewonnen.¹ Einerseits haben der mittlerweile chronische Arbeitskräftemangel in vielen Branchen und die ausgeprägte Lohnkonkurrenz zwischen Südtirol und dem deutschsprachigen Raum den Wettbewerb zwischen den Arbeitgebern auch auf die sogenannte Work-Life-Balance ausgeweitet. Andererseits sind immer mehr Frauen auch nach der Mutterschaft aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt, Väter übernehmen eine zunehmend wichtige Rolle im häuslichen Leben und die steigende Lebenserwartung führt zu einem wachsenden Bedarf an Altenpflege. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer mehr Flexibilität benötigen, um sich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern und ganz allgemein ihren eigenen Interessen widmen zu können. Auf institutioneller Ebene führen die Autonome Provinz Bozen und die Handelskammer seit 2009 das „audit familieundberuf“² in Südtirol durch.

Im Rahmen der Frühjahrserhebung des Wirtschaftsbarometers 2024 wollte das WIFO die Bedeutung dieses Themas für die Südtiroler Unternehmen ausloten und hat daher abgefragt, welche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden, wie viele Mitarbeiter diese in Anspruch nehmen, wie das Engagement für die Vereinbarkeit nach außen kommuniziert wird und wie hoch der Bekanntheitsgrad des „audit familieundberuf“ ist. An der Befragung nahmen über 900 Südtiroler Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten teil. Die Ergebnisse wurden so gewichtet, dass sie die Grundgesamtheit repräsentieren.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Instrument des Personalmanagements

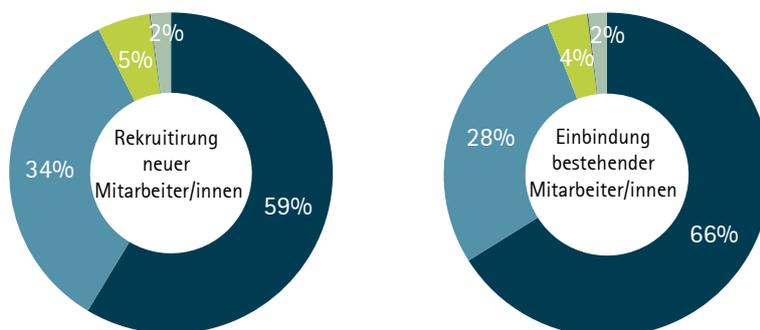
Für mehr als neun von zehn Unternehmen spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine „wichtige“ oder „sehr wichtige“ Rolle bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und insbesondere bei der Bindung bestehender Mitarbeiter. Nur fünf Prozent der Arbeitgeber halten diesen Aspekt für „weniger wichtig“ und weniger als ein Prozent für irrelevant (siehe Abb. 1).

Abbildung 1

Für wie wichtig halten Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Personalbeschaffung und die Treue Ihrer Angestellten?

Anteil an den gesamten Unternehmen mit mindestens 5 Mitarbeitern

■ Sehr wichtig ■ Ziemlich wichtig ■ Weniger wichtig ■ Nicht wichtig ■ Weiß nicht



Quelle: WIFO, eigene Erhebung

© 2024 WIFO

¹ So zeigt zum Beispiel die Studie „Die Arbeitsplatzpräferenzen der Südtiroler Jugendlichen. Ihre Wünsche und Erwartungen“, des WIFO aus dem Jahr 2024, dass es für über 70 % der jungen Südtiroler sehr wichtig ist, genügend Zeit für Familie und Freizeit zu haben.

² Das Audit „familieundberuf“ ist ein strategisches Managementinstrument für Unternehmen und Organisationen mit dem Ziel, maßgeschneiderte familien- und lebensphasenbewusste Lösungen für Mitarbeiter umzusetzen. Der Prozess wird durch speziell geschulte Auditoren begleitet.

Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Südtiroler Unternehmen

Fast alle Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten gaben an, im Jahr 2023 mindestens eine der im Fragebogen vorgeschlagenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt zu haben. Wie Abbildung 2 zeigt, bieten etwa drei Viertel der Unternehmen (76 %) den Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, fast ebenso viele ermöglichen eine gewisse Flexibilität bei den Arbeitszeiten (72 %), z.B. beim Ein- und Ausstempeln oder bei der Gestaltung der Mittagspause. 42 % der Unternehmen haben Zeitkonten eingeführt, während 21 % zumindest einigen ihrer Mitarbeiter die Möglichkeit bieten, einen oder mehrere Tage pro Woche Smart Working oder Homeoffice zu praktizieren. Es ist jedoch anzumerken, dass diese Maßnahmen zwar zweifellos die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, aber eigentlich einem allgemeineren Bedürfnis aller Arbeitnehmer nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben entsprechen und somit die Work-Life-Balance im weiteren Sinne betreffen. Maßnahmen, die sich speziell an Beschäftigte mit Familie richten (z.B. Unterstützung der aktiven Vaterschaft, Möglichkeit, Kinder in Notfällen mit ins Büro zu bringen, Angebot einer Krankenversicherung auch für die Kinder, die Unterstützung bei der Kleinkinderbetreuung durch die Einrichtung einer Betriebskita oder durch externe Einrichtungen), werden dagegen seltener umgesetzt.

Abbildung 2

Welche der folgenden Maßnahmen finden in Ihrem Unternehmen Anwendung?

Anteil an den gesamten Unternehmen mit mindestens 5 Mitarbeitern, Mehrfachauswahl möglich



Quelle: WIFO, eigene Erhebung

© 2024 WIFO

Analysiert man die Antworten nach Betriebsgröße, so überrascht es nicht, dass größere Unternehmen (mit 50 und mehr Beschäftigten) eher in der Lage sind, Leistungen anzubieten, die mit einem erheblichen wirtschaftlichen und organisatorischen Aufwand verbunden sind, wie etwa die Möglichkeit des Homeoffice oder eine betriebliche Kindertagesstätte. Kleinere Unternehmen hingegen beschränken sich meist auf das Angebot flexibler Arbeitszeiten bzw. erlauben ihren Mitarbeitern, ihre Kinder in Notfällen mit an den Arbeitsplatz zu bringen, was in größeren und formelleren Organisationen schwieriger umzusetzen ist. Unternehmen, die das Zertifikat zum „audit familieundberuf“ erhalten haben, und solche, die das Thema als „sehr wichtig“ einstufen, bieten naturgemäß häufiger Maßnahmen an, die speziell auf Mitarbeiter mit Familie zugeschnitten sind.

Insgesamt sind in den Südtiroler Unternehmen mit mindestens 5 Mitarbeitern rund 190.500 Personen beschäftigt. Davon arbeiten über 146.000 in Südtiroler Lokaleinheiten. Rechnet man die Antworten der Unternehmen der Stichprobe auf die Grundgesamtheit hoch, so kann man schätzen, dass im Jahr 2023:

- mehr als 49.000 Beschäftigte (ca. 26 %) in Teilzeit gearbeitet haben;
- ungefähr 1.350 Beschäftigte mit Führungs- oder Koordinierungsaufgaben Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen konnten;
- rund 6.900 Beschäftigte (4 %) mindestens einen Tag pro Woche von zu Hause oder von einem Telearbeitsplatz aus arbeiten konnten.

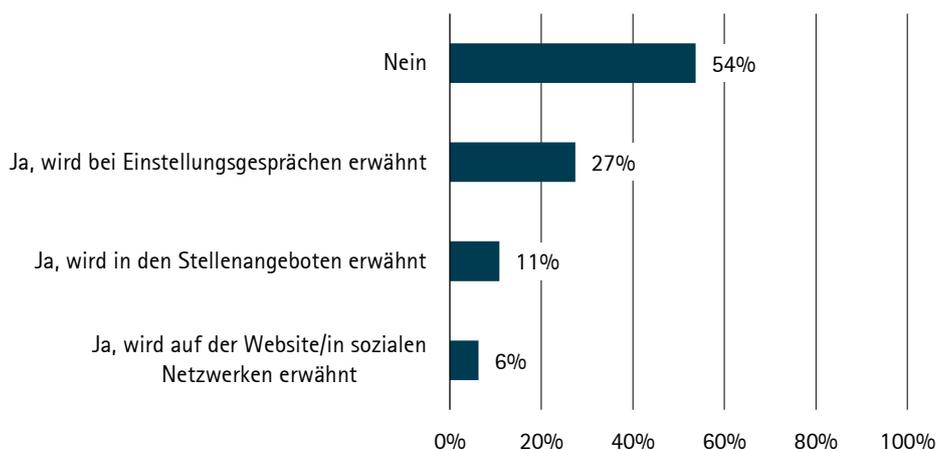
Das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach außen kommunizieren

Die Art und Weise, wie ein Unternehmen ein bestimmtes „soziales“ Thema (wie z. B. Nachhaltigkeit oder Achtung der Menschenrechte) kommuniziert, zeigt indirekt wie sensibel es mit diesem Thema umgeht und welche Bedeutung es ihm für seine Reputation und Attraktivität bei Kunden und Mitarbeitern beimisst. Aus diesem Grund wurden die Unternehmen gefragt, ob sie ihre Bemühungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach außen kommunizieren. Insgesamt verneinte mehr als die Hälfte der Unternehmen (54 %) diese Frage (siehe Abbildung 3). Von den Unternehmen, die ihr Engagement für die Vereinbarkeit kommunizieren, erwähnen die meisten diesen Aspekt lediglich in den Mitarbeitergesprächen. Nur 11 % der Südtiroler Unternehmen tun dies in ihren Stellenanzeigen und noch weniger (6 %) nennen die Vereinbarkeit auf ihrer Website oder in den sozialen Medien. In einigen Fällen kann dieses Ergebnis auf ein mangelndes Interesse an der Thematik hindeuten, häufig bieten Unternehmen - insbesondere kleinere - jedoch flexible Arbeitszeitmodelle an, die nicht speziell auf Arbeitnehmer mit familiären Betreuungspflichten ausgerichtet sind, sondern sich an alle Arbeitnehmer richten, wie z. B. Teilzeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten. Diese Maßnahmen sind inzwischen weit verbreitet und werden sowohl von den Arbeitnehmern als auch von den Arbeitgebern oft als selbstverständlich angesehen, so dass sie nicht besonders hervorgehoben werden. Unternehmen, die spezielle Maßnahmen für Beschäftigte mit Familie anbieten, und Unternehmen, die das Zertifikat zum „*audit familieundberuf*“ erhalten haben, kommunizieren ihr Engagement naturgemäß häufiger.

Abbildung 3

Kommuniziert Ihr Unternehmen das eigene Bemühen zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach außen? Auf welche Weise?

Anteil an gesamte Unternehmen mit mindestens 5 unselbständig Beschäftigten, Mehrfachauswahl möglich



Quelle: WIFO, eigene Erhebung

© 2024 WIFO

Bekanntheit des „audit familieundberuf“ in Südtiroler Unternehmen

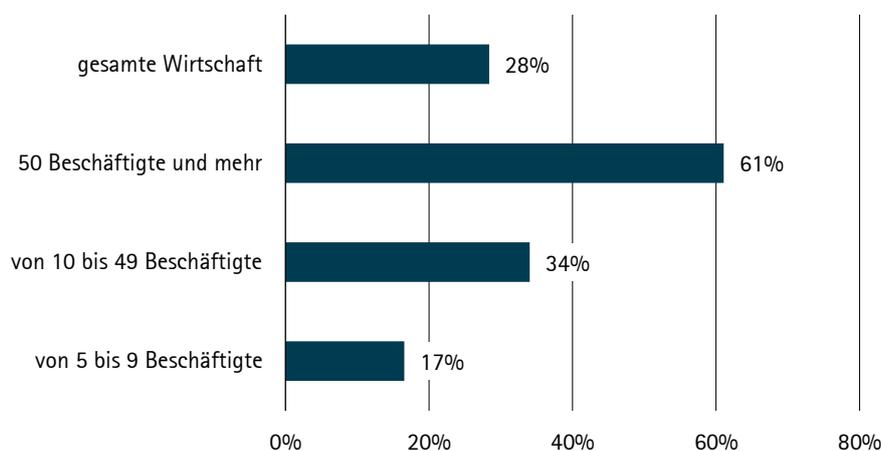
Im Jahr 2003 führte die Autonome Provinz Bozen erstmals in Südtirol das „audit familieundberuf“ ein. Dieses von der Frankfurter Hertie-Stiftung entwickelte Audit bescheinigt die Familienfreundlichkeit von Arbeitgebern mit einem europaweit anerkannten Qualitätssiegel. Seit 2009 regelt eine Kooperationsvereinbarung mit der Handelskammer Bozen die Durchführung des Audits in Südtirol. Die Handelskammer ist insbesondere für die Dienstleistung „Familienfreundliches Unternehmen“ zuständig. Sie informiert, berät und begleitet interessierte Unternehmen und leistet Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit für das Audit und eine familienfreundliche Personalpolitik. Bisher gibt es über 100 zertifizierte Arbeitgeber, mehr als die Hälfte davon sind Privatunternehmen.

Mehr als ein Viertel der Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten gibt an, das „audit familieundberuf“ zu kennen (siehe Abbildung 4). Der Bekanntheitsgrad steigt mit zunehmender Unternehmensgröße und liegt bei den Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten bei über 60 %. Auch ein Drittel der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten gibt an, das Zertifikat zu kennen, während der Anteil bei den kleineren Unternehmen bei 17 % liegt. Generell ist das Audit in den Branchen bekannter, in denen es für den Arbeitgeber auch einfacher ist, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Beispiele hierfür sind der Dienstleistungssektor, der Energiesektor und die landwirtschaftlichen Genossenschaften. Sektoren, in denen die Zertifizierung hingegen weniger bekannt ist, sind der Tourismus, der Einzelhandel, das Baugewerbe sowie der Handel und die Reparatur von Kraftfahrzeugen.

Abbildung 4

Kennen Sie die Zertifizierung „audit familieundberuf“, welche von der Handelskammer und der Autonomen Provinz Bozen realisiert worden ist?

Anteil an gesamte Unternehmen mit mindestens 5 unselbständig Beschäftigten, nach Größenklassen



Quelle: WIFO, eigene Erhebung

© 2024 WIFO

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Befragung der Südtiroler Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten zeigt, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtig für die Gewinnung neuer Mitarbeiter, vor allem aber für die Bindung bestehender Mitarbeiter angesehen wird. Nahezu alle Unternehmen setzen Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die am häufigsten umgesetzten Maßnahmen, nämlich die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (76 % der Unternehmen), flexible Arbeitszeiten (72 %) und die Nutzung von Arbeitszeitkonten (42 %), richten sich jedoch eigentlich an alle Beschäftigten und fallen in den weiteren Bereich der so genannten Work-Life-Balance.

Maßnahmen, die speziell auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen, werden dagegen seltener umgesetzt. Die Kleinkinderbetreuung durch eine Betriebskita (oder eine Vereinbarung mit einer externen Einrichtung) wird beispielsweise nur von sehr wenigen Unternehmen angeboten. Generell sind speziell auf Familien ausgerichtete Angebote häufiger in größeren Unternehmen zu finden, die den damit verbundenen organisatorischen und wirtschaftlichen Aufwand besser tragen können.

Weniger als die Hälfte der Unternehmen kommuniziert ihr Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 27 % erwähnen es in Bewerbungsgesprächen, 11 % in Stellenanzeigen für neue Mitarbeiter und nur 6 % auf ihrer Website oder in den sozialen Medien. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass sich die angebotenen Möglichkeiten häufig an alle Mitarbeiter richten und nicht nur an diejenigen mit familiären Bedürfnissen. Zum anderen sind einige der am häufigsten ergriffenen Maßnahmen heutzutage ein Mindeststandard, zumindest in Unternehmen einer bestimmten Größe, der sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern als selbstverständlich angesehen wird.

Schließlich zeigt die Umfrage, dass fast zwei Drittel (61 %) der Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten das von der Autonomen Provinz Bozen und der Handelskammer durchgeführte „*audit familieundberuf*“ kennen. Bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten sinkt der Anteil auf etwa ein Drittel (34 %), während er bei den kleineren Unternehmen bei 17 % liegt. Darüber hinaus variiert die Bekanntheit des Audits stark zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Dies ist auch auf die unterschiedlichen Vereinbarkeitsmaßnahmen zurückzuführen, die für die verschiedenen Berufe zur Verfügung stehen. Nichtsdestotrotz gibt es noch Potenzial für eine weitere Verbreitung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und generell der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies käme auch den Südtiroler Unternehmen bei der Gewinnung neuer und der Bindung bestehender Mitarbeiter zugute.