

**Kurztext GS Mag. Anna Maria Hochhauser (WKÖ) für das Podiumsgespräch
„Familienallianz - Familie in Wirtschaft und Gemeinde“ -im Rahmen der Konferenz
„Demographische Herausforderungen“ am 2./3. Februar 2006**

Der Schlüssel für Unternehmen mit Zukunft liegt zu einem großen Teil in einer gelungenen Personalpolitik. Motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantieren einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Auch wenn der auf Grund der demographischen Entwicklung prognostizierte Arbeitskräftemangel heute noch kaum vorstellbar erscheint, wird es in den nächsten Jahren für Unternehmen zunehmend wichtiger werden, ihre Attraktivität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen zu sichern.

Familie und Beruf zu vereinbaren ist eine große Herausforderung, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Ein familienfreundliches Unternehmen setzt eigeninitiativ familienfreundliche Maßnahmen und ermöglicht es Frauen und Männern ihre beruflichen Chancen optimal zu nutzen und Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren. Individuelle Arbeitszeitregelungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung im Rahmen der Kinderbetreuung, Kontakt zum Betrieb während der Karenz sowie die Benutzung von Freizeiteinrichtungen für Familien sind nur einige der möglichen Maßnahmen zu mehr Familienfreundlichkeit.

Unternehmen sind natürlich an Zahlen und Fakten orientiert, wichtig ist daher die Sichtbarmachung, dass sich die Rücksichtnahme auf familiäre Pflichten auch wirtschaftlich rechnet. Eine im Jahr 2005 durchgeführte Studie (Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik) in ausgewählten Schweizer Unternehmen zeigte, dass die unmittelbaren positiven Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik die Kosten für die Maßnahmen übersteigen. Innerhalb der Modellrechnung wurde ein Return on Investment von 8 Prozent ermittelt. Die Nutzeneffekte für das Unternehmen entstehen zB. durch höhere Rückkehrquoten von Beschäftigten nach der Geburt des Kindes oder durch häufigere unternehmensinterne Karrieren. Personalverantwortliche bestätigen vor allem die positiven Auswirkungen auf Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft der MitarbeiterInnen.

Ein Unternehmen, egal welcher Größenordnung, das die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter in erster Linie als Menschen und nicht etwa nur als Produktionsfaktor betrachtet und auch auf die emotionellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht, also einfach menschlich regiert und denkt, hat klare Vorteile. Der WKÖ ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu gestalten, dass Ausgewogenheit zwischen Beruf und privaten Lebensbereichen ermöglicht wird. Aus diesem Grund hat die WKÖ am Audit Familie & Beruf teilgenommen und im Dezember 2003 das Grundzertifikat als familienfreundliches Unternehmen erhalten. Das Audit führt die teilnehmenden Unternehmen mit Hilfe eines umfangreichen Kriterienkatalogs in einen internen Prozess, in dem Ziele und Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik definiert und umgesetzt werden. In Österreich wurde das ursprünglich aus Amerika stammende Audit vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) in adaptierter Form ins Leben gerufen. Bisher wurde das Audit in Österreich von mehr als 100 Unternehmen in Anspruch genommen.

Früher waren Familie und Arbeitswelt eine Einheit. Heute sind Welten dazwischen und es ist wichtig, dass wir versuchen, integrative Arbeit zu leisten, die die auseinander klaffenden Welten wieder zusammenführt. Es gilt Vernetzungen, Zusammenhänge und Wechselwirkungen auszuloten. Es geht nicht nur um Humanressourcen, Beschäftigungsquoten und ähnliches, sondern darüber hinaus, um die Integration menschlicher Vorstellungen, um Erfüllung in der Arbeit, Harmonie und Freude mit der Familie und darum, beides leben zu können.