



Familie – die größte Herausforderung unserer Zeit

Nicht nur Papst Franziskus setzt auf die Familie für die Zukunft unserer Gesellschaft. Auch die EU hat sich Gedanken gemacht, wie die Familie gestärkt werden soll. Der Hintergedanke ist klar: Es sollen mehr Kinder geboren werden. Nun, diese Entwicklung hängt vorrangig von der Entscheidung der Frau ab, wie und was sie aus ihrem Leben machen will.

1950 Jahre n. Chr. hat die Frau mehr oder weniger ohne direkte Einflüsse Kinder geboren, großgezogen und die Familie versorgt. Das Rollenbild war klassisch geprägt, die Frau als Verantwortliche für Haushalt und Kindererziehung und der Mann als Versorger der Familie. Der Kindersegen war groß. Und somit war bestens gesorgt für einen Arbeitsmarkt, in dem die Arbeitskraft nicht viel wert war.

Seit 50 Jahren ist es nicht mehr so. Die Verhütungspille hat nicht nur für ein neues Selbstwertgefühl der Frau gesorgt. Sie hat maßgeblich die Zukunft unserer Gesellschaft geprägt. Das Motto lautet: Wahlfreiheit.

Heute ist die Generation der „Babyboomer“ längst schon aus dem Spiel. Die geburtsstarken Jahrgänge, die 1950er und 1960er Jahre, gehören heute zu der Generation 50+. Schon sie haben mit einem Durchschnitt von knapp 1,8 Kindern pro Frau in Italien eine Entwicklung eingeleitet, in der die Schere zwischen Alt und Jung immer weiter auseinander geht. Dran ist heute die Generation der 1970er und 1980er, bald jene der 1990er Jahre. Was ist ihnen wichtig, wie planen

sie ihre Zukunft? Es genügt, sich anzusehen: Ohne Arbeitsplatz und ein sicheres Einkommen wird die Familiengründung auf bessere Zeiten verschoben. Und bei Kindern, geschweige denn bei vielen Kindern, ist für die Frau das Einkommen gar nicht so sicher.

Der Europäische Rat legte auf einer Tagung in Barcelona im Jahr 2002 Ziele fest, mit denen „Hemmnisse beseitigt werden sollen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten“.

Das waren die Zeiten des wirtschaftlichen Wachstums, wo Statistiken einen leergefegten Arbeitsmarkt aufzeigten. Da waren die Frauen als Potenzial plötzlich wertvoll. Sie weisen exzellente Qualifikationen und Qualitäten auf, sorgen für die emotionale Kompetenz im Betrieb, können Konflikte ausgleichen und sind „multitasking“, Man(n) entdeckte an Frau neue Kompetenzen, die sich wunderbar mit den seinen ergänzen ließen. Bis 2010 hätten also die Mitgliedsstaaten ein Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen für mindestens 90 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 Prozent der Kinder unter drei

Jahren zur Verfügung stellen sollen, damit sich die Frauen mehr am Arbeitsmarkt beteiligen. Bis auf 60 Prozent hätte die Frauenbeschäftigung bis zum Jahr 2020 angehoben werden sollen. Das liest man im Bericht zu den Barcelona-Zielen, die in die Lissaboner Verträge zur Strategie Europa 2020 aufgenommen wurde. Klar, an der Tatsache, dass die Erwerbsquoten spürbar und anhaltend erhöht werden können, aber wesentlich von den Möglichkeiten abhängt, die Männer und Frauen haben, Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, ist nicht zu rütteln. Vor diesem Hintergrund, liest man in den Unterlagen, ist die Bereitstellung hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen besonders wichtig.

Heute hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Das Bildungsniveau von Frauen ist heute so hoch wie nie zuvor. Frauen machen qualifizierte Abschlüsse und viele von ihnen wünschen sich, auch mit Kindern möglichst durchgehend oder mit nur kurzen Unterbrechungen erwerbstätig zu sein. Gleichzeitig erkennt die Wirtschaft zunehmend, dass sie auf das Fachkräftepo-



Titelgeschichte

tenzial von Frauen nicht länger verzichten kann.

Die große Herausforderung bleibt aber die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Derzeit fehlen in Südtirol noch flächendeckend Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. sind die Kosten derselben für viele Familien nicht erschwinglich. Die Zahlen sprechen für sich: 600 bis 700 Mütter, darunter großteils niedriger qualifizierte Frauen, scheiden jährlich aus dem Erwerbsleben aus. Gründe hierfür sind nicht nur hohe Kosten, die durch die Kinderbetreuung auf eine Familie zukommen, sondern auch fehlende Strukturen oder zum Beispiel die Öffnungszeiten der Kitas, die nicht immer mit den beruflichen Anforderungen der Eltern vereinbar sind.

Die Landesrätinnen **Martha Stocker** und **Waltraud Deeg** haben sich zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Zum einen sehen Sie in der Anhebung der Mutterschaftszeiten in der Privatwirtschaft auf 18 Monate eine Möglichkeit, zum anderen sollen auch die Kinderbetreuungseinrichtungen weiter ausgebaut werden. Orientieren möchte man sich an nordeuropäischen Modellen, wo Familienpolitik bereits vor Jahrzehnten erfolgreich umgesetzt wurde.

Was haben die Frauen der Wirtschaft zu diesem Thema zu sagen? Unlängst diskutierten auf Einladung des lvh die Landesrätin für Familie, **Waltraud Deeg**, die Landesrätin für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit, **Martha Stocker**,



mit den Unternehmerfrauen **Marlies Dabringer**, Vorsitzende der Frauen im lvh, **Karin Roner**, Bezirksvertreterin Bozen Land im UVS, **Helene Benedikter**, Bezirksvorsitzende im HGV, **Christine Walzl**, Frauenwerkstätte im hds, **Heidi Felderer**, Bauunternehmerin,

Sabina de Lorenzo, ehemalige Arbeitnehmerin und Gewerkschafter **Michele Buonerba**, Generalsekretär der SGB-CISL, über die Vision einer kinderfreundlichen Arbeitswelt.

Einig waren sich die Diskussions Teilnehmer/-innen darüber, dass Familienfreundlichkeit als wichtiger Erfolgsfaktor vor allem in kleinen Handwerksbetrieben gilt. Gleichzeitig können gerade diese Unternehmen familienfreundliche Arbeitsmodelle aufgrund der Kleinstrukturiertheit nur bedingt anbieten. Ein Widerspruch? Nun schauen wir uns den Alltag der kleinen Familienunternehmen anhand von drei Fallbeispielen genauer an.

Fallbeispiel 1: Er ist der Firmeninhaber, sie unterstützt ihn im Betrieb, ein Geselle und ein Lehrling. Aufgrund der flexiblen Organisation an der Betriebsführung kann die mitarbeitende Frau Familie und Beruf relativ gut vereinbaren. Die Verfügbarkeit rund um die Uhr wird durch die selbstständige Arbeitsorganisation kompensiert. Resultat: Handwerksfamilien haben verhältnismäßig viele Kinder, so die Daten des Südtiroler Vereins für Kinderreiche Familien, dem nicht zufällig ein Handwerker vorsteht, Walter Lobis, Baumeister aus dem Ritten, mit zwölf Kindern ist er ganz klar Spitzenreiter.

Fallbeispiel 2: Sie ist eine selbstständige Handwerkerin, hat zwei weibliche Angestellte. Sie arbeitet rund um die Uhr im Betrieb, der Mann geht seiner Beschäftigung nach. Sie verfügt über einen sehr begrenzten Mutterschaftsschutz und muss sich ohnehin knapp vor und gleich nach der Geburt pausenlos im Betrieb umsehen. Bei der Kinderbetreuung ist sie auf Familienangehörige oder auf fremde Kinderbetreuungsstätten angewiesen. Der Marathon beginnt -- Stillstand oder Verschnaufpausen sind nicht vorgesehen: Der Betrieb muss laufen, das Personal ist zu führen, bald geht eine Mitarbeiterin in Mutterschaft, sie wird durch Mehrarbeit der Chefin kompensiert. Die Kinder sind zu versorgen, zu begleiten, zu lieben. Ach ja, der Mann ist auch noch da. Ein kleiner Trost: Hut ab! Sie gehören eindeutig zu den Helden unserer Zeit, wenn sie es schaffen, relativ heilsam und nicht einsam das Rentenalter zu erreichen.

Fallbeispiel 3: Sie ist in einem Betrieb angestellt. Wird schwanger und präsentiert sich nach der Mutterschaftszeit von



Interview

3 Fragen an...

Stefan Perini, Direktor des Arbeitsförderungsinstituts (AFI) in Bozen

Das Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 Prozent ist bis zum Jahr 2020 – wie der Vertrag von Lissabon „Europa 2020“ vorsieht - ohne einen Beitrag der Frauen nicht umsetzbar. Glauben Sie, dass diese Zahlen heute noch realistisch sind?

Angesichts der schleppenden Wirtschaftsentwicklung und der angespannten Lage am Arbeitsmarkt haben wir uns im Moment von diesem Ziel etwas entfernt. Erstmals seit geraumer Zeit ist in Südtirol die Erwerbstätigenquote etwas rückläufig. Sobald aber die Wirtschaft wieder kräftig anspringt, braucht es das brach liegende Arbeitskräftepotential. Gerade bei den Frauen ist noch viel Luft nach oben.

Finden Sie eine Anpassung der Mutterschaftsbedingungen in der Privatwirtschaft an jene des öffentlichen Dienstes sinnvoll?

Im öffentlichen Dienst sind die Mutterschaftsregelungen für die Arbeitnehmerinnen im Vergleich zur Privatwirtschaft recht vorteilhaft. Vielleicht sollte man sich in der Mitte treffen. Dies heißt aber auch, dass die Privatwirtschaft stärker in die soziale Verantwortung gehen muss. Momentan wird diese fast ausschließlich vom öffentlichen Sektor wahrgenommen. Bei Ausfällen aufgrund von Mutterschaft haben Betriebe gleich zwei Probleme: erstens, die Arbeitskraft ist vorübergehend zu ersetzen, zweitens, die Sozialabgaben gehen im Falle längerer Abwesenheit zu Lasten der Betriebe. Das erste Problem muss der Betrieb schultern. Was die Übernahme der Kosten durch die öffentliche Hand anbelangt – darüber kann man reden.

Wo liegt die große Herausforderung in einer alternden Gesellschaft mit einer rückläufigen Geburtenrate?

Die große Frage ist wie es gelingt, Arbeitende bis ins hohe Erwerbsalter körperlich und geistig fit zu halten. Dies ist nur über eine gute Arbeitsqualität und ständige Weiterbildung möglich. Nur so kann die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle reduziert und die Arbeitsproduktivität hoch gehalten werden. Zumal weniger Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt nachkommen, werden Betriebe angehalten sein, neue Arbeitskräfte bereits an den Berufs-, Oberschulen und Universitäten abzuholen. Ich denke allerdings nicht, dass Südtirol vor dem Problem stehen wird, dass die Arbeitskräfte ausgehen. Die Produktivität wird den Arbeitskräftebedarf in Südtirol teilweise „auffressen“.



fünf Monaten mit der Anfrage im Betrieb, in Teilzeit arbeiten zu wollen, denn die Kosten der Kinderbetreuung sind zu hoch. Eigentlich will sie auch gerne das Kind beim Wachsen selbst begleiten. Der Chef zeigt zwar Verständnis, kann aber auf eine Vollzeitbeschäftigung nicht verzichten. Sie entscheidet sich, aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.

Zurzeit wird auf politischer Ebene eine Anpassung der Mutterschaftsbedingungen in der Privatwirtschaft an jene des öffentlichen Dienstes diskutiert. Dort kann eine junge Mutter bis zu drei Jahren Kinderzeit in Anspruch nehmen, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren.

„Familienfreundlichkeit kann ein großer Erfolgsfaktor für Unternehmen sein: Frauen möchten heutzutage auch mit Kind ihren Beruf weiter ausüben und in einem Betrieb tätig sein. Dadurch bleiben wertvolle und erfahrene Mitarbeiterinnen erhalten, und auch die Innovationskraft eines Betriebs geht nicht verloren“, erklärte Marlies Dabringer bei der Gesprächsrunde.

Heidi Felderer machte anschließend auf die Schwierigkeiten für selbstständige Frauen aufmerksam.

Wie könnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgebaut werden? Die Vertreterinnen der Wirtschaftsverbände pochen auf die Optimierung der Rahmenbedingungen und Maßnahmen und distanzieren sich von einer Anpassung der

Mutterschaftszeiten in der Privatwirtschaft an jene des öffentlichen Dienstes. Sie fordern generell familienfreundlichere Maßnahmen wie den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, eine stärkere finanzielle Unterstützung oder mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung der Mütter.

Mit gutem Beispiel möchten auch die Gewerkschaften vorangehen. Michele Buonera, von der SGB-CISL, berichtete von einem geplanten Pilotprojekt zum Bau einer Kindertagesstätte in der Gewerbezone Neumarkt, die sich an Erfolgsbeispielen aus Frankreich orientiere.

Tatsächlich antworten junge Frauen und Männer, ohne oder mit Kindern, auf die Frage, was geschehen muss, damit mehr Frauen mehr Kinder bekommen, folgendermaßen: längerer Mutterschutz nach der Geburt, mehr Geld, Sicherheit des Arbeitsplatzes, flexible Arbeitszeiten, qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsstätten mit angepassten Öffnungszeiten. Nur selten hört man Wünsche wie Gleichstellung zwischen Mann und Frau und Aufteilung der Elternzeit. Entweder ist die Gleichstellung so weit gelebt, dass sie kein Thema mehr ist, oder wir Frauen sehen uns nach wie vor bei der Erziehung als Topmanagerinnen und schaukeln die Familie zwar mit großem Einsatz, aber mit unangetasteter Cheffreude. Die politische Debatte kann beginnen.

tp/mb



**Ivh-Direktor
Thomas
Pardeller**

Aus unserer Werkstatt

Liebe Leser und liebe Leserinnen,

die Diskussionen um Frauenwahlrecht, Erwerbstätigkeit und Bildungschancen für Frauen sind längst passé. Generell spricht man heute nicht mehr vom Kampf der Geschlechter, denn Frauen sind in allen Bereichen auf dem Vormarsch. Der Einfluss von Frauen in der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft nimmt stetig zu.

Viel mehr dominiert ein neues Thema die Diskussionen: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute die große Herausforderung für Politik und Gesellschaft. Die Landesrätinnen Martha Stocker und Waltraud Deeg wollen eine rasche Lösung. Anhebung der Mutterschaftszeiten, Verbesserung der Kinderbetreuungseinrichtungen und flexiblere Gestaltung von Arbeitsmodellen sind die vielgepresenen Vorschläge zur Problemlösung. Der Haken: Wer finanziert das Ganze?

Die demografische Entwicklung prognostiziert eine für die Gesellschaft und Volkswirtschaft schwer tragbare Entwicklung. Während die Geburtenraten konstant sinken, steigt die Zahl der älteren Bevölkerung stetig an. Die demografische Schere geht immer weiter auseinander, was in Folge heißt, dass im Jahr 2030 auf 100 Erwerbstätige 79 Nicht-Erwerbstätige, sprich Rentenbezieher entfallen.

Die Notwendigkeit zum Handeln ist groß. Jedoch muss die Diskussion auf eine breite Ebene gestellt werden. Mit der reinen Anhebung der Mutterschaftszeiten wird das Problem langfristig nicht gelöst werden können. Daneben bleibt die Frage, was passiert mit den selbständigen Frauen?

Während man beispielsweise in den nordeuropäischen Ländern bereits in den 90-Jahren Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit ergriffen hat, hinkt man hierzulande noch hinterher. Die EU sieht vor, dass die Länder für 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stellen müssen. In Südtirol sind lediglich 15,4 Prozent der 0-3-jährigen in einer Kindertagesstätte bzw. bei einer Tagesmutter untergebracht. Ein Betreuungsplatz allein schafft aber auch nicht Abhilfe, dieser muss auch finanzierbar sein.

Ein Patentrezept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es nicht, das Thema wird immer kontrovers diskutiert werden. Eines aber ist sicher, dies ist ein Thema, dessen Entwicklung über die Zukunft der gesamten Gesellschaft entscheidend ist.

**Thomas Pardeller
Direktor des Ivh**