

BRANCHENREPORT

HALLO ELTERN!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zum harten Wettbewerbsfaktor. Wie familienfreundlich Südtirols Wirtschaft ist und wie Betriebe für Eltern unwiderstehlich werden – ein Branchenreport.

Als Anfang April ein Artikel in der Onlineausgabe der *New York Times* über die außergewöhnliche Familienfreundlichkeit Südtirols und die hervorragende Unterstützung durch die öffentliche Hand erschien, hielten viele Mütter und Väter in Südtirol dies zunächst für einen Aprilscherz. Doch das US-Medium meinte es ernst. Es dauerte nicht lange, bis dem Artikel in lokalen Medien laut widersprochen wurde. Vor allem von Christa Ladurner, Sprecherin der Allianz für Familie. Das idyllische Bild, so Ladurner, entspreche nicht den Tatsachen. „Es wirkt, als wäre Südtirol ein Paradies für Familien – das ist es aber nicht, leider“, so Ladurner.

In einer Stellungnahme verwies die Allianz für Familie zudem darauf, dass die Realität für viele Familien mit Kindern wesentlich komplizierter sei, als der Artikel vermuten las-

se. „Fakt ist, dass eigentlich Oma und Opa die scheinbaren Erfolge der Familienpolitik ausmachen. Sie sind in vielen Familien tragende Säulen – 64 Prozent unterstützen laut Astat-Familienstudie ihre Kinder in Erziehung und Betreuung“,

**„Es wirkt, als wäre
Südtirol das Paradies
für Familien – das ist es
aber nicht, leider.“**

Christa Ladurner

unterstreicht die Allianz für Familie. Und es seien die Großeltern, die nicht vorhandene öffentliche Betreuungsstrukturen ausgleichen. Wer keine Großeltern für die Kinderbetreuung aktivieren kann – da es keine gibt oder da sie selbst noch im Berufsleben stehen –, habe meist erhebliche Schwierigkeiten, das Leben mit Kindern und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bekommen. Vor allem in der kindergarten- und schulfreien Zeit mangle es an Betreuungsplätzen. Häufige Folge: Vor allem Frauen kündigen ihre Arbeit. 19,3 Prozent der Langzeitarbeitslosen waren im Jahr 2023 Mütter von Kleinkindern.

BRANCHENREPORT





FAMILIENFREUNDLICHES PARADIES?

Die Wirtschaft hat dieses Manko erkannt – gezwungenermaßen. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels – in zehn Jahren sollen in Südtirol 30.000 Leute fehlen – kämpft jedes Unternehmen um Talente. Und da der Druck immer höher wird, werden Betriebe aktiv und zeigen sich auch in Sachen Vereinbarkeit zunehmend zuvorkommend. Das jedenfalls geht aus dem jüngsten Wifo-Wirtschaftsbarometer der Handelskammer Bozen hervor. Von den 900 befragten Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten erkennen nahezu alle die Relevanz des Themas an. Nur fünf Prozent der Arbeitgeber halten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für „weniger wichtig“ und weniger als ein Prozent sieht sie als irrelevant an. „Die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen flexibel an die Lebensphase oder individuelle Prioritäten anpassen zu können, ist ein wichtiger Entscheidungsfaktor für oder gegen einen Arbeitgeber“, ist Personallandesrätin Magdalena Amhof überzeugt.

Angesichts der zunehmenden Fachkräftengpässe ist betriebliche Familienfreundlichkeit also wichtiger denn je. Amhof verweist auf das jüngste Afi-Barometer. Es zeige, dass die Rahmenbedingungen für das Großziehen von Kindern zu den wichtigsten Gründe zähle, warum arbeitende Männer und Frauen erwägen aus Südtirol wegzuziehen. „Wer das attraktivste Paket an guten Arbeitsbedingungen schnürt, hat die besten Chancen, talentierte Mitarbeiter zu binden oder zu gewinnen.“

BEWERBUNGSFRIST
30. JUNI 2024

MCI
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

Jetzt bewerben!

BACHELOR

Betriebswirtschaft Online	DE E	📄
Bio- & Lebensmitteltechnologie	DE	VZ
Business & Management	E	VZ
Digital Business & Software Engineering	DE	BB 📄
Management, Communication & IT	DE	VZ
Management & Recht	DE	VZ
Mechatronik, Design & Innovation	DE	VZ
Medizin-, Gesundheits- und Sporttechnologie	DE	VZ
Smart Building Technologies	DE	D
Soziale Arbeit	DE	VZ
Sozial-, Gesundheits- & Public Management	DE E	VZ
Unternehmensführung, Tourismus- & Freizeitwirtschaft	DE	📄 VZ
Umwelt-, Verfahrens- & Energietechnik	DE	BB VZ
Wirtschaft & Management	DE	BB
Wirtschaftsingenieurwesen	DE	BB VZ

MASTER

Biotechnology	E	VZ
Business Psychology & Management*	E	📄
Entrepreneurship & Tourismus	DE E	VZ

BRANCHENREPORT

„Wir brauchen ein modernes, innovatives und vor allem flexibles Schulmodell, das länger als bis 14 Uhr geht.“
EVI HILPOLD



Foto: Silbersalz

„Ein Kindergarten, der um 14.30 Uhr schließt, kommt den Eltern nicht entgegen.“
ESTHER AUSSERHOFER



Foto: Arno Dejaco

„Haben mehr Eltern die Möglichkeit in Vollzeit zu arbeiten, gehen damit auch höhere Steuereinnahmen einher.“
EVA OGRISEG



Foto: Alex Filz

„Ich wünsche mir eine Einrichtung, die das ganze Jahr über von Montag bis Samstag von 7.30 bis 18.00 Uhr geöffnet ist. Eltern sollen sie je nach Bedarf in Anspruch nehmen können.“
TANJA PICHLER



Foto: Florian Andergassen

Kindergärten und Schulen, die den Bedürfnissen berufstätiger Eltern und zufriedener Kinder gerecht wird.

EVA OGRISEG ist Geschäftsführerin des Netzwerks tba network und Mutter von zwei Kindern im Alter von zehn und acht Jahren. Sie arbeitet in Vollzeit, kann sich ihre Arbeitszeiten aber relativ flexibel einteilen. Ihr Mann ist freiberuflich tätig, für seinen Job aber häufig unterwegs. „Wir arbeiten oft am Abend oder am Wochenende und stimmen uns sehr genau untereinander ab, wenn wer welche Aufgaben übernimmt. Müssten wir uns an Öffnungszeiten oder rigide Dienstpläne halten, wäre es uns vermutlich nicht möglich alles unter einen Hut zu bekommen“, erzählt Ogrisek.

Dabei besuchen ihre beiden Kinder eine Grundschule, die ein recht familienfreundliches Modell anbietet: In Brixen geht die Schule bis 15 bzw. 16 Uhr. Im Vergleich zu den meisten anderen Grundschulen im Land sind das relativ lange Öffnungszeiten. Im Vergleich: In Sterzing dauert der Grundschulunterricht nur bis um 13 Uhr.

Ogrisek wünscht sich, dass das Modell Brixen auch nach der geplanten Schulreform fortgeführt wird – und auf andere Gemeinden übertragen wird. „Die Schule wird ja von der öffentlichen Hand finanziert. Haben mehr Eltern die Möglichkeit in Vollzeit zu arbeiten, so gehen damit auch höhere Steuereinnahmen einher“, sagt Ogrisek und fordert für Lehrkräfte sowie für Be-

treuerinnen und Betreuer eine angemessene Entlohnung – nur so ließen sich längere Betreuungsangebote umsetzen.

DIE BRIXNERIN EVI HILPOLD – sie ist im PR & Projektmanagement tätig und Co-Founder von 0472 Agency – sieht es ähnlich. Auch sie ist Mutter von zwei Söhnen im Alter von elf und fünf Jahren. Hilpold plädiert für ein Schulmodell, das einheitliche Abholzeiten gleichermaßen vorsieht, wie Mensadienst, Hausaufgabenbetreuung und Sport- und Freizeitangebot. „Idealerweise genau in dieser Reihenfolge. Das Modell muss innovativ, modern aber vor allem auch flexibel sein – und nicht bereits um 14 Uhr zu Ende“, sagt die Brixnerin. Ihr Vorschlag: eine enge Zusammenarbeit mit Sport- und Kulturvereinen sowie mit Musikschulen und weiteren Jugendinitiativen, die nach der Bildungszeit die Betreuung übernehmen. „Am besten direkt in der Schule oder im Kindergarten oder in deren Nähe“, sagt Hilpold.

AUCH DIE UNTERNEHMERIN ESTHER AUSSERHOFER – sie ist im Bereich People and Culture tätig und hat gemeinsam mit Dorotea Mader Human&Human gegründet – wünscht sich einen Ausbau der Kinderbetreuung. „Ein Kindergarten, der um 14.30 Uhr schließt, kommt den Eltern nicht entgegen“, sagt die Mutter von drei Kinder im Alter von sechs (Zwillinge) und zwei Jahren. Einheitliche Start- und Endzeiten von Schulen und Kindergärten, ein durchgängiges Mensaangebot und eine Nach-

inklusive Musik- und Sportunterricht wären ste wichtige Schritte in die richtige Richtung.

JA PICHLER, Mutter von vier Kindern im Alter von sieben und vier Jahren, hält eine Reorganisation des Schullebens für dringend notwendig. Wichtig für Pichler ist die gleichberechtigt funktionieren und sich an den Schwächen in unorientieren. „Etwa den gleichen Elternteil, nur mit einem Vollzeit- und Wochenend-Runden bringt“, eine klare Vorstellung der Kinderbetreuung in der Schule, damit Eltern sich zu Hause zu Hause berufen: „Mir schwebt vor, die das ganze Jahr von Montag bis bis 18.00 Uhr geöffnet ist. Eltern sollen sie je nach nehmen können.“ In dieser Zeit, so Pichler, soll nur das Lernen im Vordergrund stehen. Dass die Eltern ihre Kinder in einer gesicherten

Struktur beaufsichtigt und gut aufgehoben wissen. Damit sie in dieser Zeit auf ihren Beruf konzentrieren können, um die restliche Zeit der Familie widmen zu können.“

AUCH ELISABETH OBERRAUCH – sie ist im Familienvorstand der Sportler-Gruppe – sieht dringenden Reformbedarf im Bildungsbereich. Sie traut sich über die Wiedereinführung

„Wir sollten über Kooperationen mit Sportvereinen nachdenken. Das würde Eltern an den Nachmittagen viel Abholstress abnehmen.“

Elisabeth Oberrauch

Samstagsschulunterrichts nachdenken. „Nicht nur um die Belastung der Eltern unter der Woche zu verringern, sondern auch um die spätere Bereitschaft für das Arbeiten am Wochenende zu erhöhen“, sagt Oberrauch. Außerdem wünscht sie die Mutter von drei Kindern im Alter von 13, neun und sieben Jahren, dass die Lerninhalte stärker auf Gesundheit, insbesondere auf Ernährung und Sport ausgerichtet werden. „Schließlich ist mehr Bewegung im Schulalltag

essenziell. Hierfür muss man viel stärker über eine Kooperation mit Sportvereinen nachdenken, das würde den Eltern an den Nachmittagen auch viel sogenannten Abholstress abnehmen“, sagt die Unternehmerin.



BRANCHENREPORT

ALEXANDER PLONER IST Personalverantwortlicher der HTI-Unternehmensgruppe, also der Sterzinger Leitner-Gruppe. Die Gruppe zählt zu den größten Arbeitgebern des Landes und beschäftigt weltweit an 21 Produktionsstandorten mehr als 4.600 Mitarbeitende. „Das Thema Vereinbarkeit betrifft Mitarbeitende an allen Standorten“, sagt Ploner. Dabei gebe es sehr unterschiedliche Lösungsansätze. „In Frankreich etwa gibt es Ganztagschulen und bei uns sind es die Großeltern, die viel Betreuungsarbeit übernehmen.“

Das Thema Vereinbarkeit sei laut Ploner mittlerweile eine Selbstverständlichkeit im Mitarbeiterrecruiting. „Mitarbeitende überlegen heute genau, ob sie ihr Arbeitgeber in ihrer jeweiligen familiären Situation unterstützt. Und sie wechseln auch ihren Arbeitgeber, wenn das nicht der Fall ist“, sagt der Personalverantwortliche.

Die Leitner-Gruppe, so erzählt Ploner stolz, biete überdurchschnittliche Vereinbarungsmaßnahmen. Dazu zählen: Homeoffice, Arbeitszeitflexibilisierung und Teilzeit, eine Ansprechperson für Integrations- und Familienbelange sowie eine breitgefächerte Sensibilisierung der Führungskräfte für die familiären Herausforderungen der Mitarbeitenden. Die Gruppe ist bereits seit über zehn Jahren mit dem „audit familieundberuf“ zertifiziert. Insgesamt lassen sich über 100 Betriebe im Land ihre Familienfreundlichkeit mittlerweile durch das Audit bestätigen – im Vergleich zu den mehr als 45.000 gewerblichen Unternehmen aber noch immer ein verschwindend kleiner Anteil.



Foto: HTI

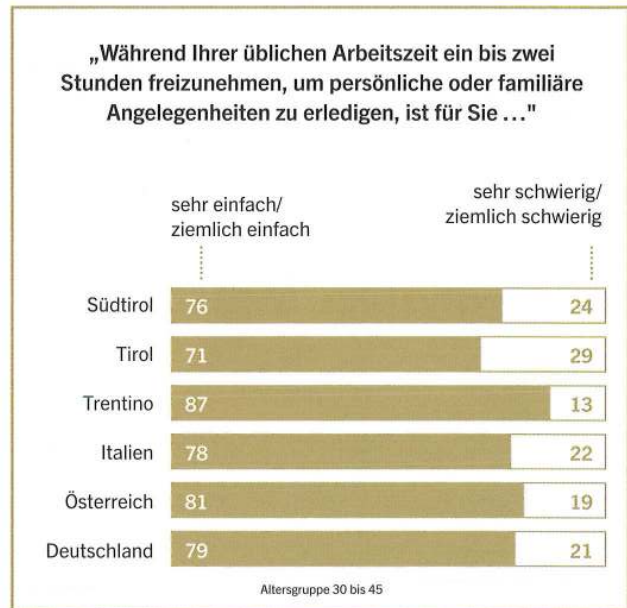
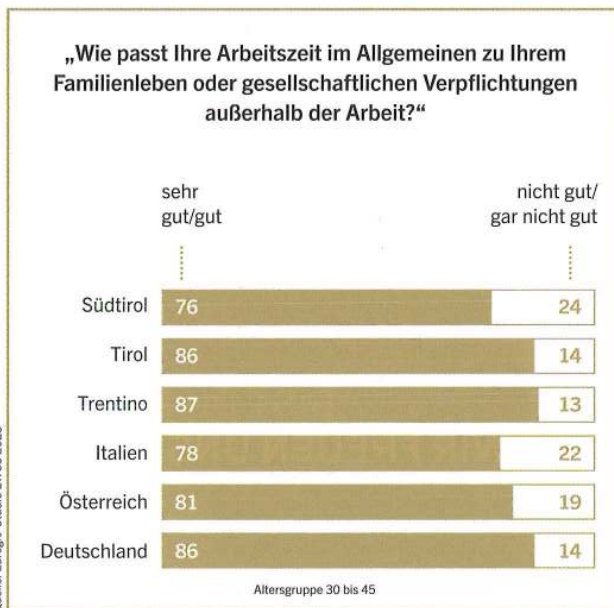
„Mitarbeitende überlegen genau, ob sie ihr Arbeitgeber in ihrer familiären Situation unterstützt.“

Alexander Ploner

DAS AUDIT FAMILIEUNDBERUF wurde von der Familienagentur des Landes sowie der Handelskammer ins Leben gerufen und hat die Aufgabe, Unternehmen und Organisationen in Bezug auf Familienfreundlichkeit zu bewerten und dies im positiven Falle zu bescheinigen. Auch unterstützt es Unternehmen dabei, geeignete Maßnahmen zu definieren und dann die Brücke von der Theorie zur Praxis zu schlagen.

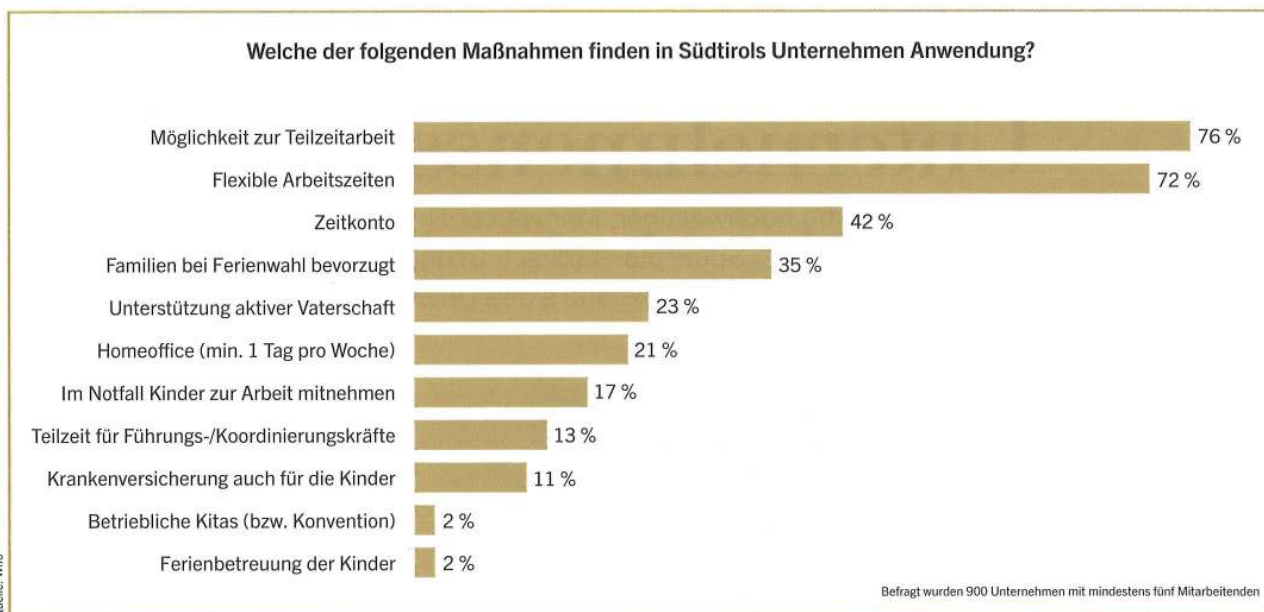
Die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und das Arbeitszeitmodell gilt als wichtigstes Handlungsfeld. 75 bis 80 Prozent der Maßnahmen entfallen darauf. Dazu gehören die Möglichkeiten zu Teilzeit, Smart Working, Homeoffice, Telearbeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten – also die individuelle Verschiebung der Arbeitszeit nach persönlichen Präferenzen oder Notwendigkeiten. „Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort brauchen die Leute auch am meisten. Alle anderen Maßnahmen sind eher Zeichen oder Gesten“, sagt Irmgard Lantschner, Direktorin des Bereichs Unternehmensentwicklung der Handelskammer Bozen.

EIN FREIER FREITAGNACHMITTAG bzw. die 4,5-Tage-Woche ist immerhin bei einer Handvoll der auditierten Unternehmen Standard. Einige der zertifizierten Unternehmen – wenn auch wenige – ermöglichen es auch den Kindern und Familienmitgliedern der Mitarbeitenden im Betriebsrestaurant zu essen. Ein Arbeitgeber gewährt zwei Wochen zusätzlichen Vaterschaftsurlaub zur Geburt eines Kindes, drei Betriebe



Quelle: Euregio-Studie EWCS 2023

BRANCHENREPORT



bieten Elternurlaub auch für Väter und mehrere bieten Prämien zur Geburt eines Kindes an oder einen Kinderbonus. Wiederum andere locken mit einer Krankenversicherung für die Kinder oder einem eigens bezahlten Urlaub zur Betreuung von Familienmitgliedern. Interessant: Zwei auditierte Betriebe bieten die Möglichkeit, eigene Urlaubsansprüche an Kolleginnen und Kollegen mit pflegebedürftigen oder kranken Kindern abzutreten – die sogenannte Urlaubsspende. Allerdings engagieren sich nur vereinzelte Unternehmen in den Gemeinden für Betreuungsplätze über die Sommermonate oder reservieren dort Plätze für ihre Mitarbeitenden. Dabei wären genau diese Maßnahmen eine große Erleichterung für die Eltern.

EINER, DER DIE ZERTIFIZIERUNGEN kritisch sieht, ist lvh-Präsident Martin Haller. „Vor allem aufgrund der Kosten und des Aufwands. Viel wichtiger ist, dass die Familienfreundlichkeit im Unternehmen gelebt wird.“ Und das werde sie: Ein großer Teil der Handwerksbetriebe sei flexibel und biete unterschiedliche Lösungen für unterschiedliche Bedürfnisse – im Großen und Ganzen funktioniere das System, die Unternehmen hätten sich darauf eingestellt. „Auch weil die Vereinbarkeit ein ‚Hygienefaktor‘ ist“, sagt Haller. „Die Arbeitnehmer setzen Familienfreundlichkeit beim Unternehmen, bei dem sie arbeiten, inzwischen voraus.“ Dennoch beschränkten sich bei kleineren Unternehmen – die 15.000 Handwerksbetriebe beschäftigen im Schnitt 3,3 Mitar-



„Wichtiger als eine Zertifizierung ist das Leben von Familienfreundlichkeit im Unternehmen.“

Martin Haller

beitende – familienfreundliche Leistungen meist auf flexible Arbeitszeiten und -modelle. Größere Betriebe ab 50 Beschäftigten hätten laut Wifo-Wirtschaftsbarometer hier mehr Spielraum. Schließlich seien die familienfreundlichen Initiativen mit einem erheblichen wirtschaftlichen und organisatorischen Aufwand verbunden.

Dazu kommt: Die Familienfreundlichkeit ist nicht für alle Branchen gleichermaßen umsetzbar: Gerade im Handwerk, im Baugewerbe und in einigen Industriesektoren ist die Vereinbarkeit eine enorme Herausforderung. Martin Haller verweist etwa auf jene Gruppen, die Kundenkontakt per Termin haben, zum Beispiel Friseurinnen und Friseure. „Bei einem kurzfristigen, familiär bedingten Ausfall braucht es auch das Verständnis des Kunden“, sagt Haller. „Andererseits ist die Kleinstrukturiertheit des Handwerks hier ein Vorteil, weil schnell umorganisiert werden kann.“

UND WIE SIEHT ES in der öffentlichen Verwaltung aus? Mit Elternzeit von rund 2,5 Jahren, bezahlter Freistellung bei Betreuung kranker Kinder oder Angehöriger und Teilzeitangeboten war die öffentliche Hand Vorreiter in Sachen Vereinbarkeit. Obwohl sie diese Möglichkeiten bis heute bietet und

damit auch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Privatwirtschaft hat, hat auch sie zunehmend Schwierigkeiten Mitarbeitende zu finden.

Wird die Vereinbarkeit als Wettbewerbsfaktor im Kampf um Arbeitskräfte also überbewertet? „Nein, im Gegenteil. Soge-

BRANCHENREPORT

nannte weiche Faktoren sind immer ausschlaggebender“, sagt Personallandesrätin Magdalena Amhof. Dass auch die Landesverwaltung um Nachwuchs ringe, habe andere Gründe. „Das liegt in erster Linie an der demografischen Entwicklung. Deshalb darf der Faktor Zuwanderung in der Arbeitsmarktpolitik nicht unterschätzt werden“, sagt Landesrätin Amhof.

OBWOHL DIE Flexibilität für nachweislich mehr Mitarbeiterzufriedenheit sorgt, wird das Thema von den Unternehmen kaum gespielt. Dem Wifo zufolge kommunizieren weniger als 10 Prozent der Betriebe ihre Bemühungen auf der Website oder den Social-Media-Kanälen. Gut die Hälfte spricht das Thema gar nicht an, etwas mehr als ein Viertel nur bei Bewerbungsgesprächen. Dabei wären all die familienfreundlichen Maßnahmen wunderbare Employer-Branding-Instrumente.

NACH WIE VOR PROBLEMATISCH: Die Vereinbarkeit ist ein Frauenthema. Laut einer Afi-Studie haben im Jahr 2022 nur 26,5 Prozent der anspruchsberechtigten Männer Elternzeit genommen. Das ist zwar ein starkes Plus im Vergleich zum Jahr 2009 – damals waren es noch 10,9 Prozent –, aber noch massiv ausbaufähig. Dazu kommt: Die Elternzeit von Vätern ist noch immer deutlich kürzer als jene der Mütter. Im Jahr 2022 beträgt die Dauer der fakultativen Elternzeit von Vätern 31 Tage, bei Müttern 72 Tage.

Sich Zeit für die Erziehung und Betreuung der Kinder zu nehmen, das wird bei der Leitner-Gruppe für immer mehr Väter wichtig. „Dennoch nehmen immer noch wenige Väter ihren Anspruch auf Elternzeit wahr – auch wenn viele Eltern aufgrund der mangelhaften Kinderbetreuungsangebote oft Probleme haben alles unter einen Hut zu bringen. Bei uns nützen die Väter noch lieber die vielen flexiblen Arbeitszeitangebote“, sagt HTI-Personalleiter Alexander Ploner. Männer könnten bei HTI beispielsweise befristet Teilzeitmodelle oder Smart-Working-Angebote in Anspruch nehmen.



Foto: Tatiana Syrnikova/Reuters

„Leider gibt es in den Köpfen noch immer Vorbehalte, wenn ein Mann ‚nur‘ die Kinder und den Haushalt managt“, bemängelt Personallandesrätin Magdalena Amhof.

AUCH DIE SPEERSPITZE DER VEREINBARKEIT – die öffentliche Verwaltung – scheitert daran, mehr Männer in die Verantwortung zu nehmen. Personallandesrätin Amhof ist sich dessen bewusst. „Leider gibt es in den Köpfen noch immer Vorbehalte, wenn ein Mann ‚nur‘ die Kinder und den Haushalt managt“, betont Amhof. Es fehle an positiven Vorbildern, viele Männer trauen sich schlichtweg nicht, Elternzeit zu beantragen, weil sie einen Karriereknick fürchten – oder auch einfach nur mangelndes Verständnis seitens der Vorgesetzten und Kollegen. „Aber natür-

lich ist es auch eine finanzielle Frage“, sagt Amhof. „Solange Männer für ihre Arbeit besser bezahlt werden als Frauen, ist die Entscheidung, wer in erster Linie für die Familie sorgt, eine Einbahnstraße.“

DASS MÄNNER nach wie vor besser bezahlt werden, belegen die Zahlen: Der Gender Pay Gap, also der Lohnunterschied zugunsten der Männer, ist im Jahr 2022 sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst gestiegen. In der Privatwirtschaft liegt er bei 17,2 Prozent (+0,8 Prozent), im Öffentlichen bei 16,8 Prozent (+0,4 Prozent). Und dieser Pay Gap ist am Ende auch verantwortlich für den Pension Gap. Schließlich sind es vor allem Frauen, die Vereinbarkeitsangebote wie Teilzeit in Anspruch nehmen.

DIE ZAHLEN des staatlichen Vorsorgeinstituts INPS geben diesbezüglich zu denken. Frauen erhalten in Italien durchschnittlich 775 Euro Altersrente, Männer im Durchschnitt doppelt so viel. Und auch in unserer Region sieht die Situation ähnlich aus. 76 Prozent der Frauen bekommen weniger als

1.000 Euro Rente im Monat, bei den Männern sind es „nur“ 32 Prozent.

Das Thema Vereinbarkeit ist mehr als die neue Variable im wirtschaftlichen Wettbewerb – es ist ein komplexes und vielschichtiges Thema, das gesamtgesellschaftlich eine wichtige Rolle spielt. Denn je familienfreundlicher unsere Unternehmen sind, um so attraktiver wird der Standort Südtirol. ▶

SIMONE TREIBENREIF/VERENA PLIGER