





Eltern brauchen heute vor allem mehr Zeit, um Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen.

Diagentur - dpa - tnn

Die Quadratur des Kreises

FAMILIE UND BERUF: Teilzeit und Flexibilität bei der Betreuung sind die wichtigsten Voraussetzungen

Eigentlich sollte 2014 EU-weit als Jahr der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben gefeiert werden. Das Europäische Parlament hatte sich für das Thema ausgesprochen, die Kommission hat auf dieses Anliegen aber nicht reagiert. Und so steht das heurige Jahr – erstmals seit 1983 – ohne Motto da. Anders ist es in Südtirol, wo der Landesbeirat für Chancengleichheit die Idee aus Brüssel aufgegriffen und umgesetzt hat. Ein Anlass für den „WIKU“, die Situation im Land etwas genauer zu beleuchten.

Als ihr erster Sohn 2002 auf die Welt kam, kündigte Helene Demetz ihre Stelle als Verkäuferin in einem Bozner Fachgeschäft. „Weil die Rechnung für mich einfach nicht aufging“, sagt die 39-Jährige aus Girlan. „Ich wollte so viel Zeit wie möglich, mit meinem Kleinen verbringen. Mein Chef hatte aber Schwierigkeiten, mir eine Halbtagsstelle anzubieten. Auch war es damals im Dorf nicht so einfach, jemanden zu finden, der sich täglich um das Kind kümmern konnte. Und



„Ich habe 2002 nach der Geburt meines ältesten Sohnes gekündigt, weil die Rechnung für mich damals nicht aufging. Heute ist das Angebot an Betreuungsplätzen gewachsen.“

Helene Demetz, dreifache Mutter

selbst wenn alles geklappt hätte – nach Abzug der Betreuungskosten und der Fahrtspesen wäre von meinem Parttime-Gehalt nicht mehr viel übrig geblieben.“

Mittlerweile hat Helene Demetz drei Buben. Der Älteste ist fast zwölf, der Kleinste sechs Jahre alt. Sie habe ihre berufliche Entscheidung nie bereut und in der Zwischenzeit auch wieder etwas Neues gefunden. 2010 beschloss die junge Frau, ihre Erfahrung mit den Kindern auch beruflich zu nutzen. Sie absolvierte die zweijährige Ausbildung zur Tagesmutter und ein Praktikum bei einer Kindertagesstätte (Kita). Seitdem gehören das lichtdurchflutete Wohnzimmer und der Garten der Familie morgens, wenn die Söhne in der Schule sind, ihren drei Tageskindern. Sie kommen – je nach Arbeitszeit und Turnus der Eltern – zwischen 6.45 und 8.30 Uhr und

blieben bis am frühen Nachmittag. „Ich verdiene vier Euro pro Kind und Stunde“, sagt Helene Demetz. „Das ist nicht viel, aber es ermöglicht mir, zu Hause zu arbeiten, und gibt drei weiteren Frauen die Chance, trotz Kleinkind ihrem Beruf nachzugehen.“ Ein „Nebeneffekt“, den Helene Demetz an ihrer neuen Aufgabe besonders schätzt. „Seit der Geburt meines ältesten Sohnes hat sich in Südtirol viel getan. Das Angebot ist gewachsen, es ist aber auch und vor allem flexibler und, zumindest was die Tarife der Tagesmütter anbelangt, sogar billiger geworden. Und das ist gut so.“

Angebot ausgebaut

Eine Bestandsaufnahme in Zahlen liefert die Landesabteilung für Familie und Sozialwesen im Sozialbericht 2013: Demnach

leben in Südtirol (Stand 2012) rund 16.000 Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren. Ihnen stehen landesweit 1600 Betreuungsplätze in öffentlichen Kinderhorten, privaten Kitas und Betriebskindergärten zur Verfügung. Weitere rund 860 Plätze werden von den heimischen Tagesmüttern bereitgestellt. Das entspricht, so der Bericht, 15,3 Plätzen auf 100 Kleinkinder. 2008 lag dieser so genannte Ausstattungskoeffizient noch bei 9,9.

Das erweiterte Angebot sei vor allem auf den Ausbau der Kitas und des Tagesmütterdienstes zurückzuführen, liest man im Dokument. Wobei gerade die Betreuung in den Familien derzeit in Südtirol ganz besonders gefragt ist. „Vor allem in Städten wie Bozen und Brixen oder im Überetsch könnten wird noch mehr Plätze gebrauchen“, bestätigt Judith Vonmetz, Geschäftsführerin der Sozialgenossenschaft Tagesmütter. „Unser Erfolg liegt im vorteilhaften Betreuungsschlüssel, in der familiären Umgebung, in der Präsenz vor Ort und in der großen Flexibilität.“ Der Arbeitsmarkt habe sich in den vergangenen Jahren stark verändert. „Wir kennen heute sehr viele Formen von Teilzeit oder Schichtarbeit, auf die sich jede andere Struktur nur schwer einrichten könnte.“

Mittwoch, 2. April 2014

Titelgeschichte

WIKU 5



„Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Wir kennen heute sehr viele Formen von Teilzeit oder Schichtarbeit, auf die sich die Betreuungsstrukturen einstellen müssen.“

Judith Vonmetz,
Sozialgenossenschaft Tagesmütter



Betreuung in der Kita, darin hat man bisher viel investiert.

APA/epa/Waltraud Grubitzsch

Eine Tagesmutter garantiere hingegen jedem Kind individuelle Ein- und Auszeiten. „Und das ist der springenden Punkt“, sagt die zweifache Mutter, die fulltime arbeitet und ihre Kleinste (zehn Monate alt) nachmittags selbst zur Tagesmutter bringt. „Am Vormittag ist hingegen teils mein Mann zu Hause. Das haben wir bereits mit unserer ersten Tochter experimentiert, und es hat sehr gut geklappt.“

Viele geben auf

Trotz verbesserter Rahmenbedingungen bei der Betreuung der Kleinkinder, trotz verlängerter Öffnungszeiten in den Kindergärten, trotz Ganztagsklassen und Sommerprogrammen ist und bleibt die Zahl jener Frauen, die auch heute noch den Spagat zwischen Familie und Beruf nicht schaffen – oder es erst gar nicht versuchen – groß. Laut Arbeitsförderungsinstitut (AFI) kündigen jährlich zwischen 600 und 700 Frauen ihr Arbeitsverhältnis noch vor dem ersten Geburtstag ihres Kindes – mit allen

Folgen, die eine solche Entscheidung auf die finanzielle Situation, auf einen späteren Wiedereinstieg und auf die Altersvorsorge hat.

Nur zur Erinnerung: Die Arbeitslosenrate der Frauen erreichte im Vorjahr in Südtirol stolze fünf Prozent und lag damit weit über dem Anteil der Männer (3,9 Prozent). Außerdem verdienen Frauen landesweit im Schnitt 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Eine Tatsache, die auch das Renteneinkommen beeinflusst. Laut Jahresbericht des Fürsorgeinstituts NISF/INPS beziehen Männer in Südtirol derzeit eine Durchschnittsrente von 1254 Euro, Frauen dagegen nur 614 Euro.

Die Gründe für den Ausstieg vieler Mütter aus dem Berufsleben sind verschieden. Sie reichen vom Wunsch nach einer eigenen Betreuung des Nachwuchses über organisatorische Schwierigkeiten bis hin zu Problemen mit dem Arbeitgeber. „Wir stellen immer wieder fest, dass es bei uns gar nicht so leicht ist, eine Halbtagsstelle zu bekommen“,



„Man kann nicht auf einer Halbtagsstelle beharren, auch wenn man sie nicht mehr braucht, und so jenen die Möglichkeit versperren, die es dringend notwendig hätten. Damit ist der Konflikt vorprogrammiert.“

Silvia Vogliotti, AFI

weiß Priska Auer vom Autonomem Südtiroler Gewerkschaftsbund (ASGB). Dabei gilt gerade die Teilzeit trotz aller Bedenken als eines der wichtigsten Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um Kinder,

Haus und Job zusammenzubringen, fehlt es den Müttern (und Vätern) heute weniger an Kitaplätzen – darin wurde in den vergangenen Jahren stark investiert – sondern vor allem an Zeit.

Noch einen Schritt weiter geht Silvia Vogliotti vom AFI: „Das wohl größte Problem liegt derzeit in der enormen Diskrepanz zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor.“ Während es in der Privatwirtschaft zunehmend schwierig wird, einen Parttime-Job zu erhalten, ist es etwa beim Land in der Regel recht einfach. Silvia Vogliotti spricht von sozialer Gerechtigkeit, aber auch von mehr Solidarität zwischen den Generationen.

Egal ob man für die eigenen Kinder oder für vergreiste Eltern sorgen muss: In Lebensphasen mit hohem familiären Zeitbedarf sollte es möglich sein, weniger Erwerbsarbeit zu leisten. „Das muss jedoch für alle gelten – auch für jene Kolleginnen und Kollegen, die nachrücken.“ Vogliotti warnt vor unbefristeten Modellen, die sich nicht an die Lebensphasen orientieren. „Denn man kann nicht auf seiner Halbtagsstelle beharren, auch wenn man sie nicht mehr braucht, und so jenen die Möglichkeit versperren, die es dringend notwendig hätten.“ Damit sei der Konflikt vorprogrammiert.

Teilzeit ist weiblich

In Südtirol arbeiten derzeit 40.800 Frauen (35 Prozent aller weiblichen Beschäftigten) halbtags – 61 Prozent aus familiären Gründen. Demgegenüber stehen laut Silvia Vogliotti 8600 Männer, von denen lediglich sechs Prozent die verkürzte Arbeitszeit nutzen, um zu Hause mit anzupacken. Alle anderen haben entweder keine Ganztagsstelle gefunden oder ein anderes Motiv für die reduzierte Stundenzahl angegeben.

(Fortsetzung auf Seite 6)

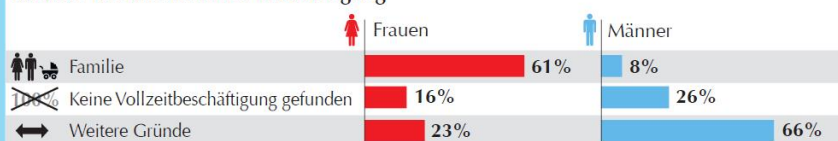


„Wir stellen immer wieder fest, dass es in Südtirol gar nicht so leicht ist, eine Halbtagsstelle zu bekommen.“

Priska Auer, ASGB

Teilzeit in Südtirol

Gründe für eine Parttime-Beschäftigung



Parttime-Fakten

- Teilzeit bleibt das wichtigste Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 40.800 Frauen, also 39% aller berufstätigen Frauen, gehen in Südtirol einem Teilzeitjob nach. Demgegenüber stehen 8400 Männer (rund 6%), die halbtags arbeiten.

WIKU-Infografik: M. Lemanski/Quelle: Silvia Vogliotti/AFI IPL

„Ich habe nie daran gedacht, meine Arbeit aufzugeben oder auf meine Führungsposition zu verzichten“, sagt Silvia Lardschneider (45), Leiterin des Ressorts Werbung bei der Südtiroler Volksbank und Mutter von zwei Töchtern (vier und zehn Jahre alt). Dass sie auch nach der zweiten Schwangerschaft wieder zu ihrem Job zurückgekehrt ist, verdanke die Betriebswirtin gleich mehreren Umständen. „Dem Rückhalt meiner Familie, der Tatsache, dass ich in Bozen lebe und in Bozen arbeite, aber vor allem dem reduzierten Arbeitsplan.“ Lardschneider macht 75 Prozent. Offiziell zumindest, denn die Mails werden regelmäßig nach Feierabend von zu Hause aus abgearbeitet. Und auch sonst sei sie immer für das Unternehmen da, wenn es notwendig ist. „Dafür habe ich aber auch die Möglichkeit, mir meine Arbeit frei einzuteilen, und diese Flexibilität ist mit Kindern ausschlaggebend.“ Einziger Wermutstropfen: „Wer halbtags arbeitet, kann die Karriere vergessen. Das ist so.“ Durch die Teilzeit habe sie gelernt, noch effizienter zu sein und zu delegieren. Außerdem habe sie sehr gute Mitarbeiter. „Ich geniere mich aber auch nicht, andere Mütter um Hilfe zu bitten, wenn es besonders eng wird. Es ist meist kein Problem, dass meine Tochter in solchen Fällen zu einer Freundin nach Hause geht, und ich sie dort abhole.“ Ob sie sich vorstellen könne, später wieder ganztätig einzusteigen, darüber macht sich Silvia Lardschneider noch keine Gedanken. „Meine Kinder sind klein und brauchen mich noch lange.“



Jährlich kündigen in Südtirol zwischen 600 und 700 Mütter noch vor dem ersten Geburtstag ihres Kindes.

Shutterstock



„Es ist sehr wichtig, dass die Mitarbeiter ihre Vorstellungen und Bedürfnisse dem Arbeitgeber gegenüber klar formulieren.“

Monika Frenes,
Handelskammer Bozen



„Flexibilität im Beruf ist mit Kindern ausschlaggebend. Wer halbtags arbeitet, kann die Karriere allerdings vergessen. Das ist so.“

Silvia Lardschneider,
Südtiroler Volksbank

frontiert.“

Ein komplexer Prozess

Mitten im audit steht derzeit der Südtiroler Sanitätsbetrieb. Mit seinen 9000 Mitarbeitern ist er das größte Unternehmen, das sich bisher dem Zertifizierungsprozess unterzogen hat. „Bei so vielen Angestellten wird selbst die interne Kommunikation zu einer großen Herausforderung“, erklärt Siegfried Gatscher, der das Projekt betriebsweit betreut. „Dazu kommt noch, dass wir zig verschiedene Berufsbilder haben, die auch von unterschiedlichen Voraussetzungen starten.“ Seit über 15 Jahren bietet der Sanitätsbetrieb Pflegern, Technikern und dem Verwaltungspersonal konsequent die Möglichkeit zur Teil- oder Gleitzeit. „Für die Ärzte im Unternehmen sind solche Arbeitsmodelle jedoch noch ziemlich neues Land, werden aber auch angesichts der rasant wachsenden Zahl an Ärztinnen immer notwendiger.“ Im Rahmen des audits wurde ein Vorschlagssystem erarbeitet, an dem sich alle Berufsbilder und Führungskräfte beteiligen können und das bereits erste Erfolge gezeigt hat. Aber auch eine Vätergruppe gibt es mittlerweile, die an entsprechenden Ideen tüftelt. Denn langsam melden sich auch jene Männer zu Wort, die das Gros der Erziehungsarbeit nicht mehr nur den Müttern überlassen wollen.

Trotzdem bleiben Hausarbeit und Kinderpflege immer noch vornehmlich Frauensache „und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Quadratur des Kreises“, wie es Priska Auer formuliert. (mc) © Alle Rechte vorbehalten

Neue Verhandlungsbasis

Und die Unternehmen? Welchen Part leisten sie? „Bei den Großen wird bereits viel kollektivvertraglich vorgegeben“, sagt Monika Frenes vom Service Familienfreundliches Unternehmen der Handelskammer Bozen. „Die kleinen Betriebe unterstützen ihre Mitarbeiterinnen hingegen oft sogar über die vertraglichen Verpflichtungen hinaus. Man kennt sich persönlich und kann gar nicht ‚nicht‘ hinschauen.“ Aber auch diese Einstellung sei nicht immer unproblematisch, weil es meist nichts Schriftliches gibt und die Vereinbarungen nur auf dem gegenseitigen Vertrauensverhältnis basieren – mit allen Schwierigkeiten, Konflikten, Missverständnissen, die daraus resultieren können. Aus Erfahrung weiß Frenes außerdem, wie wichtig es sei, dass Mitarbeiter ihre Bedürfnisse und

Vorstellungen zur Vereinbarkeit dem Arbeitgeber gegenüber klar formulieren. „Denn, nur wenn der Chef versteht, was der Angestellte braucht, kann er ihm entgegenkommen.“

Monika Frenes, die die Betriebe auch auf dem Weg zum „audit familieundberuf“ (siehe Info-Box) begleitet, bringt abschließend noch einen weiteren Punkt in die Diskussion ein. „Im Rah-

men dieses Zertifizierungsprozesses sehen wir es immer wieder: Heute ist es für beide Seiten sehr wichtig, dass die Verhandlungsbasis immer wieder neu gegeben ist und man sich bei den Vertragsmodellen an den Lebensphasen orientiert. Denn es gibt mittlerweile nicht nur die Kinder, die versorgt werden müssen. Viele Familien werden auch mit der Pflege von alten Menschen kon-

ZUM THEMA

Auditierung

Das „audit familieundberuf“ bietet Unternehmen professionelle Unterstützung bei der gezielten Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalführung. Dabei handelt es sich um einen dreijährigen, systematischen und dokumentierten Bewertungsprozess. Über 45 heimische Betriebe

haben sich bisher bereits auditieren lassen oder stehen derzeit mitten im Zertifizierungsprozess. Das audit, das in Südtirol von der Handelskammer und dem Land getragen wird, ist Teil des european work and family audit, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie Stiftung.

© Alle Rechte vorbehalten