



Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Präambel

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der wichtigsten wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Anliegen, das sowohl die Familien als auch die Unternehmen, Organisationen und Institutionen sowie die Gesellschaft betrifft und für das alle Verantwortung tragen. Es gilt daher, dieses Thema auch politisch zu fördern und darüber hinaus die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zu schaffen.

Wir Unterzeichnende sind der Auffassung, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf neben ausreichender Infrastruktur und gesetzlichen Rahmenbedingungen auch ein Bewusstseinswandel entscheidend ist.

Wir anerkennen und schätzen, dass sich Frauen und Männer in vielfältiger Weise für ihre Familien verantwortlich fühlen: Sie brauchen Zeit zur Pflege der Beziehung mit ihren Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, zur Betreuung von Kleinstkindern, zur Begleitung von Kindern und Jugendlichen im Heranwachsen und zur Gewährleistung von Hilfe für pflegebedürftige Angehörige.

Wir sind der Auffassung, dass die Implementierung und der Ausbau von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen, Organisationen und Institutionen unter vielen Gesichtspunkten wichtig sind:

- Eine familienbewusste Arbeitswelt ermöglicht den Menschen, eine eigenständige materielle Absicherung durch Erwerbsarbeit zu erfahren und gleichzeitig Familie zu leben.
- Die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit ist die Basis für gelingende Beziehungen und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer.
- Vereinbarkeitspolitik ist für die Gesellschaft unverzichtbar, um die Herausforderungen des demografischen Wandels, der Kinderbetreuung und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu bewältigen.

- Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen können sich Unternehmen im Wettbewerb um Arbeitnehmer/innen aller Qualifikationsstufen als attraktive Arbeitgeber/innen positionieren und die Bindung und Motivation der bei ihnen Beschäftigten erhöhen.
- Auch die Arbeitnehmer/innen tragen durch die Berücksichtigung betrieblicher Interessen dazu bei, dass die Unternehmen in die Lage versetzt werden, auf die familienbedingten Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter/innen einzugehen.

So gesehen setzen dauerhafter Wohlstand, Wirtschaftswachstum und gesellschaftlicher Zusammenhalt eine gelingende Vereinbarkeitspolitik voraus.

Schlüsselrolle der Unternehmen, Organisationen, Institutionen, Führungskräfte und Kollegenschaft

Unternehmen, Organisationen, Institutionen, Führungskräfte und Kollegenschaft kommt eine Schlüsselrolle im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu.

Sie

- haben einen wesentlichen Anteil daran, wie Familienfreundlichkeit als Teil der Kultur im Unternehmen, in der Organisation oder Institution anerkannt und im Berufsalltag umgesetzt wird,
- können durch Nutzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, durch ein kreatives Management von Elternkarenz und Elternteilzeit sowie durch organisatorische Flexibilität eine Balance von Familie und Beruf ermöglichen,
- können damit auch sicherstellen, dass die durch Familienarbeit - auch während Phasen der Erwerbsunterbrechung - zusätzlich erworbenen sozialen Fähigkeiten genutzt werden.

Wir sind davon überzeugt und wissen aus Erfahrung, dass sowohl die Übernahme von Betreuungsleistungen neben der Erwerbstätigkeit als auch die Unterstützung beim Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen durch familienbewusste Personalpolitik gelingen können.

Zahlreiche Unternehmen, Organisationen und Institutionen bieten bereits familienbewusste Maßnahmen an, die sie auch mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausbauen wollen. Wir fordern alle Verantwortungsträger/innen in Unternehmen, Organisationen und Institutionen auf, diesen Weg weiter zu gehen.

Gemeinsame Zielsetzung

- I. Mit der Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen wir ein Zeichen setzen und dazu auffordern, die Entwicklung einer nachhaltigen und proaktiven Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Maßnahmen auf Ebene der Unternehmen, Organisationen und Institutionen zu fördern.

- II. Wir wollen in unserem eigenen Verantwortungsbereich Sensibilisierung und Akzeptanz für familienfreundliche Maßnahmen und einen Umdenkprozess fördern und treten dafür ein,
 - dass die Übernahme und Wahrnehmung von Familienpflichten durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Führungskräften, Kollegen und Kolleginnen mitgetragen wird und zu keinen beruflichen Nachteilen führt,
 - dass die Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in den Unternehmen u.a. durch geeignete Prozesse kontinuierlich und systematisch verbessert wird,
 - dass die rechtlichen Möglichkeiten für flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle genutzt und wenn notwendig ausgebaut werden und
 - dass im Zusammenwirken mit der Politik bedarfsgerechte und verlässliche Services (Kinderbetreuungseinrichtungen und sonstige Unterstützungen) zur Verfügung stehen.

- III. Wir sind von dem Bewusstsein getragen, dass Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter/innen zu konzipieren sind. Unter den vielen möglichen Einzelmaßnahmen ist für uns besonders wichtig,
 - familiäre Verpflichtungen, insbesondere Betreuungspflichten bei der Arbeitsorganisation und Sitzungskultur zu berücksichtigen,
 - familienbedingte Teilzeitarbeit auch für Führungskräfte auszubauen,
 - eine kritische Auseinandersetzung mit der immer noch verbreiteten "Anwesenheitskultur" einzuleiten und
 - geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen hinsichtlich Betreuungspflichten zu hinterfragen.

Vorhandene Informationen über positive Erfahrungen mit Maßnahmen sowie über Angebote zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sollen gesammelt und verbreitet werden.

- IV. Wir rufen alle Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft dazu auf, die Chancen familienbewusster Maßnahmen im Interesse der Österreichischen Gesellschaft in ihrem eigenen Wirkungsbereich aktiv zu nutzen und ihre Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichtbar zu machen.
- V. Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend wird alle drei Jahre ab Unterzeichnung dieser Charta evaluieren, inwieweit sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert hat.

Wien, 21. Mai 2012

