

Linz, 19. April 2017

Karriere und Familie – Unterstützung durch Firmen rein westliches Konzept

Karriere und Familie sind – insbesondere für Frauen – vor allem dann schwer vereinbar, wenn Dienstreisen im In- und Ausland Teil des Jobs sind. Welche Unterstützungen sich betroffene Frauen wünschen, hat ein Forschungsduo der Johannes Kepler Universität in 7 Ländern untersucht. Und herausgefunden: Unterstützung von Unternehmensseite ist ein rein westliches Konzept.

51 Interviews mit Frauen aus 7 Staaten (Deutschland, Kanada, Kolumbien, Kroatien, Mexiko, Österreich, Taiwan) haben Univ-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Iris Fischlmayr und Katharina Puchmüller, MSc (beide Institut für Internationales Management) durchgeführt. Dabei untersuchten sie, welche Arten von Unterstützung in den einzelnen Ländern zur Verfügung stehen und von den Frauen als wichtig und hilfreich angesehen werden.

Unterstützung durch Familie an erster Stelle

Auch wenn Frauen mit Familie beruflicher Reisetätigkeit nachgehen, sind sie vielerorts noch immer diejenigen, die die Hauptorganisation von Haushalts- und Familienverpflichtungen übernehmen. Während der Reise nehmen oftmals der eigene Partner, Familienangehörige und im „Notfall“ auch Freunde die Hauptlasten in Familie und Haushalt ab. Geschätzt wird dabei über alle Kulturen hinweg die Flexibilität, die sich durch familieninterne Betreuung ergibt.

Zusätzliche institutionelle Unterstützung fällt länderspezifisch sehr unterschiedlich aus. So setzen Österreicherinnen und Deutsche auf öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen und fordern vom Staat mehr Unterstützung für berufstätige Mütter. In anderen Ländern, z.B. in Mexiko oder Taiwan, sieht man Kinderbetreuung als Privatsache an; es werden vorwiegend private Einrichtungen oder Kindermädchen genutzt. Vom Staat werden hier vor allem Direktzahlungen als Unterstützung zur Finanzierung der Betreuung gefordert.

Familienfreundliche Unternehmen – ein westliches Konzept

Hinsichtlich der Unterstützung durch die Unternehmen selbst sieht man eine klare Zweiteilung: Frauen aus westlichen Industrienationen berichten über Arbeitszeit- und Arbeitsplatzflexibilität als wichtigste Unterstützungsmaßnahme seitens ihres Dienstgebers. Flexibilität seitens des Arbeitgebers wird als Vertrauensbeweis gesehen und erleichtert es den betroffenen Frauen, Reisetätigkeit und Familie unter einen Hut zu bringen.

Solche Flexibilität würden sich auch die Frauen in den anderen Ländern wünschen, doch in sämtlichen untersuchten nicht-westlichen Ländern ist dies noch nicht Teil der Unternehmenskultur.

Interessant ist auch, dass nur einige wenige Betroffene aus vorwiegend westlichen Ländern zusätzlich von betriebseigener Kinderbetreuung profitieren. Auch wenn Betreuungseinrichtungen seitens der Firmen in allen Ländern als hilfreich angesehen würden, werden diese kaum eingefordert. *„Gerade in nicht-westlichen Kulturen wäre es für Frauen am wichtigsten, Arbeitszeit und -ort flexibler zu gestalten. Ebenso zeichnet sich generell eher der Ruf nach staatlicher als unternehmensseitiger Unterstützung ab“*, interpretieren die Autorinnen ihre Ergebnisse. *„Doch Firmen, die zeitliche und örtliche Flexibilität ermöglichen, z.B. durch einen Home Office Tag nach einer längeren Reise, werden hierbei sicherlich als die attraktiveren Arbeitgeber gesehen und von der untersuchten Zielgruppe bevorzugt“*, hebt Fischlmayr hervor.

Die Ergebnisse wurden hier veröffentlicht: Puchmüller, K. & Fischlmayr, I. (2017)
Support for female international business travelers in dual-career families. *Journal of
Global Mobility*. Vol. 5, No. 1, 22-42.

Kontakt:
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Iris Fischlmayr
Institut für Internationales Management
Tel.: 0732 2468 3460
E-Mail: iris.fischlmayr@jku.at