



Nicht-nachhaltige Trends in Österreich

Modul 1:	Ressourceneinsatz	Helmut Haberl, Christine Jasch
Modul 2:	Verkehr und Siedlungsentwicklung	Jens Dangschat
Modul 3:	Qualitative Lebensraumveränderung	Sepp Hackl, Stefanie Linser
Modul 4:	Work-Life-Balance	Beate Littig
Modul 5:	Soziale Ungleichheiten und Gesundheit	Nicola Oberzaucher
Modul 6:	Internationale Beziehungen	Petra Gruber

Modul 4:

Work-Life Balance zwischen Versprechen und Wirklichkeit

Andrea Leitner, Beate Littig, Angela Wroblewski



Nicht-nachhaltige Trends: Teilstudie zu Work-Life Balance und soziale Nachhaltigkeit in Österreich

Inhalt

1	Zusammenfassung	2
2	Work-Life-Balance und Soziale Nachhaltigkeit.....	6
2.1	Chancen und Risiken von Work-Life-Balance.....	6
2.2	Bedeutung und Interpretation von Work-Life Balance.....	7
2.3	Work-Life Balance und nachhaltige Entwicklung	13
3	Gegenwärtige Trends in Österreich.....	16
3.1	WLB als Vereinbarkeitspolitik	16
3.2	Flexible Arbeitszeitformen und ihr Beitrag zu WLB	17
3.3	Vereinbarkeitspraxis von Familie und Beruf in Östereich.....	23
3.4	Marginalisierung von Teilzeitarbeit	24
4	Vorschläge und Empfehlungen für politische Maßnahmen	29
5	Literatur.....	37
6	Anhang.....	41

1 Zusammenfassung

Der **Begriff Work-Life Balance** (WLB) ist seit den 90er Jahren international in Diskussion und schließt an die frauenpolitischen Forderungen nach Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen an. WLB ist aber insofern ein breiteres Konzept, als es Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für beide Geschlechter verlangt und sich nicht nur auf ArbeitnehmerInnen mit Familie beschränkt. Maßnahmen, die unter dem Stichwort WLB verhandelt werden, betreffen in vielen Fällen die Flexibilisierung der Arbeitszeit, um den ArbeitnehmerInnen mehr Spielraum für die Koordination ihrer privaten Interessen und Verpflichtungen und der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Diese können die Familie ebenso betreffen wie zivilgesellschaftliches Engagement. In diesem Sinne ist WLB in erster Linie Zeitpolitik, die auch einer Neugestaltung der traditionellen gesellschaftlichen Zeitmuster bedarf (z.B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten, Schulen, Ämtern, Bädern oder Sporthallen, Betriebszeiten öffentlicher Verkehrsmittel usw.). Darüber wird erwartet, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Leben sich förderlich auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auswirkt (weniger Stress, weniger Krankenstände, weniger Burnout etc.)

Möglicherweise liegt es an der Vielfältigkeit des Begriffs WLB, dass er von unterschiedlichen **Akteuren mit unterschiedlichen Interessenslagen** aufgegriffen und vorangetrieben wird. Unternehmen und ihre Vertretungen greifen das Konzept WLB sowohl im Rahmen von strategischer Corporate Social Responsibility (CSR) sowie nachhaltiger Unternehmenspolitik auf als auch unter dem Aspekt des Human Resource Managements. WLB Maßnahmen sollen (qualifizierte) MitarbeiterInnen an das Unternehmen binden, die Arbeits- und Lebenszufriedenheit und infolgedessen die Produktivität erhöhen. Auf der Ebene der praktischen Umsetzung - in erster Linie der Flexibilisierung von Arbeitszeit und der Unterstützung bei der Kinderbetreuung - ermöglicht WLB den Unternehmen auf Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs kurzfristig und kostengünstig reagieren zu können. Auf nationaler und supranationaler Ebene (EU, OECD) wird WLB vor allem wegen der absehbaren Folgen des demographischen Wandels (Sicherung des langfristigen Arbeitskräftebedarfs und Sicherung der Pensionssysteme, Lissabon Strategie) gefördert. Zweitens geht es um die Umsetzung internationaler Vereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter im Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik. Seitens der Beschäftigten treffen WLB Initiativen, vor allem flexiblere Arbeitszeiten (Teilzeit) und bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere bei Frauen auf ihr Interesse an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Aber auch eine langsam wachsende Zahl von Männern entdeckt Familie als erstrebenswertes Tätigkeitsfeld.

In **Österreich** hat **WLB** bislang nur wenig Aufmerksamkeit bei der Diskussion um Arbeitszeitpolitik und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfahren. Die durchgeführten ExpertInneninterviews zeigen zwar ein breites Verständnis von WLB (neben der

Vereinbarkeitsproblematik auch Gesundheitsförderung, Weiterbildung und die Förderung des sozialen Zusammenhalts), auf der praktischen Ebene geht es aber in erster Linie um Vereinbarkeitspolitik. Teilzeitbeschäftigung (für Frauen) stellt in Österreich die zentrale Strategie für WLB dar. Wie in allen europäischen Ländern weichen aber die tatsächliche und von den ArbeitnehmerInnen gewünschte Arbeitszeit voneinander ab. Nach einer Studie der European Foundation (2003a) liegt in Österreich die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit der Männer bei 42 Stunden; gewünscht sind 38 Stunden; Frauen wünschen sich im Durchschnitt 31 Stunden, die tatsächliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden. Teilzeitbeschäftigung ist aus Sicht der Unternehmen eng mit Flexibilisierung hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitszeit verbunden (Arbeit in Randzonen, Ausgleich von Schwankungen etc.). Die Praxis dieser Flexibilisierungsstrategien deckt sich aber oft nicht mit den Wünschen und Anforderungen der ArbeitnehmerInnen, da ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten meist gering sind und die Planbarkeit ihrer Tagesabläufe oftmals stark beschränkt sind. Insbesondere wenn flexible Arbeitsformen mit Familie vereinbar sein sollen, erfordert dies andere Flexibilisierungskriterien. Familienfreundliche Beschäftigung ist dann gegeben, wenn Umfang und Lage der Arbeitszeit es den Eltern ermöglicht, Haus- und Familienarbeit mit dem Beruf zu vereinbaren. Dies erfordert eine Verkürzung der zusammenhängenden täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit, die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Lage der Arbeitszeit und die Möglichkeit bei dringenden und unvorhergesehen Fällen auch innerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten Betreuungsaufgaben nachzukommen.

Die **Zusammenhänge zwischen Nachhaltigkeitspolitik und WLB Ansätzen** lassen sich anhand von drei Themenfeldern argumentieren: a) den Erfordernissen sozialer Nachhaltigkeit, b) der integrierten Betrachtung der Nachhaltigkeitssäulen (Ökologie, Ökonomie und Soziales) und c) dem Gendermainstreaming der Nachhaltigkeitspolitik.

a) Die Nachhaltigkeitsstrategie der österreichischen Bundesregierung (2002) hat sich die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Beruf und Familie (Leitziel 3), Gesundheitsförderung (Leitziel 2) sowie sozialen Zusammenhalt (Leitziel 5) zum Ziel gesetzt. Diese Ziele werden auch mit WLB Maßnahmen verfolgt. Insofern ist die Förderung von WLB Konzepten aufgrund sozialer Zielsetzungen der österreichischen Nachhaltigkeitspolitik geboten.

b) Das Modul 1 der „Nicht-nachhaltigen Trends in Österreich“ zum Thema Trends und Maßnahmen zum Ressourceneinsatz, empfiehlt u.a. höhere Umweltauflagen für Unternehmen sowie Maßnahmen in Richtung einer öko-sozialen Steuerreform. Um eine daraus resultierende (verstärkte) Abwanderung von in Österreich ansässigen Unternehmen in billigere oder weniger restriktive Länder zu verhindern, müssen derartige Maßnahmen Teil einer EU-Strategie sein und auf jeden Fall von arbeitspolitischen, sozial- wie auch gesellschaftspolitischen Maßnahmen begleitet sein. WLB Konzepte können einen Beitrag zu diesen politischen Erfordernissen leisten, etwa durch die Schaffung von „Zeitwohlstand“

(statt Konsum und somit Ressourcenverbrauch); oder durch die Förderung eines erweiterten Arbeitsbegriffs, d.h. der Aufwertung aller gesellschaftlich notwendigen Arbeit und Tätigkeiten: Erwerbsarbeit, Versorgungsarbeit, Eigenarbeit und Bürgerarbeit. Unter dem Stichwort nachhaltige Arbeit ist auch die Ökologisierung von Erwerbsarbeit zu thematisieren.

WLB kann auch ökologische Auswirkungen haben, insbesondere auf die Verkehrsplanung und Siedlungsentwicklung sowie die kommunalen Zeitpolitik. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit beeinflusst u.a. die Verkehrsmittelnutzung. Möglicherweise wird durch flexible Arbeitszeiten die individuelle PKW Nutzung gefördert, da einerseits Staus vermieden werden können, andererseits die öffentlichen Verkehrsmittel nicht auf die Anforderungen einer entzerrten Nutzung ausgelegt sind. Möglicherweise machen flexible Arbeitsbedingungen, insbesondere dann, wenn sie Blockfreizeit oder Heimarbeitstage ermöglichen, größere Pendeldistanzen attraktiver und verstärken die Suburbanisierung und damit verbunden einen erhöhten Flächenverbrauch und eine abnehmende Siedlungsdichte.

c) WLB ist auch aus der Perspektive des Gendermainstreamings nachhaltiger Politik relevant (Lebensministerium 2005). WLB betont die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für beide Geschlechter und will für Familien- und Haushaltspflichten auch die männlichen Familienmitglieder in Dienst nehmen. So dies gelingt, könnte damit der sog. Feminsierung von Umweltverantwortung Einhalt geboten werden. Gemeint ist mit diesem Begriff die Verlagerung von Verantwortlichkeit für den Umweltschutz in den privaten Haushalt z.B. bei der Mülltrennung, beim Einkauf, bei der Verkehrsmittelwahl usw. Insbesondere Einkauf und Haushalt sind nach wie vor in erster Linie Aufgabe von Frauen, die infolge dessen auch zu den Hauptverantwortlichen für deren umweltgerechte Abwicklung und Gestaltung werden. Dies wird in der Nachhaltigkeitsdiskussion schon seit langem thematisiert, etwa wenn in der Agenda 21 Frauen als primäre Zielgruppe für die Förderung nachhaltigen Konsum genannt werden. In diesem Fall ist ein Gendermainstreaming der Nachhaltigkeitsdiskussion vonnöten, die die ungleiche Verteilung der Lasten zwischen den Geschlechtern thematisiert und verändert.

Die **Vorschläge und Empfehlungen für politische Maßnahmen** zur Förderung der Balance von Arbeit und Leben folgen einer **langfristigen Perspektive** und einer eher **kurz-/mittelfristigen Perspektive** von ersten Schritten in die avisierte Richtung. Ausgangspunkt unserer Überlegung ist, dass Arbeitszeitpolitik eine Balance von Arbeit und Leben ermöglichen und zu Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann, wenn sowohl Frauen wie auch Männer angesprochen werden und damit eine gleichmäßigere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern unterstützt wird. In einer langfristigen Perspektive erachten wir deshalb eine Neubewertung und Umverteilung der gesamten gesellschaftlich notwendigen Arbeit für unabdingbar. D.h. unbezahlte Arbeit (Haushalt, Versorgung, Eigenarbeit und ehrenamtliche Arbeit) muss gegenüber der Erwerbsarbeit aufgewertet und sozialrechtlich abgesichert werden. Diese Diskussion anzuregen, ist Aufgabe des Staates; möglichst unter Einbeziehung aller relevanten politischen Akteure.

Bestandteile eines adäquaten und konsistenten Policy Mix für kurz- bis mittelfristige Maßnahmen sind neben gesetzlichen Arbeitszeitregelungen und Mitspracherechten als Rahmenbedingungen für adäquate Einzellösungen auf betrieblicher Ebene, die Kinderbetreuungsinfrastruktur, sozialpolitische Maßnahmen, die Betriebskultur und gesellschaftliche Vorstellungen von einer gerechten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Es gilt an all diesen Punkten gleichzeitig anzusetzen und einen konsistenten Policy Mix ständig weiterzuentwickeln. Die im folgenden vorgeschlagenen Maßnahmen, die zum Teil andernorts bereits erprobt oder erfolgreich umgesetzt worden sind, könnten Elemente eines solchen Policy Mix sein:

- die Förderung „lokaler Initiativen“ zum Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur etwa nach dem Vorbild der „Bündnisse für Familie (und Zivilgesellschaft)“ aus Deutschland
- Förderung des Engagements von Unternehmen im Bereich Kinderbetreuung
- Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit durch laufende Analyse und Pilotprojekte (z.B. der sog. Familienatlas in Deutschland, der die Familienfreundlichkeit der Regionen illustriert)
- Verstärkte Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren für „familienfreundliche Betriebe“; Familienfreundlichkeit als Argument für höhere Wettbewerbsfähigkeit
- die Bereitstellung von Information für Unternehmen über Kosten-Nutzen Analysen von WLB sowie spezifische Beratungsangebote zur Arbeitszeitorganisation und zu betrieblichen Vorteilen von WLB Maßnahmen
- Projekte zur Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit für qualifizierte Männer und Frauen
- Schaffung von Anreizen für Männer, sich verstärkt an der Betreuungsarbeit zu beteiligen (Elternkarenz)

2 Work-Life-Balance und Soziale Nachhaltigkeit

2.1 Chancen und Risiken von Work-Life-Balance

Der Begriff Work-Life-Balance (WLB) bezeichnet die Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben. Die Balance zwischen den beiden Lebensbereichen gerät aus dem Gleichgewicht, wenn Stress im Job nicht durch Entspannung in der Freizeit abgefedert werden kann. Die Formel hat seit Anfang der 1990er Jahre Konjunktur, als PersonalentwicklerInnen vorwiegend großer Unternehmen auf das Thema aufmerksam wurden. Der Grund dafür waren zunehmende Burnouts bei ManagerInnen und der Wunsch vieler MitarbeiterInnen, Kinder und Beruf besser zu vereinbaren. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben erhöht die Lebens- und Arbeitszufriedenheit und somit die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Deshalb bieten inzwischen Personalabteilungen sogenannte Balancing-Programme als Teil der Unternehmenskultur an, um ihre MitarbeiterInnen fit zu halten: Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten, Gesundheitschecks, Fitnessangebote, Serviceleistungen zur Organisation des Privathaushalts und die Möglichkeit zu Sabbaticals.

Doch nicht nur (große) Unternehmen auch einige Regierungen haben sich die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zur Förderung von Work-Life-Balance zum Ziel gesetzt (z.B. Großbritannien, Kanada) (vgl. Taylor 2003). Das (wohlfahrts-)staatliche Interesse an diesem Thema resultiert aus der berechtigten Hoffnung, dass die gelungene Balance zwischen Arbeit und (Privat-)Leben nicht nur ein Recht der Beschäftigten ist und insbesondere die Frauenerwerbstätigkeit fördert, sondern sich auch positiv auf ihre Gesundheit, das ehrenamtliche/zivilgesellschaftliche Engagement und das Familienleben sowie die Entwicklung der Kinder auswirkt.

Aber es gibt auch kritische Stimmen zum Thema Work-Life Balance. Diese werfen den Unternehmen vor, weniger am Wohl ihrer MitarbeiterInnen interessiert zu sein, als vielmehr an einem möglichst flexiblen Einsatz von Arbeitskräften. Die auf den Zeitkonten angesparten Arbeitsstunden können vielfach nicht nach den Wünschen der Beschäftigten konsumiert werden, sondern in erster Linie entsprechend den Arbeitsanforderungen der Unternehmen. Es wird befürchtet, dass flexible Arbeitszeiten und die Flexibilisierung des Arbeitsortes, die Entgrenzung von Arbeit und Leben vorantreiben und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitskräfte, d.h. die Zugriffsmöglichkeiten der Unternehmen auf ihre Beschäftigten fördert (Pongratz, Voss 2003).

Auch dass durch flexible Arbeitszeiten alleine (ohne die Schaffung guter und ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen) Frauen die Berufstätigkeit erleichtert wird, wird in Frage gestellt (Jurczyk, Voss 2000). Und schließlich sehen manche die Fitness- und

Gesundheitsprogramme der Firmen als Makulatur und Notmaßnahmen gegen übermäßigen Stress an, die an die Stelle gesunder Arbeitsbedingungen treten.

Das Thema Work-Life-Balance betrifft eine Vielzahl von Politikbereichen: Arbeit und Arbeitszeit ebenso wie Gesundheit, Geschlechter- und Gesellschaftspolitik. Die vorliegende Studie untersucht den Stand der Work-Life Balance Diskussion in Österreich, stellt Zusammenhänge zwischen WLB und nachhaltiger Politik vor und formuliert Politikempfehlungen. Sie befasst sich aus sozialwissenschaftlicher Sicht sowohl mit den aktuellen Trends, Chancen und Risiken des Balancierens von Arbeit und Leben als auch mit den politischen Einflussmöglichkeiten.¹

2.2 Bedeutung und Interpretation von Work-Life Balance

Die Diskussion um WLB ist primär dadurch charakterisiert, dass es ein breites Interesse an der Thematik und damit eine Vielzahl unterschiedlicher Zugänge gibt. Mit den unterschiedlichen Perspektiven gehen auch divergierende Interessen einher. Erleichtert, wenn nicht gar ermöglicht, wird diese breit angelegte Diskussion durch die Unbestimmtheit des Begriffs „Work-Life-Balance“. Die einzige Konstante dabei ist die Interpretation von WLB als eine Möglichkeit, Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen zu verbinden, während die zugrunde liegende Motivlage oder die damit verbundenen Erwartungen bzw. Hoffnungen je nach Betrachtungsebene stark voneinander abweichen. Nach Joshi et al. (2002: 12) unterscheidet sich die Debatte in den USA von jener in der EU dadurch, dass Work-Life-Balance in den USA primär als Angelegenheit der Betriebe gesehen wird, während in der EU aufgrund der strikteren arbeitsrechtlichen Regulierungen die Flexibilität von Unternehmen eingeschränkt ist. *„Due to the fact that the social, political, and cultural factors are more closely tied in the EU, work-life balance programs are commonplace and are thought more as a social responsibility than in the U.S. However, the EU is behind the U.S. in regards to recognizing the PERSONAL responsibility of the individual.“* (Hervorhebung im Original).

Im folgenden werden die an WLB geknüpften Erwartungen aus Sicht supranationaler Organisationen (EU, OECD) sowie aus jener der Interessensverbände der Unternehmen und ArbeitnehmerInnen dargestellt.

In der Diskussion auf EU- oder OECD-Ebene wird WLB in den letzten Jahren zunehmend intensiver diskutiert und dabei in einem sehr breiten Kontext verstanden. WLB wird im Zusammenhang mit Wettbewerbsfragen, der demographischen Entwicklung aber auch Chancengleichheitsaspekten thematisiert. Im Jahr 2000 wurde bei einem Sondergipfel der EU Staats- und Regierungschefs in Lissabon vereinbart, die EU bis zum Jahr 2010 zum

¹ Die Erstellung der Studie wurde von einer Vortragsserie des IHS in Kooperation mit der Universität Wien/Institut für Soziologie begleitet (siehe Programm und Abstracts im Anhang). Die als Vorlesung mit Gästen angelegte Reihe mit dem Titel „Work-Life Balance. Zwischen Versprechen und Wirklichkeit“ im WS 05/06 kann auch als Beitrag zur Unesco Decade der Bildung zur Nachhaltigkeit verstanden werden.

wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum zu machen. Eine zentrale Zielsetzung dabei ist, die Erwerbsbeteiligung auf 70% zu erhöhen, d.h. insbesondere die Erwerbsquote von Frauen zu steigern. Damit sollten mehrere Zielsetzungen parallel verfolgt werden: die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der EU insbesondere im Vergleich zu den USA, die Lösung der Finanzierungsfrage der Systeme sozialer Sicherheit sowie einen Schritt in Richtung Chancengleichheit zu machen. In den meisten der „alten“ EU-Länder wurden auch deutliche Fortschritte in Hinblick auf die Erwerbsintegration von Frauen gemacht, allerdings gingen damit in einer Reihe von Ländern nicht intendierte negative Effekte auf die demographische Entwicklung einher. Auf den Frühjahrstagungen in Stockholm (März 2001) und Barcelona (März 2002) wurden die Zielsetzungen für 2010 weiter konkretisiert. Angestrebt wird u.a. eine Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen von 50% sowie eine Betreuungsquote von 90% der Kinder zwischen 3 Jahren und Schuleintritt bzw. 33% der Kinder unter 3 Jahren. All diese Zielsetzungen setzen voraus, dass die Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht nur möglich, sondern auch angestrebt wird. Im 2005 zur Diskussion gestellten Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ wird dies explizit angesprochen: „Wenn Europa den Trend des demographischen Rückgangs umkehren will, so muss die Politik vorrangig die Familien ermutigen und Frauen wie Männern die Möglichkeit bieten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.“ (Vgl. KOM 2005a: 2). Auch im Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frau und Mann (vgl. KOM 2005b: 3) wird die Notwendigkeit von WLB-Politiken betont: „Fakt ist allerdings, dass Mitgliedstaaten mit umfassenden Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sowohl auf die Frauen als auch auf die Männer ausgerichtet sind, höhere Geburtenraten und eine stärkere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt verzeichnen.“

Ähnlich wird auch von der OECD argumentiert, die seit dem Jahr 2002 unter dem Titel „Babies and Bosses“ eine Reihe von Länderstudien zum Thema WLB veröffentlicht. Diese Studien verbinden explizit die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den sinkenden Geburtenraten in den meisten (post-)industriellen Ländern (OECD 2002, 2003, 2004, 2005): *“If parents cannot achieve their desired work/family life balance, economic development is curtailed through reduced labour supply by parents. Meanwhile, a reduction in birth rates has obvious implications for future labour supply and the financial sustainability of social protection systems. As parenting is also crucial to child development, and thus the shape of future societies, policy makers have many reasons to help parents find a better work/family balance.”*² Bei dieser Position werden mehrere Interessen deutlich: Es geht um die Sicherstellung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs, die Sicherung sozialstaatlicher Leistungen sowie um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.

² Download: http://www.oecd.org/document/63/0,2340,en_2649_37419_31588543_1_1_1_37419,00.html
(November 2005)

Diese Betonung der Notwendigkeit eines abgestimmten Policy Mix zur Erhöhung der Erwerbsquote wird auch im Bericht einer hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok (Kok-Bericht, 2004), die den Lissabon-Prozess bewertete, formuliert: *„Die demographische Alterung und die Globalisierung werden sich zunehmend auf die Nachhaltigkeit unseres Sozialmodells und vor allem auf unsere Arbeitsmärkte auswirken. (...) Um den Beschäftigungsstand zu steigern, muss man Menschen und Unternehmen die Instrumente und Chancen bieten, diese sich wandelnden Bedingungen positiv zu nutzen.“* (SG-KOK-GROUP/LISBON 2004: 36).

Wird WLB von Seiten der Unternehmen in die Diskussion eingebracht, so geht es zum einen um die Erhöhung des Flexibilitätsspielraums beim Arbeitskräfteeinsatz, d.h. um Kosteneinsparungen durch Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall, darüber hinaus aber auch um Produktivitätssteigerung und Erhöhung der Loyalität ihrer MitarbeiterInnen (Pongratz, Voss 2003). Diese Orientierung drückt das folgende Zitat aus einem Sonderheft der Harvard Business Review zu WLB aus dem Jahr 2000 aus: *“Why should managers get involved in helping employees balance their work and personal lives? Because the business value can be enormous.”* (Friedman et al. 2000).

WLB wird auf Unternehmensebene auch im Kontext der Diskussion um Corporate Social Responsibility (CSR) thematisiert, also der selbstverpflichtenden Wahrnehmung sozialer und ökologischer Verantwortung von Unternehmen. Gemäß der Definition von CSR der Europäischen Kommission von 2001 ist CSR *“a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with stakeholders on a voluntary basis”* (Commission of the European Communities 2001:7). CSR hat eine externe Dimension, die die soziale und ökologische Umwelt des Unternehmens betrifft und eine interne Dimension. Letztere betrifft das Human Resource Management, Arbeitssicherheit, lebenslanges Lernen, Informationspolitik, Gewinnbeteiligung, Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz und WLB (vgl. Commission of the European Communities 2001). Das CSR Konzept ist auch das Bindeglied zu den Nachhaltigkeitbestrebungen von Unternehmen und WLB wird zumindest vereinzelt, wie im folgenden Zitat, als wichtiger Bestandteil nachhaltiger Unternehmenspolitik deklariert: *“Work-Life Balance is fundamental to Sustainable Business which is ultimately about improving the quality of life for everyone. It results in a win - win situation because people will be more productive if they are happy in their jobs and this is more likely if they are able to balance work commitments with family life. Companies that have introduced, for example, flexible hours or work patterns, working from home or childcare, tend to benefit from a high level of commitment and loyalty among staff and low levels of absenteeism and turnover. Finding, recruiting and training an employee is expensive. Losing that investment is a costly and often*

unnecessary waste." (Lyn Mayes, Acting Operations Manager NZBCSD (New Zealand Business Council for Sustainable Development)).³

Auf der Seite der Beschäftigten treffen WLB-Initiativen insbesondere die Interessen von Frauen/Müttern, auch wenn es eine langsam wachsende Zahl von Männern/Vätern gibt, die „Familie“ als attraktives Betätigungsfeld entdecken. Dies geht einher mit einer Gleichstellungspolitik, die sich zumindest programmatisch an beide Geschlechter richtet. Dies gilt für die europäische Gendermainstreaming Initiative als Teil der europäischen Beschäftigungspolitik (Behning, Amparo, 2001) ebenso wie für die European Union's Gender Equality Strategy.⁴

Besondere Aufmerksamkeit wird dem Thema WLB auch in verschiedenen Publikationen der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions gewidmet,⁵ neuerlich 2004 mit der affirmativen Aussage, dass *“work-life balance is high on the policy agenda of the EU and its Member States”* (European Foundation 2004: 2).

Empirische Erhebungen zeigen, dass die von Unternehmen, Staaten oder von überstaatlichen Organisationen propagierten WLB Maßnahmen von ArbeitnehmerInnen nur zögerlich angenommen werden. Umsetzungsprobleme im Zusammenhang mit WLB-Initiativen auf betrieblicher Ebene betreffen in erster Linie die Arbeitszeitregelungen, nämlich die Länge, Lage und Verfügbarkeit über Arbeitszeit. In einer englischen (Kodz et al. 2002) wie auch in einer deutschen Studie (Eberling et al. 2004) wurden von den Beschäftigten folgende Probleme genannt: eingeschränkte Karrieremöglichkeiten, eine hohe Arbeitsbelastung, mangelnde Unterstützung seitens der Vorgesetzten, unzureichende Informationen, eine mangelnde technische Ausstattung für Heimarbeit sowie Einkommensverluste. Viele dieser Probleme sind auch aus Studien über Teilzeitarbeit bekannt (European Foundation 2000, 2003a). Gemäß der zitierten Studie sind die Befragten hauptsächlich an kurzzeitigen flexiblen Arbeitszeitarrangements interessiert, um anfallende Bedürfnisse oder Verpflichtungen erfüllen zu können (z.B. kurzfristige Erkrankungen in der Familie). Auch wenn die Flexibilisierungsinteressen der Beschäftigten im Lebensverlauf variieren können, widersprechen diese nicht dem ausgeprägten Interesse nach standardisierten und planbaren Arbeitszeitmustern, welche die Koordination des privaten Lebens erleichtern (European Foundation, 2001, 2003b).

Nimmt man diese Befunde ernst, so bedarf die Einführung flexibler Arbeitszeiten zur Förderung von WLB einer Reihe von begleitenden Maßnahmen, damit sie in Win-Win Situationen für die Unternehmens- wie auch die Beschäftigtenseite münden können.

³ Download: <http://www.dol.govt.nz/worklife/nzbcscd.asp> (Nov. 2005)

⁴ Download: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html (Nov. 2005).

⁵ vgl. European Foundation; 2000, 2001, 2002, 2003a/b, 2004

Zunächst müssen die Informationen über die Flexibilisierungsmöglichkeiten entsprechend kommuniziert werden. Die Verfügbarkeit über die Arbeits- bzw. Freizeit muß von beiden Seiten gemeinsam abgestimmt werden (im Gegensatz zu den vorherrschenden einseitigen Unternehmenspraktiken). Möglicherweise bedarf es auch einer längerfristigen Veränderung von tradierten Unternehmenskulturen. Dies gilt insbesondere im Falle des sog. Präsentismus⁶, der bisweilen als Indikator eines hohen Arbeitsethos gilt. Nicht zuletzt geht es aber auch um faire Einkommensverhältnisse sowie um das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit (Kodz et al 2002).

Auf nationaler Ebene haben zuerst Großbritannien⁷ und Kanada (2000)⁸ und danach Neuseeland (2003)⁹ und seit kurzem auch Deutschland (2004)¹⁰ Kampagnen zu Förderung von WLB gestartet. Die staatlichen Kampagnen wollen Selbstverpflichtungen von Unternehmen zu flexibleren Arbeitszeitregelungen als zentrale Maßnahme von WLB animieren.

Eine umfassende Definition von WLB, in der es neben der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen auch um die Gesundheitsvorsorge, die Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements und lebenslangen Lernens geht, wird vom „Canadian Centre for Occupational Health and Safety“ verwendet¹¹: „Simply put, work/life balance initiatives are any benefits, policies, or programs that help create a better balance between the demands of the job and the healthy management (and enjoyment) of life outside work. Work/life initiatives can potentially deal with a wide range of issues including:

- “on-site childcare,
- emergency childcare assistance,
- seasonal childcare programs (such as March break or Christmas),
- eldercare initiatives (may range from referral program, eldercare assessment, case management, a list of local organizations or businesses that can help with information or products, or seminars and support groups),
- referral program to care services, local organizations, etc.,
- flexible working arrangements,

⁶ Mit dem Begriff “Presenteeism” bezeichnete der Organisationspsychologe C. Cooper die Einstellung selbst dann am Arbeitsplatz erscheinen zu müssen, wenn man krank oder übermäßig gestresst ist; oder das Gefühl, Überstunden leisten zu müssen, selbst wenn keine Arbeit zu erledigen ist. (Lewis and Copper, 1996).

⁷ Vgl. Taylor 2003) sowie: <http://www.dti.gov.uk/bestpractice/people/flexible-working.htm>, Nov. 2005).

⁸ Download: <http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/wlb/pdf/wlbc-ctvpc-en.pdf>, Nov., 2005)

⁹ Download: <http://www.dol.govt.nz/futureofwork/worklife.asp>, Nov. 2005).

¹⁰ Download: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie.did=29198.html> (Nov. 2005)

¹¹ Download: http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html (Nov. 2005)

- parental leave for adoptive parents,
- family leave policies,
- other leaves of absence policies such as educational leave, community service leaves, self funded leave or sabbaticals,
- employee assistance programs,
- on-site seminars and workshops (on such topics as stress, nutrition, smoking, communication etc),
- internal and/or external educational or training opportunities, or
- fitness facilities, or fitness membership assistance (financial).“

In der politischen Diskussion um WLB steht jedoch zumeist ein engeres Verständnis von WLB im Vordergrund, also in erster Linie die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ Seit mehreren Jahren gibt es - v.a. aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung - Kritik am gängigen Begriff der "Vereinbarkeit" von Familie und Beruf. Sie bezieht sich in erster Linie darauf, dass die Anforderungen an die Gestaltung von Familienleben, die sich immer noch überwiegend an Frauen richten, wesentlich vielfältiger und auch in sich widersprüchlicher sind, als es im vereinfachenden und harmonischen Bild der Vereinbarkeit ausgedrückt wird (Jurczyk, Rerrich 1993). Sowohl die Familie selber als auch die Erwerbswelt befinden sich in einem rasanten Wandel. Der tiefgreifende Strukturwandel der Arbeitswelt umfasst insbesondere entgrenzte Arbeitszeiten, aber auch unstetere Erwerbsbiografien (Jurczyk, Voss 2000). Dies stellt neue Anforderungen an Familien im Alltag und im Lebensverlauf sowie an die Familiengründung. Denn insbesondere die Generation junger Erwachsener (und potentieller Eltern) ist von entgrenzten Arbeitsverhältnissen betroffen und wird es voraussichtlich dauerhaft sein. Dazu kommt, dass auch Familien in einem Veränderungsprozess begriffen sind: zunehmende Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, neue Partnerschaftskonzepte und neue Generationenverhältnisse dynamisieren das Familienleben und machen es zu einer anspruchsvollen Gestaltungsaufgabe. Gleichwohl bleibt gemeinsame Zeit eine unverzichtbare Voraussetzung für ein Leben als Familie, in der mehrere, ganz verschiedene Lebensführungen zu einer gemeinsamen "familiären Lebensführung" zusammengefügt werden müssen.

Unter gegenwärtigen Bedingungen handelt es sich vielfach um prekäre Balancen, bei denen es unterschiedliche Kräfte immer wieder neu auszutarieren gilt (Eberling et al 2004). Individuelles "Zeithandeln" wird zu einer aktiven Tätigkeit, die voraussetzungsreich ist und in der Regel erst gelernt werden muss.

2.3 Work-Life Balance und nachhaltige Entwicklung

Die Zusammenhänge zwischen WLB und nachhaltigen Politiken lassen sich an mehreren Punkten festmachen: 1. an den Erfordernissen der sogenannten sozialen Säule der Nachhaltigkeit, 2. an der integrierten Betrachtung der Nachhaltigkeitsdimensionen (Ökologie, Ökonomie, Soziales) und 3. am Gendermainstreaming der Nachhaltigkeitspolitik.

Ad 1) Work-Life Balance hängt eng mit den normativen Zielen sozialer Nachhaltigkeit zusammen, also mit einer der drei zentralen Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie der österreichischen Bundesregierung (2002): Diese hat sich die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Beruf und Familie (Leitziel 3), Gesundheitsförderung (Leitziel 2), sozialen Zusammenhalt (Leitziel 5) zum Ziel gesetzt. Work-Life Balance zu fördern, ist somit als Teil sozialer Nachhaltigkeit explizit als Zielsetzung in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Maßnahmen, die unter dem Stichwort WLB verhandelt werden, betreffen in vielen Fällen die Flexibilisierung der Arbeitszeit, um den ArbeitnehmerInnen mehr Spielraum für die Koordination ihrer privaten Interessen und Verpflichtungen und der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Diese können die Familie ebenso betreffen wie zivilgesellschaftliches Engagement. In diesem Sinne ist WLB in erster Linie Zeitpolitik, die auch einer Neugestaltung der traditionellen gesellschaftlichen Zeitmuster bedarf (z.B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungstätten, Schulen, Ämtern, Bädern oder Sporthallen, Betriebszeiten öffentlicher Verkehrsmittel usw.).

Ad 2) Im Sinne eines integrativen Ansatzes von Nachhaltigkeit ist die Förderung von Work-Life Balance im Zusammenhang mit anderen Nachhaltigkeitszielen zu betrachten. Diese Integration kann im Rahmen dieser Studie nur angerissen werden. Ihre detaillierte Analyse bedarf umfangreicher Forschungsarbeiten. Aber die Konturen eines integrativen Ansatzes sollen beispielhaft skizziert werden:

Das Modul 1 der „Nicht-nachhaltigen Trends in Österreich“ zum Thema Trends und Maßnahmen zum Ressourceneinsatz empfiehlt u.a. höhere Umweltauflagen für Unternehmen sowie Maßnahmen in Richtung einer öko-sozialen Steuerreform. In der öffentlichen und prominent besetzten Diskussionsrunde über diese Maßnahmen am 24.10.2005 (IFF, Wien) wurde ein österreichischer Vorstoß oder gar Alleingang bei der Reduktion von Stoff- und Energieströmen mittels der angesprochenen Maßnahmen als arbeitsplatzgefährdend eingestuft: Diese Maßnahmen könnten zur (verstärkten) Abwanderung von in Österreich ansässigen Unternehmen in billigere oder weniger restriktive Länder führen. Derartige Maßnahmen müssten Teil einer EU-Strategie sein und auf jeden Fall von arbeitsmarktpolitischen, sozial- wie auch gesellschaftspolitischen Maßnahmen begleitet sein. Diese Politikbereiche sind ebenso für WLB relevant. Gesellschaftspolitisch kann Work-Life Balance als Konzept verstanden werden, das – bei entsprechenden Begleitmaßnahmen – die Schaffung von „Zeitwohlstand“ (statt Konsum und somit Ressourcenverbrauch) fördert (BUND, Misereor 1996, Linne 2002). Arbeitsmarktpolitisch

kann WLB aufgrund der stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten eine flexiblere Anpassung an Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs ermöglichen. Sozialpolitisch bedarf WLB einer besseren sozialen Absicherung z.B. im Falle von Teilzeit-Arbeit. Alternative Sicherungsmodelle (wie Grundeinkommen) sollten in diesem Kontext ebenso diskutiert werden wie die Förderung eines erweiterten Arbeitsbegriffs, d.h. der sozialen und sozialversicherungsrechtlichen Anerkennung aller gesellschaftlich notwendigen Arbeit und Tätigkeiten: Erwerbsarbeit, reproduktive Arbeit und Bürgerarbeit (Littig, Grießler 2004). Unter dem Stichwort nachhaltige Arbeit geht es um die generelle Ökologisierung von Arbeit, der Arbeitsprozesse und von Produkten und Serviceleistungen (HBS 2001, Littig, Grießler 2005).

Die Integration von WLB in ein umfassendes Nachhaltigkeitskonzept soll noch an einem anderen Beispiel verdeutlicht werden:

Das Prognos-Institut hat für Deutschland berechnet, dass die konsequente Förderung von WLB volks- und betriebswirtschaftliche Vorteile bringt sowie die gesellschaftliche Stabilität erhöht: *„Die wesentlichen Effekte von Work-Life Balance Maßnahmen beziehen sich auf die Ermöglichung zur Erwerbsarbeit für einen größeren Personenkreis, verbesserte Rahmenbedingungen zur Realisierung des Kinderwunsches sowie zufriedener, gesündere und leistungsfähigere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.“* (Prognos 2005, S. 22) Betont wird hierbei der Zusammenhang zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielen nachhaltiger Entwicklung, im Falle der Prognos-Studie auch durch Zahlen belegt.

WLB kann auch verschiedene ökologische Auswirkungen haben, insbesondere auf die Verkehrsplanung und Siedlungsentwicklung. Linne et al. (2002) haben auf den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und kommunaler Zeitpolitik hingewiesen (ebenda S. 38ff). Die Flexibilisierung von Arbeitszeit hat auch Auswirkungen auf die Verkehrsmittelnutzung. Möglicherweise wird durch flexible Arbeitszeiten die individuelle PKW Nutzung gefördert, da einerseits Staus vermieden werden können, andererseits die öffentlichen Verkehrsmittel nicht auf die Anforderungen einer entzerrten Nutzung ausgelegt sind. Infolgedessen könnten neue Nahverkehrskonzepte gefragt sein.

Möglicherweise machen flexible Arbeitsbedingungen, insbesondere dann, wenn sie Blockfreizeit oder Heimarbeitstage ermöglichen, größere Pendeldistanzen attraktiver: Fachleute sprechen hier von „abnehmender Distanzempfindlichkeit“. Folgen dieser abnehmenden Distanzempfindlichkeit sind Suburbanisierung, damit verbunden ein erhöhter Flächenverbrauch und eine abnehmende Siedlungsdichte. (Linne et al 2002). Infolgedessen könnte auch die Differenzierung der Lebensbereiche (Arbeit, Wohnen, Ausbildung, Freizeit etc.) und die damit verbundene Intensivierung von Mobilitätserfordernissen und Zersiedelung weiter vorangetrieben werden.

Ad 3) WLB ist auch aus der Perspektive des Gender Mainstreamings nachhaltiger Politik relevant (Lebensministerium 2005). WLB betont die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

für beide Geschlechter und will für Familien- und Haushaltspflichten auch die männlichen Familienmitglieder in Dienst nehmen. So dies gelingt, könnte damit der sog Femsinsierung von Umweltverantwortung Einhalt geboten werden (Littig 2001: 84 ff). Gemeint ist mit diesem Begriff die Verlagerung von Verantwortlichkeit für den Umweltschutz in den privaten Haushalt z.B. bei der Mülltrennung, beim Einkauf, bei der Verkehrsmittelwahl usw. Insbesondere Einkauf und Haushalt sind nach wie vor in erster Linie Aufgabe von Frauen, die infolge dessen auch zu den Hauptverantwortlichen für deren umweltgerechte Abwicklung und Gestaltung werden. Dies wird in der Nachhaltigkeitsdiskussion schon seit langem diskutiert, etwa da wo in der Agenda 21 Frauen als primäre Zielgruppe für die Förderung nachhaltigen Konsum genannt werden (United Nations 1992). In diesem Fall ist ein Gendermainstreaming der Nachhaltigkeitsdiskussion vonnöten, die die ungleiche Verteilung der Lasten zwischen den Geschlechtern thematisiert und verändert (Lebensministerium 2005).

3 Gegenwärtige Trends in Österreich

Im Folgenden liegt der Schwerpunkt auf Arbeitszeitpolitischen Maßnahmen und ihren Beitrag zur Förderung der WLB in Österreich. Wie die einleitenden Ausführungen gezeigt haben, beinhalten unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung vielfältige Möglichkeiten, um Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen zu verbinden. Allerdings handelt es sich um ein anspruchsvolles Vorhaben, Arbeitszeitmodelle zu implementieren, die gleichzeitig den Bedürfnissen der Unternehmen wie auch jenen der ArbeitnehmerInnen entgegenkommen.

Ausgehend vom bestehenden Policy Mix werden nun unterschiedliche Arbeitszeitmodelle in Hinblick auf ihre Verbreitung und ihren Beitrag zu WLB untersucht. Auf dieser Basis wurden eine Reihe von ExpertInneninterviews durchgeführt, in deren Zentrum die Frage stand, wie bestehende Arbeitszeitmodelle weiterentwickelt werden könnten, um WLB zu fördern bzw. welche neuen Ansätze derzeit diskutiert werden.

3.1 WLB als Vereinbarkeitspolitik

Der Begriff Work-Life-Balance hat in der österreichischen Diskussion als Schlagwort bislang nur im begrenzten Ausmaß Eingang gefunden. Wird der Begriff verwendet, so meist in der engen Bedeutung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹² Auf die Frage nach der Bedeutung von Work-Life-Balance wird von ExpertInnen stets darauf verwiesen, dass WLB nicht auf die Balance von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung reduziert werden, sondern auch andere außerberufliche Tätigkeiten wie z.B. Weiterbildung u.a.m. ermöglichen soll. *„Also es geht wirklich um die Balance zwischen Arbeit und Privatleben und ich sag bewusst Privatleben und nicht Familienleben, denn auf das wird es meist reduziert, das ist es aber nicht. Gerade wenn ich an Jugendstudien denke, dann fällt massiv auf, wie wichtig den jungen Menschen ist, dass sie ein Balance haben zwischen ihrer Erwerbstätigkeit und ihrem Privatleben. Zum Privatleben gehört ja viel mehr als die Beziehung und die Familie, da gehört einfach auch Weiterbildung dazu, da gehört auch Engagement in der Zivilgesellschaft dazu, sei das jetzt in Vereinen, sei das auch in modernen Formen des Miteinanders.“* (I.O.)

„Eine Möglichkeit, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Zeit, die man für die Arbeit aufbringt und Zeit, die man für andere Bereiche aufbringt, gleichgültig, ob das jetzt Familiäres, Soziales, Freizeitleben ist, zu schaffen.“ (I.E.)

Doch selbst bei den GesprächspartnerInnen, die explizit auf diese weite Bedeutung von WLB verweisen, steht bei der konkreten Ausgestaltung von WLB, sowohl die gegenwärtige Praxis als auch denkbare Möglichkeiten betreffend, das Vereinbarkeitsthema von Kindern

¹² Um Bedeutung und Maßnahmen für WLB in der österreichischen Praxis zu identifizieren, wurden neben der Aufarbeitung themenspezifischer österreichischer Studien und Daten Interviews mit ExpertInnen geführt. Als ExpertInnen wurden VertreterInnen der Interessensverbände und ForscherInnen zum Thema Arbeitszeitpolitik interviewt.

und Beruf jeweils im Mittelpunkt. *“Es wird meist reduziert auf die Vereinbarkeit, weil es auch am konkretesten ist, und Lifelong Learning wird als gesondertes Thema betrachtet, also nicht im Rahmen von Work-life-Balance. Aber Work-life-Balance wird – da braucht es sicher noch Überzeugungs- und Informationsarbeit – auf die Frage der Vereinbarkeit reduziert.”* (I.O.).

Insofern hat dieser neue Begriff in der österreichischen Diskussion nicht wirklich eine thematische Veränderung gegenüber der Vereinbarkeitsproblematik gebracht, sondern kann eher als ein neuer Begriff für eine “altbekannte” Problematik interpretiert werden. Wieweit die bisher meist aus der Frauenperspektive beschriebene Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verallgemeinert und zu einem Merkmal flexibler Arbeit schlechthin wird, bleibt offen. Aber auch das Ziel der Erhöhung der Lebensqualität durch WLB bleibt in diesen Definitionen wenig beachtet.

Ein neuer Begriff hat aber jedenfalls den Vorteil, dass das Interesse nicht durch Assoziationen mit Bekanntem und Abgelehntem gestoppt, sondern durch die Vieldeutigkeit durchaus angeregt wird und die Frage nach der Definition auch die Möglichkeit der inhaltlichen Veränderung in sich birgt. Beispielsweise wird mit WLB Geschlechtergleichheit eher mitgedacht, wenn zum Beispiel von einer Gesprächspartnerin explizit darauf verwiesen wird, dass WLB *“impliziert, dass beide Geschlechter angesprochen werden, also sozusagen nicht auf dem Rücken der Frauen ausgetragen wird.”* (I.G.)

Während also WLB in seiner weiteren Bedeutung, die eine Balance des Berufs mit anderen außerberuflichen Tätigkeiten als Kinderbetreuungsaufgaben fördert, kaum praktische Unterstützung findet, hat dadurch doch die Diskussion rund um die Vereinbarkeitsproblematik an Bedeutung gewonnen. Unterstützt wird dies durch ein zunehmendes Bewusstsein über die Abhängigkeit der demographischen Entwicklung von der Balancierbarkeit von Familie und Beruf und den Beitrag von WLB zur längerfristigen Sicherung des Arbeitskräftepotentials. Dazu kommt das Interesse der Unternehmen an Flexibilisierungsmöglichkeiten, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben.

3.2 Flexible Arbeitszeitformen und ihr Beitrag zu WLB

Teilzeitbeschäftigung stellt in Österreich eine zentrale Strategie für Work-Life-Balance dar. Mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen ist die Teilzeitbeschäftigung markant gestiegen. Waren im Jahr 1987 17% aller unselbständig beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt, so waren dies im Jahr 2004 bereits 40% der erwerbstätigen Frauen. Mit diesem rasanten Anstieg der Frauen in Teilzeit hat sich auch der Geschlechterunterschied vergrößert, denn bei Männern ist Teilzeitbeschäftigung zwar auch merklich gestiegen, bleibt aber immer noch die Ausnahme (vgl. Tabelle 1). Vergleicht man die Entwicklung der

teilzeitbeschäftigten Frauen mit jener der Frauenbeschäftigung, so zeigt sich, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stärker gestiegen ist als die Beschäftigtenzahl insgesamt.

Tabelle 1: Entwicklung von Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung (in 1.000)

		1987	1991	1997	2004
Beschäftigte	F	1.214	1.331	1.421	1.573
	M	1.735	1.851	1.868	1.871
Teilzeitbeschäftigte	F	205	260	399	628
	M	24	28	77	94

Definition von Teilzeit: bis inkl. 35 Wochenstunden

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Wie in allen anderen europäischen Ländern weicht auch in Österreich die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit stark voneinander ab. Eine Studie der European Foundation kommt insgesamt zu dem Ergebnis (European Foundation 2003: 48): „23% of employed women and 19% of employed men currently work full-time and would prefer part-time work, most part-timers want to remain part-time, and many job seekers would prefer part-time rather than full-time work. The preferred are either substantial part-time hours (20-34) or short full-time hours (25-39) and the proportion of the workforce who would like to work these hours far exceeds the proportion that currently do so. On average across the 16 European countries men would prefer to work a 36.5-hour week and women a 30-hour week.“ Für Österreich gilt nach der zitierten Untersuchung, dass Männer im Schnitt eine Wochenarbeitszeit von 38 Wochenstunden anstreben (die tatsächliche Arbeitszeit liegt bei 42 Stunden), Frauen würden eine Arbeitszeit von durchschnittlich 31 Stunden präferieren (tatsächliche Arbeitszeit: 36 Stunden).

Die zunehmende Teilzeitbeschäftigung scheint also den Interessen der ArbeitnehmerInnen entgegenzukommen, um Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen zu vereinbaren, gleichzeitig aber auch den Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen zu unterstützen. Teilzeitarbeit kommt den gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und betrieblichen Argumentationen für eine Work-Life-Balance durchaus entgegen:

- Das Bedürfnis nach mehr Freizeit für WLB für Familie, Weiterbildung, Hobbys, Gesundheitliche Prävention wird durch eingeschränkte Arbeitszeiten erreicht.
- Teilzeit macht Vereinbarkeit von Beruf und Familie lebbar und erhöht damit nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern auch die Kinderzahl.
- Betriebliche Flexibilisierung und Abdeckung von Arbeitszeiten außerhalb Normalbereichs wird durch Teilzeit unterstützt.
- Teilzeit kann Produktivität und Motivation steigern, sowie Fehlzeiten verringern.

Teilzeitbeschäftigung ist aus der Unternehmenssicht eng mit Flexibilisierung verknüpft. Damit können Arbeitszeiten an den Randzonen des normalen Arbeitstages bzw. der Arbeitswoche

oder auch Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs einfacher und mit geringeren Zusatzkosten¹³ abgedeckt werden. Grundsätzlich besteht für Unternehmen bei Teilzeitbeschäftigung ein größerer Spielraum, Lage und Ausmaß der Arbeitszeit zu vereinbaren.

In den letzten Jahren ist jedoch nicht nur die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung gestiegen, auch Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit ist tendenziell angestiegen, wenn auch nicht in einem vergleichbaren Ausmaß. Zurückgegangen ist demgegenüber in den letzten Jahren der Anteil der Beschäftigten mit regelmäßig geleisteten Überstunden. Eine Normalarbeitszeit, die eine Vollzeitbeschäftigung mit rund 40 Stunden mit fixen Arbeitszeiten während der normalen Tagesarbeitszeit umfasst, ist also längst nicht mehr die Norm. Bei Männern ist dies vor allem durch atypische Arbeitszeitlagen, bei Frauen stärker durch eingeschränkte Arbeitszeit geprägt.¹⁴

Tabelle 2: Flexible Arbeitszeitmodelle 1987-2004

		1987	1991	1997	2004
Teilzeitbeschäftigung	F	15,9%	19,5%	28,1%	39,9%
	M	1,3%	1,5%	4,1%	5,0%
Reg. Schichtarbeit	F	9,0%	9,3%	12,7%	14,9%
	M	15,0%	14,5%	17,0%	18,3%
Reg. Nachtarbeit	F	2,4%	3,7%	5,1%	*)
	M	9,2%	8,7%	10,9%	
Wochenendarbeit	F	n.e.	12,6%	23,6%	*)
	M	n.e.	13,1%	20,7%	
Reg. Überstunden	F	17,0%	16,2%	24,6%	13,4%
	M	29,0%	28,9%	28,6%	23,3%

n.e. nicht erfasst

*) Im MZ 2004 wurde nach regelmäßig geleisteter Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit gefragt. Davon sind 42,6% der Frauen und 47,1% der Männer betroffen.

Definition TZ: 1987 (13-35 Std/Woche, inkl. Personen in Karenz, Präsenz- und Zivildienst); 1991, 1997 und 2004 (12-35 Std/Woche, exkl. Personen in Karenz, Präsenz- und Zivildienst, Labour-Force-Konzept).

Quelle: Statistik Austria (div. Jahrgänge der Statistischen Nachrichten bzw. Statistik Austria 2005)

Überstunden bzw. Mehrarbeit sind ebenfalls eine häufig eingesetzte Form der Flexibilisierung, wobei eine Ausdehnung der vereinbarten Normalarbeitszeit erfolgt. Rund ein Viertel der erwerbstätigen Männer und jede achte Frau leisten regelmäßig Überstunden. Männer arbeiten nicht nur häufiger über ihre Normalarbeitszeit hinaus, sie weisen auch mehr

¹³ Nur einige wenige Kollektivverträge sehen vor, dass für Mehrarbeit (über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden) Zuschläge wie bei Überstunden gezahlt werden.

¹⁴ Die ausgewiesenen statistischen Daten geben nur einen Teil der realen Flexibilisierungstendenzen in der Arbeitswelt wieder, da viele Formen atypischer Beschäftigung schwer messbar sind. Für neue Formen atypischer Beschäftigung wie z.B. "Scheinselbständigkeit", Teleheimarbeit oder auch die individuelle Flexibilität durch Zeitautonomie und Planbarkeit der Arbeitszeit sind in vorliegenden statistischen Daten oft nur unzureichend berücksichtigt.

Überstunden auf als Frauen. Während 40% der Frauen, die Überstunden aufweisen, bis zu 4 Stunden für die Referenzwoche angeben, trifft dies nur auf rund 25% der Männer zu. Auf der anderen Seite geben 44% der Männer 10 oder mehr Überstunden an, jedoch nur 28% der Frauen.

In den meisten Fällen sollen durch Überstunden kurzfristige Schwankungen im Arbeitsanfall bewältigt werden, dadurch wird jedoch auch das Ausbalancieren von Erwerbstätigkeit und anderen Lebensbereichen schwieriger. Da für Überstunden Zuschläge gezahlt werden bzw. Freizeit gewährt wird stellt dies eine relativ kostenintensive Form der Flexibilisierung dar. Aktuell diskutierte Ansätze stellen nun darauf ab, Überstunden möglichst abzubauen und die damit verbundenen Flexibilitätsspielräume über die Vereinbarung von längeren Durchrechnungszeiträumen zu schaffen, z.B. durch Jahresarbeitszeit-Modelle. Diesen Ansätzen wird jedoch von Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung aufgrund der damit verbundenen Einkommenseinbußen (durch den Wegfall der Überstundenabgeltung) mit Skepsis begegnet.

In der Praxis deckt sich also die Form der Flexibilisierung, die von Unternehmen unterstützt und gewünscht ist, nicht unbedingt mit den Vorstellungen von Seiten der ArbeitnehmerInnen, die eine Balance von Erwerbstätigkeit mit Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit anstreben. Insbesondere wenn flexible Arbeitsformen mit Familie vereinbar sein sollen, erfordert dies andere Flexibilisierungskriterien. Familienfreundliche Beschäftigung ist dann gegeben, wenn Umfang und Lage der Arbeitszeit es den Eltern ermöglicht, Hausarbeit mit Beruf zu vereinbaren. Dies erfordert:

- Verkürzung der zusammenhängenden täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit;
- Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Lage der Arbeitszeit;
- Möglichkeit bei dringenden und unvorhergesehen Fällen auch innerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten Betreuungsaufgaben nachzukommen.

Für eine familienfreundliche Arbeitszeit ist daher die Verkürzung und die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit sowie eine gewisse Flexibilität bei ungeplanten Ereignissen, wie z.B. Krankheit des Kindes, Ausfall des Partners, zentral. Darüber hinaus ist aber eine Rhythmisierung und Anpassung der Arbeitszeiten an die traditionellen Zeitinstitutionen notwendig, da Betreuungspersonen zu verbindlichen und stabilen Zeitverfügungen gezwungen sind. So zeigt sich, dass selbst beim Bestehen von Zeitkonten, die den ArbeitnehmerInnen ein hohes Maß an Gestaltungsspielraum für ihre Arbeitszeit einräumen, Beschäftigte unter den Bedingungen optionaler Flexibilisierung fixe Arbeitszeitmuster herstellen, um damit den betrieblichen Zugriff auf ihr Leben zu begrenzen (vgl. Hildebrandt 2005; Eberling et al. 2004).

Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Interessen an Flexibilisierung von Unternehmen und Arbeitskräften decken. Die Bedürfnisse der Unternehmen stehen jenen der ArbeitnehmerInnen gegenüber; Anpassungsspielraum für den einen bedeutet Einschränkung für den anderen. Der Aushandlungsprozess ist damit notwendigerweise eine Suche nach Kompromissen. Dies hat ein Interviewpartner folgendermaßen umschrieben: *„Flexibilisierung im klassischen Sinn bedeutet immer Überstundenentfall und damit auch Entgeltreduzierung. (...) Das ist die Schwierigkeit für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, selbst dann, wenn die flexiblen Arbeitszeiten vorherbestimmt sind. Am schlimmsten wäre es natürlich, wenn sich das Ganze von einem Tag auf den andern völlig ändert und es daher auch keine Möglichkeit gibt, irgendwie über die Freizeit zu disponieren. Aber selbst dann wenn es vorherbestimmt ist und von vornherein eingeteilt ist, dann entfallen automatisch Überstundenzuschläge. Daher müssen die Vorteile durch längere zusammenhängende freie Zeiten, Zeitsouveränität etc. so groß sein, dass man sagt, ok das ist es wert.“* (I.E.)

Die genannten finanziellen Einbußen, die bei Teilzeitarangements und auch bei anderen Formen der Flexibilisierung entstehen, werden vor allem für ArbeitnehmerInnen zum Problem, die auf Grund der Arbeitsmarktlage keinen anderen Arbeitsplatz mit fixen Arbeitszeiten bzw. im Vollzeitausmaß finden. In den Gesprächen wurde von den ExpertInnen immer wieder eingebracht, dass Teilzeitarbeit teilweise mangels eines Vollzeit Arbeitsplatzes ausgeübt wird. *„(...) dass einfach Frauen aus Not, weil sie keine andere Beschäftigung finden, und in den Bereichen auch oft geringfügige Beschäftigung eben annehmen müssen, im Supermarkt oder wo auch immer, weil es keine anderen Arbeitsplatzangebote gibt“* (I.N.)

“Wenn Teilzeit bedeutet, das ist die Arbeitszeit, die ich mir für diese Lebensphase vorstelle, dann würde ich sie positiv bewerten, wenn sich zum Beispiel ein Student am Samstag was dazuverdient, oder sonst jemand, der also knapp vor der Pension ist und weniger arbeiten will, oder eben auch im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung. Aber wenn Teilzeit erzwungen ist, wenn es keine anderen Möglichkeiten gibt, weil keine anderen Jobs angeboten werden, dann ist es eine problematische Form.“ (I.E.)

In den Interviews wird auch immer wieder darauf hingewiesen, dass eine Reduktion der Arbeitszeit noch nicht bedeutet, dass diese auch mit Flexibilisierung verbunden ist oder gar einen Beitrag zu WLB leistet. Ein solcher Beitrag ist erst dann gegeben, wenn neben dem Ausmaß der Arbeitszeit auch deren Lage entsprechen der individuellen Wünsche gestaltbar ist.

Zeitautonomie spielt also eine zentrale Rolle in Hinblick auf WLB, d.h. die Möglichkeit von ArbeitnehmerInnen je nach ihren Lebensumständen die Arbeitszeit bis zu einem gewissen Grad selbst gestalten zu können. Insgesamt haben rund 37% aller unselbständig Beschäftigten die Möglichkeit ihre Arbeitszeit selbst mitzubestimmen. Jede/r Zehnte hat

diesbezüglich eine individuelle Vereinbarung geschlossen, rund 18% haben eine Gleitzeitregelung und weitere 8% können ihre Arbeitszeit autonom festlegen.

Tabelle 3 Arbeitszeitformen mit Aspekten von Zeitautonomie (2004)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fester Beginn und Ende	63,5%	62,3%	62,8%
Gleitzeit (zusammen)	15,7%	19,6%	17,8%
Ohne Ansparmöglichkeiten über Tag hinaus	3,7%	3,4%	3,5%
Mit Ansparmöglichkeiten für einzelne Stunden	5,0%	6,0%	5,6%
Mit Ansparmöglichkeit zusätzlich für ganze Tage od. W.	7,0%	10,2%	8,7%
Individuelle Vereinbarung	11,3%	8,9%	10,0%
Arbeitszeit autonom festgelegt	7,7%	7,5%	7,6%

Quelle: Statistik Austria 2005: Tabelle 23.

Deutlich weniger Spielraum zur eigenständigen Gestaltung der Arbeitszeit geht jedoch mit Schicht- und Wechseldiensten sowie häufig wechselnden Arbeitszeiten einher (Hildebrandt 2000). Die Ausgestaltung von sozialverträglichen Arbeitszeitmodellen in diesen Bereichen ist eine Herausforderung und stark durch die Anforderung der optimalen Nutzung von Betriebskapazitäten geprägt. Insgesamt bedeutet dies, dass die Möglichkeiten der Zeitautonomie je nach Branchenzugehörigkeit variieren, d.h. im Produktionsbereich und in Teilen des Dienstleistungsbereichs tendenziell geringer sind. Dazu kommt noch, dass in Kleinst- und Kleinbetrieben die Flexibilitätsspielräume geringer sind als in Betrieben mit einer höheren MitarbeiterInnenzahl. Kay (2005: 18f) sieht beispielsweise die kritische Größe für die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen bei 100 Beschäftigten.

Die im Hinblick auf WLB problematischste Form der Arbeitszeitflexibilisierung stellt Arbeit auf Abruf dar, da hier kaum Mitspracherechte der Beschäftigten gegeben sind. Es handelt sich dabei um eine nicht sehr weit verbreitete Form der Arbeitszeitflexibilisierung – nur rund jede/r zwanzigste Beschäftigte (4,9%) ist davon betroffen. Betroffen sind insbesondere das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (8,8%) sowie sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen (9,0%). Insgesamt sind geringfügig mehr Männer als Frauen betroffen, verstärkt gering qualifizierte Personen und freie MitarbeiterInnen (vgl. Statistik Austria 2005: 24).

Ebenfalls schwierig mit Privatleben zu vereinbaren sind Schicht-, Turnus- oder Wechseldienste, die insgesamt 16,8% aller Erwerbstätigen betreffen (Männer mit 18,3% etwas häufiger als Frauen mit 14,9%). Diese Arbeitszeitformen sind v.a. im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen vertreten (Männer 44,4%; Frauen 33,4%) gefolgt vom Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Männer 35,0%; Frauen 23,8%). Insgesamt ist diese Arbeitszeitform für jede/n zehnte/n Betroffene/n nicht mit den persönlichen

Lebensumständen vereinbar (Männer 7,1%; Frauen 10,2%).¹⁵ In der Literatur werden mit diesen Arbeitszeitmodellen auch zusätzliche gesundheitliche Belastungen, erhöhtes Unfallrisiko bzw. Fehlerrisiko sowie eingeschränkte soziale Kontaktmöglichkeiten verbunden (Gärtner 2005; Hildebrand 2000 und 2004)

Im Rahmen des Mikrozensus Sonderprogramms zur Arbeitszeitgestaltung (2004) wurde auch nach einer vertraglich festgelegten Jahresarbeitszeit gefragt. Dabei wird die gesamte Jahresstundenanzahl vertraglich festgelegt, wobei die wöchentlichen Arbeitsstunden je nach Bedarf variieren können. Die Verteilung der Stundenanzahl über die Tage und Wochen wird entsprechend der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse durch den/die ArbeitgeberIn bestimmt. Ziel einer solchen Regelung ist die Vermeidung von Überstunden oder Kurzarbeit. Jahresarbeitszeitvereinbarungen weisen 22% der unselbständig Erwerbstätigen auf (Männer 22,6%; Frauen 21,3%). Die weite Verbreitung von Jahresarbeitszeitmodellen trägt damit zum Rückgang der regelmäßig geleisteten Überstunden bei (siehe Tabelle 2).

3.3 Vereinbarkeitspraxis von Familie und Beruf in Österreich

In Österreich ist Frauenerwerbstätigkeit nach wie vor stark von (potentiellen) familiären Verpflichtungen geprägt. Bis zur Geburt des ersten Kindes ist eine Erwerbsbeteiligung von Frauen völlig selbstverständlich und unterscheidet sich hinsichtlich Art und Ausmaß kaum von jener der Männer.¹⁶ Mit der Geburt des ersten Kindes gehen für Frauen im allgemeinen längere Berufsunterbrechungen einher, die häufig mit Wiedereinstiegsproblemen gekoppelt sind. Dies ist primär eine Folge der mangelnden Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die öffentlich Hand, Unternehmen oder auch die Väter (vgl. Wroblewski, Leitner 2005).

Die Haltung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern ist ambivalent: Auf der einen Seite besteht zunehmend Interesse an einer Erhöhung der Erwerbsquote (siehe auch Lissabon-Zielsetzungen), auf gesamtgesellschaftlicher Ebene aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit, um die Finanzierung der Sozialsysteme zu sichern und um Chancengleichheit zu fördern. Dazu kommt auf individueller Ebene der Wunsch von Frauen mit höherer Bildung, ihre Arbeitsmarktchancen zu erhalten und daher Unterbrechungen eher kürzer zu halten, unterstützt durch die Reformen im Pensionsbereich, die möglichst kontinuierliche Erwerbsbiographien für eine eigenständige und existenzsichernde Pension voraussetzen. Diesen Push-Faktoren steht jedoch die unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur gegenüber ebenso wie mit dem Kinderbetreuungsgeld verbundene Anreize für längere Berufsunterbrechungen. D.h. in Summe sehen sich Frauen mit widersprüchlichen Signalen aus unterschiedlichen Politikbereichen konfrontiert und es bleibt ihrem Organisationstalent überlassen, den Balanceakt von Familie und Beruf zu meistern indem sie individuelle Lösungen finden. Bei diesen Bedingungen entscheiden sich Frauen daher für längere

¹⁵ Vgl. Statistik Austria 2005: 21ff.

¹⁶ Abgesehen natürlich von horizontaler und vertikaler Segregation.

Berufsunterbrechungen zu Gunsten der Familie und versuchen danach einen Wiedereinstieg – häufig über eine Teilzeitbeschäftigung.

Männer spielen in diesem Zusammenhang kaum eine Rolle. Es besteht zwar zunehmend Interesse von Männern an einer Beteiligung an der Betreuungsarbeit, doch in der Praxis wird an einem modifizierten male-breadwinner-Modell festgehalten, demzufolge der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht und die Frau dazuverdient. Dies entspricht auch den Einstellungen von Frauen und Männern (vgl. Social Survey 2003, Beham, Haller 2005). Die Ergebnisse der Befragung „Sozialer Survey“ zeigen ein zunehmendes Interesse von Vätern an der Betreuungsarbeit sowie ein Bewusstsein darüber, dass die bestehende Aufteilung der unbezahlten Arbeit nicht gerecht ist. Ebenso zeigt eine Befragung von werdenden Vätern, dass diese prinzipiell interessiert wären, einen größeren Anteil an der Betreuungsarbeit zu übernehmen, dies aber aufgrund von (befürchteten) Widerständen von Seiten der Unternehmen nicht realisieren (können).¹⁷ Auch wenn von Befragungen nicht unmittelbar auf das Verhalten geschlossen werden kann, so zeigt sich hier doch ein bislang nicht genutztes Potential zur Umverteilung unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern, das durch flexible Arbeitszeitmodelle unterstützt werden kann.

Mit dieser Praxis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die durch die bestehenden sozialpolitischen Rahmenbedingungen (z.B. Karenzregelungen, Kinderbetreuungsgeld, Angebot an Kinderbetreuungsplätzen etc.) unterstützt wird, verfestigt sich jedoch die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen. Frauen bleiben nach wie vor überwiegend für die unbezahlte Arbeit (Haus- und Betreuungsarbeit) zuständig und es bestehen kaum Anreize für Männer ihr Verhalten zu ändern (vgl. Fraser 1994). Weiters zeigt die Erfahrung aus Österreich, dass sich in der Folge die Erwerbschancen zwischen Frauen mit und ohne Kind auseinanderentwickeln bzw. Frauen sich entscheiden müssen, welchem Bereich sie Priorität einräumen. Dieses Entweder-Oder-Szenario wird u.a. auch als Grund für die sinkende Geburtenrate in Österreich angeführt (vgl. OECD 2004). Dieser Kritik wird häufig entgegen gehalten, dass die Erwerbsintegration von Müttern über Teilzeit eine Alternative zur Arbeitslosigkeit darstellt und einem längerfristigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vorzuziehen ist.

3.4 Marginalisierung von Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit bleibt also für viele Betreuungspersonen zumindest vorübergehend eine wichtige Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere dann, wenn sie mit Ansätzen der Zeitautonomie (z.B. Gleitzeit) verknüpft ist. Befragt nach den Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung dominieren bei Frauen eindeutig die Betreuungsaufgaben,

¹⁷ Diese zeigen zumeist ein prinzipielles Interesse der Väter, dem aber aufgrund befürchteter Nachteile oder Widerstände der Unternehmen keine Inanspruchnahme folgt (vgl. Stamper, Stiller 2004).

gefolgt von anderen familiären Verpflichtungen. 9% der Frauen und Männer in Teilzeit geben als Grund an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, d.h. sie arbeiten unfreiwillig Teilzeit. Bei Männern dominiert als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung Aus- und Fortbildung, während Betreuungsaufgaben kaum erwähnt werden.

Tabelle 3: Motive für Teilzeitarbeit von Frauen und Männern (2004)

	Frauen	Männer	Gesamt
Weil sie Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene betreuen	44,5%	1,0%	38,9%
Weil sie keine Vollzeittätigkeit wollen	15,3%	13,2%	15,0%
Aus anderen persönlichen oder familiären Gründen	17,9%	13,7%	17,4%
Weil sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten	9,3%	9,2%	9,3%
Wegen schulischer oder beruflicher Aus- oder Fortbildung	5,2%	28,7%	8,3%
Wegen Krankheit	1,8%	11,0%	3,0%
Aus sonstigen Gründen	6,0%	23,2%	8,2%

Quelle: Statistik Austria 2004: 68.

Teilzeitarbeit ermöglicht zwar in vielen Fällen Erwerbsarbeit neben der Betreuung von Kindern, ist aber oft mit beruflichen und finanziellen Nachteilen verbunden. Trotz ihres mengenmäßig großen und immer weiter steigenden Anteils wird Teilzeitarbeit von Unternehmen vielfach als Ausnahmesituation empfunden: Teilzeitbeschäftigte werden als Randbelegschaft wahrgenommen, die von Weiterbildungen, Aufstiegskarrieren oder auch von alltäglichen Informationsflüssen ausgeschlossen werden, die teilweise Karrieren als ‚ewige SpringerInnen‘ für temporäre Ausfälle machen. Ein Umstieg in ein Vollzeitverhältnis ist oftmals nicht möglich. Arbeitspsychologische Untersuchungen (Jimenez 2005) zeigen, dass mit Teilzeitbeschäftigung nicht automatisch eine bessere Vereinbarkeit und eine höhere Motivation der Beschäftigten einhergeht, sondern dass dies vielmehr von den konkreten betrieblichen und persönlichen Rahmenbedingungen abhängt. Jimenez (2005: 40f) zeigt, dass sowohl Teilzeitbeschäftigte wie auch Personen die mehr als Vollzeit arbeiten ein höheres Burnout-Risiko aufweisen. Auf der anderen Seite haben Personen, die mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben sehr zufrieden sind, ein geringeres Belastungserleben. Jimenez (2005: 42) folgert daher: *„Eine einfache Formel, hohe Zufriedenheit mit Vereinbarkeit Familie/Privatleben und Beruf ergibt automatische geringe Belastung, hohe Motivation kann in dieser Art nicht gebildet werden und stellt sich so als unseriös dar. Es sind also jedes Mal eigene und andere Aspekte, die eine hohe oder geringe Zufriedenheit mit Vereinbarkeitsaspekten bedingen. Diese Bedingungsmerkmale hängen jedoch zum Teil sehr mit der Unternehmenskultur und anderen organisationalen Aspekten zusammen. (...) Eine zeitliche Flexibilisierung alleine kann ebenso wenig eine familienfreundliche Kultur schaffen wie andere singuläre Bedingungen.“*

Mit der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung geht also häufig eine Änderung des beruflichen Einsatzfeldes einher, d.h. es wird eine Dequalifikation in Kauf genommen, da

Teilzeit nach wie vor überwiegend im geringer qualifizierten Bereich angeboten wird. Daher ist der Umstieg von Vollzeitbeschäftigung auf Teilzeit häufig mit einem Wechsel des/r Arbeitgebers/in verbunden. Aufgrund dieser Dequalifikationsprozesse ist auch die Rückkehr in Vollzeitarbeit schwierig. Die Unterschiede nach Qualifikationsniveau zeigen sich deutlich, wenn die Teilzeitquoten von Frauen und Männern nach dem Tätigkeitsbereich unterschieden werden. Am häufigsten anzutreffen sind Teilzeitbeschäftigte in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten im Angestelltenbereich – sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Mit steigendem Qualifikationsniveau der Tätigkeiten sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, insbesondere bei Frauen. Frauen in hochqualifizierten oder leitenden Tätigkeiten sind in deutlich geringerem Ausmaß teilzeitbeschäftigt. Das Bild von Teilzeitbeschäftigung als marginalisierte Beschäftigungsform ist primär durch diese Konzentration von Teilzeitarbeit auf niedrig qualifizierte Tätigkeitsbereiche geprägt.

Wird nur auf die Form des Beschäftigungsverhältnisses abgestellt, so zeigt sich, dass freie DienstnehmerInnen die mit Abstand höchste Teilzeitquote aufweisen – Frauen ebenso wie Männer. Auffallend ist weiters, dass Beamte unterdurchschnittlich in Teilzeit beschäftigt sind und auch weibliche Vertragsbedienstete niedrigere Teilzeitquoten aufweisen als Frauen in Angestelltenpositionen.

Tabelle 4: Teilzeitarbeit nach Stellung im Beruf von Frauen und Männern in %

	Frauen	Männer	Gesamt
Arbeiter, Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	48,9	3,8	22,7
Facharbeiter	37,4	2,3	6,8
Vorarbeiter, Meister	4,2	1,4	1,6
Angestellte, Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	60,5	18,2	46,4
Angestellte, Mittlere Tätigkeit	42,1	6,4	28,7
Angestellte, Höhere Tätigkeit	32,4	3,8	16,7
Angestellte, Hochqualifizierte und führende Tätigkeit	24,6	6,6	12,9
Beamte, VB, Hilfs- und angelernte Tätigkeiten	43,4	-	21,7
Beamte, VB, Mittlere Tätigkeit	27,5	4,0	14,7
Beamte, VB, Höhere Tätigkeit	18,9	2,3	10,4
Beamte, VB, Hochqualifizierte und führende Tätigkeit	13,5	4,6	7,9
Angestellte	39,8	5,3	24,5
ArbeiterInnen	45,4	3,2	15,9
Beamte	18,9	1,4	8,1
Vertragsbedienstete	31,7	9,2	22,5
Freie DienstnehmerInnen	82,6	71,9	77,9
Gesamt	39,9%	5,0%	21,1%

Quelle: Statistik Austria 2004: 66.

Wird nicht auf die Tätigkeiten sondern auf die Branchen fokussiert, so zeigen sich geringer ausgeprägte Unterschiede in den Teilzeitquoten. Überdurchschnittliche Anteile in

Teilzeitbeschäftigung zeigen sich für Frauen und Männer im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie in unternehmensnahen Dienstleistungen und im Handel. Bei Männern liegt weiters der Teilzeitanteil im Unterrichtswesen über dem Durchschnitt, bei Frauen jener im Bauwesen. Auffallend ist, dass es sich bei jenen Bereichen, in denen Männer überdurchschnittliche Teilzeitquoten aufweisen, durchwegs um frauendominierte Branchen handelt. Dies legt nahe, dass in diesen Bereichen Teilzeitbeschäftigung auch für Männer eher möglich ist, als in typischen Männerbereichen, entweder aufgrund anderer betrieblicher Organisationsformen oder anderer Unternehmenskulturen. Auffallend ist weiters, dass die Teilzeitbeschäftigung insbesondere in jenen Branchen hoch ist, in denen in den letzten Jahren sowohl die Beschäftigung wie auch die Arbeitslosigkeit gestiegen ist (vgl. Hofer et al. 2005).

Tabelle 4 Teilzeitarbeit nach Branchen

	Frauen- anteil	Teilzeitquote (in%)		
		Frauen	Männer	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	41,6%	46,1	11,4	29,1
Fischerei und Fischzucht	13,1%	-	60,5	60,5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	11,4%	-	-	-
Sachgütererzeugung	26,8%	33,6	2,4	10,9
Energie- und Wasserversorgung	15,3%	30,2	-	5,8
Bauwesen	12,0%	45,7	1,4	7,5
Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgüter	55,5%	48,7	7,3	29,0
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	67,4%	40,3	5,9	30,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	24,6%	31,8	2,4	9,9
Kredit- und Versicherungswesen	53,3%	38,0	7,5	23,5
Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen	56,3%	43,0	10,2	28,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	42,2%	32,4	3,5	15,1
Unterrichtswesen	69,6%	29,6	10,6	23,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	78,9%	42,6	9,2	36,2
Erbringung sonst. öffentlicher u. persönlicher Dienstleistungen	57,3%	36,7	14,4	26,8
Private Haushalte	96,0%	93,4	-	93,4
Exterritoriale Organisationen	45,1%	7,2	-	3,0
Gesamt	44,5%	39,9	5,0	21,1

Quelle: Statistik Austria 2004: 64.

Zusammenfassend muss Teilzeitbeschäftigung ambivalent bewertet werden: Auf der einen Seite ermöglicht sie Frauen mit Betreuungspflichten eine Teilnahme am Erwerbsleben und stellt damit eine Alternative zur Nichterwerbstätigkeit dar. Auf der anderen Seite sind damit Dequalifizierungsprozesse, auf Dauer eingeschränkte Karriereoptionen und eine nur geringe Rückkehrwahrscheinlichkeit in Vollzeitbeschäftigung verbunden. Weiters ist das Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen nicht existenzsichernd, was sich selbst bei zeitlich befristeten Teilzeitphasen negativ auf Pensionsbemessung und die Berechnung von

Transferzahlungen (z.B. im Falle von Arbeitslosigkeit) auswirkt. Damit kommt es trotz einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht zu einer Veränderung traditioneller Rollenbilder und bleibt die Abhängigkeit von einem male breadwinner bestehen (d.h. es handelt sich um ein modifiziertes male breadwinner-Modell). Teilzeit bleibt damit auch weiblich dominiert und stellt die wichtigste Form des Ausbalancierens von Erwerbstätigkeit und anderen Lebensbereichen dar – bei Frauen handelt es sich dabei primär um Betreuungsarbeit, bei Männern um Weiterbildung.

4 Vorschläge und Empfehlungen für politische Maßnahmen

Im Kok-Bericht über den derzeitigen Umsetzungsstand der Lissabon-Strategie wird der Mangel an Engagement und politischem Willen zur Umsetzung der vereinbarten Ziele beklagt. Konkret wird eine Zusammenarbeit wie bei der Einführung der gemeinsamen Währung eingefordert, d.h. die Wahrnehmung des Lissabon-Prozesses als ein großes, notwendiges und gemeinsames Ziel. Es wird daher vorgeschlagen, die Mitgliedsstaaten zu verpflichten 2005 Aktionsprogramme zur Verfolgung der Lissabon-Ziele vorzulegen und Fortschritte einem Monitoring zu unterziehen (SG-KOK-GROUP/LISBON 2004: 44ff). Damit wird auch Österreich verpflichtet sein, ein konsistentes und kohärentes Maßnahmenbündel zur Unterstützung der Lissabon-Ziele vorzulegen, d.h. Maßnahmen zur Förderung der Wissensgesellschaft, zur Erhöhung der Erwerbsquote und zur Stärkung einer ökologisch nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. Im Folgenden werden Vorschläge für Maßnahmen im Zusammenhang mit der Erhöhung der Erwerbsquote unter WLB-Gesichtspunkten diskutiert. Eine zentrale Rolle dabei spielen Arbeitszeitgestaltung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (nicht nur aber schwerpunktmäßig auch Kinderbetreuung). Zentral dabei ist, dass diese Maßnahmen mit Wirtschafts- und Sozialpolitik im weiteren Sinne akkordiert sind.

Aus den Potentialen und Defiziten einer Arbeitszeitgestaltung für eine WLB leiten sich mehrere politische Ansatzpunkte ab, bei der Arbeitszeitpolitik neben Ausbau von Betreuungseinrichtungen ganz wesentliche Bedeutung hat: Arbeitszeitpolitik kann eine Balance von Familie und Beruf ermöglichen und zu Geschlechtergerechtigkeit beitragen, wenn sowohl Frauen wie auch Männer angesprochen werden und damit eine gleichmäßigere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern unterstützt wird.

Flexible Arbeitszeit und Arbeitsorganisationsmodelle können also einen wesentlichen Beitrag leisten, um Vereinbarkeitmöglichkeiten zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen herzustellen. Voraussetzung dafür ist jedoch ein Mitspracherecht der Arbeitskräfte bei der Ausgestaltung der konkreten Arbeitszeiten, d.h. Zeitautonomie. In den meisten Fällen wünschen sich Arbeitskräfte mit Flexibilität nicht eine ständige Variabilität der Arbeitszeit, sondern ein Abstimmen derselben mit den zeitlichen Anforderungen, die aus anderen Lebensbereichen kommen, wie z.B. Öffnungszeiten, Schul-, Hort- oder Kindergartenzeiten sowie Freizeitaktivitäten. Darüber hinaus wird mit Flexibilität auch die Möglichkeit der kurzfristigen Änderung von Arbeitszeitvereinbarungen in dringenden und unvorhersehbaren Fällen verbunden, wie z.B. bei Krankheit von nahen Angehörigen. D.h. in den meisten Fällen wünschen sich Arbeitskräfte eine fix vereinbarte Arbeitszeit, die sich mit den Anforderungen anderer Lebensbereiche deckt. Nach einer Befragung der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin bezeichnen unselbständig Beschäftigte in Österreich rund 36 Stunden pro Woche als ideal (Männer: 40 Stunden, Frauen: 32 Stunden). Dies stellt gegenüber der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit

eine Reduktion von rund 6 Stunden bei Männern und 4 Stunden bei Frauen dar. Dadurch, dass die realisierte Arbeitszeit jedoch z.T. deutlich vom Ideal abweicht, kann auf ein nicht unerhebliches Flexibilisierungspotential geschlossen werden (vgl. European Foundation 2001).

Vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsstrategie und unter Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten sind für eine **langfristige Perspektive** folgende Aspekte prioritär:

Insgesamt kann wahrscheinlich nur eine generelle **Verkürzung der Arbeitszeit** dazu beitragen, dass Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche besser ausbalanciert werden können und dass es dadurch auch zu mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern kommt. Wird durch Arbeitszeitflexibilisierung oder individuelle Arbeitszeitverkürzung versucht eine WLB herzustellen, so geht damit meistens auch eine Verfestigung traditioneller Rollenbilder einher. Wie die Erfahrungen aus Dänemark zeigen, ist mit einer kürzeren Normalarbeitszeit auch eher eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern möglich. So liegt beispielsweise die Normalarbeitszeit in Dänemark in einigen Branchen bereits bei 35 Wochenstunden (sonst bei 38 Stunden) und Überstunden werden seltener gemacht als in Österreich. Dies - in Verbindung mit einer gut ausgebauten Kinderbetreuungsinfrastruktur - ermöglicht Frauen wie Männern eine Vollzeitbeschäftigung und führt dazu, dass dänische Männer im EU-Vergleich überdurchschnittlich in Betreuungsarbeit und Hausarbeit involviert sind (vgl. Wroblewski, Leitner 2005).

Wie die Ausführungen in Kapitel 3 verdeutlichen, ist es für eine gelungene WLB notwendig, **auf die jeweilige betriebliche Situation zugeschnittene Lösungen** zu **entwickeln**, die den betrieblichen Bedürfnissen wie auch jenen der Belegschaft entsprechen. Die konkreten Ansatzpunkte werden sich je nach Branche, Unternehmensgröße, Qualifikationsniveau und Bedürfnissen der MitarbeiterInnen unterscheiden, wobei folgende Bereiche in unterschiedlichem Ausmaß relevant sein können: Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, Flexibilisierung des Arbeitsortes, Unterstützung bei Kinderbetreuung, Maßnahmen, um den Kontakt während der Elternkarenz zu halten etc. Zentral für eine erfolgreiche Umsetzung ist zum einen die Einbindung der Personalvertretung und Führungskräfte, da in den meisten Fällen betriebliche Umstrukturierungsprozesse notwendig sein werden, zum anderen die intensive Kommunikation mit allen Beteiligten, um Ängsten bzw. Vorbehalten frühzeitig begegnen und eine Veränderung der Unternehmenskultur anstoßen zu können.

Aufgabe des Staates ist es in diesem Kontext, die entsprechenden **Rahmenbedingungen** herzustellen, um die Entwicklung und Umsetzung solcher WLB-Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zu ermöglichen. Dazu zählt v.a. die Bereitstellung eines ausreichenden Kinderbetreuungsangebots (sowohl die Anzahl der Betreuungsplätze wie auch deren Qualität betreffend), das Frauen eine Erwerbsteilnahme ermöglicht, sowie die Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die innovative WLB-Konzepte ermöglichen. Im

Zusammenhang mit der Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen spielen auch die Sozialpartner eine zentrale Rolle, da durch kollektivvertragliche Regelungen über weite Strecken jener Rahmen abgesteckt wird, innerhalb dessen auf betrieblicher Ebene Lösungsansätze formuliert werden können.

Die zweite Aufgabe des Staates in diesem Kontext ist es, einen Dialog anzustoßen, der zu einem **Wertewandel im Kontext von Erwerbsarbeit**, unbezahlter Arbeit und Chancengleichheit führt (Grießler, Littig 2005 und 2004; HBS 2001). Es geht dabei zentral darum, die vorherrschende Norm des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses aufzuweichen und andere Lebensbereiche einer Erwerbsarbeit gleichzustellen. Dabei geht es zentral darum, den Arbeitsbegriff neu zu definieren, zu ökologisieren und zu einem erweiterten Arbeitsbegriff zu kommen, der neben Erwerbsarbeit (bezahlter Arbeit) auch Betreuungs- und Hausarbeit (unbezahlte Arbeit) sowie Eigenarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement umfasst. Dazu zählt auch, Betreuungsarbeit als gesellschaftliche Aufgabe zu definieren, d.h. diese aufzuwerten (in Hinblick auf die Kompensation des Einkommensausfalls, wenn vorübergehend Erwerbsarbeit zugunsten von Kinder- oder Angehörigenbetreuung reduziert wird oder auf die Berücksichtigung für die Berechnung von Pensionen oder anderer Transferzahlungen). Dies erfordert auch eine Weiterentwicklung des sozialen Sicherungssystems durch eine Stärkung eines generellen Grundeinkommens sowie eine Umstellung der Arbeitsmarktpolitik in Richtung eines Konzepts der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 2002).

Neben diesen sehr ambitionierten und nur durch eine langfristige Strategie realisierbaren Aufgaben, ist es jedoch notwendig **unmittelbar Maßnahmen** zu setzen, die unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen eher politisch durch- und umsetzbar sind. Dabei wäre an jenen Punkten anzusetzen, die dazu führen, dass derzeit bereits bestehende Flexibilitätsmöglichkeiten nicht genutzt werden. Von betrieblicher Seite werden häufig arbeitsorganisatorische Gründe angeführt, ArbeitnehmerInnen befürchten die Ablehnung der Unternehmen oder finanzielle Einbußen.¹⁸ In den im Rahmen des vorliegenden Projekts geführten ExpertInneninterviews wird immer wieder davon gesprochen, dass Unternehmen – insbesondere Klein- und Mittelbetriebe – „nicht genügend Phantasie“ hätten, entsprechende Modelle auszuarbeiten bzw. anzubieten. Es fehle häufig an Wissen, wie Arbeitsabläufe umgestaltet werden könnten, welche rechtlichen Möglichkeiten offen stehen oder welche Kosten bzw. Einsparungen mit spezifischen Lösungsansätzen verbunden sind.

Es ist also notwendig durch Maßnahmen für Unternehmen und Beschäftigte Anreize zu setzen, um flexible Lösungen zu entwickeln bzw. zu nutzen sowie die Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass es tatsächlich möglich ist, Beruf und Familie für Frauen und Männer ins Gleichgewicht zu bringen. Die Erfahrungen anderer Länder zeigen jedoch auch, dass es

¹⁸ vgl. z.B. Befragungen von (werdenden) Vätern zur Inanspruchnahme der Elternkarenz; wie z.B. Stamper, Stiller 2004).

keine Patentlösung gibt, sondern dass es vielmehr ein ganzes Bündel von Maßnahmen braucht, welche flexible und adäquate Lösungen ermöglichen (vgl. Wroblewski, Leitner 2005; OECD 2003). Bestandteile eines adäquaten und konsistenten Policy Mix sind neben Arbeitszeitregelungen, der Kinderbetreuungsinfrastruktur und sozialpolitischer Maßnahmen auch die Betriebskultur und gesellschaftliche Vorstellungen von einer gerechten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Es gilt also, an all diesen Punkten gleichzeitig anzusetzen und einen konsistenten Policy Mix zu entwickeln. Die im folgenden vorgeschlagenen Maßnahmen, die zum Teil andernorts bereits erprobt oder erfolgreich umgesetzt worden sind, könnten Teil eines solchen Policy Mix sein:

Förderung „lokaler Initiativen“ zum Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur nach dem Vorbild der „Bündnisse für Familie“ aus Deutschland: Dabei geht es darum, in einer Region bestehende Vereinbarkeitsdefizite systematisch abzubauen und dafür bestehende Angebote zu bündeln, quantitativ und qualitativ auszubauen bzw. durch innovative Konzepte zu ergänzen. Ein von der Prognos AG erarbeiteter „Familienatlas“ zeigt in allen Regionen Potentiale, die sich durch gezielte Vereinbarkeitspolitiken erschließen lassen würden. Standardlösung gibt es in diesem Kontext keine, die konkreten Ansatzpunkte können sich von Ort zu Ort stark unterscheiden. Beispiele für lokale Bündnisse sind u.a. das „Regionale Netzwerk für Kinderbetreuung Taunus“, in dem sich vier Kommunen, dort „ansässige Unternehmen (z.B. Procter & Gamble) und Träger der Familienbildung an einem lokalen Bündnis beteiligen. Ziele sind die Erweiterung des Angebots an qualifizierter Kinderbetreuung sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten. In Jena wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie und Jugend ein „Familienservice für flexible Kinderbetreuung“ ins Leben gerufen. Ziele des Projektes sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch bedarfsgerechte flexible Betreuungsangebote, Aufbau eines Netzes für Notfallbetreuung und Ausbau der Trägerinstitution zum Knotenpunkt für familienfreundliche Aktivitäten in der Region (vgl. BMFSFJ 2005). In Einzelfällen erfahren die „lokalen Bündnisse für Familie“ in Deutschland eine Erweiterung um bürgerschaftliches Engagement, d.h. gehen über die Kinderbetreuungsfrage hinaus und thematisieren verstärkt kommunale Zeitpolitik.¹⁹

Förderung des Engagements von Unternehmen im Bereich Kinderbetreuung: Derzeit ist es für Unternehmen möglich, Ausgaben für Betriebskindergärten als Betriebsausgaben zu führen. Diese Option ist allerdings nur für Großbetriebe realisierbar, mit hohen Kosten verbunden und stößt zum Teil auf Vorbehalte der Eltern, die eine Kinderbetreuungsinstitution in Wohnungsnahe bevorzugen. Schließen sich demgegenüber mehrere Unternehmen zusammen, um gemeinsam eine Kinderbetreuungseinrichtung zu betreiben, so zählt dies zu den Betriebsausgaben. Wenn Unternehmen einen Kostenzuschuss zur Kinderbetreuung an MitarbeiterInnen leisten, so zählt dies als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und damit zum zu

¹⁹ Siehe z.B. Dokumentation einer kooperativen Tagung am 15. März 2005 in Berlin zum Thema „Lokale Bündnisse für Familie & Bürgerschaftliches Engagement“: www.familie.dgb.de/Hintergrund/Materialien/Tagungsdokumentation

versteuernden Einkommen und es fallen dafür Lohnnebenabgaben an. Durch die steuerliche Begünstigung von Aufwendungen für Kinderbetreuung könnten für Unternehmen Anreize gesetzt werden, sich verstärkt im Bereich der Kinderbetreuung zu engagieren und gegebenenfalls auch innovative Projekte mit der Gemeinde oder anderen Unternehmen zu initiieren.

Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit durch laufende Analyse und Pilotprojekte:

Anhand einer Analyse der Ausgangslage (wie z.B. ein Familienatlas, wie ihn Prognos für Deutschland erstellt hat) könnten Defizite in der Betreuungsinfrastruktur systematisch aufgezeigt werden und die Grundlage für die Entwicklung regional abgestimmter Lösungsansätze darstellen. Zielsetzung dabei ist, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und gleichzeitig Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu geben sowie Chancengleichheit voranzutreiben. Durch die Unterstützung von Pilotprojekten, die Maßnahmen zur Verbesserung der WLB zum Inhalt haben kann Sensibilisierung nicht nur in den jeweiligen Institutionen erreicht werden, sondern durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit auch darüber hinaus das Image und die Akzeptanz von WLB-Maßnahmen verbessert werden. Zentral für derartige Pilotprojekte ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der WLB in Führungspositionen zu verankern und Männer einzubeziehen.

Einen Beitrag zur Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit leisten auch **Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren** für „familienfreundliche Betriebe“: Mit dem Audit FAMILIE & BERUF des Familienministeriums und Wettbewerben auf Landes- und Bundesebene werden Initiativen gesetzt, um die Unternehmen in ihrem eigenen betriebswirtschaftlichen Interesse zu familienfreundlichen Maßnahmen zu motivieren.²⁰ Diese Maßnahmen sollten jedenfalls fortgeführt und gestärkt werden. So könnte z.B. die Bedeutung des Audits gesteigert werden, wenn Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil verstanden wird und z.B. bei Ausschreibungen explizit in das Bewertungsverfahren einbezogen wird.

²⁰ Das österreichische Audit FAMILIE & BERUF orientiert sich an amerikanischen und deutschen Vorbildern und soll österreichischen Unternehmen dabei helfen, sich nachhaltig familienfreundlich zu entwickeln: Die Betriebe sollen dabei unterstützt werden, familienfreundliche Maßnahmen zu beurteilen und zu entwickeln. Die Teilnahme am Audit FAMILIE & BERUF ist freiwillig, die Kosten werden teilweise von der öffentlichen Hand gefördert. Wichtig ist dabei zunächst nicht, dass es im Betrieb bereits familienfreundliche Initiativen gibt, sondern, dass der Betrieb Interesse an familienfreundlichen Lösungen und ihren betriebswirtschaftlichen Effekten hat. Konkret wird dabei folgendermaßen vorgegangen: Eine Projektgruppe des Unternehmens legt gemeinsam mit einer für die Auditierung autorisierten Unternehmensberatung - nach einer Analyse des Ist-Zustandes - den Soll-Zustand familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb fest. Nach der erstmaligen, erfolgreichen Durchführung des Audits FAMILIE & BERUF erhält das Unternehmen ein Grundzertifikat. Entscheidend ist nicht die Zahl der familienfreundlichen Maßnahmen, sondern die gesamte Unternehmenskultur. Bei der Re-Auditierung nach drei Jahren werden jene Unternehmen zertifiziert, die den selbst vorgegebenen Soll-Zustand verwirklicht haben. Das vom Familienminister vergebene Zertifikat ist wiederum auf drei Jahre befristet und darf zu Werbezwecken genutzt werden. Das Unternehmen erhält durch die Teilnahme am Audit u. a. eine Basis für eine Kosten-Nutzen-Rechnung familienfreundlicher Maßnahmen. Das Familienministerium will mit diesem Instrument das unternehmerische Interesse an familienfreundlichen Maßnahmen stärken und somit mithelfen, die Vereinbarkeitsproblematik zu entschärfen.

Eine weitere interessante Anregung für die Verbesserung der Rahmenbedingungen berufstätiger Eltern stellt das Schweizer „Impulsprogramm für Familie und Beruf“ dar, das zunächst in Basel initiiert wurde. 2001 wurde im Kanton Basel ein Impulsprogramm zur Förderung von Betreuungseinrichtungen für Kinder vor Schuleintritt, die von mehreren Unternehmen oder von Gemeinden gemeinsam mit Unternehmen initiiert werden, gestartet. Die Unterstützung stellt eine Anschubfinanzierung für 3 Jahre dar. Bei der Vergabe der Mittel werden interkommunal verankerte Projekte sowie Projekte, an denen sich Unternehmen beteiligen, bevorzugt. Das Impulsprogramm versteht sich nicht als alleinige, sondern als ergänzende Finanzierungsquelle und wird von umfassender Öffentlichkeitsarbeit begleitet (die Öffentlichkeit wurde über die Medien eingeladen, Projekte einzureichen). 2002 wurde das Programm für die Schweiz übernommen und auf schulergänzende Angebote ausgeweitet.²¹

Information für Unternehmen bereitstellen: insbesondere über Kosten-Nutzen-Aspekte von WLB-Maßnahmen. 2003 wurde in Deutschland von Prognos eine Studie durchgeführt, die zeigt, dass sich familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftlich rechnen, d.h. die Erträge durch geringere Fluktuation (geringere Suchkosten), höhere Motivation der MitarbeiterInnen, geringere Fehlzeiten etc. die Kosten der Maßnahmen übersteigen. Dies wird für unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Tätigkeitsbereiche gezeigt. Auch wenn nicht zu erwarten ist, dass sich die Ergebnisse einer in Österreich durchgeführten Studie nicht wesentlich von jenen in Deutschland unterscheiden, wäre es dennoch wichtig, eine solche Untersuchung auch für Österreich durchzuführen. Eine Kooperation des Ministeriums mit Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer könnte die Akzeptanz der Studie noch zusätzlich steigern.

Es ist – wie eingangs bereits erwähnt – wichtig, für einzelne Unternehmen jeweils passende Maßnahmen auszuarbeiten und so umzusetzen, dass sie den Bedürfnissen der Unternehmen wie auch jenen der Beschäftigten entsprechen. Die in diesem Kontext erforderlichen Umstrukturierungsmaßnahmen können insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe eine Herausforderung darstellen. Daher müssten spezifische **Beratungsangebote** als Unterstützung in der Einführungsphase angeboten werden.²² Beratungsdienstleistungen für die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen existieren

²¹ <http://www.baselland.ch/docs/parl-ik/vorlagen/2003/v056/2003-056.pdf>

²² Als Vorbild dafür können auch die in Österreich im Rahmen von ESF-Ziel3 (Programmperiode 2000-2006) durchgeführten Qualifizierungsberatungen von Unternehmen herangezogen werden. Unternehmen, die eine Förderung für die Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigten beantragten, mussten einen Qualifizierungsplan vorlegen. In der Praxis verfügen viele Klein- und Mittelbetriebe über keine institutionalisierte und systematische Personal- oder Weiterbildungsplanung. Daher wurde Betrieben eine Unterstützung bei der Erstellung eines Qualifizierungsplans angeboten, was nicht nur stark angenommen wurde, sondern auch nachhaltige Effekte zeigt (vgl. WIFO et al. 2005).

bereits²³, doch sollte eine solche Beratung explizit gefördert (steuerliche Absetzbarkeit, Kostenzuschuss etc.) werden.

Bei der Förderung der Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen muss auch darauf geachtet werden, dass damit nicht Marginalisierungseffekte einhergehen. D.h. flexible Arbeitszeitmodelle müssen sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten und auch explizit Führungskräfte einbeziehen. In der Schweiz (Bern) wurde ein **Projekt zur Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit** (Schatz) durchgeführt, das als Vorbild dienen könnte. Das Projekt wurde von 1999-2002 von der Verwaltung der Stadt und Region Bern gemeinsam mit vier Unternehmen der Privatwirtschaft durchgeführt, um Anreize für die Förderung von Teilzeitarbeit zu schaffen und die Akzeptanz von Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen sowie in männerdominierten Berufen zu erhöhen. Im Rahmen des Projekts sollten UnternehmerInnen, Führungskräften und MitarbeiterInnen aufgezeigt werden, wie sie Teilzeitarbeit fördern bzw. nutzen können. In der dreijährigen Pilotprojektphase konnte in den beteiligten Organisationen die Zahl der Männer in Teilzeit erhöht und Teilzeit auch in Führungspositionen realisiert werden. Darüber hinaus ist aufgrund des Angebots von Weiterbildungen und Workshops zum Thema Work-Life-Balance eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema erreicht worden. In den beteiligten Unternehmen bzw. der Stadt Bern wurde bzw. wird nach Auslaufen des Projekts das Thema weiterverfolgt. So sind das Personalamt der Stadtverwaltung Bern und die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann zur Zeit damit beschäftigt, im Rahmen des stadtinternen Projektes "Teilzeitoffensive Stadtverwaltung Bern" Maßnahmen auszuarbeiten, die zur Schaffung von weiteren Teilzeitarbeitsplätzen motivieren soll. Trotz der positiven Bilanz wird auch von Umsetzungsschwierigkeiten berichtet, die verdeutlichen, dass ein derartiger Kulturwandel nur langsam erfolgt.

Und last but not least müssten Maßnahmen gesetzt werden, die **Anreize für Väter** bieten, **sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen**. Dabei könnte beispielsweise von der Formulierung individueller Zeitrechte für Väter eine starke Signalwirkung ausgehen (Stichwort: Vatermonat). Weiters könnte durch eine einkommensabhängige Transferzahlung während der Elternkarenz vermieden werden, dass Männer diese Möglichkeiten aufgrund des im Vergleich zur Inanspruchnahme durch die Mütter größeren Einkommensausfall nicht nutzen.

Bei der Formulierung der Handlungsoptionen wird davon ausgegangen, dass dem Staat beim Herstellen einer gelungenen WLB eine wichtige Rolle zukommt. Er initiiert und unterstützt konkrete Maßnahmen und schafft entsprechende Rahmenbedingungen.

²³ z.B. www.ximes.com oder die Unternehmen, die beim Audit "Familie und Beruf" mitwirken (siehe Liste unter: <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/3/4/5/CH0179/CMS1057665401418/beraf.pdf>). Weiters bietet FORBA Beratung für Betriebsräte an: <http://www.forba.de/beratung/b-arbeitszeitgestaltung.htm>; als Beispiel für die Schweiz kann UND angeführt werden: <http://www.und-online.ch>.

Es gibt keine singuläre Maßnahme, die der Schlüssel zur Förderung von WLB ist, vielmehr gilt es, an mehreren Stellen gleichzeitig anzusetzen und damit einen konsistenten Policy-Mix zur Unterstützung von WLB zu entwickeln. Um einen solchen Prozess anstoßen zu können, bedarf es eines allgemeinen – politikbereichsübergreifenden – Konsens, dass eine ausgewogene WLB anzustreben ist und damit gesamtgesellschaftliche Zielsetzungen erreicht werden können. In diesem Prozess kommt den Sozialpartnern eine zentrale Rolle beim Vorantreiben der Diskussion zu, indem sie ihre Mitglieder jeweils von der Notwendigkeit und der Sinnhaftigkeit von WLB-Maßnahmen überzeugen.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen gehen vom gemeinsamen Interesse und der geteilten Verantwortung der verschiedenen gesellschaftlichen AkteurInnen aus. Besonders deutlich wird dies bei den vorgeschlagenen „lokalen Bündnissen“, die auf der Zusammenarbeit staatlicher, wirtschaftlicher und anderer gesellschaftlicher AkteurInnen basieren. Weiters werden Maßnahmen angesprochen, die Unternehmen die Wirtschaftlichkeit von WLB-Aktivitäten verdeutlichen. Auch wenn die Maßnahmen derzeit noch stark an der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung orientiert sind, gilt es mittel- und langfristig doch, das Potential von WLB darüber hinaus zu nutzen (z.B. im Kontext von lebensbegleitendem Lernen oder der Integration Älterer in den Arbeitsmarkt).

5 Literatur

- Beck U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main.
- Beham M., Haller R. (2005), *Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang?*, in: Schulz W., Haller M., Grausberger A. (Hg.), *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004*, Wiesbaden, S. 401-430.
- Behning U., Pascual Amparo S. (eds.) (2001), *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*, Brussels, ETUI (European Trade Union Institute).
- BMFSFJ (2005), *Potentiale erschließen – Familienatlas 2005*, Berlin.
- BUND / Misereor (Hg.) (1996), *Zukunftsfähiges Deutschland. Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung*, Studie des Wuppertal-Instituts für Klima, Umwelt, Energie, Basel, Boston and Berlin.
- Commission of the European Communities (2001), *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Green Paper, com (2001) 366 final*, Brussels.
- Eberling M., Hielscher V., Hildebrandt E., Jürgens K. (2004), *Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*, Berlin.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000), *Combining Family and Work: The Working Arrangements of Women and Men*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Work Time Preferences at Different Phases of Life*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003a), *Working-time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003b), *A New Organisation of Time Over Working*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004), *Living to Work – Working to Live: Tomorrow's Work-Life Balance. Background Paper*, European Foundation Forum 2004, Dublin.
- Fraser N. (1994), *Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment*, in: Honneth A. (Hg.), *Pathologien des Sozialen*, Frankfurt/Main, S. 351-376.

- Friedman S. D., Christensen P., DeGroot J. (2000), Work and Life: The End of the Zero-Sum Game, in: Harvard Business Review on Work and Life Balance, Vol. 76 (6), S. 119-129.
- Gärtner J. (2005), Work-Life Balance (WLB) und betriebliches Arbeitszeitmanagement, Vortragsmanuskript, Vortrag am 28. November 2005, Institut für Höhere Studien, Wien.
- Grießler E., Littig B. (2004), Soziale Nachhaltigkeit, Forschungsbericht an die Arbeiterkammer Wien.
- Grießler E., Littig B. (2005), Social Sustainability. A Catchword between Political Pragmatism and Social Theory, in: Spangenberg J., Giljum S. (eds.), Special Issue Governance for Sustainable Development, International Journal for Sustainable Development, Vol. 8 (1/2), S. 65-79.
- HBS (Hans Böckler Stiftung) (Hg.) (2001), Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse des Verbundprojekts Arbeit und Ökologie, Düsseldorf.
- Hildebrandt E. (2004), Balance von Arbeit und Leben. Neue Arbeitszeitmodelle für mehr Lebensqualität? in: WZB-Mitteilungen, Heft 104, Juni 2004, S. 17-21.
- Hildebrandt E. (Hg.) (2000), Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin.
- Hofer H., Leitner A., Schuh U., Wroblewski A. (2005), Frauen am Arbeitsmarkt. Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahr 2004, Studie im Auftrag des BMGF, 2004.
- Jimenez P. (2005), Spielball Familie: Vorteile für familienfreundliche Unternehmen oder für unternehmensfreundliche Familien, in: Cizek B., Schipfer R.K. (Hg.), Joint Venture Familie und Wirtschaft? Widersprüche – Ansprüche – Machbarkeit. Dokumentation des Symposiums „Familie in Wissenschaft und Praxis“, ÖIF Materialien Heft 22/2005, Wien, S. 33-44.
- Joshi S., Leichne J., Melanson K., Pruna C., Sager N., Story C.J., Williams K. (2002), Work-Life Balance ... A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?, www.Worklifebalance.com.
- Jurczyk K., Rerrich M. S. (1993), Lebensführung weiblich - Lebensführung männlich. Macht diese Unterscheidung noch Sinn?, in: dies. (Hg.), Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg, S. 279-309.
- Jurczyk K., Voß G. (2000): Entgrenzte Arbeitszeit-reflexive Alltagszeit, in: Hildebrandt E. (Hg.), Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin, pp. 191-205.
- Kay R. (2005), Familienfreundlichkeit im Mittelstand. Verbreitung, Chancen, Hemmnisse, in: Cizek B., Schipfer R.K. (Hg.), Joint Venture Familie und Wirtschaft? Widersprüche – Ansprüche – Machbarkeit. Dokumentation des Symposiums „Familie in Wissenschaft und Praxis“, ÖIF Materialien Heft 22/2005, Wien, S. 15-23.

- Kodz J., Harper H., Dench S. (2002), *Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric*. The Institute of Employment Studies, Report 384, Brighton.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005a), Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen, Brüssel, KOM(2005)94.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005b), Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005, KOM(2005)44.
- Lebensministerium (Hg) (2005): *Gender und Bildung für Nachhaltige Entwicklung*, Wien
- Lewis S., Cooper C. L. (1996), *Balancing the Work and Family Interface. A European Perspective*, in: *Human Resource Management Review*, 5, S. 289-305.
- Lewis S., Cooper C. L. (1996), *Balancing the Work and Family Interface. A European Perspective*, in: *Human Resource Management Review*, 5, S. 289-305.
- Linne G. (Hg) (2002), *Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen*. Schriftenreihe der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Littig B. (2001), *Feminist Perspectives on Environment and Society*, London Harlow et al.
- Littig B. (2002), *The case for gender-sensitive socio-ecological research*, *Work, Employment and Society*, Vol. 16(1), S. 111-132.
- OECD (2002), *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family*, Volume 1. Australia, Denmark and the Netherlands, Paris.
- OECD (2003), *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family*, Volume 2: Austria, Ireland and Japan, Paris.
- OECD (2004), *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family*, Volume 3: New Zealand, Portugal, Switzerland, Paris.
- OECD (2005), *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family*, Volume 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom, Paris.
- Österreichische Bundesregierung (2002), *Österreichs Zukunft Nachhaltig Gestalten. Die Österreichische Strategie zur Nachhaltigen Entwicklung*. Februar.
- Pongratz, Hans J. und Voß, Günter G. (2003), *Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraft-unternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft.* In: Minssen, Heiner (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin, S. 225-247.

Prognos (2004), Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Berlin i.A. des dt. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Prognos (2005), Work-Life Balance als Motor für wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftliche Stabilität, Berlin i.A. des dt. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Rubery J., Smith M., Fagan C. (1999), Women's Employment in Europe, London and New York.

Schmid G. (2002), Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/Main.

SG-KOK-GROUP/LISBON (2004), Die Herausforderung annehmen. Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok, Luxemburg, November 2004.

Stamper G., Stiller B. (2004), Vorstellungen und Wünsche werdender Väter, Wien.

Statistik Austria (2005), Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2. Quartal 2004, Wien.

Taylor R. (2003), The Future of Work Life Balance, Economic and Social Research Council (ESRC), Swindon Download: <http://www.esrc.ac.uk/esrccontent/DownloadDocs/The%20Future%20of%20Work-Life%20Balance.pdf> (May 2005).

United Nations (1992), Agenda 21, New York.

WIFO, IHS, L&R (2005), Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006. Ziel 3 Österreich. Aktualisierung der Halbzeitbewertung. Schwerpunktanalysen, Wien.

Wroblewski A., Leitner A. (2005), „Lernen von den Besten“ Interdependenzen von Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenzahlen im Ländervergleich, Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 130, Düsseldorf.

6 Anhang

WLB-Vortragsreihe im WS 2005/06 am IHS in Kooperation mit der Universität Wien

03.10. 2005	Univ.Doz. Dr. Beate Littig, IHS Wien	Work-Life Balance: Ein vielversprechendes Konzept für Nachhaltigkeitspolitik?
10.10.	Prof. Dr. Eckart Hildebrandt Wissenschaftszentrum Berlin,	Balance von Arbeit und Leben – neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität?
17.10.	Dr. Andrea Leitner, IHS Wien	Wohlfahrtsstaaten und die Balance von Beruf und Familie: Politiken zur Förderung von WLB in internationaler Perspektive
07.11.	Dr. John MacInnes, Centre d'Estudis Demogràfics, Universitat Autònoma de Barcelona	WLB: more baby boomer leisure or less baby bust pressure?
14.11.	Mag. Annemarie Gerzer-Sass, Deutsches Jugendinstitut München	Flexible Arbeitszeiten und gemeinsame Zeit
21.11.	Mag. Michael Astor, Prognos Berlin	Work-Life Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität
28.11.	Univ.Doz. Dr. Johannes Gärtner, Ximes Wien	Work-Life Balance und (Arbeits-) Zeitpolitik
05.12	Einleitung: Prof. Dr. Bernhard Felderer, (Direktor des IHS) Min. Maria Rauch-Kallat (bmgf) Min. Josef Pröll (Lebensministerium) Bereichsleiter Dr. Christoph Klein, AK Wien Generalsekretär Markus Beyrer, Industriellenvereinigung Moderation: Brigitte Handlos (Ö1)	Podiumsdiskussion zum Thema: Work-Life Balance in Österreich: Befunde, Chancen, Hindernisse und politische Gestaltungsmöglichkeiten Einleitende Präsentation der Ergebnisse der Studie zu WLB in Österreich (Teilstudie im Rahmen der Studie Nicht-nachhaltige Trends): Dr. Andrea Leitner Univ.Doz. Dr. Beate Littig Dr. Angela Wroblewski, IHS Wien

Abstracts

Beate Littig: *Work-Life Balance: Ein vielversprechendes Konzept für Nachhaltigkeitspolitik?* Einführung in die Vortragsreihe

Der Begriff Work-Life-Balance (WLB) bezeichnet die Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben. Sie gerät aus dem Gleichgewicht, wenn Stress im Job nicht durch Entspannung in der Freizeit abgefedert werden kann. Die Formel hat seit Anfang der 1990er Jahre Konjunktur, als Personalentwickler vorwiegend großer Unternehmen auf das Thema aufmerksam wurden. Der Grund dafür waren zunehmende Burn-outs bei Managern und der Wunsch vieler MitarbeiterInnen, Kinder und Beruf besser zu vereinbaren. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben erhöht die Lebens- und Arbeitszufriedenheit und somit die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Deshalb bieten inzwischen Personalabteilungen sogenannte Balancing-Programme als Teil der Unternehmenskultur an, um ihre MitarbeiterInnen fit zu halten: Dazu gehören flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten, Gesundheitschecks, Fitnessangebote, Serviceleistungen zur Organisation des Privathalts und die Möglichkeit zu Sabbaticals. Doch nicht nur große Firmen auch einige Regierungen haben sich die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zur Förderung von Work-Life-Balance zum Ziel gesetzt (z.B. Großbritannien, Kanada). Das (wohlfahrts-)staatliche Interesse an diesem Thema resultiert aus der berechtigten Hoffnung, dass die gelungene Balance zwischen Arbeit und (Privat-)Leben nicht nur ein Recht der Beschäftigten ist und insbesondere die Frauenerwerbstätigkeit fördert, sondern sich positiv auf ihre Gesundheit, das ehrenamtliche/zivilgesellschaftliche Engagement und das Familienleben sowie die Entwicklung der Kinder auswirkt. Aber es gibt auch kritische Stimmen zum Thema Work-Life Balance. Diese werfen den Firmen vor, weniger am Wohl ihrer MitarbeiterInnen interessiert zu sein, als vielmehr an einem möglichst flexiblen Einsatz von Arbeitskräften. Die auf den Zeitkonten angesparten Arbeitsstunden können vielfach nicht nach den Wünschen der Beschäftigten konsumiert werden, sondern in erster Linie entsprechend den Arbeitsanforderungen der Unternehmen. Es wird befürchtet, dass flexible Arbeitszeiten und die Flexibilisierung des Arbeitsortes, die Entgrenzung von Arbeit und Leben vorantreiben und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitskräfte und Zugriffsmöglichkeiten der Unternehmen auf ihre Beschäftigten befördern. Auch dass durch flexible Arbeitszeiten alleine (ohne die Schaffung guter und ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen) Frauen die Berufstätigkeit erleichtert wird, wird in Frage gestellt. Und schließlich sehen manche die Fitness- und Gesundheitsprogramme der Firmen als Makulatur und Notmaßnahmen gegen übermäßigen Stress an, die an die Stelle gesunder Arbeitsbedingungen treten. Das Thema Work-Life-Balance betrifft eine Vielzahl von Politikbereichen: Arbeit und Arbeitszeit ebenso wie Gesundheit, Geschlechter- und Gesellschaftspolitik. Darüber hinaus bietet es sowohl in seiner normativen Ausrichtung wie auch seiner politischen Steuerbarkeit eine Reihe von Anknüpfungspunkten für die Nachhaltigkeitsstrategie der österreichische Bundesregierung (2002): Diese hat sich die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Beruf

und Familie (Leitziel 3), Gesundheitsförderung (Leitziel 2), sozialen Zusammenhalt (bürgerschaftliches Engagement) (Leitziel 5) zum Ziel gesetzt. Der Vortrag diskutiert kritisch die Verortung von WLB-Praktiken in einer Politik für Nachhaltigkeit.

Eckart Hildebrandt: Balance von Arbeit und Leben – neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität?

Working time is once again on the agenda. Actors in industry and politics are demanding the extension of working time and greater, market-oriented flexibilisation in the interest of cutting costs. At the present time the advocates of further reductions in working time and greater time sovereignty for employees have little say. At the same time, the compatibility of work and life has become an increasingly important issue, not only as a problem for working mothers but for corporate human resources policy as a whole. Forms of regulating flexible working time that promise to balance various time interests are therefore particularly important. One option of major interest is the institution of working time accounts, which permit flexible overtime as well as the use of “banked” time to meet personal needs without generally extending working time. The study provides insight into corporate working time arrangements in various sectors and employee time choices in reconciling company requirements and private interests. Neither side has yet made adequate progress in creating the preconditions for a successful balance.

Andrea Leitner: Wohlfahrtsstaaten und die Balance von Beruf und Familie: Politiken zur Förderung von WLB in internationaler Perspektive

Within the European Employment Strategy benchmarking and learning from good practices are the main mechanisms to improve national performance. This is also the case for WLB-strategies, which are reinforced because of economic reasons to increase employment and population growth. The paper asks for the main criteria for public policies to promote WLB and whether or under which conditions such policies are transferable between the successful Nordic countries and the less successful conservative countries like Austria and Germany. Denmark and Finland are used as „good practice“ examples. The analysis shows that childcare leave regulations are an important instrument to encourage mothers for continuous working careers. But the consequences of these regulations concerning employment turn out to be quite different, even in measures with similar orientation. What we can learn from the Nordic countries is that the consistency of welfare state regulations and institutions are an important precondition for a successful WLB. This calls for an interplay of different fields and means that the imbalance of family and work and family reconciliation can hardly be solved by flexible working contracts or longer parental leave possibilities.

John McInnes: WLB: more baby boomer leisure or less baby bust pressure?

The academic analysis of Work Life Balance (WLB) has too often followed the public policy debate without sufficient reflection on its origins, the accuracy of the assumptions it tends to make, or the analytical adequacy of the concepts it uses. This paper suggests that what are usually assumed to be the causes of the debate (longer hours and greater stress at work, along with the collapse of the male breadwinner division of parenting and employment responsibilities within couples) are nothing of the sort. Rather the debate's origins lie in states' concerns about demographic trends, especially low and falling fertility, which they fear threatens the future of the labour supply and viable dependency ratios between those in work and those dependent upon them. The WLB debate can thus be seen as part of a specifically liberal discourse about 'population ageing' that seeks to legitimate the rolling back of a welfare state by arguing that current levels of support cannot be sustained in a globalizing world. This analysis reveals two new features of WLB policies. First, most are quite contradictory. What makes them popular (such as enabling the 'baby boomer' generation to withdraw from work on favourable terms) also makes them unlikely to address their goal of specifically supporting parenting and avoiding a 'baby bust'. Conversely effective support for parenting may require far more fundamental change than most WLB policies envisage. Second, demographic change has heightened the importance of the inter-generational transfer of resources between those now retired from employment, those currently in it, and those yet to enter it. This reveals a key feature of WLB policies to be how far these transfers are socialised or left to the family.

Annemarie Gerzer-Sass: Flexible Arbeitszeiten und gemeinsame Zeit. Von der Vereinbarkeit zur Work-Life-Balance

Seit mehreren Jahren gibt es - v.a. aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung - Kritik am Begriff der "Vereinbarkeit" von Familie und Beruf. Sie bezieht sich im wesentlichen auf seine Unterkomplexität: d.h. dass die wirklichen Anforderungen an die Gestaltung von Familienleben, die sich in der Gegenwart immer noch überwiegend an Frauen richten, wesentlich vielfältiger und auch in sich widersprüchlicher sind, als es im vereinfachenden und harmonischen Bild der Vereinbarkeit ausgedrückt wird. Diese Kritik ist angesichts gesellschaftlicher Entwicklungen mehr als überfällig. Denn sowohl die Familie selber als auch die Erwerbswelt befinden sich in einem rasanten Wandel. Der tiefgreifende Strukturwandel der Arbeitswelt umfasst insbesondere entgrenzte Arbeitszeiten, aber auch unstetere Erwerbsbiografien. Dies stellt neue Anforderungen an Familien im Alltag und in Lebenslauf sowie an die Familiengründung. Denn insbesondere die Generation junger Erwachsener (und potentieller Eltern) ist von entgrenzten Arbeitsverhältnissen betroffen und wird es voraussichtlich dauerhaft sein. Dazu kommt, dass auch Familien in einem Veränderungsprozess begriffen sind: zunehmende Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, neue Partnerschaftskonzepte und neue Generationenverhältnisse dynamisieren das Familienleben und machen es zu einer anspruchsvollen

Gestaltungsaufgabe. Gleichwohl bleibt gemeinsame Zeit eine unverzichtbare Voraussetzung für ein Leben als Familie, in der mehrere, ganz verschiedene Lebensführungen zu einer gemeinsamen "familialen Lebensführung" zusammengefügt werden müssen. Wie diese komplexen Entwicklungen aufeinander treffen und welche riskanten Chancen flexible Arbeitszeiten in diesem Prozess spielen, soll genauer erläutert werden. Unter gegenwärtigen Bedingungen handelt es sich vielfach um prekäre Balancen, bei denen es unterschiedliche Kräfte immer wieder neu auszutarieren gilt; es finden sich jedoch durchaus Ansatzpunkte für eine produktive Weiterentwicklung.

Michael Astor: *Work-Life-Balance-Konzepte als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität*

Die Diskussion um die Qualität des Standortes Deutschlands zeigt, dass die Unternehmen bei Investitions- und Ansiedlungsentscheidungen neben harten ökonomischen bzw. steuerrechtlichen Faktoren auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reflektieren. Zu nennen sind hier neben der Forschungs- und Bildungsinfrastruktur auch die Lebens- und Wohnqualität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soziale Stabilität und Sicherheit, die eine langfristige Planung ermöglichen, und Perspektiven der Nachwuchssicherung und Personalrekrutierung. Mit ihrem betrieblichen und personalpolitischen Handeln leisten wiederum die Unternehmen selbst einen aktiven Beitrag zur Gestaltung dieser Rahmenbedingungen: Werden privates, soziales und ehrenamtliches Engagement durch Freiräume und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung unterstützt? Wird eine Gesundheitsorientierung vermittelt, die den Präventionsgedanken stärkt? Werden flankierend zur vorhandenen (Betreuungs-) Infrastruktur eigene Einrichtungen geschaffen und für eine weitere Nutzung geöffnet?

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) als Richtschnur für eine moderne Personalpolitik und Arbeitsorganisation ermöglicht die aktive Gestaltung dynamischer und flexibler Arbeits- und Lebensverhältnisse.

Die Effekte des Einsatzes von Work-Life-Balance-Maßnahmen lassen sich auf unterschiedlichen Ebenen bilanzieren:

- der individuellen Ebene: welche Vorteile resultieren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Selbständige durch eine verbesserte Work-Life-Balance?
- der betrieblichen Ebene: welche Effekte lassen sich unmittelbar und mittelbar erzielen und wie können diese im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse bilanziert werden?
- der volkswirtschaftlichen Ebene: welche Auswirkungen hat die verstärkte Praxis der Work-Life-Balance auf Sozialversicherungssysteme und einzelne volkswirtschaftliche Indikatoren?

- der gesellschaftlichen Ebene: wie verändert sich das Zusammenleben und die soziale Praxis angesichts einer Neubewertung unterschiedlicher Rollenfunktionen?

Im Vortrag soll insbesondere der Aspekt der ökonomischen Wirkungen auf der volkswirtschaftlichen Ebene betrachtet werden. Hierzu werden exemplarisch Wirkungsketten analysiert und die Effekte für einzelne Zielgrößen diskutiert. Die Berechnungen beruhen auf einer makroökonomischen Modellrechnung, in der eine Trendfortschreibung einem verbreiteten Einsatz von Work-Life-Balance-Maßnahmen gegenüber gestellt wird. Die Basisannahme lautet, dass bis zum Jahr 2020 rund 30 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland an Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance partizipieren können.

Johannes Gärtner: Work-Life Balance (WLB) und betriebliches Arbeitszeitmanagement

Der Vortrag diskutiert wie und mit welchen Schwerpunkten WLB im Zusammenhang mit betrieblichen Arbeitszeitprojekten präsent ist. In den letzten Jahrzehnten ‚entdeckten‘ Organisationen zunehmend Arbeitszeit als Gestaltungsfeld und begannen – vermehrt systematisch – spezifischere, an die jeweilige Situation angepasste Modelle zu entwickeln und die branchenüblichen Modelle zu verändern. Die Gestaltung von Arbeitszeiten ist in vielfacher Hinsicht ein sehr komplexes Handlungsfeld (Mathematik, Recht, Arbeitswissenschaft, Arbeitsorganisation, etc) und erfordert häufig hochspezifische Lösungen, bei denen nur zum Teil von anderen Organisationen ‚abgekupfert‘ werden kann. Das macht in der Regel die Einbindung verschiedener betrieblicher Akteure notwendig. Der überwiegende Teil spezialisierter europäischer BeraterInnen in diesem Feld baut dabei auf aushandlungsorientierte Gestaltungsprozesse, in denen auch arbeitswissenschaftliche Empfehlungen sowie persönliche Präferenzen berücksichtigt werden. Derartig aushandlungsorientierte Prozesse sind – in unserer Wahrnehmung – in vielen ‚gut sichtbaren Branchen‘ (z.B. Industrie, Krankenanstalten) üblich. Für andere Berufsgruppen (z.B. Reinigung, Tourismus) gibt es in unserer Praxis und der arbeitswissenschaftlichen Forschung leider nur wenige Beispiele. Das Thema ‚Arbeits- und Lebensbedingungen‘ fließt typisch als ein Aspekt (neben Kosten, Entgelt, Kundenanforderungen, Komplexität) in diese Gestaltungsprozesse ein. Nur selten ist es das dominierende Thema, aber es ist praktisch immer dabei und wird bezüglich anzustrebender Niveaus stark von bisherigen Erfahrungen und branchenüblichen Standards geprägt. Bezüglich der konkreten Gestaltung von Arbeitszeitsystemen lassen sich dabei zwei Strategien unterscheiden, mit denen eine Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen vermieden bzw. in Grenzen gehalten werden soll (kommt häufiger vor) oder eine Verbesserung angestrebt wird (weniger häufig, aber auch nicht selten). Der planerische Ansatz zielt auf die Minimierung von Belastungen und Risiken sowie die Sicherung von Erholungsmöglichkeiten und auch die Minimierung von Beeinträchtigungen des Soziallebens ab (z.B. Vermeidung langer Nachtarbeitsblöcke). Zum Teil ergänzend, zum Teil als Ersatz für den planerischen Ansatz kommen Strategien zum Einsatz, die auf Wahlmöglichkeiten und Selbstplanung setzen und umso leichter einsetzbar

sind, je weniger Restriktionen bei der Planung zu berücksichtigen sind. Zwei Konfliktfelder tauchen häufig in diesen Gestaltungsprozessen auf. Klassische Unternehmens- zu MitarbeiterInneninteressenskonflikte betreffen primär die Lage der Zeiten (z.B. Wochenende, kürzere an den Bedarf angepasste Zeiten) bzw. Kosteneinsparung/Einkommensverluste. Das zweite Feld betrifft Widerstand von MitarbeiterInnen gegen (aus Unternehmenssicht kostenneutrale) Veränderungen, die deutlich bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zur Folge hätten (z.B. durch eine Reduktion der z.T. über die gesetzlichen Höchstgrenzen hinausgehenden Mehrstunden), aber mit Einkommensverlusten verbundenen wären, wogegen sich die Betroffenen oft massiv wehren.