

Work-Life Balance: Ein zukunftsweisendes Konzept für die Nachhaltigkeitspolitik?

June 8th, 2006

Beate Littig

Institut für Höhere Studien, Wien



Themenüberblick

- **Work-Life Balance und Soziale Nachhaltigkeit**
- **Gegenwärtige Trends in Österreich**
- **Schlussfolgerungen und Empfehlungen für politische Maßnahmen**



Was ist Work-Life Balance?

- **Maßnahmen zur Förderung von WLB zielen auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Leben**
- **Es gibt ein enges und ein erweitertes Verständnis von WLB**
- **WLB ist in erster Linie Arbeits-Zeit-Politik**



Wer sind die AkteurInnen – mit welchen Interessen?

- **Unternehmen:** CSR, Human Resource Management, nachhaltige Unternehmensführung
- **Nationalstaaten und supranationale Organisationen** (EU, OECD): Demographischer Wandel, Beschäftigungsstrategie, Geschlechtergleichstellungspolitik
- **ArbeitnehmerInnen:** Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen und Beruf, Weiterbildung, private Interessen



Warum WLB? - Warum jetzt?

- **„Feminisierung“ der Arbeit und Erosion des „Familienernährermodells“**
- **“Feminisierung” der Arbeit und fallende Geburtenraten**
- **Human Resource Management und Flexibilisierung**
- **Gesellschaftlicher Wertewandel**



WLB und Nachhaltigkeitspolitik

- **Die Erfordernisse der sozialen Säule nachhaltiger Politik**
- **Eine integrative Betrachtung der Nachhaltigkeitssäulen: Ökologie, Ökonomie und Soziales**
- **Gender Mainstreaming der Nachhaltigkeitspolitik und vice versa**



WLB und die Nachhaltigkeitsstrategie der österr. Bundesregierung (2002)*

- **Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Beruf und Familie (Leitziel 3)**
- **Gesundheitsförderung (Leitziel 5)**
- **sozialer Zusammenhalt (bürgerschaftliches Engagement) (Leitz. 5)**

* (<http://www.nachhaltigkeit.at/strategie.php3>)

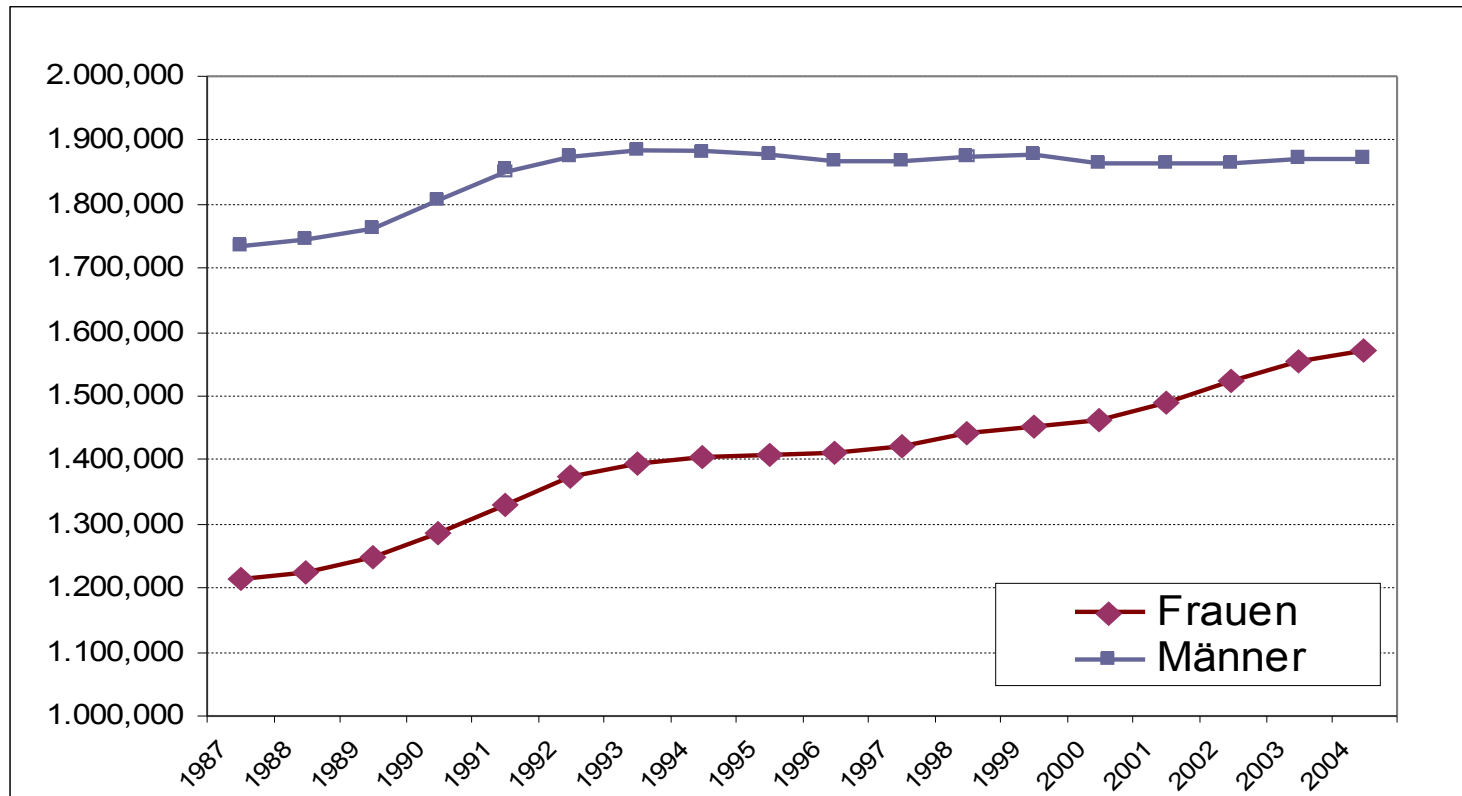


II. Gegenwärtige Trends in Österreich

**Ergebnisse der Teil-Studie zum Thema
Nicht-nachhaltige Trends in
Österreich**



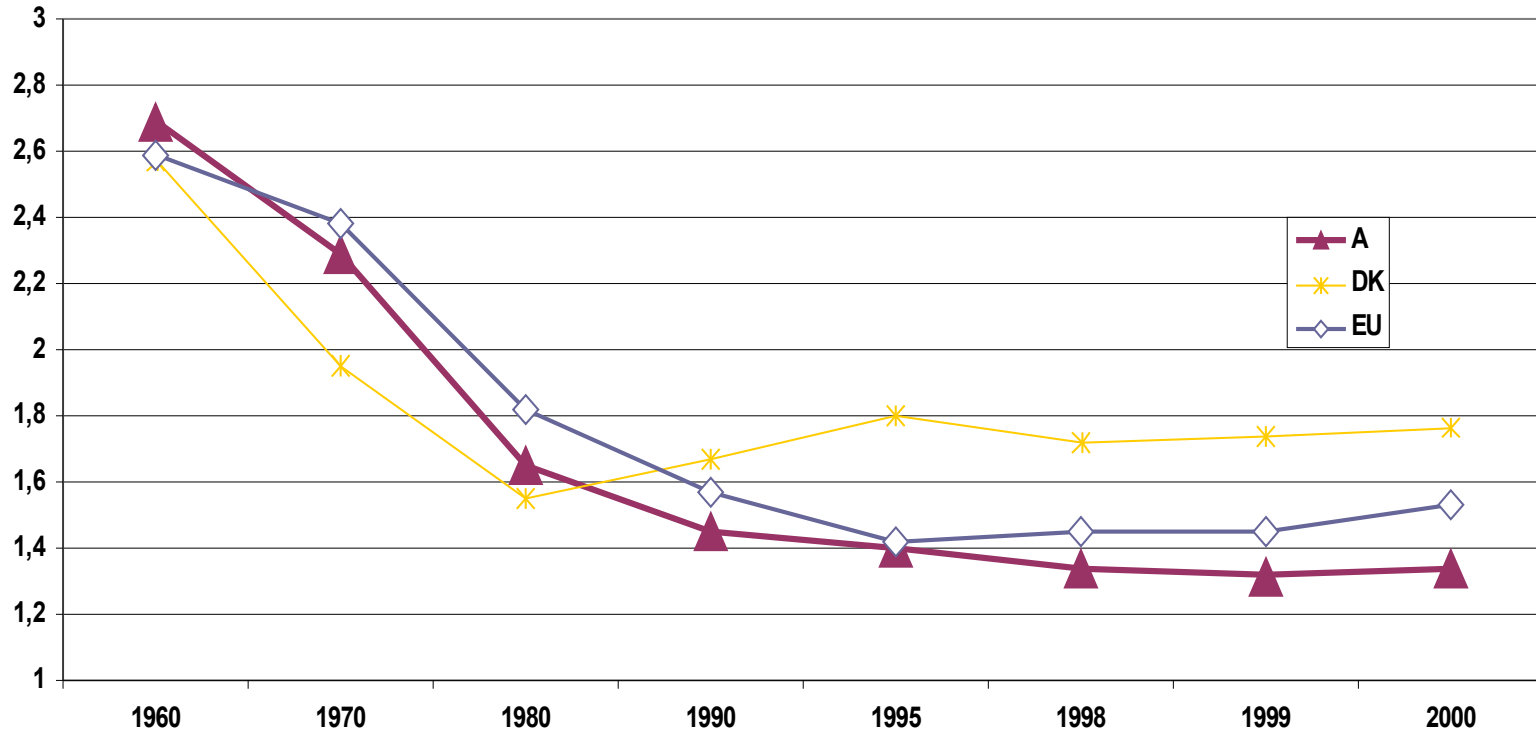
Steigende Frauenbeschäftigung



Q: Hauptverband der Sozialversicherungsträger



Sinkende Geburtenzahlen



Q: EUROSTAT



Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen und Beschäftigten

Unternehmen

- Überbrückung von Bedarfsschwankungen und Beschäftigung an Rändern der Normalarbeitszeit
- Verlängerung der tägl./wöch. Arbeitszeit
- Längere Durchrechnungszeiten
- Zeitautonomie

Beschäftigte

- Vereinbarkeit mit Familienaufgaben oder sonstigen Tätigkeiten außerhalb Erwerbstätigkeit
- Verkürzung der zusammenhängenden tägl./wöch. Arbeitszeit
- Mitbestimmung von Dauer und Lage der Arbeitszeit
- Flexibilität in Ausnahmefällen



Teilzeit als Lösung der Vereinbarkeitsproblematik

- **Modifiziertes männliches Ernährermodell**
- **Teilzeit von Frauen primär familienbedingt (62% – bei Männern 15%),**
9% der Teilzeitbeschäftigten suchen Vollzeitbeschäftigung
- **Problem der Marginalisierung von Teilzeit**
 - 85% Frauen
 - Teilzeit vor allem in in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten
 - Teilzeit stärker in Dienstleistungsbranchen



III. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

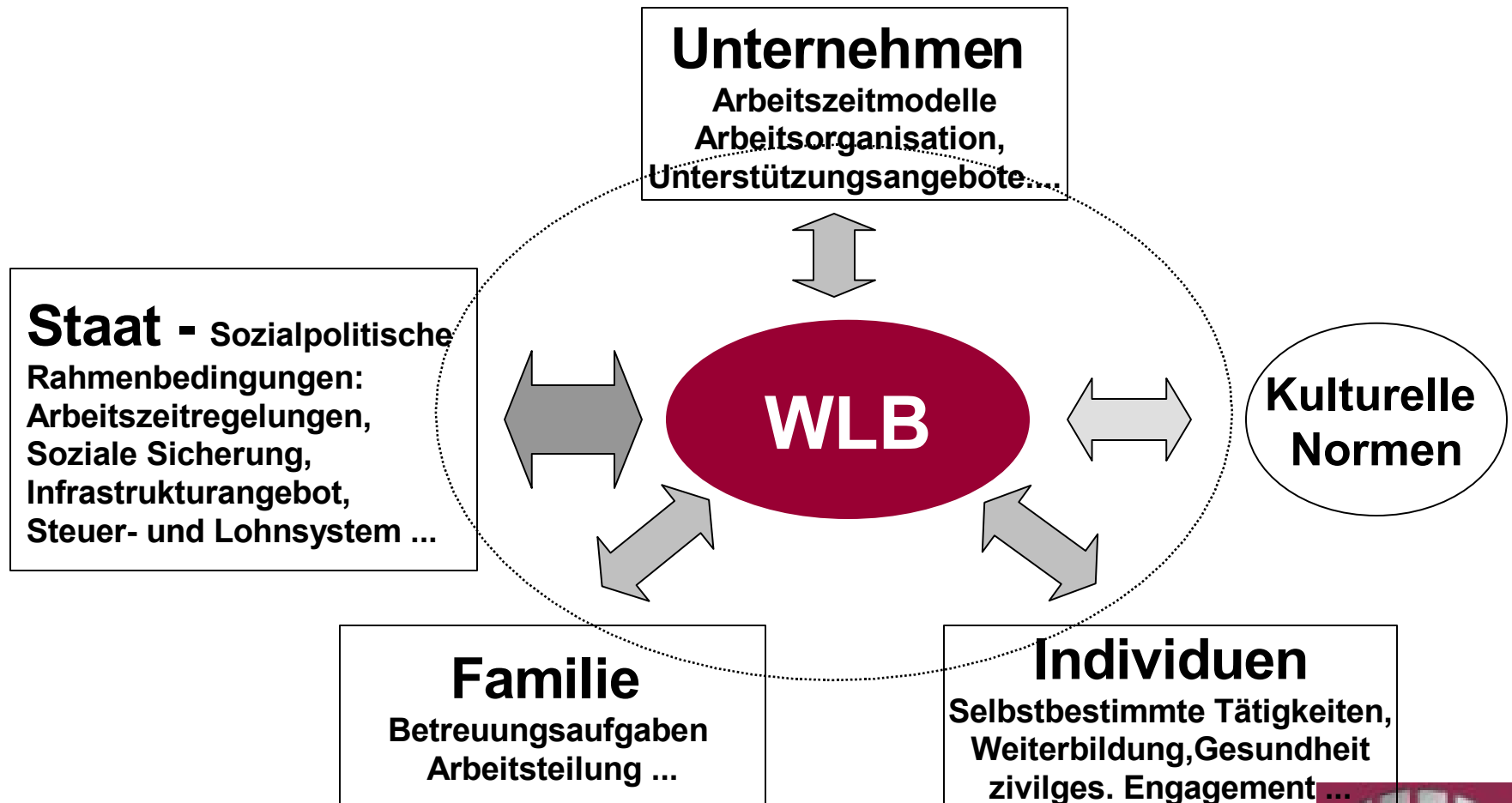


Schlussfolgerungen

- **WLB primär über Reduktion der Arbeitszeit**
- **Flexible Arbeitszeitmodelle immer Kompromiss zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen**
- **Entmarginalisierung von Teilzeitbeschäftigung notwendig, um berufl. Nachteile zu vermeiden**
- **WLB sollte über Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf der Frauen hinausgehen**



AkteurInnen für WLB



Empfehlungen – langfristige Perspektive

- **Flexible Arbeitszeitmodelle entsprechend jeweiliger betrieblicher Situation**
- **Verkürzung der Arbeitszeit**
- **Erweiterter Arbeitsbegriff, der neben Erwerbsarbeit auch Betreuungs- und Hausarbeit (unbezahlte Arbeit) und zivilgesellschaftliches Engagement umfasst**
- **Verbesserung der Rahmenbedingungen durch Staat (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Einrichtungen zur Betreuung alter Menschen)**

