

# WORK-LIFE BALANCE

## 1. Workshop 2010

Im Rahmen des EU Projekts WORKCARE SYNERGIES veranstaltet das WU Team zwei Informations- und Diskussionsveranstaltungen.

**Premiere des Kurzfilms:** „Work-Life Balance: Visionen der Kinder“

Referate zu folgenden Themen:

- Work-Life Balance aus Kindersicht
- Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung in Europa
- Der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Work-Life Balance

## 2. Workshop 2011

Im Frühjahr sind folgende Schwerpunkte geplant:

- Arbeitsverläufe und Pflege
- Empfehlungen an Politik und Wirtschaft als Resümee

---

## Das Projekt

WORKCARE SYNERGIES ist ein EU-Projekt (*Support Action*) mit dem Ziel, bestehende Forschungsergebnisse aus EU Rahmenprojekten zum Thema Beruf und Familie zu verbreiten und zu diskutieren. Dazu finden in Österreich, Großbritannien, Dänemark, Ungarn, Polen, Italien und Portugal Veranstaltungen statt.

Weitere Informationen zu Veranstaltungen und Inhalten finden Sie auf unserer Projekt-Homepage: [www.workcaresynergies.eu](http://www.workcaresynergies.eu)

WORKCARE SYNERIGES befasst sich mit dem "Transfer" bestehender Forschungsergebnisse, um interessierte AkteurInnen auf lokaler Ebene zu informieren.

## Adressaten und Ziele

Beide Workshops richten sich an lokale NGOs, PolitikerInnen, Gewerkschaften, ArbeitnehmervertreterInnen, regionale Organisationen, DienstleisterInnen sowie Unternehmen und interessierte Personen.

Das Ziel ist es, Diskussionsergebnisse als politische Empfehlung an die EU zu übermitteln.

In den Veranstaltungen werden ausgewählte Ergebnisse präsentiert und ihre Diskussion im lokalen Kontext angeregt.

## Definitionen

### **Was heißt Work-Life Balance?**

Die Zauberformel „Work-Life Balance“ (WLB) verspricht das Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben bzw. Beruf und Familie wieder ins Lot zu bringen. Unter dem Motto „das Beste aus beiden Welten“ ergibt die einfache Addition der beiden Bereiche aber noch kein „*gelungenes Ganzes*“, wie Karin Jurczyk schreibt:

*„Viel eher trifft das Bild der Balance zu, bei dem es darum geht, ein prekäres Gleichgewicht zwischen unterschiedlichen Kräften immer wieder neu auszutariieren. (...) Balance reflektiert auf den tief greifenden Strukturwandel der Arbeitswelt, der in verschiedensten Dimensionen (Raum, Zeit, Arbeitsinhalt, Status, Beschäftigungssicherheit etc.) zu einer Auflösung bislang als selbstverständlich geltender Strukturen von Erwerbsarbeit führt.“* (vgl. Karin Jurczyk<sup>1</sup> 2005, S. 110f).

Und auch das Privatleben und die Familienstrukturen ändern sich grundlegend.

### **Work-Life Balance oder Imbalance heute?**

Erwerbsarbeit und Betreuungsleistung sind stark getrennt. Erwerbsarbeit wird entlohnt, Betreuungsleistung wird weitgehend vorausgesetzt. Das gilt sowohl für die Erziehung der Kinder als auch für die Pflege der alten Menschen. Die Vereinbarkeit der beiden Arbeitsbereiche muss individuell gelöst werden. Denn gesellschaftliche Unterstützungssysteme wie Kindergärten, Ganztagschulen und professionelle Pflegeeinrichtungen sind nicht bedarfsdeckend vorhanden. Doch langsam macht sich ein Umdenken bemerkbar. Welche gesellschaftlichen Prozesse werden in Gang gesetzt?

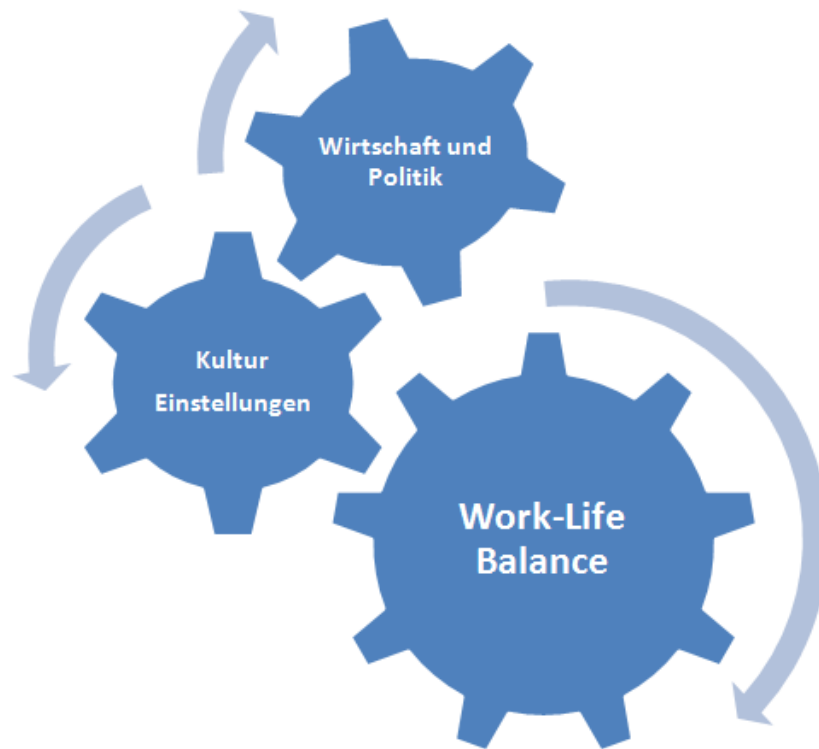
Das österreichische Team an der Wirtschaftsuniversität bereitet im Rahmen des Projekts WORKCARE SYNERGIES Forschungsergebnisse zu diesem Thema auf, um sie mit lokalen AkteurInnen zu diskutieren.

---

<sup>1</sup> Karin Jurczyk (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt, in: Seifert, Hartmut (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 102-123.

## Definitionen

Was beeinflusst die Work-Life Balance?



### Wirtschaft und Politik auf WLB

Die obige Grafik soll verdeutlichen, dass sich die Bereiche Politik, Wirtschaft und Kultur gegenseitig bedingen und komplex auf die WLB wirken. Der Einfluss der politischen Rahmenbedingungen auf eine gelungene WLB wurde bereits in der ersten Veranstaltung unserer KollegInnen vom IHS (Mai 2010) zum Thema „Spannungsfeld Beruf-Familie“ ausgeführt. Daher fokussieren wir auf die Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung. Wie wirken sich die aktuellen Arbeitsbedingungen in der neuen Arbeitswelt auf die subjektiv wahrgenommene WLB aus?

*„Die Aufmerksamkeit gilt vor allem der Erweiterung der „Verwirklichungschancen“ [=capabilities] der Menschen, genau das Leben führen zu können, das sie schätzen, und zwar mit guten Gründen. Die Verwirklichungschancen lassen sich durch öffentliche Maßnahmen vergrößern, doch lässt sich die Richtung solcher Maßnahmen durch wirksamen Einsatz partizipatorischer Verwirklichungschancen seitens der Öffentlichkeit ihrerseits beeinflussen.“ (Amartya Sen<sup>2</sup> 2005, S. 29).*

Was aber schätzen die Menschen? Was sind ihre Einstellungen?

Worin unterscheiden sich die Menschen in den Ländern Europas?

<sup>2</sup> Sen, Amartya (2005) [1999]: Die Ökonomie für den Menschen. Wege zu mehr Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft: Deutscher Taschenbuch Verlag.

# Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung

## Das Thema

### Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung in Europa

Zahlen belegen, was Betroffene tagtäglich erleben: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine organisatorische Herausforderung. Doch die Einstellungen der Menschen und ihre Lebensziele ändern sich. Allein im vergangenen Jahrzehnt ist eine Trendwende bemerkbar. Viele wünschen sich „Wahlfreiheit“. Sie suchen nach „*Möglichkeiten, das Leben zu führen, das sie für Wert halten, geführt zu werden*“ (vgl. Amartya Sen 2005).

## Das Projekt

WORKCARE (2006-2009) war ein 6. EU-Rahmenprogrammprojekt über die soziale Qualität und neue Zusammenhänge zwischen Arbeit, Betreuung und Wohlstand in Europa. Ziel war es, die sozialen und individuellen Hintergründe von Erwerb und Betreuung zu erfassen sowie die Wirkung von Beschäftigungs- und Sozialpolitiken zu erklären. Es erfolgten Sekundäranalysen von offiziellen Statistiken und internationalen Umfragen. Darüber hinaus wurden 111 qualitative Interviews mit Eltern durchgeführt.

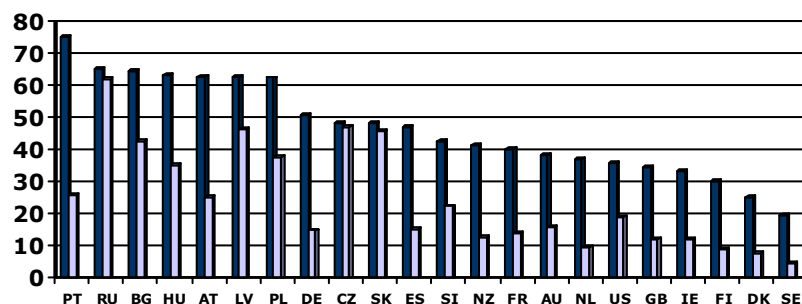
## Ausgewählte Ergebnisse

### Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

Viele Menschen äußern Bedenken, dass sich die Erwerbstätigkeit von Müttern negativ auf das Familienleben auswirken könnte und die Entwicklung der Kinder behindert. Allerdings bestehen beträchtliche Länderunterschiede in den Einstellungen. In Österreich (aber auch in Portugal oder osteuropäischen Ländern) befürchtet die Mehrheit der Bevölkerung negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Vorschulkindern, wenn die Mutter berufstätig ist. Weniger stark ausgeprägt sind diese Bedenken in den nordischen Ländern (DK, SE, FI) sowie in den liberalen Ländern (Australien, Großbritannien und die Vereinigten Staaten).

Grafik: Geschlechterrollen und Kinderbetreuung

Zustimmung in % (Befragte im Alter von 20-60 Jahren)



- 'Care attitude': Ein Kind, das noch nicht zur Schule geht, wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist
- 'Gender attitude': Die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern
- Quelle: WORKCARE Projekt, Barbara Haas and Nadia Steiber, final conference, Brussels

# Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung

## Ausgewählte Ergebnisse

Die Zahlen der letzten Grafik belegen, dass die klassische Rollenteilung zwischen Mann und Frau seit Beginn dieses Jahrhunderts einen grundlegenden Wandel erfährt. In allen hier untersuchten Ländern (mit Ausnahme Russlands) ist es nicht nur die Aufgabe der Männer, das Geld zu verdienen und nicht nur jene der Frauen, für den Haushalt und die Familie zu sorgen. Der Trend geht Richtung Egalisierung der gesellschaftlichen Aufgaben. Die Erwartungen an Frauen und Männer gleichen sich an.

## Trendwende in Österreich?

Egalisierung	Traditionalisierung
Ergebnisse der internationalen Trendanalysen zum Wertewandel anhand des International Social Survey Programmes (Modul „Family and Changing Gender Roles“ 1988, 1993 und 2002) <sup>3</sup>	
<p>85% der österreichischen Frauen und 78% der Männer waren 2002 davon überzeugt, dass</p> <p><i>„der Mann und die Frau beide zum Haushaltseinkommen beitragen sollten“.</i></p> <p>Die Egalisierung der Ernährerrolle zeigt sich deutlich im Vergleich zu den Einstellungen Ende der 1990er Jahre.</p>	<p>62% der Frauen und 64% der Männer in Österreich befürchteten 2002, dass</p> <p><i>„alles in allem: das Familienleben darunter leidet, wenn die Frau voll berufstätig ist“.</i></p> <p>Dabei zeigen sich kaum Veränderungen im Zeitverlauf (zwischen den Erhebungswellen in den Jahren 1988, 1993 und 2002).</p>
Laut Europäischem Sozialen Survey (ESS 2004/05 und 2006/07)	
<p>Die überwiegende Mehrheit der Befragten in Österreich (80%) befürwortet, dass</p> <p><i>„Frauen und Männer das gleiche Recht auf Arbeitsplätze haben, wenn diese knapp sind“</i> (ESS 2004/05).</p> <p>Diese Zustimmung des Rechts auf Erwerbsarbeit für beide Geschlechter liegt im Europatrend.</p> <p>Anmerkung: Zu dieser Frage liegen keine vergleichbaren Fragen zum Trend seit den 1980er Jahren vor.</p>	<p>56% der österreichischen Befragten lehnen die</p> <p><i>„volle Berufstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren“</i> ab (2006/07).</p> <p>Im Vergleich dazu ist die Ablehnung der Vollzeitberufstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern in anderen Ländern schwächer ausgeprägt. Sie liegt in Finnland bei 8%, in Dänemark bei 12% und Schweden bei 14%. Sie ist aber auch in Großbritannien, Frankreich oder Polen bei 25% - 29% und somit deutlich schwächer als in Österreich.</p>

Quelle: **WORKCARE** Projekt

<sup>3</sup> Barbara Haas and Nadia Steiber (2009): Orientations to Work and Care. Workpackage 4, <http://www.workcare/abdn.ac.uk/>.

## Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung

### Trendwende in Österreich?

Bei den Einstellungen zeigen sich Tendenzen zur Angleichung der Geschlechterrollen, vor allem was die Erwerbsintegration betrifft. Gleichzeitig bleiben traditionelle Vorstellungen hinsichtlich mütterlicher Kleinkindbetreuung aufrecht.

Individuelle Äußerungen spiegeln auch die politische, wirtschaftliche und kulturelle Tradition einer Gesellschaft wider und können im Widerspruch zur gelebten Praxis stehen.

Wie unterscheiden sich die Einstellungen von der alltäglichen Wirklichkeit?

### WLB bei Eltern?

#### Teilzeit von Müttern als WLB Strategie in Haushalten mit Kindern?

In Österreich hat sich das sogenannte Drei-Phasen-Modell der Frauenerwerbstätigkeit im letzten Jahrzehnt kaum verändert. In der vorelterlichen ersten Phase ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern annähernd gleich hoch. In der zweiten Phase, nach der Geburt des ersten Kindes, folgt meist eine mehrjährige Erwerbspause. Die Analyse von Paarhaushalten zeigt: 63% der Mütter mit unter 3-jährigen Kindern sind nicht erwerbstätig und leben in einem männlichen Ernährermodell mit einem Vollzeit erwerbstätigen Mann. Immer häufiger erfolgt der Wiedereinstieg in Form von Teilzeit. So arbeiten Frauen in rund 36% der Paarhaushalte mit Kindern im Alter zwischen 6 und 12 Jahren Teilzeit (bis zu 30 Wochenstunden). In rund einem Drittel der Haushalte mit Kindern dieser Altersgruppe arbeiten sowohl der Mann als auch die Frau Vollzeit. Weitere 23% entsprechen dem männlichen Ernährermodell. Generell weisen Väter im Vergleich zu Müttern - aber auch im Vergleich zu Männern ohne Kinder - eine sehr hohe Arbeitsmarktpartizipation und überdurchschnittliche Erwerbsarbeitszeiten auf.

Kontinuierlich hohe Arbeitszeiten von Frauen und Männern (mit oder ohne Kinder) sind in nordischen Ländern (SE, FI, DK) üblich. Beispielsweise gehen sowohl junge, kinderlose Paare als auch Eltern mit Kindern unter drei Jahren zu rund 60% und im Schulalter (jüngstes Kind 6-12 Jahren) zu mehr als 80% einer Vollzeitbeschäftigung (mit mehr als 30 Wochenstunden) nach<sup>4</sup>.

### Gründe für Teilzeit in Europa

In den skandinavischen Ländern (SE, FI, DK) und Frankreich, aber auch in südeuropäischen Ländern (IT, PT) dominiert die Vollzeitbeschäftigung bei erwerbstätigen Männern und Frauen. Folglich ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit bei Frauen (zw. 18% - 51%) höher als in Österreich (10%), den Niederlanden (4%) oder Großbritannien (7%). In diesen drei letztgenannten Ländern spielt Teilzeit für Frauen eine besonders wichtige Rolle, um Erwerb und Privatleben in Einklang zu bringen. Der Mangel an alternativen Vollzeitjobs ist für Frauen in ganz Europa selten ein Grund für die Teilzeit, während dies auf Männer eher zutrifft.

<sup>4</sup> Steiber, Nadia und Barbara Haas (2010): Begrenzte Wahl – Gelegenheitsstrukturen und Erwerbsmuster in Paarhaushalten im europäischen Vergleich, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(2): 247-276.

## Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung

### Gründe für Teilzeit in Europa

Folgende Tabelle verdeutlicht: Die Mehrheit der österreichischen Frauen (53%), aber nur eine Minderheit der Männer (7%) führt 2007 familiäre Verpflichtungen als Grund für die Teilzeit ins Treffen.

### Gründe für die Teilzeit in ausgewählten Ländern Europas und in EU-15<sup>5</sup>

Kategorie	Unfreiwillig <sup>1</sup>			Familiäre Betreuungsverpflichtung <sup>2</sup>		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
EU-15	22,5	40,1 u	19,8	38,7	9,0 u	43,5
DK	17,2	16,1	17,5	13,0	:	15,8
DE	21,5	44,3 u	17,9	27,3	4,2 u	31,0
FR	32,8	47,2 u	30,9	45,4	11,4 u	49,8
IT	39,3	61,9	34,8	33,7	1,9 u	40,1
NL	5,0 u	10,8 u	4,0	59,8 u	28,8 u	64,8
<b>AT</b>	<b>11,0</b>	<b>20,7</b>	<b>9,7</b>	<b>47,5</b>	<b>6,9 u</b>	<b>52,9</b>
PT	49,4	46,6	50,5	7,1	:	9,4
SE	27,1	33,4	25,7	34,9	13,2	39,6
UK	10,0	34,1	6,8	62,7	18,6	68,6

Quelle: **WORKCARE** Projekt

Anmerkungen: 'u' unzuverlässige oder unklare Daten; ':' keine Daten verfügbar

1. Unfreiwillige Teilzeit: Personen die aussagen, dass sie teilzeitbeschäftigt sind, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden: 'Konnte keine Vollzeitbeschäftigung finden'.

2. Familiäre Betreuungspflichten: Personen die aussagen, dass sie teilzeitbeschäftigt sind, weil sie Betreuungspflichten für Familienmitglieder erfüllen: 'Betreue Kinder oder beeinträchtigte Erwachsene'

Jane Lewis und Ania Plomien betonen, dass diese Zahlen nicht die Präferenzen von Menschen darstellen. Individuelle Einstellungen sind vielmehr Ausdruck institutioneller Bedingungen und sozialer Normen: „Thus in countries where women expect to work part-time and to care, the proportions reporting „voluntary“ part-time work are also high. Given the importance of cultural and institutional contexts, it may not be possible to treat such figures as the simple expression of preferences.” (Lewis & Plomien, 2009, p. 84)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Eurostat (2007), LFS-Serie, Jahresergebnisse, in: Lewis, Jane and Ana Plomien (2009): „Flexicurity“ as a policy strategy: the implications for gender equality.“ in: Boje, Thomas P. and Ejrnaes Anders: Workpackage 3: Labour Market and Social Policies, <http://www.workcare.abdn.ac.uk/>, p. 73-97, see Table 4, p. 85.

## Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung

### **Zusammenfassung** Einstellungen zu Arbeitsverläufen und Kinderbetreuung

Die Erwerbsarbeit nimmt einen hohen Stellenwert im Leben der Männer *und* Frauen ein. Die Sorge um negative Auswirkungen auf das Wohl der Kinder und auf das Familienleben bleibt bestehen. Die beobachtbare Egalisierung auf der Einstellungsebene steht oftmals im Kontrast zur gelebten Wirklichkeit. Das männliche Ernährermodell und die damit verbundene Arbeitsteilung werden durch die steigende Bedeutung von weiblicher Teilzeitarbeit nur teilweise modernisiert. Denn auch erwerbstätige Frauen sind meist primär für die Familie, Männer primär für den Beruf zuständig und versuchen daher, für den jeweiligen Bereich (flexibel) verfügbar zu sein.

Vor diesem Hintergrund fragen wir in einem nächsten Schritt, welche Rolle die Arbeitsbedingungen in der neuen Arbeitswelt bei der Work-Life Balance spielen.

## Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

<b>Das Thema</b>	Die Arbeitswelt ist im Wandel. Immer mehr Frauen nehmen aktiv am Erwerbsleben teil. Gleichzeitig steigt die Arbeitsbelastung durch eine wachsende Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeitswelt an. Nicht zuletzt als Folge der zunehmenden Emanzipation der Frauen wird das Verhältnis zwischen Arbeit und Familie verstärkt als ‚Konflikt‘ wahrgenommen – von Frauen wie auch von Männern.
<b>Das Projekt</b>	Das internationale Forschungsprojekt im Rahmen des EQUALSOC (2005-2010) Forschungsnetzwerkes (6. EU-Rahmenprogramm) hatte das Ziel, die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu untersuchen (quantitative ländervergleichende Analyse auf Basis von Umfragedaten - <i>European Social Survey</i> 2004/05).
<b>Ausgewählte Ergebnisse</b>	<p>Untersucht wurden die familien- und berufsbezogenen Bestimmungsfaktoren eines subjektiv wahrgenommenen Konfliktes zwischen Beruf und Familie („Work-Family Conflict“).</p> <p>Gemessen wurde dieser Konflikt anhand der folgenden Fragen (Antwortkategorien: nie, fast nie, manchmal, oft, immer):</p> <p>„Wie häufig finden Sie, dass Ihre Arbeit Sie daran hindert, mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie Sie gerne möchten?“ (zeitbezogener Konflikt)</p> <p>„Wie häufig fühlen Sie sich nach der Arbeit zu müde, um das zu genießen, was Sie gerne tun?“ (energiebezogener Konflikt)</p> <p>„Wie häufig machen Sie sich über berufliche Dinge Sorgen, wenn Sie nicht arbeiten?“</p> <p>„Wie häufig finden Sie, dass Ihr Partner/Ihre Partnerin oder Ihre Familie Ihre berufliche Belastung satt haben?“</p> <p>Die Ergebnisse zeigen, dass in Doppelverdiener-Haushalten Frauen ein deutlich höheres Risiko für energiebezogene Konflikte tragen, Männer dafür einem höheren Risiko ausgesetzt sind, zeitbezogene Konflikte zu erfahren.</p>

# Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

Die Tabelle zeigt eine Liste der wichtigsten Risikofaktoren für das Auftreten von Konflikten zwischen Beruf und Familie – sowie jener Faktoren, die der WLB zuträglich sein können.

## Faktoren

Hauptergebnisse auf Basis des European Social Survey<sup>6</sup>



### **Arbeitsbezogene Faktoren, die eine gute Balance fördern:**

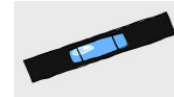
#### **Kürzere Vollzeitstunden oder Teilzeitarbeit**

**Jobautonomie** [„In welchem Maße lässt Ihr Arbeitsgeber oder Ihre Geschäftsleitung zu, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren?“]

**Zeitautonomie** [„Ich kann selbst entscheiden, wann ich mit der Arbeit anfangen und wann ich aufhöre“]

**Arbeitsplatzsicherheit** [Zustimmung zu „Mein Arbeitsplatz ist sicher“]

**Gute Aufstiegschancen** [„Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut“]



### **Arbeitsbezogene Faktoren, die eine schlechte Balance bedingen:**

#### **Lange Arbeitszeit**

**Unsoziale Arbeitsstunden** [Arbeit am Abend/in der Nacht, und/oder während der Wochenenden]

**Schwer planbare/mit Partner koordinierbare Arbeitszeit** [kurzfristig anberaumte Überstunden]

**Hoher Arbeitsdruck** [„Meine Tätigkeit verlangt, dass ich sehr hart arbeite“]

**Sorge um Arbeitsplatzsicherheit** [keine/wenig Zustimmung zu „Mein Arbeitsplatz ist sicher“]

**Gesundheits-/Sicherheitsrisiko** [Meine Gesundheit/meine Sicherheit werden durch meine Arbeit gefährdet]

**Hoher beruflicher Status / hohe Qualifikation und hohes Einkommen** [Auf Grund der mit dieser Art von Beruf einhergehenden Verantwortung und „Arbeitskultur“, z.B. Notwendigkeit langer Arbeitszeiten, um Aufstiegschancen zu wahren oder Projekte termingerecht abzuwickeln, Signalwirkung harter Arbeit]

Quelle: **EQUALSOC** Network of Excellence

<sup>6</sup> Spezialausgabe des Springer Journals *Social Indicators Research*, 2009 Vol. 93(3), Darin: 1) Gallie, D./Russell, H. ‘Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe’. 2) Steiber, N. ‘Reported Levels of Time-Based and Strain-Based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach’. 3) McGinnity, F./Calvert, E. ‘Work-Life Conflict and Social Inequality in Europe’. 4) Kasearu, K. The Effect of Union Type on Work-Life Conflict in Five European Countries.

# Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

## Konflikt und Politik

### Work-Family Konflikte und die Rolle der Politik?

Welche Familienpolitik kann die Work-Life Balance von berufstätigen Eltern verbessern? Dazu gibt es widersprüchliche Ergebnisse. Auf der einen Seite belegen Studien: Eine kurze, gut bezahlte Elternkarenz mit Väteranreizen sowie ein Angebot an qualitativ hochwertigen Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige fördern die Frauenerwerbstätigkeit und eine höhere Geburtenrate. Auf der anderen Seite kann empirisch aber auch gezeigt werden, dass gerade in den nordischen Ländern als Prototypen dieser genannten Familienpolitik Eltern einen hohen Konflikt zwischen Beruf und Familie wahrnehmen. Zum Beispiel sind in Schweden, wo die kontinuierliche Vollzeitwerbstätigkeit von allen Personen im erwerbsfähigen Alter gefördert wird, die Konfliktraten am höchsten. Es scheint dort für Eltern überdurchschnittlich schwer zu sein, ihre Berufstätigkeit in zufriedenstellenden Einklang mit ihrem Leben zu bringen.

Wie können wir das erklären? Zwei Hauptargumente sollen kurz genannt werden: Erstens verlangt eine egalitäre Geschlechterkultur, dass Frauen und Männer finanziell unabhängig sind und im Beruf Erfolg haben. Sie arbeiten daher Vollzeit und versuchen, die Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege gerecht aufzuteilen. Dieser hohe Anspruch führt zu einer hohen Gesamtarbeitslast und zu einer subjektiven Wahrnehmung einer vergleichsweise schlechten WLB.

Zweitens haben die Analysen im Rahmen des EU Projekts *Households, Work and Flexibility* Folgendes gezeigt: Die Überlastung kann auch damit zusammenhängen, dass in nordischen Staaten auch neben der Berufs- und Privatarbeit viel Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten aufgewendet wird. Vor allem die (Vollzeit) Erwerbstätigen leisten in Schweden und Dänemark im Vergleich zu den BritInnen und den NiederländerInnen (auf Basis des *Households, Work and Flexibility Survey 2001/2005*) viel zivile Arbeit. Skandinavische, Vollzeit erwerbstätige Männer sind dabei stärker engagiert als Frauen, vor allem im Bereich des Sports, der Kultur und Interessengruppen (vgl. Thomas Boje, 2007, p. 385f)<sup>7</sup>.

## Das Projekt

### Wie verändern sich die Arbeitsbedingungen im Prozess der ökonomischen Umstrukturierungen?

WORKS (=Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society) war ein internationales Forschungsprojekt (Integriertes Projekt: 2005 – 2009, 6. EU-Rahmenprogramm) mit dem Ziel, die Effekte der Umstrukturierungen in der globalisierten Arbeitswelt und Wissensgesellschaft zu untersuchen. Die Basis bildete eine Vielzahl an Sekundäranalysen zu offiziellen Statistiken und internationalen Umfragen, umfassende qualitative Fallstudien in ausgewählten Organisationen sowie Interviews mit ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichen Berufspositionen.

---

<sup>7</sup> Thomas Boje (2007): Welfare and work. The gendered organisation of work and care in different European Countries, in: *European Review*, Vol. 15, No. 3, p. 373-395.

# Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

## Ausgewählte Ergebnisse

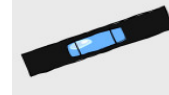
Schlussfolgerungen zu WLB auf Basis quantitativer Sekundäranalysen und qualitativer Fallstudien<sup>8</sup>



### **Arbeitsbedingungen, die eine Balance erleichtern können:**

**Neue Arbeitsinhalte, soziale und kommunikative Fähigkeiten:** Berufliche Qualifikationen sind nicht mehr ausreichend, Alltagskompetenzen und Kommunikationsstile (familiales Konfliktmanagement, soziale Kompetenz) sind wichtige Zusatzqualifikationen. Diese können auch durch eine gelungene WLB angeeignet werden und für die Bewältigung beruflicher Anforderungen von Belang sein

**Zeitautonomie und Zeitkontrolle durch Ergebnisorientierung** ermöglichen die flexible Anpassung von beruflichen, privaten und sozialen Belangen



### **Arbeitsbedingungen, die eine Balance erschweren können:**

**Hohe Arbeitsintensität und Zeitdruck** (rasche Anpassungsfähigkeit)

**Verlust an Kontrolle** über den inhaltlichen Arbeitsprozess, vermehrt standardisierte Abläufe und Fremdbestimmung (siehe Tabelle S. 13)

**Mangelnde Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung:** Hohe Überstunden und variable Arbeitszeiten

**Unterforderung:** ArbeitnehmerInnen (v.a. mit befristeten Verträgen und Gelegenheitsjobs) fühlen sich überqualifiziert für ihre Tätigkeiten

**Projektbasierte, selbstbestimmte Tätigkeit:** Notwendigkeit langer Arbeitszeiten („Anwesenheitskultur“)

**Erhöhte Fluktuationen und Mobilitätsanforderungen**

**Verbesserung der Arbeitssituation durch Berufswechsel** („people need to move in order to improve“)

**Sorge um Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenssicherheit** durch befristete Verträge, Gelegenheitsjobs

**Planungsunsicherheit** im Privatleben (Entscheidung zum Kind)

**Verallgemeinerung des Gesundheits-/Sicherheitsrisikos:** früher primär ArbeiterInnen betroffen, nunmehr auch Angestellte, ManagerInnen (blue and white collar workers)

**Hoher beruflicher Status / hohe Qualifikation und hohes Einkommen sind kein Garant** für kontinuierlich bessere Arbeitsbedingungen oder bessere WLB

Quelle: WORKS Projekt

<sup>8</sup> Im Rahmen von WORKS wurden Analysen zu Umfragen zu Umstrukturierungen in Organisationen und aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnen (European Labour Force Survey, European Community Household Survey, European Working Conditions Survey) sowie zahlreiche Fallstudien und Interviews durchgeführt.

WORKS (2008): Newsletter 4, April 2008; Newsletter 5, August 2009; WORKS European PolicyBrief (2009); Krings, Bettina-Johanna, Nierling, Linda, Pedaci, Marcello and Piersanti, Mariangela (2009): Working time, gender and work-life balance; Flecker, Jörg, Ursula Holtgrewe, Annika Schönauer and Stavros Gavroglou (2009): Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility, in: <http://www.worksproject.be> [abgerufen Juni 2010].

# Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

## Ausgewählte Ergebnisse

Veränderungen der Arbeitsintensität 1995-2005 (European Working Conditions Surveys)<sup>9</sup>

Zustimmung zur Frage in %	EU-15 1995	EU-15 2000	EU-15 2005	Beitrittsländer 2005	EU-27 2005
<i>Does your job involve short repetitive tasks of less than 10 minutes</i>	36	46	40	34	38
<i>Does your job involve? Working at very high speed</i>	53	55	61	53	59
Working to tight deadlines	55	59	62	57	61

Quelle: **WORKS** Projekt

## Internationalisierung und Wertschöpfungsketten

Die Ergebnisse des WORKS Projekts zeigen, dass die Internationalisierung von Unternehmen und Firmennetzwerken sowie die Umstrukturierung von Wertschöpfungsketten nachteilige Folgen für die Work-Life Balance haben können. So wurde eine Veränderung der Zeitstrukturen festgestellt: Unter anderem erfordert die Erreichbarkeit für Kundenfirmen oder KooperationspartnerInnen in anderen Zeitzonen eine Ausdehnung der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden oder einen früheren Arbeitsbeginn. Die Konkurrenz zwischen Standorten in verschiedenen Ländern kann über die Bereitschaft zu Flexibilität, Wochenendarbeit und geografischer Mobilität ausgetragen werden.

In mehreren Branchen wurde zudem eine generelle Beschleunigung der Geschäftsprozesse und damit zusammenhängend eine Intensivierung und Verlängerung der Arbeitszeit festgestellt. Auch zeigen sich bei Zulieferfirmen bzw. bei Anbietern von Outsourcing-Dienstleistungen nicht selten deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen als in den Kernunternehmen, nicht zuletzt weil Flexibilitätsanforderungen und Zeitdruck auf die Schwächeren in der Wertschöpfungskette abgewälzt werden.

Insgesamt führt dies in Bereichen wie der Softwareentwicklung, dem Modedesign oder der Bekleidungsherstellung tendenziell zu einer Verschlechterung der Chancen auf eine Work-Life Balance.

<sup>9</sup> Nathalie Greenan, Ekaterina Kalugina and Emmanuelle Walkowiak (2008): The transformation of work? D.9.2. Trends in work organisation, p. 22; in: <http://www.worksproject.be>; [abgerufen am 19. August 2010] (see Table 2.2.: Intensity of Work, measuring synthetic indicators; The formulation of this question is the same for 1995, 2000, 2001 and 2005 but the modalities are not identical. In 2000, 2001 and 2005 the answers are only yes or no, in 1995 all of the time, almost all of the time, around ¾ of the time, around half of the time, around ¼ of the time, almost never and never. The percentage in 1995 concerns all modalities except 'never' and 'almost never'.)

# Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

## Gender

### Neue Arbeitsbedingungen aus einer Geschlechterperspektive

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass sich die Geschlechterdifferenzen je nach Bildungsniveau und nach Berufspositionen stark unterscheiden. In Sektoren mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen und niedrigen Löhnen halten sich traditionelle Geschlechterrollen sowohl im Beruf als auch im Privaten länger. Hier werden Frauen nach wie vor primär auf die Rolle der Hausfrau und Zuverdienerin festgeschrieben und die Männer auf ihre Ernährerrolle verwiesen.

Die oft privat geleistete und unbezahlte Betreuung und Pflege wird in manchen Ländern verstärkt professionalisiert. Diese Arbeit bleibt aber eine schlecht bezahlte, meist von Frauen geleistete Erwerbsarbeit. Oft sind das Arbeiten ohne genug Geld fürs Leben zu haben (Working Poor), das betrifft vor allem Teilzeit-, aber auch Vollzeitbeschäftigte.

Im hochqualifizierten Bereich, im Dienstleistungssektor und bei der Wissensarbeit hingegen eröffnen sich für Frauen neue Möglichkeiten. Es erhöhen sich die Chancen auf höhere Berufspositionen, gesellschaftliches Ansehen, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie hohes Einkommen. Dies erfolgt jedoch oft um den Preis der Anpassung an einen „maskulinen“ Lebensstil oder auch um den Preis des Verzichts auf ein (weiteres) Kind. Ein hohes Erwerbsengagement und lange Arbeitszeiten erfordern unter den Bedingungen hoher Arbeitsintensität im Beruf Abstriche seitens des Privatlebens.

Tendenziell haben Frauen, bildungsfernere Schichten, Personen mit Migrationshintergrund und Personen in ländlicheren Regionen die schlechteren Karten für eine gelungene WLB. Ungeachtet dessen zeigt sich aber auch, dass das Risiko für psychische und physische Belastungen im Beruf nicht mehr so eindeutig auf bestimmte Gruppen einzugrenzen ist. Bildung oder eine einmal erreichte Berufsposition sind kein Garant für eine gelungene WLB, die (Planungs)Unsicherheiten und Gesundheitsrisiken haben sich verallgemeinert.

# Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die WLB

## Zusammenfassung

### **Flexibilisierung – Freund oder Feind von Work-Life Balance?**

Flexible Arbeitszeitmodelle werden auch als Chance für eine Verbesserung von Work-Life Balance gesehen. Jedoch sind die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten oft eingeschränkt und unterliegen dem Diktat betrieblicher Flexibilitätsansprüche.

Wie die Forschungsergebnisse von EQUALSOC und WORKS zeigen, kann ein hohes Maß an Autonomie in der Ausführung der Arbeit und der Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen, es Berufstätigen zu erleichtern, Arbeit und Familie besser zu vereinbaren.

Flexible Arbeitszeitmodelle, bei denen die Kontrolle über die Arbeitszeit jedoch beim Arbeitgeber bleibt, haben den gegenteiligen Effekt. Lange, unsoziale Arbeitsstunden, vor allem wenn sie kurzfristig anberaumte Überstunden beinhalten, schüren zeit- und energiebasierte Konflikte bei der WLB.

### **Arbeitsplatzsicherheit**

Auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes spielt eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Konflikten zwischen Beruf und Privatleben – Unsicherheit des Arbeitsplatzes schafft Stress und Zeitarmut.

### **Wissensarbeit – leitende Funktionen**

Höherqualifizierung, ein guter Job in Führungsposition mit guter Arbeitsqualität und hohem Einkommen schützt nicht vor Konflikten. Im Gegenteil, je weiter oben sich jemand auf der Karriereleiter befindet, desto höher ist das Risiko, WLB Konflikte zu erleben.

## Allgemeine Schlussfolgerungen

### Neue Arbeitswelt?

#### Work-Life Balance in der neuen Arbeitswelt?

Work-Life Balance wird - auch in der vorliegenden Forschung - oft auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingengt. Es geht aber um mehr: Es betrifft auch die Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben, und das psychische und körperliche Wohlbefinden der Menschen.

Die Studien haben ausnahmslos gezeigt, dass in allen europäischen Ländern die traditionellen Zuständigkeiten der Geschlechter ideologisch passé sind. Männer wollen nicht nur Ernährer, Frauen nicht nur Hausfrau, Mutter und Pflegende sein. Die Einstellungen haben sich grundlegend verändert. Im Familienalltag können die Wünsche und Ansprüche aber oft nicht umgesetzt werden. Denn in allen Ländern Europas sind es primär die Frauen, die meist unbezahlt den Haushalt führen, sich um die Kinder, die Kranken und älteren Pflegebedürftigen kümmern. Selten sind es noch die „neuen“ Männer oder „neuen Väter“. Work-Life Balance bedeutet also für Frauen und Männer, für jene mit oder ohne Kinder etwas ganz Unterschiedliches.

Die Notwendigkeit zur Erwerbsintegration aller Individuen im erwerbsfähigen Alter ist gestiegen, auch wenn oder gerade weil diese Phase im Leben (dank längerer Ausbildungszeiten) immer kürzer wird.

Verbesserungen bei der WLB erfordern Veränderungen in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Um nur einige Diskussionsanreize zu geben:

Erstens ist die Politik gefordert, das Angebot an familiären Transferzahlungen (z.B. Familienbeihilfen, Pflegegeld) durch entsprechende Infrastrukturleistungen zu ergänzen und das Vertrauen in diese Einrichtungen zu stärken: Qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsplätze, Ganztagschulen, neue Schulsysteme, Ferienbetreuung, Abstimmung der Öffnungszeiten auf die Bedürfnisse von Erwerbstätigen sowie innovative Konzepte für Mehrgenerationenhäuser für Kinderbetreuung und Altenpflege sind notwendig.

Zweitens sind Politik und Wirtschaft gefordert, die Belastungen in einer ökonomisierten Welt zu minimieren. Auch in Zeiten ökonomischer Krisen und globaler Zwänge gilt es, den Zeitdruck, die erhöhte Arbeitsintensität und Mobilitätsanforderungen zu verringern. Es sollte mehr Zeitautonomie und Selbstbestimmung sowie mehr vertragliche Sicherheit und generelle Planungssicherheit gewährt werden. Die WLB der Beschäftigten ist genauso wichtig wie die Kosten-Nutzen-Kalkulation der Wirtschaft.

## Allgemeine Schlussfolgerungen

### Neue Arbeitswelt?

#### Work-Life Balance in der neuen Arbeitswelt?

Drittens ist die Gesellschaft bzw. das Individuum gefordert. Ein Wandel des Geschlechterverhältnisses ist dabei zentral. *Eine* Möglichkeit, wie sich der Wandel vollziehen könnte, zeigt folgendes Zitat auf:

*„(...) we must conclude that true gender equality will not come about unless, somehow, men can be made to embrace a more feminine life course.“* (Gosta Esping-Andersen, 2002<sup>10</sup>, S. 95).

*[(...) wir ziehen die Schlussfolgerung, dass Geschlechtergerechtigkeit erst dann eintreten wird, wenn die Männer ihr Leben stärker so führen wie Frauen dies heute tun.]*

Klar ist, die Umsetzung dieser Ziele liegt nicht (allein) in der Hand der Individuen. Die Ländervergleiche aller vorgestellten EU-Projekte zeigen, dass sich die institutionellen Rahmenbedingungen wesentlich unterscheiden und komplexe Auswirkungen auf die WLB haben.

Es bedarf einer gemeinsamen Anstrengung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um für eine „gelungene“ Work-Life Balance zu sorgen.

Welche konkreten Schritte sind zu setzen? Was können wir von Anderen lernen? Antworten auf diese Fragen sollen die Diskussionen in der vorliegenden und der kommenden Veranstaltung (im Frühjahr 2011) liefern.

---

<sup>10</sup> Esping-Andersen, Gosta (2002): A new gender contract, in: Esping-Andersen, G.; Gallie, D.; Hemerijck, A. and Myles, J. (eds.): Why we need a new welfare state, Oxford: Oxford University Press, p. 68-95.

## Zum Weiterlesen

### Forschungsergebnisse

Wir präsentieren ausgewählte Forschungsergebnisse zum Thema WORK-LIFE BALANCE von den folgenden EU Rahmenprogrammprojekten:

**WORKCARE** (2006-2009), ein Projekt zum Thema 'Veränderung der Beziehungen zwischen Arbeit, Kinderbetreuung und Wohlfahrt in Europa'.

[http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/232\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/232_en.html);

<http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/>

**HWF** – Households, Work and Flexibility (2000-2003), siehe: [www.hwf.at](http://www.hwf.at);

[http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/057\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/057_en.html)

**EQUALSOC** - Economic Change, Quality of Life and Social Cohesion (2005-2010): ein vom 6. Rahmenprogramm gefördertes Exzellenznetzwerk, siehe:

[www.equalsoc.org](http://www.equalsoc.org)

**WORKS** (2005-2009), ein "integriertes Projekt" über den Wandel der Arbeit in der Wissensgesellschaft, siehe: <http://www.worksproject.be/>

### Publikationen

Ausgewählte Publikationen der AutorInnen des WORK-LIFE BALANCE WU-Teams

Steiber, Nadia and Barbara Haas (2010): State of the Art? Advances in Explaining Women's Employment Patterns, in: European University Institute Florence, Max Weber Programme, EUI Working Paper MWP 2010/08.

Steiber, Nadia und Barbara Haas (2010): Begrenzte Wahl – Gelegenheitsstrukturen und Erwerbsmuster in Paarhaushalten im europäischen Vergleich, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(2): 247-276.

Haas, Barbara and Margit Hartel (2010): Towards the Universal Care Course Model: Care Policies and Employment Patterns in Austria, the Netherlands and Sweden, in: *European Societies*, 12(2): 139-162.

Haas, Barbara (2010): Family-Work-Life-Balance: Österreich, die Niederlande und Schweden im Vergleich, in: *Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)*, Fünfter Österreichischer Familienbericht 2009, Band I: Familie und Beruf, Kapitel 16, Seite 715-744, BMWFJ, Wien. <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/>

Steiber, Nadia and Barbara Haas (2009): Ideals or compromises? The attitude-behaviour relationship in mothers' employment. *Socio-Economic Review* 7(4): 639-668.

Haas, Barbara (2009): Geschlechtergerechte Arbeitsteilung – theoretisch ja, praktisch nein! Eine Bilanz für österreichische Paarhaushalte mit Kindern, in: Appelt, Erna (Hrsg.): Sammelband „Gleichstellung in Österreich – eine kritische Bilanz“, *StudienVerlag*, Innsbruck, Wien, Bozen, S. 135-148.

Steiber, Nadia (2009): Reported Levels of Time-Based and Strain-Based Conflict between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach, *Social Indicators Research* 93(3): 469-488.

Scherer, Stefani und Nadia Steiber (2007): Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life in Six European Countries, in: Galie, Duncan (ed.) *Employment Systems and the Quality of Working Life*, Oxford: Oxford University Press.

## Überblick über das WORKCARE SYNERGIES Projekt

**Project** WORKCARE SYNERGIES - Dissemination of Synthesized Framework  
Programme Research Findings

---

**Coordinator** Institute for Advanced Studies (IHS), Austria

---

**Consortium** University of Aberdeen (UNIABDN), Scotland, UK  
Roskilde University (UNIRUC), Denmark  
Vienna University of Economics and Business (WU Wien), Austria  
TARKI Social Research Institute (TARKI), Hungary  
University of Warsaw (UWAR), Poland  
University of Florence (UNIFI), Italy  
CIES-ISCTE (CIES-ISCTE), Portugal  
University of Brighton (UoB), UK

---

**European Commission** Marc Goffart, DG Research

---

**Duration** January 2010 – December 2011

---

**Budget** 600 000 €

---

**Funding Scheme** Seventh Framework Programme  
Theme 8, Socio-economic sciences and humanities (SSH),  
8.1 Measures to support dissemination of research results

---

**Website** [www.workcaresynergies.eu](http://www.workcaresynergies.eu)

---

**Further Information** Further information about local dissemination events and materials, the underlying FP research projects, newsletters, short films, policy briefs, etc. can be accessed through our project website.

---

**Contact (Coordinator)** Michaela Gstrein, [gstrein@ihs.ac.at](mailto:gstrein@ihs.ac.at)  
Liliana Mateeva, [mateeva@ihs.ac.at](mailto:mateeva@ihs.ac.at)

---

**Local Contact** Barbara Haas, [Barbara.Haas@wu.ac.at](mailto:Barbara.Haas@wu.ac.at) (project coordinator WU Team)  
Nadia Steiber, [Nadia.Steiber@wu.ac.at](mailto:Nadia.Steiber@wu.ac.at) (assistant project coordinator)

---

---

**WU Wien**



---

**Film**



---

**Graphik**

**Waage:** Melissa Madan

---

**Projektmitarbeit**

**Projektteam:**

Mag. Dr. Barbara Haas (Projektleiterin, Soziologin, Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung, WU Wien)

Mag. Dr. Nadia Steiber (stv. Projektleiterin, Soziologin, Marie Curie Fellow, European University Institute, Florenz)

Dr. Margarethe Engelhardt-Krajanek (Journalistin, Ö1)  
Mag. Anita Gritsch (Anglistin und Soziologin)

**Film:** Dr. Edith Bachkönig und Team

**Advisory Board:**

Dipl.-SP/SA (FH) Doris Boland-Skiera (eingetragene Mediatorin)

Univ.-Doz. Dr. Jörg Flecker (wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA, Wien)

Mag. Sybille Pirklbauer (Politologin, Arbeiterkammer-Wien, Abteilung Frauen-Familien)

Dr. Wolfgang Tritremmel (Industriellenvereinigung, Bereichsleiter Arbeit und Soziales)

Mag. Dr. Alexandra Werba (BM f. Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)

Univ.-Ass. Mag. Dr. Ulrike Zartler (Soziologin, Institut für Soziologie, Universität Wien)

---

**Administration**

Hanne Esterwitsch, Ursula Németh und Katharina Oberfellner

---