



12. Mai, 2011

**Zusammenfassung der Präsentation (und Diskussion) lokaler
Diskussionsergebnisse zum Thema
„Spannungsfeld Beruf und Familie“
ARS, 11. Mai 2011, Institut für Höhere Studien, Wien**

Vortrag	Dr.in Michaela Gstrein Dr.in Liliana Mateeva
Teilnehmerliste	siehe Beilage

Unsere achte Veranstaltung diente der Präsentation (und Diskussion) der in den lokalen Diskussionsgruppen erarbeiteten Ergebnisse und wurde im Rahmen des Applied Research Seminars (ARS) der Abteilung „Ökonomie und Finanzwirtschaft“ am Institut für Höhere Studien (IHS), Wien durchgeführt.

In der Veranstaltung wurden zuerst kurz die zusammengefassten EU Forschungsergebnisse vorgetragen und ein Film zum Thema „Spannungsfeld Beruf und Familie“ gezeigt. Danach wurde die Wichtigkeit und mögliche Arten (Kommunikationswege, Materialien) der Verbreitung von Forschungsergebnissen in für ein breites Publikum zugänglicher Form diskutiert. Weiters wurde die Problematik der Vereinbarkeit unterschiedlicher Aktivitäten – nicht nur im Spannungsfeld Beruf und Familie (Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung), sondern auch im Zusammenhang mit anderen aktuell relevanten Erwerbsunterbrechungen (Aus- und Weiterbildung, Firmenwechsel (bei Firmenpleite), Erwerbsunterbrechung (bei Burnout), Pflege älterer Angehöriger etc.) angesprochen.

Agenda der Veranstaltung war:

1. Präsentation Inhalte und Disseminierungsmethoden von WORKCARESYNERGIES
2. Filmbeitrag zum Spannungsfeld Beruf und Familie
3. Diskussion lokaler Veranstaltungsergebnisse sowie von Vereinbarkeit in einem weiteren Kontext.

Dabei wurden die folgenden wesentlichen Punkte angesprochen:

- Verbreitung von (EU-)Forschungsergebnissen: Die Europäische Kommission fördert die Verbreitung von Forschungsergebnissen im Rahmen spezieller „Support Actions“ sowie als wichtiger Teil jedes EU-Forschungsprojekts. Ziel ist es, Studienresultate außerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft bekannt und nutzbar zu machen, und zwar für unterschiedliche Stakeholder wie NGOs, Politiker, Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter, regionale Organisationen, Erbringer von Dienstleistungen, Unternehmen sowie

andere relevante Zielgruppen. Dazu ist es notwendig, Inhalte allgemein verständlich darzustellen, also in Alltagssprache zu transferieren.

- Vereinbarkeit: Zur angestrebten stärkeren Einbindung insb. von Frauen ins Arbeitsleben muss die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung ermöglicht bzw. erleichtert werden. Allerdings brauchen nicht nur Eltern eine solche Vereinbarkeit; auch die Pflege älterer Angehöriger, Aus- und Weiterbildung, Jobwechsel, Burnout, Firmenschließungen, Wirtschaftskrisen bzw. Konjunkturflauten usw. resultieren in erhöhtem Kombinationsbedarf und erfordern von allen Seiten (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Staat) Flexibilität, aber auch neue „Rahmenabläufe“ für solche Situationen.
- Männer/Väter in Betreuungstätigkeit: Neue, flexiblere Regelungen unterstützen junge Väter dabei, in Karenz zu gehen. Trotzdem ist eine Inanspruchnahme von Vätern (auch Pflegeurlaub) in der Praxis offenbar von der Wirtschaftsbranche des Erwerbstätigen, der Unternehmensgröße, seiner Position und Rückkehrsicherheit abhängig.
- Familienfreundliche Unternehmen: Unternehmen brauchen Anreize (oder müssen Nutzen daraus ziehen), familienfreundliche Politiken für ArbeitnehmerInnen bereitzustellen. Wie Studien zeigen erhöht die Umsetzung solcher Maßnahmen die Zufriedenheit - und damit deren Arbeitseffizienz - der Arbeitnehmer. Mit schrumpfendem Arbeitskräftepotential werden Unternehmen mehr Motivation haben ihre Mitarbeiter zu halten, und auch der Staat kann (finanzielle oder gesetzliche) Anreize setzen.
- Änderungen im Arbeitsleben: Gegenwärtig beobachtet man eine ständig steigende Intensität des Arbeitslebens, welches (trotz gesunkener Wochenstundenanzahl) in starkem Druck für Arbeitnehmer resultiert. Laufende Aus- und Weiterbildung ist notwendig, um konkurrenzfähig zu bleiben, ebenso wie Mobilität und Flexibilität. Stress, Dauerüberforderung und Burnout – sowohl in Beruf als auch Bereich der Familie - sind Symptome einer „Profitmaximierung“ (in allen Bereichen).
- Sind Frauen im Beruf leichter ersetzbar als Männer? Wohl kaum, auch wenn dies häufig suggeriert wird. Eher handelt es sich um von der Gesellschaft angenommen geschlechtsspezifische Präferenzen und Handlungsweisen, welche nicht mehr zeitgemäß sind. Neue Routinen müssen erstellt werden, welche es sowohl Männern als auch Frauen erlauben, eine Erwerbstätigkeit mit anderen Verpflichtungen zu kombinieren.
- Personen in wichtigen Unternehmenspositionen bzw. mit besonderen Kenntnissen: Auch hier gilt obiges, wobei aus Warte der Person „niemand unersetzlich ist“ (auch wenn das einige gerne von sich behaupten) und aus Warte der Unternehmen „geteilte Führung“ bzw. gut funktionierende Vertretungsnetzwerke (unter Kollegen) eine Lösung darstellen könnten.