



Wien, 21. Oktober 2011

Inhaltliche Zusammenfassung der abschließenden Diskussionsrunde

„Spannungsfeld Beruf und Familie“

am 20. Oktober 2011 im Institut für Höhere Studien, Wien

Vortrag, Diskussionsleitung	Michaela Gstrein, Institut für Höhere Studien Wien
Teilnehmer	siehe Anwesenheitsliste

Die abschließende Diskussionsrunde zum Spannungsfeld Beruf und Familie wurde mit Vertretern der Sozialpartner und lokaler Interessensvertretungen am Institut für Höhere Studien in Wien abgehalten.

Inhalt der Veranstaltung waren die Vorführung des (um Männer und Personen mit geringer Arbeitszeitflexibilität erweiterten) Films, ein Kurzreferat zu den Diskussionsergebnisse der lokal abgehaltenen Diskussionsrunden sowie eine abschließende Diskussion der an die EU zu übermittelnden Problemfelder und eines georteten Handlungsbedarfs: Was ist aktuell Thema der lokalen politischen Diskussion? Wo könnte weiteres Wissen bzw. lokale Umsetzungsarbeit hilfreich sein?

In der Diskussion wurden die folgenden wesentlichen Punkte angesprochen:

- Spannungsfeld Beruf-Familie soll kein ausschließliches Frauenthema bleiben! Wenn auch kurzfristig Lösungen für die aktuelle Problematik (von Frauen!) gefunden werden müssen, kann langfristig nur eine gerechtere Teilung der Erwerbs- und nicht bezahlten Arbeit in nachhaltiger Vereinbarkeit resultieren. Frauen wollen und sollen am bezahlten Erwerbsleben teilnehmen, Männer (nicht zuletzt über die mediale Diskussion neuer Rollenbilder, z. B. „moderne/mutige Männer/Väter“) stärker in die Familienarbeit integriert werden. Staatlich bereitgestellte Infrastruktur ist eine Voraussetzung für die Wahlfreiheit und soziale Absicherung beider Geschlechter.
- Welchen Wert hat Familie – und insbesondere die unbezahlte Kinderbetreuung – in den europäischen Gesellschaften bzw. in Österreich? Kann ihr mehr Wert und Wertschätzung beigemessen werden? Es muss jedenfalls darauf geachtet werden, dass die Diskussion nicht ideologisch sondern sachlich geführt wird!
- Geringfügige Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen hat zugenommen, wobei Frauen deutlich stärker betroffen sind als Männer. Auch die ungleiche Verteilung dieser Beschäftigungsform über das Erwerbsleben hat Effekte: Während Frauen zu Zwecken der Vereinbarkeit mit Familienpflichten häufig in mittleren Altern geringfügig beschäftigt sind (Tourismus, Gastgewerbe, Handel), sind Männer eher am Erwerbslebensrand

(Berufseinstieg/ausstieg) betroffen. Die für Frauen resultierenden geringen Einkommen und häufigen Erwerbsunterbrechungen haben deutlich negative Effekte auf ihre eigenständige soziale und finanzielle Absicherung.

- Fehlende Kinderbetreuungsangebote machen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf (für Frauen) schwierig, insbesondere im ländlichen Raum. Infrastrukturen müssen aufgebaut werden (Kinderbetreuung, aber auch Pflege), wobei die Erhaltung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen ein zentrales Element dieser Angebote sein muss. Gerade im DL-Bereich können regionale Angebote auch (qualitativ gute) Jobs schaffen, z.B. bei koordinierten, gemeindeübergreifenden Betreuungsangeboten (DL-Zentren; siehe Report Biffel) oder neuen Mobilitätskonzepten. Und sie tragen dazu bei, dass qualifizierte Frauen in der Region bleiben, weil entsprechende Betreuungseinrichtungen regional verfügbar sind.
- Kann „kontrollierte“ Kombination von geringfügigen bzw. Teilzeitjobs kurzfristig das Vereinbarkeitsproblem beseitigen? Ein in Frankreich und Belgien getestetes Konzept sieht eine Kombination von Dienstleistungsschecks (mit staatlicher Zuzahlung) und zentraler Abwicklungsstelle (zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen und Qualitätsstandards) vor (EWAS 2009). Frauen mit schlechter Arbeitsmarktintegration bzw. in Regionen schlechter Jobangebote konnten so durch Addition verschiedener Teilzeitjobs zu einer durchwegs guten Gesamtversorgung kommen. Es ist allerdings anzumerken, dass eine deutliche Gefahr der Verfestigung prekärer Erwerbssituationen besteht, wie sie auch in der Veranstaltung angesprochen wurde. Nur existenzsichernde Arbeitseinbindung kann soziale Absicherung garantieren.
- Wochenstundenreduktion (von Männern und Frauen) als Lösungsansatz in der Vereinbarkeitsproblematik – welchen nicht nur Familien mit (Klein)Kindern sondern auch Personen mit Pflegeverpflichtungen betrifft. In Österreich werden viele Überstunden geleistet. Eine Reduktion der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit könnte Jobsharing, z.B. zwei Personen teilen sich 60h-Woche, attraktiv machen. Die Problematik liegt im Detail: Unternehmen müssen Vorteile dieser Regelung erfassen, Arbeitnehmer (insb. mit geringer Qualifikation) müssen Einkommensverlust finanziell verkraften.
- Politischer Wille ist ausschlaggebend für Umsetzung von Maßnahmen. Unternehmen, Staat, Länder, Gemeinden, Interessensvertretungen und Familien müssen gemeinsam Konzepte erarbeiten und umsetzen. Dieser Prozess ist bereits in Gang gesetzt, bedarf aber verstärkten politischen Willens, mehr medialer Arbeit (zur Veränderung traditioneller Rollenbilder und Einstellungen), sichtbarer Vorbilder (z.B. unbezahlter „Papa-Monat“ in Verwaltung) und - besonders im ländlichen Raum - der Gewinnung lokaler „Meinungsbildner“ für die angestrebte Sache. Auch bei guter Umsetzung sind Effekte eher langfristig als kurzfristig zu erwarten.
- Rollenbilder müssen in beide Richtungen (nicht nur für Frauen) geändert werden, sodass Männer aktuell „weiblich“ besetzten Rollen (Job, Haushalt, Pflege) und Frauen „männlich“ besetzten Rollen (mehr/anderes Jobengagement) leben können.
- Gender Wage Gaps (Einkommensunterschiede zw. Männern und Frauen) verengen die Entscheidungsräume sowohl von Frauen als auch Männern. Mit dem Einsetzen der

Familienphase scheint ein „Rückschritt“ in eine traditionelle Aufgabenteilung (Mann arbeitet, Frau bleibt daheim bzw. arbeitet Teilzeit) ökonomisch am sinnvollsten. Dies prägt die weitere Aufgabenteilung der Paare, in Folge das Familieneinkommen (Armutanfälligkeit?) und die soziale Absicherung (z.B. zwei berufliche Standbeine?) der Familie, aber insb. auch die finanzielle Eigenständigkeit und Absicherung des schlechter verdienenden Partners.

- Kann eine Karenzregelung gefunden werden, die keine finanziellen Nachteile für den karenzierten Partner hat? Können Erwerbspausen ohne finanzielle Nachteile (während Karenz und nachher) realisiert und Karriereknicks durch Karenzplanung vermieden werden? Können gelebte (medial wirksame) Vorbilder bei der Umsetzung helfen? Könnten finanzielle Abgeltungen während der Karenz statt an den karenzierten Partner an die Familie geleistet werden und so das „fehlende“ Familieneinkommen ausgleichen?
- Welche Vorteile haben Unternehmen von Karenz-Vätern bzw. Müttern? Eine PROGNOSE-Studie zeigt auf, dass Karenz-Väter loyaler, teamfähiger, väterlicher, job-gebundener etc. sind als Männer welche nicht in Karenz waren bzw. sich weniger in der Familie engagieren. Gleiche Effekte gibt es bei WiedereinsteigerInnen. Kann dieser Effekt Firmen zu Umdenken bewegen? Kann dieses höhere Engagement (z.B. über zeitliche Anerkennung) abgegolten werden?
- Können Arbeitgeber einen temporären Ausfall ihrer Mitarbeiter (z.B. Karenz, Altenpflege, Pause,...) besser organisieren? Kann ein besseres Karenzmanagement, Beratung, Job-rotation System, Kinderbetreuungsbörse, Betriebskindergarten, Vorbilder im Management, Schulung des niederen und mittleren Managements im Umgang mit solchen temporären Ausfällen, Pool an potentiellen Reservekräften, etc. auch Vorteile für Unternehmen bringen? Auf eine soziale Absicherung der ArbeitnehmerInnen ist zu achten!
- Erhöhter Leistungsdruck durch Mitarbeiterausfall: Ein solches Karenzmanagement könnte auch den Druck reduzieren, dem heute viele Mitarbeiter durch den plötzlichen Ausfall von Kollegen ausgesetzt sind. Lassen sich solche Ausfälle durch transparentes (und auch mitarbeiterorientiertes) Karenzmanagement schon vorab planen und besser handhaben?