



Die Vereinbarkeit von Pflege/Betreuung und Erwerbsarbeit in Österreich – eine personalpolitische Perspektive

Manfred Auer
Heike Welte

Institut für Organisation und Lernen
Universität Innsbruck

Vortrag im Rahmen der Tagung der Forschungsplattform „Geschlechterforschung: Identitäten - Diskurse
– Transformationen zum Thema: „Who cares?“

„Gesellschaftliche“ Argumente für eine betriebliche Gestaltung

- Viele wichtige Entscheidungen über die Vereinbarkeit fallen auf der betrieblichen Ebene
- Gestaltungspotential von Betrieben ist bei weitem nicht ausgeschöpft
- Betriebliche Maßnahmen können genauer auf spezifische Problemlagen der Individuen und Betriebe/Arbeitsplätze eingehen (als Gesetze, Kollektivverträge, ...)
- Nutzen der Kreativität und Innovativität von Unternehmen
- Aber: Widersprüchliche (Aus-)Wirkungen der Vereinbarkeitsmaßnahmen

Ansatzpunkte und Instrumente

- Arbeitszeitgestaltung: Teilzeit, kurze Vollzeit, Gleitzeit, umfassendere Modelle flexibler Arbeitszeiten (Jahresarbeitszeitmodelle), individuelle Arbeitszeiten
- Arbeitsort: (Tele)Heimarbeit
- Arbeitsorganisation: Personaleinsatz, Arbeitsplanung
- Personalentwicklung: begleitende und vorbereitende Unterstützung beim Wiedereinstieg, individuelle Karriereplanung und -beratung, Bildungsmaßnahmen über Vereinbarkeit, Teamentwicklung
- Unternehmensphilosophie, -kultur, -grundsätze

Evaluierung der Wirkungen

- **Maßstäbe:**
 - bessere berufliche Karrieremöglichkeiten von Frauen
 - Stärkere Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsinstrumenten durch Männer und damit Erhöhung des Anteils von Männern als (Haupt)Zuständige für familiäre Betreuungs-/Pflegetätigkeiten
 - Individuelle und flexible Vereinbarkeitslösungen ohne Abwertung des sozialen Status der jeweiligen Person(en)
 - Ökonomische Effizienz
- **Kriterien:**
 - Selbstbestimmtheit und Flexibilität der Lebensgestaltung
 - Chancengleichheit der Geschlechter
 - Organisationale Akzeptanz und Umsetzbarkeit

Kriterien

- **Selbstbestimmtheit und Flexibilität der Lebensgestaltung:**
 - „life politics“ (Giddens)
 - zyklische und lineare Zeitdimension
- **Chancengleichheit der Geschlechter:**
 - zweidimensionale Differenzierung (Fraser): politisch-ökonomisch, kulturell-normativ
 - affirmativer und transformativer Ansatz
- **Organisationale Akzeptanz und Umsetzbarkeit:**
 - ökonomische Effizienz, aber auch
 - soziale, kulturelle, rechtliche und ethische Dimensionen

Analyse und Bewertung: Teilzeitarbeit (1)

- **Verbreitung:**
 - hohe Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen
 - 42% der Frauen, 7 % der Männer
 - ca. 30 % der berufstätigen Mütter, 3,7 % der berufstätigen Väter
 - Grund: Vereinbarkeitsproblematik
 - 71,7 % vollzeitbeschäftigte Frauen, ohne Kinder unter sieben Jahren
 - 42,5 % vollzeitbeschäftigte Frauen nach dem ersten Kind
 - dominierende längerfristige Form der Vereinbarkeit

Analyse und Bewertung: Teilzeitarbeit (2)

- Selbstbestimmtheit und Flexibilität der Lebensgestaltung:
 - stark nachgefragt, parallele Bewältigung der beruflichen und privaten Lebenswelt, Erhöhung der individuellen Wahlfreiheit
 - Anschluss an Erwerbsarbeit, soziale Kontakte, soziale Sicherheit, eigenständiges Einkommen, Unabhängigkeit
 - relativ hohes Maß an Zeit für familiäre Betreuungsaufgaben
 - aber: negative Auswirkungen für die Höhe von Sozialleistungen, höhere Nebenkosten der Erwerbstätigkeit, höhere Arbeitsbelastung durch Verdichtung und Intensivierung von Arbeit
 - Nachteile bei der beruflichen Entwicklung: Aufstiegschancen, Qualifikationsentwicklung, Fehlen von und Schwierigkeiten bei hochqualifizierten Teilzeitstellen
 - Teilzeitarbeit als permanente Übergangssituation

Analyse und Bewertung: Teilzeitarbeit (3)

- **Chancengleichheit der Geschlechter:**
 - erhebliche Nachteile hinsichtlich Einkommen, Karriere, finanzielle Alterssicherung, Qualifikationsentwicklung - trifft vor allem Frauen
 - ‚affirmative remedy‘: vergeschlechtlichte Segregation des Arbeitsmarktes und Verfestigung traditioneller Muster der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern
 - (organisations-)kulturelle Barrieren für Frauen und Männer
- **Organisationale Akzeptanz und Umsetzbarkeit:**
 - potentielle Kosten- und Leistungsnachteile, wie etwa Verwaltungs- und Organisationsaufwand
 - potentielle Kosten- und Leistungsvorteile, wie etwa höhere Arbeitsproduktivität, geringere Fehlzeiten
 - ‚kulturelle‘ Vorbehalte gegen (qualifizierte) Teilzeitarbeit
 - Ausmaß und Flexibilität in der Gestaltung

Analyse und Bewertung: Teleheimarbeit (1)

- **Verbreitung:**
 - Tätigkeiten unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechnik räumlich entfernt vom Unternehmensstandort
 - Geringe Verbreitung: zwischen 1,6% und 3,9% der Erwerbstätigen
 - Dominanz von hochqualifizierten Männern (77%)
- **Selbstbestimmtheit und Flexibilität der Lebensgestaltung:**
 - eher reduzierte Chancen der beruflichen Entwicklung, abhängig vom regelmäßigen sozialen Kontakt zum Betrieb
 - tägliche Vereinbarkeit: Wegfall von Arbeitswegen, selbständige Arbeitszeitgestaltung;
 - aber Abgrenzungsprobleme – äußerlich und innerlich
 - Gefahr der sozialen Isolierung
 - eingeschränkte Karrieremöglichkeiten

Analyse und Bewertung: Teleheimarbeit (2)

- **Chancengleichheit der Geschlechter:**
 - kaum empirische Ergebnisse vorhanden;
 - Männer (im Gegensatz zu Frauen) machen diese Arbeit nicht in erster Linie aus Gründen der Vereinbarkeit – spiegelt das traditionelle Rollenverhalten wider
 - aber gewisses Potential für Chancengleichheit aufgrund der geringeren Stigmatisierung
- **Organisationale Akzeptanz und Umsetzbarkeit:**
 - Steigerung der Arbeitseffizienz, höhere Kundenorientierung, weniger Krankenstände, geringere Fluktuation
 - Kosten der Einrichtung eines Arbeitsplatzes, weniger Kontrolle, weniger Kommunikation, evt. Koordinationsprobleme
 - Ausmaß der Gestaltung: alternierend, Freiwilligkeit, Arbeitsraum ...

Beurteilung der Instrumente aus der Geschlechterperspektive

- Praxis der Instrumente erzeugt vor allem affirmative Anerkennung der Vereinbarkeits-/Gleichstellungsproblematik, aber keine transformativen Veränderungen
- Vergeschlechtlichte Strukturen (am Arbeitsmarkt, in den Familien) werden durch Vereinbarkeitsinstrumente kaum in Frage gestellt, sondern eher verschärft
- traditionelle, starke Organisationskulturen sind eine wesentliche Barriere für stärker geschlechtersensitive Vereinbarkeitsinstrumente



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!!

Manfred Auer
Heike Welte
Institut für Organisation und Lernen
Universität Innsbruck

Vortrag im Rahmen der Tagung der Forschungsplattform „Geschlechterforschung: Identitäten - Diskurse
– Transformationen zum Thema: „Who cares?“