

- Und wer bringt Familienforschung an die Öffentlichkeit?

Seite 19

- Termin

Seite 20

## Beruf, Familie - oder beides?



Mit Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit Familie und Erwerb vereinbaren

Familienfreundliche Betriebe unterscheiden sich von anderen durch Flexibilität des Arbeitsortes und der Arbeitszeit, Möglichkeiten zum Wiedereinstieg nach der Karenz oder durch Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung. Sonja Dörfler beschäftigt sich mit der flexiblen Gestaltung im Arbeitsbereich und zeigt spezielle Arbeitsarrangements auf, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können. Es handelt sich dabei um die Arbeitsformen Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit. Vor allem Frauen entscheiden sich aus familiären Gründen für atypische Arbeitsformen. Um es im Sinne der Gleichbehandlung auch Männern zu ‚erleichtern‘, sich mehr in der Vereinbarkeitsfrage zu engagieren, muss aber noch einiges, v. a. an Bewusstseinsbildung, getan werden. Generell wird es auch notwendig sein, die Teilzeit- gegenüber der Vollzeitarbeit aufzuwerten. Dies betrifft unter anderem die Leistungen der sozialen Sicherheit und die Karrierechancen. Der Österreich-Schwerpunkt des vorliegenden Berichts von Dörfler wird durch Vergleiche innerhalb der Europäischen Union ergänzt.

## Frauen erobern den Arbeitsmarkt

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1970er-Jahren hängt vor allem mit dem Anstieg an weiblichen Teilzeitbeschäftigten bzw. an Frauen mit Kindern zusammen. Familiäre Angelegenheiten spielen beim Arbeitsleben von Frauen eine gewichtigere Rolle als bei Männern. Die höchste Erwerbsbeteiligung unter Frauen weisen Alleinerzieherinnen auf. Finanziell unter Druck stehend können sie es sich nicht leisten, auf eine Vollzeitbeschäftigung zu verzichten. Diese bietet ihnen im Gegensatz zur Teilzeitarbeit ein höheres Einkommen und mehr soziale Sicherheit, so im Krankheitsfall oder bei Arbeitslosigkeit.

## Gleiten zwischen Beruf und Familie

Die echte Gleitzeit ermöglicht, die Arbeitszeit bei Einhaltung einer Kernarbeitszeit flexibel einzuteilen. Bei der variablen Gleitzeit gibt es keine festgelegte Kernarbeitszeit, die tägliche Arbeitsdauer ist wie z. B. bei der rollierenden Wochenarbeitszeit bei einer vereinbarten

Beruf, Familie - oder beides?

Arbeitszeit pro Woche frei wählbar. Der Vorteil der Gleitzeitarbeit liegt darin, dass sich der Arbeitstag besser mit den Zeitrastern von Kinderbetreuungseinrichtungen, öffentlichen Verkehrsmitteln oder Schulen vereinbaren lässt, ohne Einbußen beim Einkommen in Kauf nehmen zu müssen. Für Betreuungs- oder Pflegearbeiten wird dafür aber keine zusätzliche Zeit gewonnen. Gleitzeitregelungen werden bevorzugt im Angestelltenbereich angewendet.

### Teilzeit - kein Vorteil ohne Nachteil

Die Teilzeitarbeit wird als die Lösungsstrategie schlechthin für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb gehandelt. Im Ausmaß von bis zu 35 Arbeitsstunden in der Woche ist mit ihr eine flexible und individuelle Lebensgestaltung grundsätzlich möglich. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ist dementsprechend hoch. Zudem sind typisch weibliche Berufe im Dienstleistungssektor angesiedelt, in dem atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung üblich sind. Bei Teilzeit arbeitenden Männern spielen familiäre Motive eine geringere Rolle als beispielsweise eine Ausbildung.

Teilzeitarbeit stellt für Frauen zwar eine gute Möglichkeit dar, Familie und Erwerb zu vereinbaren, sie kann aber auch zur Armutsfalle werden. Besonders die geringfügige Beschäftigung ist ein Phänomen niedrig qualifizierter und schlecht entlohnter Tätigkeiten. Die reduzierte Arbeitszeit wirkt sich nicht nur auf die Höhe des Einkommens aus, sondern auch auf

Sozialleistungen wie Arbeitslose oder Pension. Auch bekommen Teilzeitbeschäftigte weniger die Möglichkeit, sich weiterzubilden, wodurch die Aufstiegschancen geschmälert werden. Ein weiterer Nachteil kann dadurch erwachsen, dass die Arbeitszeitverkürzung zur Arbeitsverdichtung genutzt wird, d. h., dass dieselbe Arbeit in kürzerer Zeit geleistet werden muss. Der Trend zur Flexibilisierung führt bei niedrig qualifizierten Jobs (v. a. im Handel) sogar dazu, dass die Arbeit an verschiedenen Orten ausgeführt werden muss. Ein 4-Stunden-Job kann so leicht zu einem Ganztagesjob werden.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass Frauen gerade aufgrund der geringeren Arbeitszeit mit ihrer Arbeit wesentlich zufriedener sind als Männer, wie eine Umfrage der Arbeiterkammer Niederösterreich (2002) zeigt. Vermutlich rührt die Zufriedenheit daher, dass Frauen froh sind, überhaupt einen Job gefunden zu haben, der irgendwie mit der Kinderbetreuung vereinbar ist. Junge Familien überlegen bei der Kinderbetreuung genau, wie sie am besten Familie und Erwerb unter einen Hut bringen können. Meist entscheidet das höhere Einkommensniveau der Männer darüber, ob der Mann oder die Frau in Teilzeit geht. Auch spielt das herkömmliche Rollenbild vom Mann als Ernährer der Familie bei dieser Frage mit. Weitere Gründe, die gegen die Reduktion der Arbeitszeit des Mannes sprechen, sind verminderte Karrierechancen oder die Angst, den Job zu verlieren. Auch von Arbeitgeberseite werden Bedenken bei einer Umstellung von Voll- auf Teilzeit geäußert. Eine Studie des Arbeitsmarktservice

Niederösterreich (1997) zeigt auf, dass die meisten Dienstgeber einen Anstieg der Personalkosten befürchteten, würden sie auf Teilzeit umstellen. Dabei sind die Vorteile der Teilzeitarbeit nicht von der Hand zu weisen: geringere Ausfallzeiten, höhere Arbeitszufriedenheit, Steigerung der Motivation, höhere Arbeitsintensität, u. a.

### Telearbeit - eine Frage der Organisation

Die Telearbeit wird neben der Teilzeitarbeit als eine gute Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb gesehen. Telearbeit bedeutet, zumindest einen Teil der Arbeitszeit von einem anderen Arbeitsort aus mittels Kommunikationstechnologien wie z. B. Internet, Telefon oder Fax zu erledigen. Telearbeit beruht auf freiwilliger Basis.

Seit den 1990er-Jahren steigt die Zahl der Telearbeitsplätze kontinuierlich aber langsam an. In Österreich nahmen im Jahr 2000 1,6 % der Erwerbstätigen diese Arbeitsform in Anspruch. Im EU-Vergleich ist Telearbeit vor allem in skandinavischen Ländern vorherrschend. Österreich liegt EU-weit im untersten Drittel.

Anders als bei der Teilzeitarbeit wählen vorwiegend Männer diese alternative Form der Arbeit. Bei Frauen ist die Entscheidung zur Telearbeit einmal mehr mit Betreuungsaufgaben begründet. In diesem Fall kommt die Teleheimarbeit als ideale Form von Telearbeit in Frage. Die Wegstrecke zum Arbeitsort fällt weg und die Arbeitszeit kann relativ frei auf andere Termine

und Öffnungszeiten abgestimmt werden. Allerdings steigt bei der Telearbeit der organisatorische Aufwand (funktionierende Kommunikation, zweckgemäße technische Infrastruktur etc.). Mögliche Nachteile dieser 'selbstgewählten Isolation' wie geringere Karrierechancen werden durch weniger Mitspracherecht sowie das Fehlen informeller Kontakte befürchtet. Wie bei der Teilzeitarbeit ist es bei der Telearbeit wichtig, die Rahmenbedingungen gut abzuklären, um die Vorteile dieser alternativen Arbeitsform bestmöglich für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb nützen zu können.



#### Info:

Literatur: Sonja Dörfler: Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Working Paper Nr. 31/2003. ÖIF, Wien.

Kontakt: Sonja Dörfler, ÖIF, Tel: +43-1-5351454-20. E-Mail: [sonja.doerfler@oif.ac.at](mailto:sonja.doerfler@oif.ac.at)

## In eigener Sache



## Und wer bringt Familienforschung an die Öffentlichkeit?

### ⊕ Die Abteilungen des ÖIF stellen sich vor - Teil 4: Abteilung für Kommunikation & Information

Wissenschaft und Information für alle - das ist kurz und bündig die Devise der **ÖIF-Abteilung für Kommunikation & Information**. Diese Abteilung ist der Knotenpunkt zwischen den ÖIF-Forschungsabteilungen und der Öffentlichkeit und unterstützt die WissenschaftlerInnen am ÖIF bei ihrer Arbeit ebenso wie informations-suchende Personen aus den verschiedensten Arbeitsbereichen. Dabei ist die Vernetzung von VertreterInnen aus Wissenschaft und Praxis seit der Gründung ein Hauptanliegen des ÖIF.

Sammeln, aufbereiten und weitergeben sind die Hauptaufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Kommunikation & Information. Das Ziel ist dabei klar: Menschen, die Informationen aus dem Themenfeld Familie benötigen, sollen rasch und unkompliziert fundierte Antworten auf ihre Fragen erhalten. Dabei arbeitet das ÖIF-Infonetzwerk seit Jahren mit Personen aus den verschiedensten Tätigkeitsfeldern zusammen: BeraterInnen, PolitikerInnen, BeamtInnen, WissenschaftlerInnen, JournalistInnen, TherapeutInnen, PädagogInnen, StudentInnen etc. Die Abteilung Kommunikation & Information will mit ihrer Arbeit den familienwissenschaftlichen Diskurs fördern und die praktische Arbeit mit und für Familien profund unterstützen.

#### **Bibliothek**

Familienrelevante Informationen und Daten werden am ÖIF seit seiner Gründung 1994 in einer öffentlich zugänglichen familienwissenschaftlichen Dokumentation gesammelt. Diese umfasst Bücher, Zeitschriften, graue Literatur, digitale Publikationen, Statistiken etc. - zusammen über 3300 Dokumente, die von der interessierten Öffentlichkeit genutzt werden können.

#### **Publikationen**

Neben dem 14-tägigen Informationsdienst "beziehungsweise" publiziert die Abteilung Kommunikation & Information eine wissenschaftliche Schriftenreihe (zuletzt erschienen: Paloma Fernández de la Hoz: Migrantenfamilien und Integration in den EU-Mitgliedstaaten), gibt eine Materialiensammlung heraus (zuletzt erschienen: Paloma Fernández de la Hoz: Migrantenfamilien und Integration in den EU-Mitgliedstaaten, 3-sprachige Kurzfassung) und stellt Forschungsarbeiten und Projekte des ÖIF regelmäßig in Working Papers vor (zuletzt erschienen: Sonja Dörfler: Nutzung und Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb).



Fortsetzung

## In eigener Sache

Und wer bringt Familienforschung an die Öffentlichkeit?

**Veranstaltungen**

Vernetzung gelingt immer dann besonders gut, wenn viele Menschen an einem Ort zusammen kommen. Das ÖIF organisiert deshalb zwei bekannte Veranstaltungen: das alle 2 Jahre stattfindende, wissenschaftliche Familiensymposium in Strobl am Wolfgangsee und den monatlichen Jour fixe am ÖIF, der dem Austausch zu aktuellen Fragestellungen dient. Beide Veranstaltungen stehen WissenschaftlerInnen genauso offen wie allen am Familienthema interessierten Personen.

**Website, Newsletter**

Auf der Website [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at) können jederzeit aktuelle familienwissenschaftliche Informationen abgerufen werden. Daneben betreut die Abteilung Kommunikation & Information auch die Website der Europäischen Beobachtungs-

stelle zur sozialen Situation, Demographie und Familie. Aktuelle Informationen zum Thema Familie publiziert die Abteilung in zwei digitalen Newslettern: "puzzleweise" bietet 14-tägig einen Überblick über Neuigkeiten und Veranstaltungen im Familienbereich; "sdf-puzzle" informiert sechsmal im Jahr EU-weit über Schwerpunktthemen aus den Bereichen Soziales, Demographie und Familie.

**Info:**

Mag. Rudolf Karl Schipfer, Österreichisches Institut für Familienforschung, Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien,  
Tel: +43-1-5351454-12,  
E-Mail: [rudolf.schipfer@oif.ac.at](mailto:rudolf.schipfer@oif.ac.at).



## Termin

**Zweiter Weltkongress über Gewalt in der Familie**

Veranstalter	Ort, Datum	Info
National Council on Child Abuse and Family Violence (NCCAFV), 1025 Connecticut Avenue NW - Suite 1012 Washington, DC 20036, USA E-mail: <a href="mailto:WCFV@aol.com">WCFV@aol.com</a> Web: <a href="http://www.wcfv.org">http://www.wcfv.org</a>	Prag, Tschechische Republik 21. - 26. Juni 2003	Tagtäglich passieren in Familien Gewalt und Missbrauch: an Kindern, in der Partnerschaft und an älteren Menschen. Der Kongress geht der Frage nach, wie jede Generation vor gewalttätigen Übergriffen geschützt werden kann. Diese Veranstaltung wird von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterstützt. Konferenzsprache: Englisch