



Dr. Anja Gerlmaier

Work Life Balance - Eine Chance für die Chancengleichheit?

Vortrag anlässlich des internationalen Frauentages 2003 im
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW

Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für das Geschlechterverhältnis?

Mehr Chancengleichheit und Freiheitsgrade durch die Flexibilisierung von Arbeit?

- ✎ **Teilzeit nimmt zu, bleibt aber eine „weibliche“ Arbeitsform:**
2001 hatten 5% der Männer und 34% der Frauen eine Teilzeitstelle
(Bertelsmann Stiftung, 2002)
Dem gegenüber wünscht eine Mehrzahl der Beschäftigten Arbeitszeiten im Bereich von 30 Stunden (Bielenski et al., 2002)

Einflussfaktoren

- ➔ **Teilzeit wird von vielen Männern als Karrieresackgasse empfunden** (Bielenski & Strümpel, 1988)
- ➔ **Vorgesetzte befürchten höheren Koordinationsaufwand bei vermehrter Teilzeitarbeit**
- ➔ **Nachteile bei Altersversorgung, Entwicklungsmöglichkeiten**

Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für das Geschlechterverhältnis?

(1) Mehr Chancengleichheit und Freiheitsgrade durch die Flexibilisierung von Arbeit?

- ✎ **Geringe Zuwächse bei Telearbeit: 20.000 existierende Stellen in Teleheimarbeit, ca. 300 000 in alternierender Telearbeit bei geschätzten Potenzialen von 5 Mio. Stellen**

Einflussfaktoren

- ➔ **Kontrollverlustängste bei Vorgesetzten durch Wegfall der Verhaltenskontrolle (Büssing, 1999)**
- ➔ **Fehlende soziale Teilhabe, Kommunikationsprobleme und soziale Isolation durch Telearbeit (Hornberger & Weisheit, 1999)**
- ➔ **Aktionsrahmen, der Balance betrieblicher Erfordernisse und individueller Bedürfnisse berücksichtigt und flexibel darauf reagieren kann**

Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für die Egalisierung der Geschlechterverhältnisse?

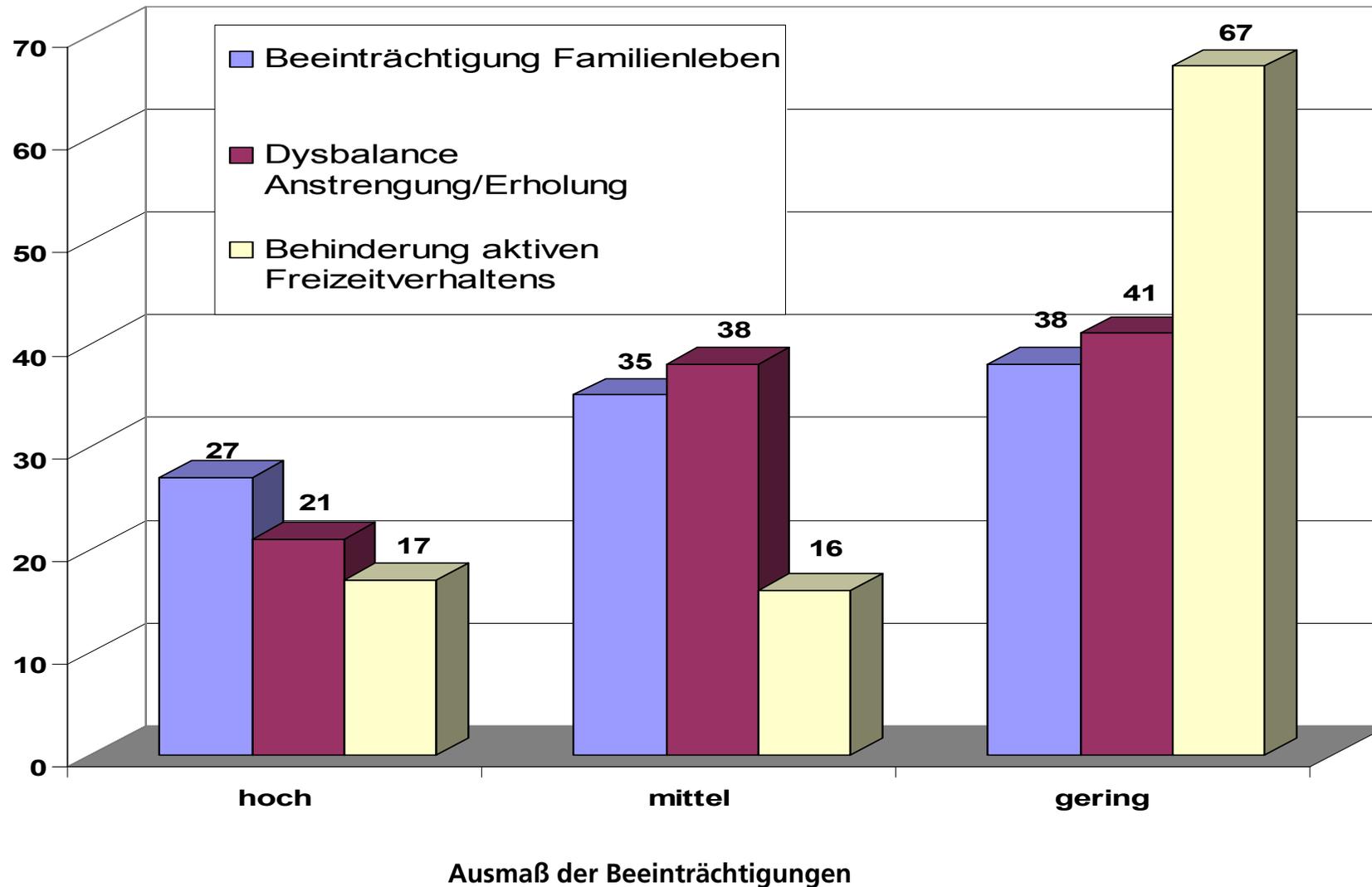
(2) Mehr Chancengleichheit durch Flexibilisierung die von Arbeit?

Intensivierung und Polarisierung in der Arbeitswelt

- ➔ Trotz hoher Sockelarbeitslosigkeit wachsende Überstundenzahl (insbes. unbezahlte und „graue“ Mehrarbeit im qualifizierten Angestelltenbereich, vgl. Bosch, 2000)
- ➔ Zunahme der Arbeitsintensität bei den „verbliebenen“ Beschäftigten, Anstieg von psychomentalen Belastungen und Stress-Symptomen (von Henniges, 1998)
- ➔ Steigende Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche von Unternehmen begünstigen Synchronisationsprobleme zwischen Arbeit und Privatleben (WSI, 2001; Domsch & Ladwig, 1997)

Mehr Chancengleichheit durch die Flexibilisierung von Arbeit?

Beeinträchtigungen der Work-Life-Balance bei Projektmitarbeitern
(Gerlmaier, in Druck; Angaben in Prozent)



Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für das Geschlechterverhältnis?

(3) Gesellschaftlicher Wandel: Neues Selbstbild der Geschlechter?



„Modernisierte Versorgung“ bleibt dominierendes Modell: 52,3% der Paarhaushalte praktizieren das Einverdienermodell, nur 6% ziehen dies aber anderen Erwerbsmodellen wirklich vor. Ein Vollerwerbsmodell für beide wünschen sich 33% der Paare (Bertelsmann Stiftung, 2001)



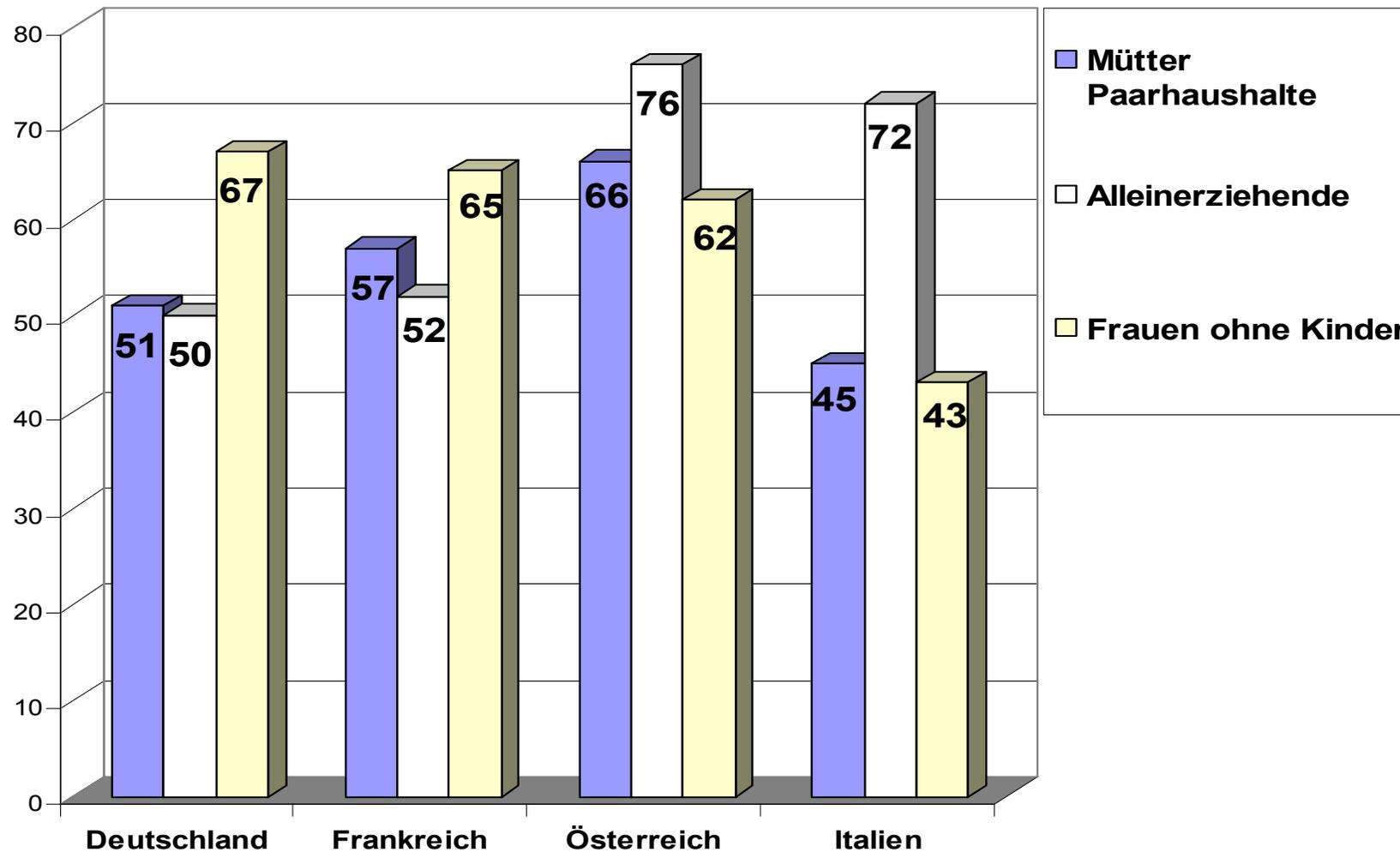
In Deutschland ist die Zunahme der Beschäftigungsquote von Frauen mit einer Abnahme der Geburtenrate verbunden (OECD, 2001)



Im internationalen Vergleich weist die Beschäftigungsquote von Müttern einen deutlichen Rückstand auf

Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für das Geschlechterverhältnis?

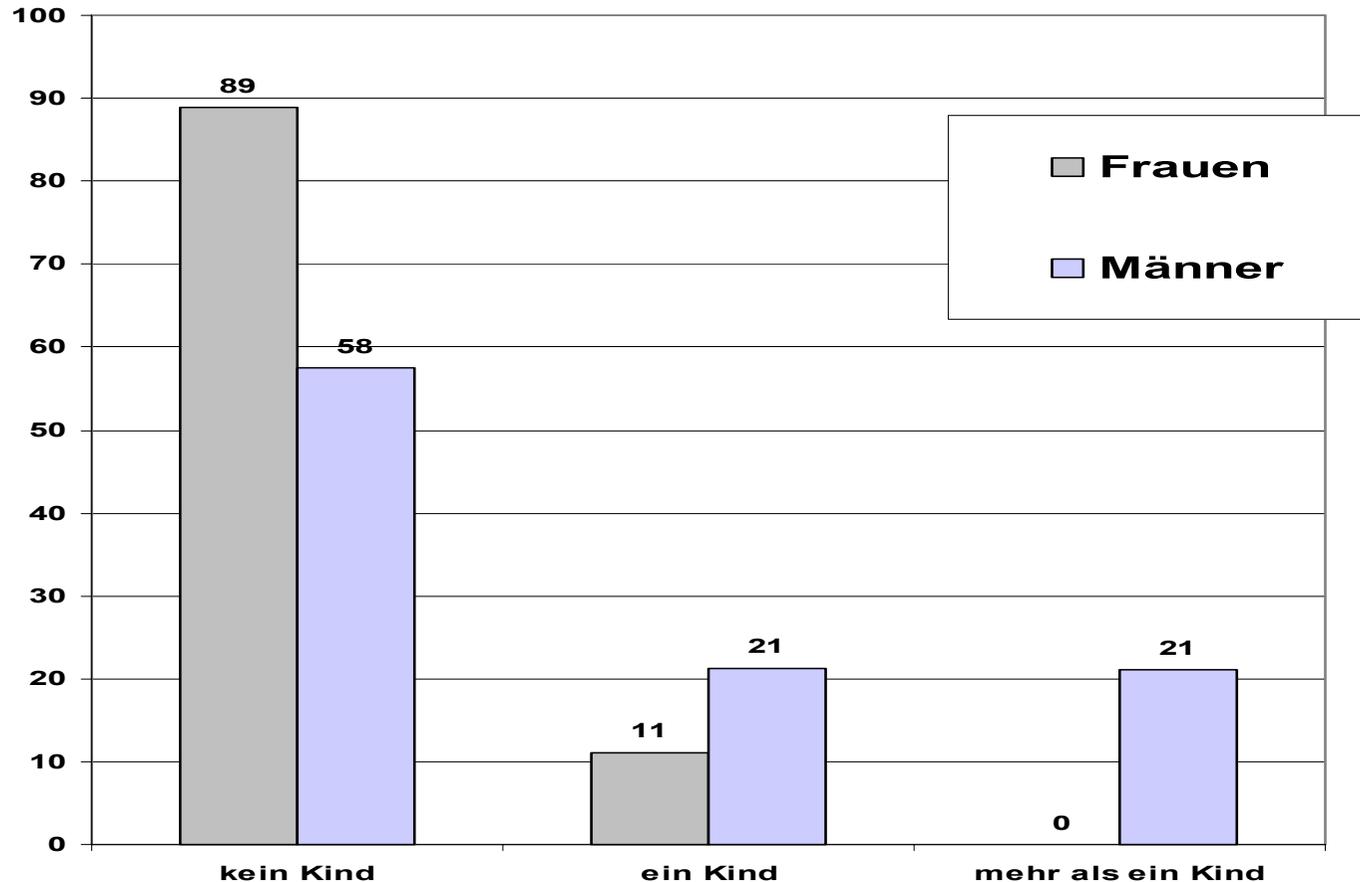
Beschäftigung von Müttern mit Kindern unter 6 Jahren (OECD, 1999)



Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für das Geschlechterverhältnis?

Flexible Wissensarbeit - Vorreiter für gleichberechtigte Geschlechterverhältnisse?

Anzahl von Kindern bei männlichen und weiblichen Mitarbeitern im Medienbereich (N=60, Angaben in %, Müller, in Druck)



Work Life Balance - alter Wein in neuen Schläuchen?

Gründe und Hintergründe für Work Life Balancekonzepte



- ✎ Zunahme von Frauenerwerbsarbeit
- ✎ Erhöhte Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen in den Unternehmen
- ✎ Zunahme von Dual Career Couples (karriereorientiert berufstätige Paare)
- ✎ Verknappung von qualifizierten Personalressourcen im Dienstleistungssektor
- ✎ Familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden insbesondere in Bereichen mit hochqualifiziertem Personal zunehmend als strategische Wettbewerbsfaktoren erkannt

Work Life Balance: Konzeptionelles und Begriffliches

Ziel: Effektive Nutzung der Fähigkeiten von MitarbeiterInnen, ohne diese Menschen und ihre Familien zu strapazieren (Hochschild, 1998)



**Familienfreundliche Arbeitskultur
(Erhöhung der Chancengleichheit)**

**Reduzierung psychomentaler Belastungen, Erhöhung des Wohlbefindens,
der Arbeitszufriedenheit, der Servicequalität und der Produktivität**

Geringere Kosten durch Fehlzeiten, Fluktuation und Personalrekrutierung

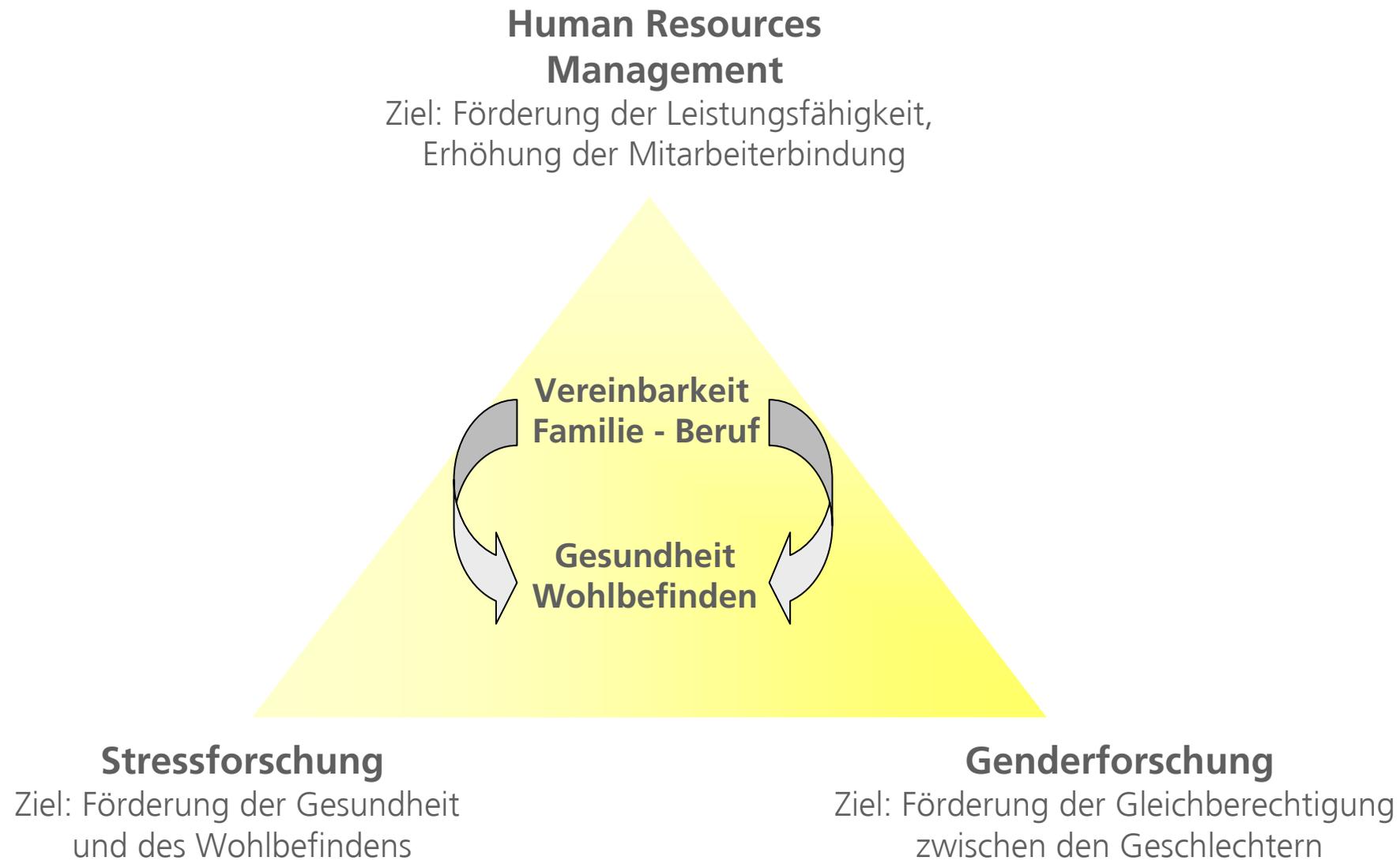
Work Life Balance: Konzeptionelles und Begriffliches

Bedeutung: Work-Life-Balance = Ausgewogenheit von Arbeit und Leben

- ✍ **kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Prozess, der vom Individuum immer wieder aktiv hergestellt werden muss**
- ✍ **erweiterter Ansatz, der nicht nur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. geschlechtsrollenspezifische Aspekte der Verbindung von Arbeit und Leben einbezieht**
- ✍ **nicht mehr nur der arbeitende, sondern der ganze Mensch mit seinen wechselnden Arbeits- und Lebensbedingungen, seinen Anforderungen, Bedürfnissen und Zielen steht im Vordergrund der Betrachtung**

(Balliod et al., 1997; Gerlmaier & Kastner, in Druck)

Work Life Balance: Konzeptionelles und Begriffliches



Inhalte von Work Life Balance Programmen (Auswahl)

-  **Teil-/Gleitzeitvereinbarungen, Arbeitszeitkonten, Mobilarbeit**
-  **Sabbaticals, Altersteilzeit**
-  **Personalpflege, z.B. Laufbahnplanung für Dual-Carrier-Couples u.a.**
-  **Qualifizierungsmaßnahmen und Vertretungsmöglichkeiten für Beurlaubte**
-  **Familienservice, Betriebskindergärten**
-  **Selbstmanagement und Gesundheitscoaching**

Argumente und Nutzen für die Unternehmen (Fauth-Herkner, 2001)

- ✎ Erhöhung der Motivation**
- ✎ positive Wirkung bei Personalrekrutierung durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen**
- ✎ langfristige Bindung von qualifiziertem Personal und Senkung der Fehlzeiten- und Fluktuationsrate**
- ✎ Nutzen von Synergie-Effekten (z. B. bei flexibler Arbeitszeitgestaltung)**
- ✎ Erhöhung der Rückkehrquote bei Erziehungsurlaub**
- ✎ Abbau von Stress bei den MitarbeiterInnen**

Work Life Balance - Gestaltungsansätze

- ✎ **Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten: Defizite bei Ganztagsbetreuung, Betreuung von Kindern unter drei Jahren (Stand 2001: 10%), Betreuung während der Ferienzeiten ausbauen**
- ✎ **Änderungen des Sozialversicherungs- und Steuersystemes: das Ernährermodell wird steuerlich stärker begünstigt** (Lehndorff, in Druck)
- ✎ **Schaffung von Anreizen für Unternehmen, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (z.B. „maßgeschneiderte Beschäftigung“)**
- ✎ **konsequente Weiterführung der Aktivitäten zur Gleichstellung unter einem erweiterten Fokus der aktiven Gestaltung der individuellen Lebensführung**

Wirtschaftliche Veränderungen - Chance oder Dilemma für die Egalisierung der Geschlechterverhältnisse?



Veränderungen der Berufs- und Familienrollen setzen sich nur zeitversetzt durch



neue, flexible Arbeitsformen führen nicht „von selbst“ zu mehr Chancengleichheit, sie können Entwicklungen in Richtung gleichberechtigter Geschlechterverhältnisse teilweise sogar destabilisieren



frühzeitige Identifikation begünstigender/hemmender Faktoren
Aktive Gestaltung der Rahmenbedingungen auf den verschiedenen Akteursebenen