

Vereinbarkeit gehört vernetzt

Eine Initiative für eine zentrale Vernetzungsstelle

Um das Wissen bestehender Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle nutzbar zu machen, fand das erste LUX-Vernetzungstreffen von fünf Projektverantwortlichen in Wien statt. Aus einem regen Austausch über Maßnahmen und Strategien entstand die Forderung nach einem "One-stop-shop" auf Bundesebene zur Vernetzung von Vereinbarkeitsfragen. Im Interview gibt **Irene Kernthaler-Moser**, Leiterin des Seminarprogramms "Kinderkram und Elternwirtschaft" Auskunft über die Herausforderung "Vereinbarkeit" und die Notwendigkeit einer Vernetzung.

Red: Was bedeutet der Name LUX?

Irene Kernthaler-Moser: Wir (die Projektverantwortlichen) haben uns das erste Mal im Restaurant "Lux" am Spittelberg (Wien) getroffen. Daher stammt der Name für das Netzwerk.

Welche Idee steckt hinter der Vernetzung?

Die Grundidee war ein inhaltlicher Erfahrungsaustausch: Was sind die Probleme? Was die Lösungen? Wie können TeilnehmerInnen gewonnen werden? Wie können Unternehmen gut ins Boot geholt werden? Es gibt zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich die unterschiedlichsten Projekte, Initiativen, Maßnahmen. Wir dachten uns, es wäre spannend, all diese Kräfte zu bündeln. Derzeit ist es ja so, dass man selbst Lösungen entwickelt und nicht auf schon Vorhandenes aufgebaut wird, was eigentlich schade ist.

Eine Forderung des Netzwerks ist die nach einer Vernetzungsstelle. Wie soll diese aussehen? Und was ist mit der Einrichtung eines One-stop-shops gemeint?

Im Prinzip knüpfen wir am Vorschlag des Sozialministeriums zur Errichtung einer GesmbH für Vereinbarkeit von Familie und Beruf an - eine spannende Geschichte. Das Ministerium hat im Rahmen des EU-Projekts die formalen Punkte einer Koordinierungsstelle geprüft, aber nicht die organisatorischen oder die kommunikativen. Die Überlegung ist, dort anzusetzen. Und beim One-stop-shop denken wir daran, eine Plattform zu schaffen, auf der alle möglichen Fragestellungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesammelt behandelt werden und sich jeder und jede rasch einen Überblick über das Thema verschaffen kann.

Ganz radikal gefragt: Wozu braucht es eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Das Ziel ist, den Menschen zu ermöglichen, ihre Lebensräume bezüglich privater und beruflicher Gestaltung gut verwirklichen zu können. Wenn ich bis zu einem Alter von 65 Jahren arbeiten muss, kann mir niemand einreden, dass es mir schadet, wenn ich mit 32 Jahren drei Jahre Pause mache. Danach muss ich dann immer noch 30 Jahre lang arbeiten. Mir ist klar, dass man heute als Frau mit 40 zum alten Eisen am Arbeitsmarkt gehört, aber die zwingende Logik dahinter kann ich nicht erkennen. Ich halte das für eine gesellschaftliche Bequemlichkeit, Phantasielosigkeit und einen Mangel an Wissen. Es geht darum, das Leben voll auszuschöpfen und zwischen den Systemen Erwerbsarbeit und Familienarbeit pendeln zu können, ohne Nachteile dadurch zu haben. Derzeit ziehen einfach die Frauen, weil sie in Karenz gehen, sozialrechtlich und auch was die Berufslaufbahn betrifft ganz klar den Kürzeren. Diese Ungerechtigkeit wird sich langfristig rächen.

Wo sollte die vielzitierte Bewusstseinsänderung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansetzen?

Ich glaube, dass man entsprechend der Multikausalität des Problems auf verschiedenen Ebenen ansetzen muss. Da ist einmal die individuelle Ebene: Jeder muss für sich aus einer Reihe an Möglichkeiten den idealen Weg finden, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch wenn das bedeutet, dass man gegen den Zeitgeist schwimmen muss. Wichtig ist, dass die Aushandlungs- und Entwicklungsfähigkeit gestärkt wird. Dann gibt es da die betriebliche Ebene: Der entscheidende Durchbruch wird gelingen, wenn aufgezeigt werden kann, wie der einzelne Betrieb ganz konkret von der Familienfreundlichkeit profitieren kann. Es

wird auch Branchen geben, da wird das nicht gelingen, z. B. wenn die Kosten der Mitarbeiterfluktuation nicht relevant sind. Und dann gibt es eine regionale Betroffenheit bei diesem Thema, wenn es beispielsweise um die Frage der Kinderbetreuung, der Arbeitsplätze, der Transportwege etc. in der jeweiligen Region geht. Aus meiner Sicht gibt es noch eine gesellschaftspolitische Ebene, bei der es um grundlegende Wertefragen, um Chancengleichheit, Menschenwürde usw. geht.

Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Frauenproblem?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht Männer und Frauen an. Auch Männer haben die Sehnsucht, Familie zu leben. Der Mensch braucht eben mehr als nur die Arbeit für ein befriedigendes Leben.

Vielen Dank für das Gespräch!

Projekt

FEMBACK

Im Rahmen von FEMBACK wird ein flexibles und innovatives Beratungskonzept für BerufsrückkehrerInnen entwickelt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Dies umfasst u.a. eine kontinuierliche Betreuung und Beratung von Frauen und Männern, wöchentliche Sprechstunden, die Organisation von Kinderbetreuung und einen monatlichen "Runden Tisch" in den Unternehmen.

Trägerorganisation: Frauenberatung Villach
Kontakt: Andrea Meschnigg, Tel: +43-4242-24609
 E-Mail: frauenberatung.villach@utanet.at

Projekt

F&M Power - Gemeinsam stark in Beruf und Familie

Diese Initiative setzt im Arbeitsmarkt- und Bildungsbereich auf drei Ebenen an: Unternehmensebene, Ebene der Frauen und Männer und regionale Ebene. Es sollen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt sowie die Frauenerwerbsquote in Vorarlberg erhöht werden. Angeboten werden drei Module:

- CONSTANZe - Erwerbspausen durch konstante & gezielte Lernschritte
- M.I.P. - Mentoring In Practice
- UND - Familie UND Erwerbstätigkeit.

Trägerorganisation: Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung
Kontakt: Mag. Monika Lindermayr
 Tel: +43-5574-511-24113
 E-Mail: monika.lindermayr@vorarlberg.at
 Web: www.fmpower.at

Projekt

Kinderkram und Elternwirtschaft

Das Seminarprogramm hilft Eltern mit Kleinkindern dabei, individuell erfolgreiche Strategien für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden. Dadurch sollen nicht nur die Lebenszufriedenheit von Eltern erhöht, sondern auch die Berufschancen nach der Babypause verbessert werden. Zur Vernetzung werden auch eine Website mit Diskussionsforum, ein Newsletter sowie ein Club-Abend angeboten. Das Fortbildungsprogramm "train the trainer" ermöglicht die Durchführung des Seminarprogramms.

Trägerorganisation: Dr. Karl Kummer Institut, Verein Work-Life Balance
Kontakt: Mag. Irene Kernthaler-Moser
 Tel: +43-699-10045422
 E-Mail: irene.kernthaler-moser@vienna.at
 Web: www.kinderkram-und-elternwirtschaft.at

Projekt

Frauen & IKT im Burgenland

Ziel dieses Projekts in Form einer Entwicklungspartnerschaft ist es, die beruflichen Chancen für Frauen im Burgenland zu erhöhen und die geschlechtsspezifischen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt zu reduzieren. Angeboten werden:

- Beratung und Information im Servicecenter über EDV-Weiterbildung, e-Learning, Einsatz dezentraler Arbeitsformen etc.
- Ausbildung zur LernbegleiterIn für autonomes Lernen und mobiles Arbeiten
- Basisausbildung (EDV, Rechnungswesen online etc.)
- Pilotprojekt "Dezentrales Arbeiten".

Trägerorganisation: Amt der Bgld. Landesregierung
Kontakt: Frauenbüro des Landes Burgenland
 Web: www.equal-burgenland.at

Projekt

Equalize

Bei diesem Projekt geht es darum, in einer Entwicklungspartnerschaft mit 16 PartnerInnen Frauen zu ermöglichen, besser auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

- Femback: Vorbereitung der Rückkehr in den Beruf nach der Karenz gemeinsam mit Unternehmen
- Female Career Coaching: Unterstützung von Frauen bei beruflichen und privaten Veränderungen
- Start up: Hilfe bei Schulabbruch
- Balance - von der Chancengleichheit zur Gleichstellung: In der gesamten Region Rosental in Kärnten werden Angebote bezüglich Gender Mainstreaming-Aspekten untersucht und nach Lösungen gesucht.

Trägerorganisation: Referat für Frauen und Gleichbehandlungsfragen, Kärnten
Kontakt: Mag. Elke Beneke, Tel: +43-4242-22595-2
 Web: www.frauenplattform.at/equalize

Es muss nicht immer das Büro sein

Wie der Arbeitsort zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb beitragen kann

Nicht nur verschiedene Arbeitszeitmodelle (vgl. beziehungsweise I 4|04), sondern auch der Arbeitsort spielen bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb eine Rolle. Die Modernisierung der Kommunikationstechnologien macht es möglich, die Arbeit von verschiedenen Orten aus zu erledigen. Für das Familienleben eignet sich besonders die Arbeit von zu Hause aus. Aber auch dezentrale Arbeitsplätze wie Nachbarschaftsbüros oder die mobile Telearbeit sparen Zeit ein, die für Familien- oder Hausarbeit genutzt werden können. Die Soziologin Sonja Dörfler hat die Vor- und Nachteile verschiedener Arbeitsorte für Familien- und Erwerbsleben sowie für Unternehmen untersucht.

Vorteil Heimarbeit

Die **Teleheimarbeit** bzw. **isolierte Telearbeit** wird mit Hilfe von Internet, Telfon, Fax etc. ausschließlich von zu Hause aus verrichtet. In Österreich ist Telearbeit weniger verbreitet und überwiegend im Dienstleistungsbereich angesiedelt. TelearbeiterInnen sind überdurchschnittlich gebildet und großteils männlich. Mehr verbreitet ist diese Arbeitsform in den skandinavischen Ländern und in den USA. Zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb wird die Arbeit von zu Hause aus hauptsächlich von Frauen genutzt. Diese erhoffen sich dadurch, flexibel auf die Anforderungen beider Bereiche eingehen zu können. Voraussetzung dafür ist eine gute Selbstorganisation. Aufgrund der Isolation bedeutet Teleheimarbeit für das Erwerbsleben Nachteile bei Aufstiegs-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Auf das Einkommen und die soziale Absicherung hat diese Arbeitsform in der Regel keine Auswirkungen. Unternehmen sparen Kosten für Büroflächen und technische Geräte ein, qualifizierte MitarbeiterInnen bleiben dem Unternehmen trotz Familienaufgaben erhalten. Allerdings ist die Kontrolle der ArbeitnehmerInnen eingeschränkt.

Der Arbeitsweg als Arbeitsort

Bei der **mobilen Telearbeit** wird die Arbeit mittels Laptop, Modem und Handy an nicht festgelegten Orten wie im Unternehmen des Kunden, in der Bahn oder im Hotel verrichtet. Für das Erwerbsleben bedeutet diese Arbeitsform keine Abstriche, was Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten sowie Chancen auf Aus- und Weiterbildung betrifft. Soziale Absicherung ist prinzipiell in vollem Ausmaß gegeben. Es besteht aber die Gefahr, von einem Arbeitnehmerverhältnis in einen freiberuflichen Status zu wechseln. Auch kann der Stress durch die meist übermäßige Mobilität und Flexibilität zunehmen. Der Effekt auf das Familienleben kann nicht eindeutig positiv beurteilt werden. Es bleibt zwar mehr Zeit für die Familie über, da Fahrtzeiten für die Arbeit genutzt werden können, dafür ist diese aber aufgrund der Mobilität nicht exakt planbar. Für das

Unternehmen bedeutet mobile Telearbeit Kostenersparnisse beim Büroraum, dafür müssen Ausgaben für mobile Geräte wie Laptop oder Handy getätigt werden. Vorteile aus Unternehmenssicht sind auch der flexible Personaleinsatz und ein besseres Kundenservice.

Das Büro fast zu Hause

Es gibt auch die Möglichkeit, den Arbeitsort in ein Telearbeitszentrum zu verlegen. **Telehäuser** bestehen aus technisch gut ausgestatteten Büroeinheiten, die für einen bestimmten Zeitraum gemietet werden können. In **Nachbarschaftsbüros** werden von mehreren Unternehmen dezentrale Arbeitsplätze eingerichtet. Besonderer Wert wird darauf gelegt, diese Zentren nahe den Wohnorten der MitarbeiterInnen zu errichten. Die Nutzung der gemeinsamen Infrastruktur setzt weitreichende Vereinbarungen und Regelungen bei Organisation, Datenschutz und -sicherheit voraus. Nachbarschaftsbüros sind aus diesem Grund bisher vor allem als Pilotprojekte, vorwiegend in skandinavischen Ländern, bekannt. Auch der Standort von **Satellitenbüros** orientiert sich an der Nähe zum Wohnort der ArbeitnehmerInnen. Die dezentralen Arbeits- oder Betriebsstätten werden daher vorwiegend in ländlichen Gebieten errichtet und sind ideal bei telefonischen Servicedienstleistungen, aber auch für Verwaltungsabteilungen, z. B. in den Bereichen Werbung oder Marktforschung. Gegenüber der Teleheimarbeit sind die Chancen bezüglich Einkommen und Aus- und Weiterbildung besser. Die soziale Absicherung ist prinzipiell im vollen Umfang gegeben. Vorteile für Unternehmen sind z. B. die kostengünstigeren Standorte am Land oder die gemeinsame Nutzung der Infrastruktur. | red

INFO Sonja Dörfler: Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.
Teil I: Arbeitszeit und Arbeitsort.
Working Paper Nr. 36/2004.
Kontakt: Mag. Sonja Dörfler, ÖIF, Tel: +43-1-535 1454-20
E-Mail: sonja.doerfler@oif.ac.at

S · E · R · V · I · C · E

BUCH

Medizin für Mann und Frau

Das Konzept Gender Mainstreaming hat nun auch den Bereich Medizin infiziert. Das neu erschienene Handbuch "Gender Medizin" zeigt geschlechtsspezifische Aspekte in den unterschiedlichen Fachbereichen auf und gibt Tipps und Ratschläge für die klinische Praxis. Männer und Frauen haben ein unterschiedlich Gesundheitsempfinden und -verhalten. Sie reagieren beispielsweise verschieden auf Medikamente oder Therapien, aber auch in der Vorsorge und Diagnose gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Ein geschlechtssensiblerer Zugang wird daher als Fortschritt in der Medizin gewertet.

Anita Rieder, Brigitte Lohff (Hrsg.): **Gender Medizin. Geschlechtsspezifische Aspekte für die klinische Praxis.** Springer Verlag Wien 2004. ISBN 3-211-00766-0.

TERMIN

Aktion Leben wird 50!

Seit 50 Jahren setzt sich der Verein Aktion Leben Österreich für den Schutz menschlichen Lebens ein. Auf der Jubiläumsveranstaltung "50 Jahre Rettet das Leben - Aktion Leben" wird aus diesem Anlass nicht nur gefeiert, sondern auch ein Fachvortrag von Prof. Dr. Barbara Gerl-Falkovits, Religionsphilosophin an der TU Dresden, Workshops und eine Podiumsdiskussion mit prominenten Gästen angeboten.

DATUM: 1. und 2. Oktober 2004
ORT: Bildungshaus Don Bosco, St. Veit-Gasse 25, A-1130 Wien
VERANSTALTER: Verein Aktion Leben Österreich, Dorotheergasse 6-8, A-1010 Wien,
 Tel: +43-1-5125221, E-Mail: info@aktionleben.at

BUCH

Frauenleben im Kinderdorf

SOS-Kinderdorfmütter sind besondere Mütter: So unterschiedlich wie die SOS-Kinderdörfer in aller Welt gestaltet sind, so sind auch die persönlichen Erfahrungen der Kinderdorfmütter: Mit Porträts von 15 Müttern aus vier Kontinenten soll den gängigen Klischees dieses Berufsbildes entgegengewirkt werden. Diese reichen von der "Heiligen-ähnlichen-Verehrung" bis hin zum Vorwurf, "weltfremde Glucken" zu sein. Im Buch "Frauenleben" wird nach den Motiven der Berufswahl gefragt sowie Einblicke in das Alltagsleben und die Träume und Ziele der Frauen gewährt.

Elisabeth Ullmann, Karin Demuth, Astrid Brandl: **Frauenleben. SOS-Kinderdorf-Mütter aus aller Welt erzählen.** Innsbruck 2003. ISBN 3-9500984-2-9.

TIPP

KiMM - Kids in Media and Motion

KiMM steht für "Kids in Media and Motion" und ist eine Initiative bestehend aus verschiedenen Projekten, die alle das Ziel haben, zeitgemäße Medienkompetenz in die Schulen zu bringen und dort im Unterricht zu verankern. Ein projektorientiertes und fächerübergreifendes Lernen und ein gestalterischer Umgang mit den neuen Medien sollen gefördert werden. Dabei kommt der entsprechenden Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern eine besondere Rolle zu. Die neuartigen Konzepte basieren auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen eines Vorläuferprojekts. Ins Leben gerufen wurde KiMM vom Institut für Multimediale und Interaktive Systeme (IMIS) der Universität zu Lübeck und seinen Partnern.

INTERNET: www.kimm.uni-luebeck.de

IMPRESSUM Medieninhaber: Österreichisches Institut für Familienforschung | 1010 Wien | Gonzagagasse 19/8
 Hrsg: BMSG, Projektgruppe im ÖIF,
 Mag. Dr. Brigitte Cizek
 Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Rudolf K. Schipfer
 Redaktion: Mag. Christina Luef, Edeltraud Pürk
 DVR: 0855561
 Österreichische Post AG / Sponsoring.Post
 Verlagspostamt: 1010 Wien
 Zulassungsnr. 02Z031820S
 KONTAKT: christina.luef@oif.ac.at