

WISO

Life Balance

1. Der Begriff Work-Life-Balance	190
<hr/>	
2. Balance von Arbeit, Einbettung in Gesellschaft, Politik, Familie und Freunde	192
<hr/>	
3. Life-Balance-Maßnahmen	193
<hr/>	
4. Zahlen, Daten, Fakten im Zusammenhang mit Life Balance	195
<hr/>	
5. Resümee	200

*Renate
Czeskleba*

*Unternehmens-
beraterin und Coach*

Irene Kloimüller

*Unternehmens-
beraterin und
Existenzanalytikerin*

Auszug aus WISO 3/2011

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstr. 40

A-4020 Linz, Austria

Tel: + 43 (0) 732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 -2889

Email: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Der Begriff Work-Life-Balance

*Balance
zwischen Arbeit
und Leben*

Work-Life-Balance ist ein gängiger Begriff geworden und steht gemeinhin für eine Balance zwischen Arbeit und Leben. Der Begriff bezieht sich auf Menschen, die Arbeit und Leben ausgewogen miteinander verbinden sollen, aber auch auf Unternehmen und Politik, die diese Balance unterstützen können. In der englischen Version steht „Work“ an erster Stelle, dann das Wort „Life“. Im deutschen Sprachgebrauch wird – vor allem in Unternehmen – häufig die englische Version verwendet.

Wird der Begriff übersetzt, dann heißt er, wie beispielsweise im österreichischen Audit des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, „berufundfamilie“². Auch das entsprechende deutsche Audit (gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) heißt „Beruf&Familie“³.

Im Folder des Österreichischen Ministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend wird damit geworben, dass mit dem Audit die Familienfreundlichkeit von Unternehmen gefördert wird. Die GmbH, die im Auftrag des Ministeriums die Durchführung des Audits begleitet, betont auch mit ihren Web-Site- und E-Mail-Adressen, www.familieundberuf.at und audit@familieundberuf.at, dass bei Work-Life-Balance-Programmen für Unternehmen die Familie einen besonderen Fokus verdiene. In österreichischen Unternehmen wird vielfach, wenn es um Life-Balance geht, von „familienbewusster“ oder „familienfreundlicher“ Personalpolitik oder einfach von einer „besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gesprochen. Das Thema wird also recht eingegrenzt.

Die Polarisierung der beiden Begriffe „Arbeit“ und „Leben“ wird in der Regel nicht reflektiert. Das Wort „Balance“ soll wohl als Brücke zwischen den beiden „Welten“ Arbeit und Leben verstanden werden. Was dabei mitschwingt, ist eine Fülle von historisch gewachsenen Bewertungen der Arbeit, die gemeinhin immer noch als „mühevoll“, die Gesundheit „verschleißend“ und das Leben insgesamt belastend erlebt wird, was ja auch noch viel zu häufig der Fall ist. Im Gegensatz dazu wird das Leben gesehen, das in der polarisierenden Verwendung des Begriffs „Work-Life-Balance“ eher das „Leichte“, ja geradezu Hedonistische darstellt. Das Leben scheint die harte Arbeit aus-

gleichen zu müssen, indem es beispielsweise für körperliche, psychische und geistige Erholung sorgt. Eine Balance zwischen Arbeit und Leben würde hiermit bedeuten, dass man/frau mit einer klugen Verteilung von Arbeit und Leben mehr Wohlfühlen schaffen, jedenfalls aber eine zu starke Belastung durch Arbeit verhindern könne.

*zu starke
Belastung durch
Arbeit verhindern*

Wird das „Leben“ auf die Bedeutung von „Familie“ eingegrenzt, wie es auch das deutsche und österreichische Audit quasi suggerieren, erhält der Begriff „Leben“ eine Fokussierung, die von dem der Erholung von der belastenden Arbeit in Richtung einer Doppelbelastung durch Beruf/Arbeit und Leben/Familie geht. Die beiden Audits aus Österreich und Deutschland zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Beruf und Familie unterstreichen diese Sichtweise.

Sie gehen davon aus, dass Unternehmen gewinnen können, wenn sie ArbeitnehmerInnen (meist sind dabei immer noch die Mütter gemeint) mit betrieblichen Angeboten den Wiedereinstieg in den Beruf bzw. die Vereinbarkeit von häuslichen und beruflichen Aufgaben erleichtern können. Das deutsche Audit benennt acht Handlungsfelder (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile/geldwerte Leistungen und Service für die Familien)⁴, das österreichische Audit darüber hinaus weitere Handlungsfelder (Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen)⁵ für Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen wollen.

Beide Sichtweisen, Work-Life-Balance als Möglichkeit, durch das nicht-berufliche Leben (was immer das sein mag) die Belastungen der Arbeit auszugleichen, oder Beruf-und-Familie als Notwendigkeit, mit betrieblichen Maßnahmen die doppelbelasteten, in einen familiären Kontext eingebundenen ArbeitnehmerInnen so zu entlasten, dass sie als wertvolle Arbeitskräfte dem Unternehmen erhalten bleiben, klammern eine Sichtweise aus, die Beruf und Leben auch als eine Einheit definiert, und in beiden „Hemisphären“ die Möglichkeiten von Erholung, aber auch Beanspruchung und Herausforderung verortet.

2. Balance von Arbeit, Einbettung in Gesellschaft, Politik, Familie und Freunde

„Haus der
Arbeitsfähigkeit“

Einen vollkommen anderen Zugang zum Thema Beschäftigung mit dem Erhalt von Arbeitsfähigkeit hat der finnische Wissenschaftler Juhani Ilmarinen. Er geht davon aus, dass Arbeitsfähigkeit⁶ von Menschen im Arbeitsprozess neben den persönlichen Ressourcen, die jeder Mensch mitbringt, in einem hohen Maß von der Arbeitssituation selbst beeinflusst wird. Zur Arbeitssituation gehören entsprechend seinem „Haus der Arbeitsfähigkeit“ unter anderem die Arbeitsumgebung, aber auch Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte und deren von den Arbeitenden persönlich wahrgenommene Sinnhaftigkeit, sowie Führungskräfte, die im Rahmen des Arbeitsprozesses durch kluge Rahmenbedingungen für Ausgleich und Erholung der ArbeitnehmerInnen sorgen. Das Bild, das hinter diesem durchaus lebendigen und in Unternehmen zunehmend wahrgenommenen Modell der Arbeitsfähigkeitsfördernden Arbeit steht, beinhaltet Herausforderung, Beanspruchung, Erholung und Sinnfindung während der und durch die Arbeit. Es beinhaltet nicht die Polarisierung von Arbeit-ist-gleich-Anstrengung-und-Verschleiß versus Freizeit/Leben-ist-gleich-Erholung-und-Regeneration. Gleichzeitig ist das Haus der Arbeitsfähigkeit auch eingebettet in die Umwelt zu sehen, in das gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Leben, wodurch es auch beeinflusst und verändert wird. Auch Umwelt, gesellschaftliche Verhältnisse, Wirtschaft, Volkswirtschaft und Politik belasten und unterstützen die Menschen in ihrem individuellen Wohlfühlen, in ihrer Gesundheit und Entwicklung. Im Rahmen dieser Sichtweise ist es mehr als sinnvoll das Augenmerk, sowohl auf die Arbeit, einzelne Arbeitsprozesse und das Zusammenpassen von individuellen Ressourcen und deren Zusammenpassen mit den Arbeitsanforderungen zu richten. Letztlich aber lassen sich Arbeit und Leben nicht voneinander trennen. Sie können als zwei Kreisläufe gesehen werden, jedenfalls aber auch als ein Ineinander-Spiel der jeweiligen Kräfte, die in ihnen wirken.

Fokus auf
Familie
unvollständig

Der Fokus auf die Familie ist natürlich sinnvoll, als alleiniger Fokus und Konterpart zur Arbeit jedoch unvollständig. Er klammert immer noch einen größeren Familienbegriff aus (Patchwork, alte Menschen usw.), exkludiert Freundschaften, gesellschaftliches Leben in Vereinen, die zunehmende Single-Kultur in industriellen

Gesellschaften, politisches Leben, Aus- und Weiterbildung in der Freizeit, Freizeitaktivitäten in Sport, Kultur, Reisen usw.

Die beiden Autorinnen bekennen sich daher vor diesem Hintergrund zu dem – die Familie, die Arbeit, die Umwelt, die Gesellschaft und alle Belastung, Sinnfindung, Erholung und Zusammenleben betreffenden Bereiche umfassenden – Begriff der „Life-Balance“. Er erlaubt den Fokus auf die Arbeitswelt, auf die Familie im engeren und weiteren Sinn und inkludiert dabei auch alle anderen Bereiche unseres Lebens. (Praxisbuch Diversity)⁷ (Sowitra)⁸.

3. Life-Balance-Maßnahmen

Life-Balance-Maßnahmen und Settings, in denen sie durchgeführt werden, sind vielfältig und richten sich an unterschiedlichste Zielgruppen. Immer geht es dabei auch um Vielfalt – im Unternehmen (Diversity Management), im privaten Leben, in der Gesellschaft. Auch die Motive für Life-Balance-Maßnahmen oder Programme sind vielfältig: So geht es jedenfalls sowohl um den persönlichen wie auch den wirtschaftlichen Nutzen. Unternehmen haben per definitionem wirtschaftliches Interesse zu haben, und sie sind meist aktive Partner von Life-Balance-Maßnahmen – sei es, dass die Maßnahmen von Unternehmen selbst ausgehen, sei es, dass sie Promotoren öffentlicher Life-Balance-Maßnahmen und Programme sind.

*wirtschaftliches
Interesse*

Die demografische Entwicklung wird auch zunehmend zum vordergründigen Motivator für Life-Balance-Maßnahmen, da die Alterung der Belegschaften nicht mehr zu übersehen ist und das Rekrutieren jüngerer MitarbeiterInnen zunehmend schwerer wird. Es ist auch aus wirtschaftlichen Gründen notwendig, ältere MitarbeiterInnen in Beschäftigung zu halten und den Erhalt deren körperlicher, psychischer und mentaler Gesundheit zu unterstützen. Klarerweise ist auch ein konstruktives Unternehmensklima ein vordergründiges Interesse von Unternehmensleitungen und MitarbeiterInnen, weshalb sie sich entscheiden, Work-Life-Balance-Maßnahmen umzusetzen. Gleichzeitig wächst auch das Wissen in Unternehmen, dass sich Maßnahmen für ein gutes Klima, Maßnahmen zur nachhaltigen und systematischen Integration von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen, Maßnahmen zur Integration von migrantischen MitarbeiterInnen und die aktive

*demografische
Entwicklungen*

Auseinandersetzung mit Arbeitnehmergruppen unterschiedlichen Geschlechts, sexueller Orientierung, Religion oder Lebensweisen in mehrfacher Hinsicht rechnen. Werden persönliche Interessen ermöglicht, können ArbeitnehmerInnen ihre volle Arbeitsfähigkeit besser entfalten.

Life Balance – flexible Konzepte entlang der Bedarfe der Beschäftigten

Individualität und Vielfalt nutzen

Individualität und Vielfalt von MitarbeiterInnen können wesentlich zur Wettbewerbsfähigkeit und zum Erfolg von Unternehmen beitragen, wenn ihr vielfältiges Know-how und die unterschiedlichen Erfahrungen genutzt werden.

Unterschiedliche Menschen haben naturgemäß unterschiedliche Erwartungen an die Gestaltung ihres Lebens und verschiedene Bedürfnisse, kurzum die Lebensentwürfe divergieren zum Teil beträchtlich. Nachhaltige Wirkungen von Life-Balance-Maßnahmen sind nur dann erzielbar, wenn es sich bei den Maßnahmen oder Programmen um flexible Konzepte handelt. Life-Balance-Maßnahmen oder Programme wirken, wenn sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten weiterentwickelt werden und sich laufend an individuellen Lebensphasen und Lebensformen orientieren.⁹

Interessant wären hier Motivstudien zu Life-Balance-Maßnahmen, die untersuchen, welche Maßnahmen von Unternehmen, die Life-Balance-Maßnahmen aktiv umsetzen, als effektiv, welche als effizient im Sinne eines lohnenden Marketings eingeschätzt werden.

Life-Balance-Maßnahmen in Unternehmen

Lebenszusammenhänge berücksichtigen

Mit Life-Balance-Maßnahmen von Unternehmen sollen die Lebenszusammenhänge von Menschen so berücksichtigt werden, dass diese mit ihrer Leistungsfähigkeit für das Unternehmen erhalten bleiben (Vermindern von Fluktuation, Erhalt von Wissen für das Unternehmen, Senkung von Schulungs- und Einarbeitungskosten usw.). Oft geht es bei Maßnahmen oder Programmen in Unternehmen um Flexibilität im Sinne der MitarbeiterInnen (gleitende Arbeitszeit, vorübergehende Reduktion von Arbeitszeit, Pausengestaltung, Telearbeit usw.), aber auch um klassisches Familienservice (Kindergarten im Unternehmen oder diesbezügliche Kooperation mit anderen Einrichtungen), um Mentoring von WiedereinsteigerInnen, um Stress- und Konfliktmanagement.

4. Zahlen, Daten, Fakten im Zusammenhang mit Life Balance

Genauso umfassend der Begriff der Life-Balance zu verstehen ist, so umfangreich und ausweitbar ist auch die Datenlage zu diesem Thema. Wenn es um leicht auffindbare und darstellbare Statistiken zu Life-Balance gehen soll, muss der Fokus vom umfassenden Life-Balance-Begriff noch einmal stärker eingeeengt und auf Teilaspekte heruntergebrochen werden.

*umfangreiche
Datenlage*

Daten aus folgenden Bereichen bieten sich hier unter anderem an:

- Daten zu Teil- und Vollzeitarbeit (unter anderem nach Geschlechtern dargestellt),
- Daten zu Familienbetreuungspflichten,
- Analysen von CSR-Projekten mit Life-Balance-Effekten und
- Programme und Audits zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Beruf und Familie – Vollzeit/Teilzeitarbeit/Karenz – Statistik Austria

2010 waren in Österreich 4.096.400 Menschen erwerbstätig, davon 3.532.900 unselbständig, das sind 71,7 % der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren. Von den unselbständig Beschäftigten arbeiteten 7,3 % Männer in Teilzeit, aber 44,3 % Frauen.

Wenn man bedenkt, dass gerade in Branchen wie dem Einzelhandel, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, Teilzeitbeschäftigung an der Tagesordnung ist und die Einkommen an der unteren Grenze der Skala liegen, sieht die Interpretation dieser Zahlen nicht gerade rosig aus. Es steht das immer noch konservative Familienbild dahinter, in dem Männer mehr verdienen „müssen“ und Frauen für wenig Geld flexibel „dazuarbeiten dürfen“, weil sich z.B. die Zeit für die Kinder und die Zeit für die Pflege alter Eltern und Schwiegereltern zu Lasten der Frauen auf die beiden Geschlechter verteilt.

*konservatives
Familienbild*

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Statistik Austria

Die Auskünfte der Statistik Austria unter der Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“¹⁰ bestätigen dieses Bild:

„Laut den Daten der Familien- und Haushaltsstatistik stehen nach wie vor insbesondere Frauen vor der Herausforderung Beruf und Familie zu vereinbaren, während das berufliche Engagement von Männern von der Geburt eines Kindes kaum beeinflusst wird. Vergleicht man Frauen und Männer im Alter von 25 bis 49 Jahren ohne betreuungspflichtige Kinder, dann sind die geschlechtsspezifischen

Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung mittlerweile relativ gering. Im Jahr 2009 lag die Erwerbsquote bei den Männern bei durchschnittlich 92,0%, bei den Frauen waren es 88,4%. Das ist eine Differenz von lediglich 3,6 Prozentpunkten. Im Jahr 1994 betrug der Unterschied noch 10,8 Prozentpunkte. Lebt mindestens ein betreuungspflichtiges Kind (unter 15 Jahren) im Haushalt, führt dies jedoch bereits zu deutlich größeren Diskrepanzen bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Hier betragen die männlichen Erwerbsquoten 96,5%, die weiblichen 77,3%, das ist eine Differenz von 19,2 Prozentpunkten (1994: 33,2 Prozentpunkte).

Anstieg der
Teilzeitarbeit

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist jedoch in erster Linie auf den starken Anstieg von Teilzeitarbeit zurückzuführen. Vor allem Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sehen besonders häufig in der Teilzeitbeschäftigung die einzige Möglichkeit, neben den Betreuungsaufgaben einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. 2009 waren 68,5% der Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt. Das ist ein Plus von 28,6 Prozentpunkten in den letzten 15 Jahren. Bei Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder betrug die Teilzeitquote 2009 31,0% (1994: 19,0%).

Während bei Frauen mit der Elternschaft also meist eine Reduzierung der Arbeitszeit einhergeht, ist bei Männern ein umgekehrter Trend zu beobachten. Hier nimmt der Umfang der Erwerbstätigkeit zu. So verzeichnet die Gruppe der 25- bis 49-jährigen Männer ohne betreuungsbedürftige Kinder 2009 eine Teilzeitquote von 7,2%, jene der Väter mit Kindern unter 15 Jahren eine von 4,7%.

Leben kleine Kinder unter 3 Jahren im Haushalt spielt für Frauen neben Teilzeit vor allem Elternkarenz eine wichtige Rolle. Väter mit aufrechtem Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld beziehen, gibt es laut den Daten des Hauptverbandes – trotz steigender Tendenz – immer noch wenige (2002: 1.290; 2009: 3.553). Bezogen auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit überwiegt bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren der Anteil der Vollzeitbeschäftigten (87%). Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern gehen dagegen zu 45% einer Teilzeit- und nur zu 21% einer Vollzeitbeschäftigung nach. Mit zunehmendem Alter der Kinder steigt die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen an. Die Einschränkung der Erwerbsarbeit geht für viele Frauen jedoch mit einer schlechteren Stellung am Arbeitsmarkt sowie bei der sozialen Absicherung einher.⁴¹¹

Es gibt zwar zunehmend Männer, oft junge Väter, die ihre Life-Balance auch so gestalten, dass sie sich mehr der Familie widmen. Allerdings legen aktuelle Auswertungen der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) nahe, dass sich „Väter weiterhin nur wenig Auszeit vom Job nehmen, um sich aktiv um ihre Kinder zu kümmern.“ Der Anteil der Männer an den Karenz- und Kinderbetreuungsgeldbeziehern ist zwar in der Zeit zwischen 2000 und 2010 von 1,9 auf 4,6 % gestiegen, dies ist aber mehr auf den Anteil selbständiger, studierender oder arbeitsloser Väter zurückzuführen als auf „echte“ Karenzen von Beschäftigten. Seit 2002 ist es außerdem möglich, Kindergeldbetreuung auch ohne Erwerbsunterbrechung zu beziehen.¹²

Familienrelevante Corporate Social Responsibility-Maßnahmen (CSR-Maßnahmen) österreichischer Unternehmen

Die Publikation „Familienrelevante CSR-Maßnahmen österreichischer Unternehmen“ wurde 2005 durch das Österreichische Institut für Familienforschung herausgegeben.¹³ In der Publikation wird ein umfassender Überblick über die verschiedenen Dimensionen von CSR-Aktivitäten gegeben und werden dabei interne und externe Dimensionen unterschieden. Unter internen Dimensionen werden (dem Grünbuch der Europäischen Kommission folgend)¹⁴ hauptsächlich die ArbeitnehmerInnenschaft und die ökologische Umwelt subsummiert. Diese Maßnahmen betreffen die Bereiche:

- Human Resource Management wie nichtdiskriminierende Einstellungspolitik mit dem Fokus auf Frauen, ältere Arbeitskräfte, ethische Minderheiten, Langzeitarbeitslose oder andere benachteiligte Personen; Job Enrichment und Job Empowerment, Handlungsspielraum, bessere Informationspolitik im Unternehmen, Weiterbildungsmaßnahmen, eine bessere Vereinbarkeit von Erwerb, Familienleben und Freizeit; gleiches Entgelt und gleiche Berufschancen für Frauen
- Arbeitsschutz: Hier geht es um die Optimierung der Prävention und um Zulassung und Kennzeichnung von Produkten und Arbeitsmitteln
- Anpassung an den Wandel: soziale Abfederung bei Umstrukturierungen
- Umweltverträglichkeit: Bei der Produktion soll besonders auf einen umweltverträglichen Ressourcenverbrauch geachtet und so auch ökonomischer agiert werden.

Unter externen Dimensionen werden GeschäftspartnerInnen und Zulieferer angeführt, Zusammenarbeit mit NGOs, die für Menschenrechte eintreten, globaler Umweltschutz, Engagement in lokalen Gemeinschaften/Regionen (Unternehmen sollen sich in sozialen Bereichen, für Kultur, Bildung und Wissenschaft, Sport, Freizeiteinrichtungen oder für den Umweltschutz einsetzen).

*gesellschafts-
und familienpoli-
tische Aktivitäten*

Es handelt sich bei den untersuchten Maßnahmen um gesellschafts- und familienpolitisch relevante Aktivitäten, die österreichische Unternehmen außerhalb ihres eigenen betrieblichen Umfeldes gesetzt haben, und dabei hauptsächlich um Corporate Giving (Spenden) und nur im geringen Maß um Volunteering (ehrenamtliche Arbeit). Die Untersuchungen basieren auf einer Internetrecherche. Die als „familienfreundlich“ definierten Maßnahmen richteten sich an Familien als soziale Einheit, Kinder und Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen und ältere Personen. Bei 24 von den 86 börsennotierten Unternehmen (equity market¹⁵) fanden sich allgemeine CSR-Aktivitäten, 15 der 24 Unternehmen engagierten sich speziell in familienrelevanten Bereichen.

In einem zweiten Recherche-Schritt wurden CSR-Aktivitäten von insgesamt 9 Unternehmen als Good Practice-Modelle herausgegriffen. Corporate Giving wurde gegenüber dem Volunteering auch hier bevorzugt.

Bei der zweiten Publikation zu CSR und Life-Balance, „**Trigos. CSR rechnet sich**“ handelt es sich um einen Bericht über ein Projekt, das die Weiterentwicklung von Bewertungsansätzen des nachhaltigen Rechnungswesens zum Ziel hatte. Im Rahmen des Projektes wurden rund 150 Einreichungen und 18 Preisträger von TRIGOS aus den Jahren 2005 und 2006 nach Handlungsfeldern analysiert. Es wurden – mit Hilfe ausgefüllter Fragebogen seitens der Unternehmen, Telefoninterviews und ausgewählten Detailerhebungen in den Unternehmen – Kosten und Nutzen kalkuliert sowie interne und externe Effekte von geeigneten Projekten beschrieben. Wo es möglich war, wurden die Projektergebnisse monetarisiert und immaterielle Werte, Risikoaspekte sowie externe Effekte für die Allgemeinheit zumindest qualitativ beschrieben und in Form einer Kosten-Nutzen-Analyse aufbereitet. Der Projektbericht „Trigos rechnet sich“ ist als Grundlagenwerk zur Entwicklung von Möglichkeiten, die Effizienz von CSR-Maßnahmen monetär darzustellen, absolut lesenswert. Er ist sicherlich ein Meilenstein,

*Kosten-Nutzen-
Analyse*

wenn es darum geht, unternehmerisches Denken in einem großen Rahmen mit nachhaltigem sozialem, ökologischem und wirtschaftlichem Denken zu verbinden.

Wir erwähnen hier einige für das Life-Balance-Thema sicherlich wissenswerte Aspekte, die jedoch eher auf die Umsetzbarkeit und praktische Beispiele von Life-Balance-Maßnahmen eingehen und weniger auf deren monetäre Berechenbarkeit. Ein Aspekt ist die Übersichtlichkeit und Struktur, die der Trigos Unternehmen vorgibt, die sich um den Trigos-Preis bewerben. Die Unternehmen können bei Trigos nach folgenden Kategorien einreichen:

1. In der Kategorie Gesellschaft wird aktives Engagement für die Gesellschaft und verantwortungsvolle Mitgestaltung prämiert. Unter diese Kategorie fällt auch die Wahrnehmung der ökologischen Verantwortung. Die Projekte reichen von verschiedensten Sponsoring- und Charity-Aktivitäten bis zu gezielten Schulungsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche.
2. In der Kategorie Arbeitsplatz werden vorbildliche Maßnahmen für Gleichbehandlung, Bildung und Motivation von MitarbeiterInnen prämiert. Die Projekte umfassen flexible Arbeitsplatzmodelle, ergonomische Innovationen und Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas.
3. In der Kategorie Markt wird die Verantwortung für Produkt und Dienstleistung sowie Offenheit und Transparenz gegenüber Kunden und Partnern prämiert. In dieser Kategorie werden auch innovative Umweltschutzprojekte – sowohl für technologische Lösungen als auch Produktdesign – ausgezeichnet.¹⁶

Von den Einreichungen waren in den Jahren 2005 und 2006 55 % der Einreichungen der Kategorie Gesellschaft zuzuordnen, 25 % der Kategorie Arbeitsplatz und 20 % der Kategorie Markt. 50 % der Einreicher waren große Unternehmen, der Anteil der Finanzdienstleister mit 12 % der Einreicher ist besonders hoch. Der Tenor in den Unternehmen ist die Aussage, dass CSR sich rechnet. Unternehmen selbst messen die Wirkung ihrer Maßnahmen jedoch nicht. Es scheint ihnen auch ausreichend zu sein, dass CRS-Maßnahmen zur Imageverbesserung und Motivation der MitarbeiterInnen beitragen.

CSR rechnet sich

Für Projekte in der Kategorie Arbeitsplatz werden Kennzahlen angegeben, die auch gerechnet werden könnten.

Die häufigsten Kennzahlen zur Beurteilung von CSR-Maßnahmen sind Mitarbeitermotivation, Fluktuation, durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit, Krankenstandstage, Unfallkennzahlen und Teilnehmeranzahl bei angebotenen Weiterbildungs- und Gesundheitsseminaren.

Auf die Fragen nach Motivation und Ergebnissen von Trigos-Projekten stehen Bildung und Innovation, Personalentwicklung und Gesellschaft, Menschenrechte, Charity und Kunstsponsorship an erster Stelle. Bei der Auswertung der TRIGOS-Projekte nach CSR-Subkategorien führen: Vorreiterfunktion, Mitarbeitermotivation, Attraktivität als ArbeitgeberIn, MitarbeiterInnen-Know-how und Spezialisierung.

*CSR nicht gut
verankert*

CSR-Aktivitäten sind in den Unternehmen jedoch noch nicht gut strategisch verankert und die Zuständigkeiten für CSR in Betrieben oft nicht festgelegt.

5. Resümee

Life Balance wird im alltäglichen Sprachgebrauch vorwiegend mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie assoziiert. Sofort denkt man an flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung oder an betriebsunterstützte Kinderbetreuungen und Wiedereinstiegshilfen nach Elternkarenz.

*qualifizierte
MitarbeiterInnen
binden*

Unternehmen wollen mittels Unterstützung von Life Balance qualifizierte MitarbeiterInnen an das Unternehmen binden und die Arbeits- und Lebenszufriedenheit und in Folge die Produktivität erhöhen. Unternehmen profitieren von der Umsetzung durch Wettbewerbsvorteile und Kosteneinsparungen.

Das Thema Life Balance umfasst aus unserer Sicht darüber hinaus aber weit mehr Aspekte, nämlich Themen von individueller Arbeitseinteilung, (Lebens-)Arbeitszeit, lebenslangem Lernen, der Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements von MitarbeiterInnen sowie Aspekte der Geschlechter- und Gesellschaftspolitik. Uns geht es um eine Weg-Entwicklung von der Polarisierung von Arbeit-ist-gleich-Anstrengung-und-Verschleiß versus Freizeit/Leben-ist-gleich-Erholung-und-Regeneration.

Damit ein Leben in Balance ist – und damit ein gelungenes Leben wird – braucht es Herausforderungen in verschiedenen Lebensbereichen (Arbeit, Freizeit, Familie/FreundInnen, Umwelt ...), die zu einem produktiven Miteinander verknüpft werden können.

Anmerkungen

1. Beispiel in leicht abgeänderter Form entnommen dem Beitrag von Irene Kloimüller, Praxisbuch Diversity Management. Hrsg.: Norbert Pauser und Manfred Wondrak; Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 2011 (siehe Kurzfassung)
2. www.familieundberuf.at
3. www.beruf-und-familie.de
4. <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=21>
5. www.familieundberuf.at/Audit-hochschuleundfamilie.324.0.html
6. http://www.arbeitundalter.at/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=54
7. Irene Kloimüller: „... ich persönlich ziehe den Begriff Life Balance jenem von Work-Life-Balance vor, weil auch die Erwerbsarbeit (work) ein Teil des Lebens ist und das ‚Leben‘ nicht erst nach getaner Arbeit beginnt.“ Praxisbuch Diversity Management. Hrsg.: Norbert Pauser und Manfred Wondrak, Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 2011
8. Eine der zahlreichen Quellen für einen vergleichbaren Zugang ist Sowitra, ein Forschungs- und Beratungsinstitut mit Sitz in Berlin, das sich auf seiner Homepage zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie folgt äußert: „Vereinbarkeit bedeutet nach unserem Verständnis wesentlich mehr als Familie und Beruf, es umfasst sämtliche Lebenszusammenhänge von Beschäftigten. Es geht um das Recht auf ein vielseitiges Leben, in dem Tätigkeiten und Aspekte aus den unterschiedlichsten Lebensbereichen nebeneinander stattfinden können und sich weder zeitlich noch inhaltlich ausschließen. Dazu gehören ehrenamtliche und politische Tätigkeiten, soziale und kulturelle Aktivitäten, persönliche Eigenzeiten oder soziale Beziehungen genauso wie die Vereinbarkeit von beruflichen und familialen Interessen. Gute Vereinbarkeit ist dabei kein starres Konzept, vielmehr variiert es entlang der Bedarfe der Beschäftigten, die sich je nach individueller Lebensphase und Lebensform verändern können. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, dass diese erweiterte Form der Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben grundsätzlich beiden Geschlechtern zu Gute kommen muss. In einem geschlechtersensiblen Sinne von Vereinbarkeit setzen wir uns gleichermaßen für die Interessen und Belange von Frauen und Männern ein.“ <http://www.sowitra.de/18.0.html>
9. <http://www.sowitra.de/18.0.html>
10. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html
11. Ebda.
12. <http://www.forba.at/data/downloads/file/437-Vaeterkarenz%201Feb2011.pdf>
13. Gserick Christine, Haider Astrid, Cizek Brigitte, Baumgartner Gilbert: Familienrelevante CSR-Maßnahmen österreichischer Unternehmen 2005 (2006), Papers des Österreichischen Familieninstituts der Universität Wien, Nr. 53
14. Europäische Kommission (2001): Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Grünbuch, Luxemburg
15. http://www.wienerbourse.at/marketplace_products/segmentation/equitymarket/
16. Jasch et al. Trigoss – CSR rechnet sich, S. 25 ff

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akoee.at
Internet: www.isw-linz.at