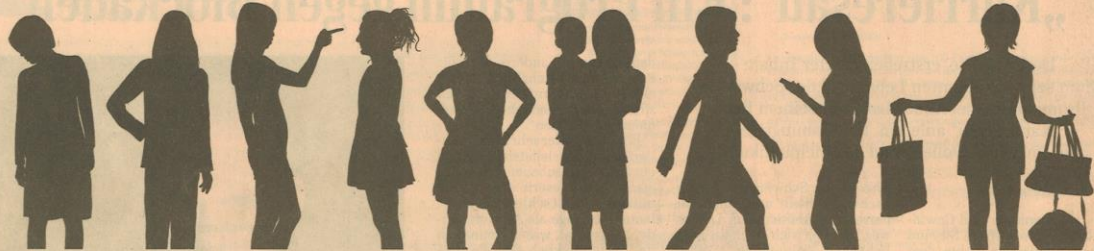


K 12 DER STANDARD

BILDUNG & KARRIERE

SA./SO., 4./5. MÄRZ 2017



Pflege von Angehörigen, lebenslanges Lernen, Kinderbetreuung, der Wunsch nach Ruhephasen: All das muss bei der Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung beachtet werden.

Frauengagen: Das große Wenn-dann

Accenture: Drei Bedingungen für Einkommensgleichheit

Wien - Zum bevorstehenden Weltfrauentag am 8. März rückt auch die Einkommensungleichheit wieder in den Fokus - auch jene Zahlenwerke, die nicht Teilzeit mit Vollzeit vergleichen, auch jene Studien, die sich mit der gläsernen Decke und dem aus ihr resultierenden Weniger verdienen von Frauen beschäftigen.

Der Technologieberater Accenture kommt termingerecht mit einer passenden Wenn-dann-Studie heraus: „Die Studienabsolventinnen von heute könnten die erste Generation darstellen, die im Laufe ihres Berufslebens die Gleichstellung der Geschlechter bei Gehältern erreicht. Im Lauf der nächsten Jahrzehnte könnten die jungen Frauen von heute gleich viel verdienen wie gleichaltrige Männer, wenn sie digitale Kompetenzen erwerben und Unterstützung vonseiten der Arbeitgeber und Regierungen bekommen.“

Noch mehr Theorie, wie es klapfen könnte? Ja, und erneut der Hinweis, was Frauen dafür tun müssen, nämlich sich klug planen in das einfädeln, was vermeintlich gefragt sein wird in den kommenden Jahren: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (Mint).

Drei Maßnahmen seien es, die zum Schließen der Gehaltschere in Österreich bereits 2048 führen - anstatt, wie andere Berechnungen nahelegen, erst 2085 (bei Fortschreiben laufender Entwicklungen):

- Digitale Kompetenz: Frauen verfügen im selben Ausmaß wie Männer über die Fähigkeit, digitale Technologien im Alltag zu nutzen. Zusätzlich wird die Geschwindigkeit verdoppelt, mit der sich Frauen und Männer digitale Kompetenzen aneignen.
- Karriereplanung: Karrierestrategien stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen, etwa dass sie einen Mentor oder eine Mentorin haben und einen Karriereplan, in dem die Ziele festgelegt sind.
- Technische Expertise: Frauen vertiefen ihre technischen Kenntnisse, wie Codieren und Programmieren, und sind etwa in Mint-Berufen stärker vertreten. (kbaue)

Arbeitszeit - eine Frage der Verteilung

Wollen wir eine Arbeitswelt, die Beruf und Familie unvereinbar macht? Wer über einen Zwölfstundentag nachdenkt, muss auch über Verteilungsgerechtigkeit sprechen und darf dabei nicht die Lebensrealitäten des 21. Jahrhunderts ignorieren.

Daniela Schallert Manuela Vollmann

Es ist eine einfache Wahrheit, sollte man meinen: Die Gestaltung der Arbeitszeit hat großen Einfluss auf das Wohlbefinden, auf die Gesundheit und nicht zuletzt auf die Leistung von Menschen. Das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) hat nun mit einer neuen Studie dazu angeregt, die Frage nach dem Zwölfstundentag und der Überstundenzuschläge über den lohnpolitischen Aspekt hinaus zu betrachten. Das ist wichtig, denn die Arbeitsrealität vieler Österreicherinnen und Österreicher birgt unterschiedliche Ausgangslagen und zeigt, dass es nicht möglich ist, alle unter einen sprichwörtlichen Hut zu bekommen.

Zum einen ist zu bedenken, dass Menschen verschiedene Lebensphasen durchmachen und sich daraus unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitswelt ergeben: Wir werden immer älter, was führt unweigerlich dazu, dass wir auch länger arbeiten werden. Um lange gesund arbeiten zu können, braucht es Auszeiten und passende Arbeitszeitmodelle. Nicht nur Kinderbetreuung erfordert Auszeiten, immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kümmern sich um die Pflege ihrer Eltern oder anderer Angehöriger. Zudem sollen wir alle mit der immer schneller werdenden Arbeitswelt, mit der Digitalisierung, mit halten - lebensbegleitendes Lernen ist also gefragt. Doch wo den Zeitrahmen für die künftig notwendigen Weiterbildungen schaffen? Flexible Arbeitszeitmodelle müssen Arbeit und Leben vereinbar machen.

Eine Diskussion über die Gestaltung der Arbeitszeit zu führen heißt auch, sich Gedanken zu machen, in welche Richtung sich unsere Gesellschaft entwickeln soll. Ein Zwölfstundentag ist mit so gut wie allen derzeit existierenden Kinderbetreuungseinrichtungen nicht kompatibel. Wollen

wir also weniger Kinder? Wollen wir eine Arbeitswelt, die Beruf und Familie unvereinbar macht oder den Druck auf erwerbstätige Eltern noch mehr erhöht?

Dazu kommt, dass bereits jetzt jeder vierte Österreicher mit der Arbeitszeit unzufrieden ist. Viele Männer wollen gerne weniger arbeiten, um etwa mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Gleichzeitig übernehmen die meisten Frauen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Pflege, Haus- und Betreuungsarbeit, viele davon wollen gerne verstärkt erwerbstätig sein.

GASTKOMMENTAR

Dass fast die Hälfte der Frauen in Österreich Teilzeit arbeitet, aber nur knapp jeder zehnte Mann, ist nichts Neues - im Gegenteil: Die Teilzeitquote von Frauen steigt kontinuierlich. Der „Gender-Time-Gap“, der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der bezahlten Wochenarbeitszeit, betrug 2015 mehr als acht Stunden. Dies ist der drittschlechteste Wert in der EU - wie auch beim Gender-Pay-Gap gehören wir zu den Schlusslichtern.

Die Arbeitszeitdiskussion ist somit eine zentrale Frage von Verteilungsgerechtigkeit. Wenn wir aktive Väter wollen, die ihre Verantwortung wahrnehmen und ihren Anteil der unbezahlten Arbeit übernehmen können, wenn wir Vereinbarkeit von Leben, Arbeit, Beruf, Familie und Weiterbildung für alle wollen, wenn wir eine gleichstellungsorientier-

te und partnerschaftliche Verteilung von Arbeit als Ziel haben, dann brauchen wir neue, innovative Arbeitszeitmodelle und auch entsprechende Unternehmenskulturen.

Auch darf Flexibilisierung in niedrig bezahlten Branchen nicht (noch mehr) auf Kosten von prekär Beschäftigten gehen, hier spielen branchenspezifische Gegebenheiten eine Rolle: Atypische Arbeitszeiten (Wochenendarbeit oder Spätdienste) sind vor allem für Frauen schon lange Realität, etwa im Handel, in der Pflege, in der Gastronomie. Geringverdienern sind daher, wie vom Wifo gefordert, keine All-inclusive-Verträge



Verteilung mitdenken: Manuela Vollmann, Daniela Schallert.

Foto: Volker Hoffmann

zumutbar. Besserverdienende, hochqualifizierte Beschäftigte mit hohem Gestaltungsspielraum und entsprechender Eigenverantwortung hingegen arbeiten häufig in Branchen, in denen es zumeist ist, flexibel und bei Bedarf punktuell mehr zu arbeiten, da Informations- und Kommunikationstechnologien ein völlig neues Arbeiten ermöglichen. Dies erfordert jedoch dringend eine neue Auseinandersetzung mit Führung und Unternehmensstrukturen: Dass lange Anwesenheiten als Gradmes-

ser für gute Leistung herangezogen werden, ist von vorgestern. Dass Teilzeit nur für unqualifizierte Tätigkeiten taugt und Führung nur mit 40 bis 60 Stunden möglich ist, sind Mythen, die aufgelöst gehören. Eine zeitgemäße Gestaltung der Arbeitswelt wird deshalb auch erfordern, dass wir herkömmliche Normen und Zuschreibungen für Frauen - und auch für Männer (!) - infrage stellen und neu denken.

Attraktive und zukunftsfähige Arbeits- und Führungsmodelle werden auch im Sinne derjenigen Unternehmen sein, die hochqualifizierte Fachkräfte für sich gewinnen wollen. Bei der Generation der gut qualifizierten Jungewirtden einer ausgewogenen Balance von Arbeit und Leben Priorität eingeräumt und werden viele traditionelle Ansprüche der Arbeitswelt schlicht abgelehnt. Dass mitarbeiterorientierte Modelle zu hoher Zufriedenheit, geringeren Krankheitsständen und geringerer Fluktuation führen, ist hinlänglich belegt. Die Frage muss also lauten, wie Unternehmen Arbeitszeitflexibilisierung auch als Profit für Arbeitnehmer einsetzen können.

Lebensphasenorientierte Modelle wie etwa 30-Stunden-Wochenarbeitszeiten für Eltern nach der Geburt eines Kindes - anstatt der immer noch verbreiteten Halbtagstelle (maximal) für Frauen als Dazuverdienerrinnen, während die Männer bis zu 50 Stunden die Woche arbeiten - (Top-)Job-Sharing, Gleitzeit, Zeitwertkonten, Alterszeit etc. sind in der Debatte wesentliche Bausteine, um in einer Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts anzukommen.

DANIELA SCHALLERT und MANUELA VOLLMANN sind Geschäftsführerinnen des abz Austria.

Wozu wurde das Geld eingeführt?

Ganz selbstverständlich bezahlen wir heute mit Geld, wir kaufen die Dinge.

Das war aber nicht immer so - früher tauschten die Menschen.

Lisa Breit

Frage: Wie bezahlte man früher?

Antwort: In der Steinzeit teilten die Menschen das, was sie gejagt oder gesammelt hatten, einfach untereinander auf. Später, als man in kleinen Dorfgemeinschaften zusammenlebte, entstand der Tauschhandel: Was jemand etwa anbaute und damit im Überfluss hatte, tauschte er gegen etwas, das ihm fehlte. Zum Beispiel einen Sack Erdäpfel gegen ein Stück Fell. Aber was, wenn der andere nur Dinge anzubieten hatte, die man selbst nicht brauchen konnte? Um den Tauschhandel zu vereinfachen, wurde also das „Naturalgeld“ eingeführt. In Teilen Ostasiens in Nordafrika und im Südpazifik

Perlen, Muscheln oder edle Steine. Auch Metalle wie Kupfer, Silber und Gold wurden als Zahlungsmittel eingesetzt.

Frage: Wann wurde das heutige Geld eingeführt?

Die ersten Münzen gab es etwa im siebenten Jahrhundert vor Christus in Lydien, dem Gebiet der heutigen Türkei. Von da aus verbreiteten sie sich in andere Teile der Welt. Die damaligen Münzen waren nicht rund wie die heutigen, sondern hatten krumme Ränder. Das liegt daran, dass sie nicht mit einer Maschine hergestellt, sondern mit der Hand geschlagen wurden.

Natürlich war es nicht sonderlich praktisch, immer einen Beutel mit Metallgeld durch die Gegend zu schleppen. So fand man schließlich das Papiergeld. Zunächst wollten die Menschen diesem neuen Geld nicht so recht trauen, sie mussten sich erst daran gewöhnen.

Die nächste 01-Kinderuni am Sonntag um 17.10 Uhr widmet sich dem Thema „DNA-Experimente in der Küche. Was ist Gentechnik, und wie funktioniert das?“. Am Samstag im STANDARD

Advertisement for English courses: English für Ihren Erfolg. Features a woman's face and text about native speaker teachers, free repetition, and flexible learning.