



Gastkommentar

von Manuela Vollmann

Teilzeitarbeit in Österreich

Anteil an den Beschäftigten

Teilzeit: Vor gut 30 Jahren in Österreich noch so gut wie unbekannt, ist sie heute ein weit verbreitetes Phänomen unter Frauen und ein präsent Thema im öffentlichen und politischen Diskurs. Teilzeit sei eine wichtige Möglichkeit (für Frauen) im Sinne der Wahlfreiheit, sagen die einen. Teilzeit sei eine Falle, sie verhindere Karrieren, sei weiblich und oft die Ursache für Armut in der Pension, sagen die anderen. Das Thema lässt sich auf drei Ebenen etwas näher beleuchten.

Wirtschaftliche Ebene

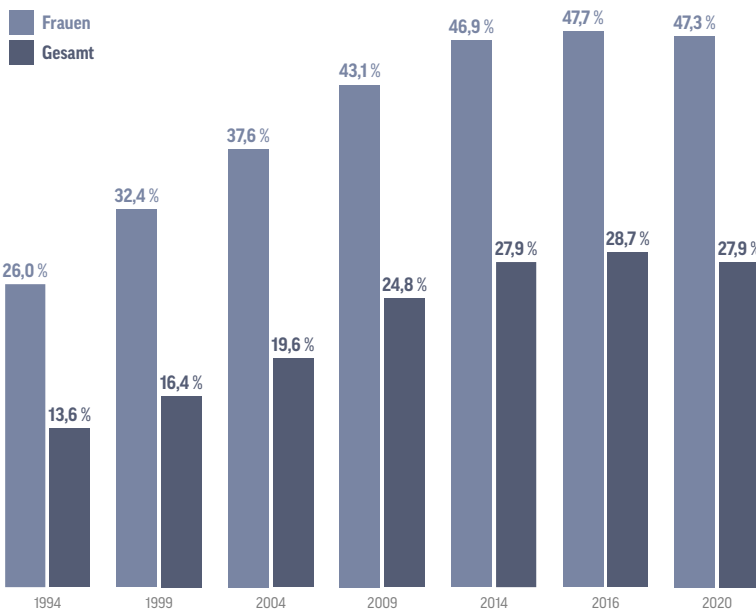
In Österreich wird viel gearbeitet – mehr als 300 Millionen Überstunden wurden 2014 geleistet. Es stellt sich jedoch die Frage, ob Arbeit zwischen den Geschlechtern, zwischen Jüngeren und Älteren gesellschaftlich sinnvoll und individuell gerecht verteilt ist. Die einen arbeiten sehr viel, Burnout-Raten und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen nehmen zu, die Einsatz- und Leistungsfähigkeit ist oft nicht bis zur Pensionierung zu halten. Die anderen arbeiten eine so geringe Stundenzahl, dass nur wenig qualifizierte Tätigkeiten möglich sind, die Motivation sinkt und Potenzial nicht ausgeschöpft wird. Mit diesem traditionellen Verständnis von Arbeitsverteilung und Beschäftigungsformen wird es immer schwieriger werden, die richtigen Fachkräfte für die richtigen Jobs zu finden. Es wird nicht gelingen, die junge qualifizierte Generation anzusprechen, die andere Erwartungen hat, und die Älteren mit ihrem Wissen und ihrem Erfahrungsschatz lange und produktiv im Unternehmen zu halten.

Gesellschaftliche Ebene

Der österreichische Arbeitsmarkt ist geteilt. Geteilt nicht nur in traditionelle und nicht traditionelle Berufe

Zur Autorin

Manuela Vollmann ist Geschäftsführerin des Social-Profit-Unternehmens ABZ* AUSTRIA, das sich die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung zum Ziel gesetzt hat.



WZ-Grafik; Quelle: Statistik Austria

WIENER ZEITUNG ■

Chance oder Falle?

Ein Plädoyer für einen differenzierten Teilzeitediskurs.

von Frauen und Männern mit entsprechend unterschiedlichen Bewertungen und Entlohnungen (ein Faktor dafür, warum Österreich Spitzenreiter bei der geschlechtsspezifischen Gehaltsschere ist), sondern auch in Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse. 10,9 Prozent der Männer arbeiten Teilzeit, jedoch 46,9 Prozent der Frauen, Tendenz steigend. Diese Spaltung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geht in der Regel mit einer weiteren Teilung einher, nämlich jener in qualitative und nicht-qualitative Arbeitsplätze. Ein System, das auf die unbezahlte Arbeit von Frauen setzt und diese im Erwerbsleben nur begrenzt nutzt, wird volkswirtschaftlich gesehen wichtige Potenziale brach liegen lassen, denn Frauen besitzen mittlerweile höhere Bildungsabschlüsse als Männer, und wird mit Folgekosten zu rechnen haben, die sich aus Unter-

stützungsleistungen mangels Existenzsicherung ergeben, beispielsweise bei Scheidungen und im Alter.

Individuelle Ebene

Vor allem bei der jüngeren Generation ist der Wunsch nach einem partnerschaftlichen Lebensmodell sehr stark angekommen. Bildung, Arbeit, Familienarbeit – beides soll für beide möglich sein. Die Idealvorstellung kippt in der Regel, sobald die Realität des ersten Kindes den Traum überholt. Die schon früh sich zeigende Gehaltsschere tut ihre Wirkung, zu Hause bleibt die Frau, der Mann arbeitet noch mehr – das Familieneinkommen will schließlich verdient sein. Die Entfernung vom IdealmodeLL nimmt zu, der Mann versäumt wertvolle Zeit mit seinen Kindern, die Aufstiegschancen der Frau neh-

Es stellt sich die Frage, ob Arbeit gesellschaftlich sinnvoll und individuell gerecht verteilt ist.

men rapide ab, die Einkommensschere des Paares steigt, die Teilzeitjobs der Frau werden uninteressanter, die Abhängigkeit wird größer. Der Wunsch nach einer guten und gesunden Work-Life-Balance geht für beide nicht auf.

Elternzeit als guter Ansatzpunkt

Wie nun dem Dilemma Überforderung und Druck einerseits, Verschwendung von Potenzialen, Ungleichheit und Abhängigkeit andererseits begegnen? Eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kindern ist leider immer noch (!) ein zentraler Einflussfaktor für die weitere berufliche Laufbahn einer Frau. Hier braucht es einen politischen Rahmen, der eine partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit deutlich stärker unterstützt. Das in Deutschland vorgeschlagene Modell einer Elternzeit, in dem beide Eltern auf 32 Wochenstunden bei Lohnausgleich reduzieren, bietet für diesbezügliche Überlegungen einen guten Ansatzpunkt. Nur wenn beide Elternteile in dieser Lebensphase Erwerbsarbeitszeit reduzieren, wenn es „normal“ wird für Unternehmen, dass auch Männer diese Zeiten in Anspruch nehmen, werden eine Verschiebung von Verantwortlichkeiten und eine größere Selbstverständlichkeit von Frauenkarrieren gelingen.

Die immer noch weit verbreitete Trennung in Normalarbeitszeitverhältnis (plus Überstunden) und Teilzeitarbeit von nur bis zu 20 Wochenstunden gehört deutlich aufgeweicht: zugunsten vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigungsformen und vor allem innovativer und flexibler Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle und Arbeitsorganisationsformen als auch zugunsten der Unternehmen und Individuen. Lebensphasenorientiertes Karenz- und Auszeitenmanagement ermöglicht einen systematischen und professionellen Umgang mit Eltern-, Bildungs-, Pflegekarenzen oder Altersteilzeit.

Qualifizierte Teilzeit für Frauen und Männer, Teilzeit in Führung und (Top) Job Sharing sind längst erprobte und äußerst gewinnbringende Arbeits- und Management-Modelle, die endlich mutig eingeführt gehören. Die Folgen sind Vielfalt in der Belegschaft, die optimale Entfaltung von Potenzialen, eine deutlich höhere qualifizierte Erwerbsbeteiligung von Frauen und somit mehr Gleichstellung und eine höhere Partnerschaftsorientierung. Bleibt zu hoffen, dass dadurch mittelfristig auch die überfällige Trendumkehr bei der Gehaltsschere erzielt werden kann.