

Enterprise-wide optimization in an integrated chemical complex.

Der vorliegende Bericht entwickelt einen theoretischen Hintergrund und Indikatoren zur Beurteilung von externen Effekten von Bildung, die sich auf die technologische Leistungsfähigkeit auswirken. Die Frage ist, inwieweit Investitionen in Bildung über solche Transmissionsmechanismen die technologische Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft beeinflussen können. Die technologische Leistungsfähigkeit wiederum hat Einfluss auf das Wirtschaftswachstum. Die Relevanz des Wirtschaftswachstums für den Wohlstand einer Gesellschaft lässt sich leicht nachvollziehen. Bei einem Wirtschaftswachstum von 1% würde sich das Bruttoinlandsprodukt des Jahres 2004 von 2.216 Milliarden Euro in den nächsten 50 Jahren auf 3.644 Milliarden Euro erhöhen, was einem Zuwachs von 1.428 Milliarden Euro oder 64,5 Prozent entspricht. Bei einem Wachstum von zwei Prozent pro Jahr erreicht das BIP im Jahr 2054 einen Wert von 5.937 Milliarden Euro - was einem Zuwachs von 3.748 Milliarden Euro oder 169,2 Prozent entspricht. Auch vergleichsweise geringe Unterschiede in den Steigerungsraten - etwa über die Bereitstellung von Humankapital - können somit mittel- bis langfristig erhebliche Auswirkungen haben. Der Bericht ist wie folgt gegliedert: Zunächst werden theoretische Überlegungen angestellt und die Bedeutung von Humankapital wird eingeordnet, anschließend werden vorliegende empirische Ergebnisse analysiert und eigene empirische Berechnungen durchgeführt. Schließlich werden Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen gegeben. (ICD2)

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechterforscherinnen und Gleichstellungspolitikern Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male-breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und gesellschaftlichem Ansehen ausgestattet sind, ungeteilten Einsatz, Anwesenheit und Loyalität. Leitbilder von Führung enthalten die Prämisse der „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ im Sinne eines weit über die Normalarbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Engagements (Burla et al. 1994; Kieser et al. 1995).

Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Man2006s (Nationalrat, Bundesrat, Landtag) ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre berufliche Tätigkeit, selbst in leitenden Positionen, weiter ausüben. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, die Beanspruchungspraxis und die politische Rede über Zeit- und Tätigkeitsstrukturen dieser Gruppe belegen, entgegen den oben skizzierten Positionen, dass Beruf und Beruf bzw. Beruf und Karriere vereinbar sind. Diese Form der Arbeitszeitreduktion bei öffentlich