

# QUALIFIZIERTE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH

Forschungsbericht

**Impressum:**

**Eigentümerin, Verlegerin und Herausgeberin:**

Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und Gleichstellung

**ISBN 3-90019-17-7**

**Redaktion und für den Inhalt verantwortlich:** Agnes Schulmeister

Wien 2004

**Nachdruck:** 2008

## **Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale.**

Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP.  
Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung.

Nadja Bergmann  
Marcel Fink  
Nikolaus Graf  
Christoph Hermann  
Ingrid Mairhuber  
Claudia Sorger  
Barbara Willsberger

Kooperation von L&R Sozialforschung, Forschungs- und  
Beratungsstelle Arbeitswelt und Institut für Staats- und  
Politikwissenschaft der Universität Wien



---

## INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>1. Ausgangssituation und Projektziele</b>	<b>1</b>
<b>2. Methode und Aufbau der Untersuchung</b>	<b>3</b>
2.1. Befragungsdesign	5
2.1.1. Quotenplan für die Arbeitnehmer/innen-Befragung	5
2.1.2. Zusammensetzung der Stichprobe „Arbeitnehmer/innen“	6
2.1.3. Zusammensetzung der Stichprobe „Arbeitgeber/innen“	7
<b>3. EU-Schlüsseldokumente und die Thematisierung von „qualifizierter Teilzeitarbeit“</b>	<b>9</b>
3.1. „Teilzeitarbeit“ und die „Qualität der Arbeitsplätze“ auf EU-Ebene	10
3.1.1. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit	10
3.1.2. Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes	10
3.1.3. Europäische Beschäftigungsstrategie	12
3.1.4. Gemeinsamer Beschäftigungsbericht	14
3.1.5. Beschäftigung in Europa	15
3.1.6. Indikatoren zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie	20
3.2. Zwischenresümee	21
<b>4. Der Begriff der „qualifizierten“ Teilzeitarbeit</b>	<b>23</b>
<b>5. Theoretische Erklärungen zur Strukturierung von Arbeitsmärkten</b>	<b>25</b>
5.1. Teilzeitarbeit aus geschlechterspezifischem Blickwinkel	25
5.2. Beschäftigungspolitische Perspektiven: Teilzeitarbeit als Strategie zur Umverteilung des Arbeitsvolumens	27
5.3. Teilzeitarbeit als betriebliche Flexibilisierungsstrategie	29
5.4. Teilzeitarbeit und Zeitautonomie bzw. -souveränität	30
5.5. Teilzeitbeschäftigung aus dem Blickwinkel theoretischer Ansätze zur Strukturierung von Arbeitsmärkten	30
5.6. Zwischenresümee	34
<b>6. Teilzeitbeschäftigung in Österreich</b>	<b>35</b>
6.1. Verbreitung und Verteilung von Teilzeitbeschäftigung	35
6.2. Empirische Erhebung über Teilzeitbeschäftigung in Österreich	42
6.2.1. Einstellungen der Arbeitnehmer/innen zur Teilzeitarbeit	43

---

## INHALTSVERZEICHNIS

---

6.2.2.	Qualitätsaspekte von Teilzeitbeschäftigung in Österreich	46
6.2.3.	Derzeitige Möglichkeiten für Teilzeitarbeit in den Betrieben und Zugangsschwierigkeiten	77
6.3.	Männer in Teilzeitbeschäftigung	80
6.4.	Exkurs: Betriebsbeispiele	82
6.5.	Zwischenresümee	84
<b>7.</b>	<b>„Teilzeitarbeit“ und die „Qualität der Arbeitsplätze“ im Rahmen des österreichischen NAP 1998-2002</b>	<b>87</b>
7.1.	Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung - Österreich	87
7.2.	Evaluierungen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung - Österreich	91
7.3.	Zwischenresümee	95
<b>8.</b>	<b>Internationale Beispiele für „qualifizierte Teilzeitarbeit“</b>	<b>97</b>
8.1.	Teilzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich	98
8.1.1.	„Qualifizierte Teilzeitarbeit“ im europäischen Vergleich	108
8.1.2.	Teilzeitmodelle	108
8.1.3.	Dienstleistungsmodelle	111
8.2.	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen zur Förderung „qualifizierter Teilzeitarbeit“	115
8.2.1.	Das schwedische Modell	116
8.2.2.	Das niederländische Modell	119
8.2.3.	Das deutsche Teilzeit- und Befristungsgesetz	122
8.2.4.	Teilzeit und die französische 35-Stunden-Woche	123
8.2.5.	Teilzeit als Thema von Kollektivverträgen	125
8.3.	Zwischenresümee	125
<b>9.</b>	<b>Potential für qualifizierte Teilzeitarbeit</b>	<b>127</b>
9.1.	Bereitschaft von Arbeitnehmer/innen für Teilzeitarbeit	127
9.2.	Potential für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Betriebe	132
9.3.	Gewünschte Rahmenbedingungen für die Option Teilzeitarbeit	135
9.3.1.	Förderung von Teilzeitarbeit	139
9.4.	Förderung des Männeranteils an Teilzeitbeschäftigung	141
9.5.	Potentialanalyse aus internationalem Vergleich	143
9.6.	Zwischenresümee	143
<b>10.</b>	<b>Handlungsansätze und –optionen</b>	<b>145</b>
10.1.	Einführende Bemerkungen	145

---

## INHALTSVERZEICHNIS

---

10.2. Konkrete Handlungsoptionen	147
<b>11. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</b>	<b>155</b>
<b>12. Literaturverzeichnis</b>	<b>165</b>
<b>13. Anhang</b>	<b>179</b>
13.1. Anhang zu Kapitel 2 – Zusammensetzung der Stichprobe „(Potentielle) Arbeitnehmer/innen“	179
13.2. Anhang zu Kapitel 4	182
13.3. Anhang zu Kapitel 6	183
13.4. Anhang zu Kapitel 9	187

---



# 1. Ausgangssituation und Projektziele

Teilzeitbeschäftigung gewinnt in Österreich und international immer mehr an Bedeutung. Nach einem kontinuierlichen Anstieg innerhalb der letzten 20 Jahre beläuft sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Österreich mittlerweile auf mehr als eine halbe Million. Die weit überwiegende Mehrheit dieser Teilzeitbeschäftigten, etwa 85%, sind Frauen.

Teilzeitbeschäftigung wird sowohl auf EU-Ebene als auch in Österreich unter verschiedenen Aspekten diskutiert:

- als arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisches Instrument,
- als Instrument, welches auf individueller Ebene die Möglichkeit mit sich bringt, Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche, insbesondere Familie, zu vereinbaren sowie
- aus Sicht der Arbeitgeber/innen als Instrument zur zeitlich flexibleren Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen.

Empirisch ist Teilzeitbeschäftigung insbesondere für Arbeitnehmer/innen mit Vorteilen wie auch negativen Folgen, Möglichkeiten wie auch Hindernissen verbunden. Viele Frauen, insbesondere jene mit Betreuungspflichten, wählen eine Teilzeitbeschäftigung, um sowohl eine existenznotwendige Erwerbsarbeit als auch die gesellschaftlich notwendige, aber unbezahlte Betreuung von Kleinkindern oder die Pflege von behinderten, kranken oder alten Menschen bewerkstelligen zu können. Aber auch Männer, die an einer partnerschaftlichen Aufteilung der unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit interessiert sind, wünschen und überlegen eine Teilzeitbeschäftigung; der Umsetzung eines Teilzeitwunsches steht unter anderem ein Mangel an qualifizierten, insbesondere existenzsichernden Teilzeitarbeitsplätzen entgegen.

In politischen Diskussionen zum Thema Arbeitszeit wird schon seit einiger Zeit die Forderung nach der Einführung eines Rechtsanspruches auf Teilzeitarbeit erhoben<sup>1</sup>. Argumentiert wird die Notwendigkeit für eine entsprechende gesetzliche Änderung häufig mit dem Bedarf an Teilzeitbeschäftigung für Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Schon in dieser Argumentationslinie kommt zum Ausdruck, dass Teilzeitbeschäftigung als Problemlösungsmodell für die Gewährleistung von Frauenerwerbstätigkeit angesehen wird. Die Frage nach der Qualität der Teilzeitarbeitsplätze wird in diesem Zusammenhang bisher noch wenig berücksichtigt. Genau zu dieser Fragestellung der Qualität von Teilzeitarbeit soll vorliegender Forschungsbericht einen Beitrag liefern.

Zentrale Zielsetzungen der vorliegenden Studie sind eine Begriffsbestimmung „qualifizierter“ bzw. qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung, eine Analyse des diesbezüglichen Status Quo in Österreich und in anderen Ländern sowie die Benennung von Voraussetzungen und Handlungsoptionen, die dazu beitragen können, das ungenutzte Potential qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich auszuschöpfen bzw. dieses Potential weiter zu erhöhen.

Da Teilzeitarbeit nicht von vornherein mit hoher Arbeitsplatzqualität in Verbindung gebracht wird, sondern sowohl theoretisch als auch empirisch meist vom Gegenteil ausgegangen wird, ist die Frage, unter welchen Voraussetzungen oder an Hand welcher Merk-

---

<sup>1</sup> Am 1. Juli 2004 sind die neuen gesetzlichen Bestimmungen mit dem Recht auf Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit in Kraft getreten. (Anm. d. Red.)

male überhaupt von „qualifizierter“ Teilzeitarbeit gesprochen werden kann, von besonderer Bedeutung. Die Konkretisierung und Operationalisierung des Begriffes „qualifizierte“ Teilzeitarbeit nimmt daher einen besonderen Stellenwert innerhalb des vorliegenden Forschungsprojektes ein. Dazu ist anzumerken, dass der von uns verwendete Begriff „qualifizierte“ Teilzeitarbeit nicht auf ein bestimmtes Qualifikationsniveau beschränkt ist, sondern generell Teilzeitarbeitsplätze umfasst, die eine bestimmte Qualität aufweisen.

Die Auslotung, Nutzung und Erhöhung des Potentials „qualifizierter“ Teilzeitarbeit in Österreich macht eine Aufarbeitung des Status Quo sowie die Erhebung des Potentials in Österreich notwendig. Bei der Analyse der österreichischen Situation geht es einerseits um die Untersuchung der aktuellen Entwicklung und der Struktur der Teilzeitbeschäftigung sowie um Bedarf und Wünsche von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen betreffend „qualifizierte“ Teilzeitarbeit. Andererseits ist aber auch der Frage nachzugehen, ob und inwiefern im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung bereits Maßnahmen zur Förderung und Schaffung „qualifizierter“ Teilzeitarbeitsplätze enthalten sind und ob diese umgesetzt und evaluiert werden. Aus den internationalen Beispielen werden nicht nur Informationen über Merkmale von „qualifizierter“ Teilzeitarbeit sowie förderliche oder hemmende Rahmenbedingungen gewonnen, sondern es können auch Rückschlüsse auf das Potential „qualifizierter“ Teilzeitarbeit in Österreich gezogen werden.

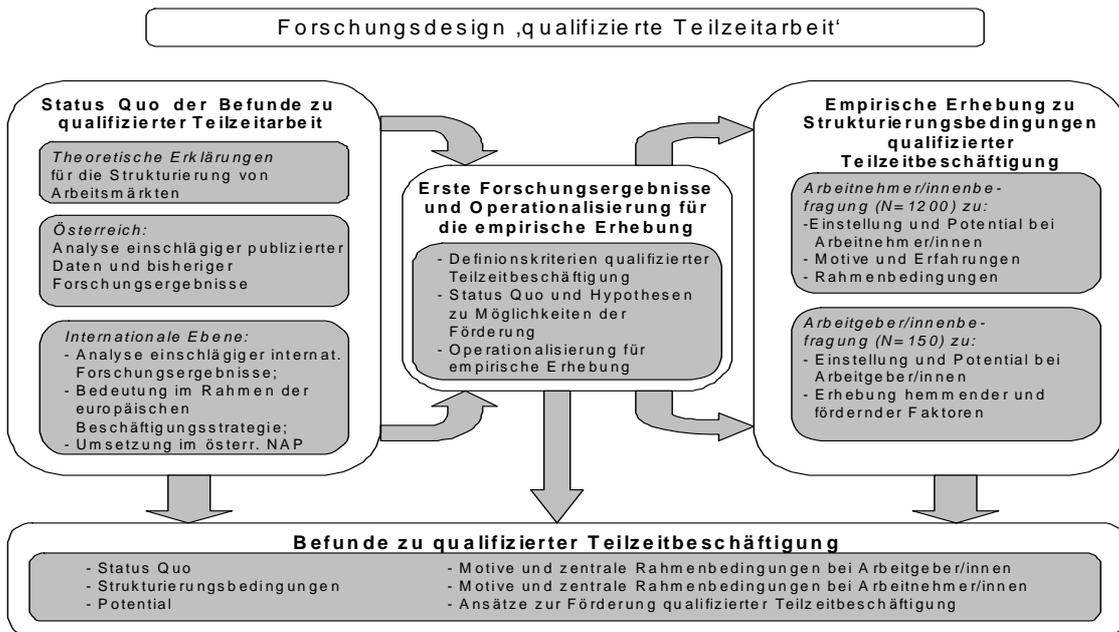
Als forschungsleitend können daher folgende Fragen formuliert werden: Welche Qualitätskriterien von (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnissen können identifiziert werden, und wie gestaltet sich die Situation in Österreich hierzu? Welche Potentiale für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung bestehen in Österreich? Unter welchen Rahmenbedingungen können diese Potentiale sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen genutzt bzw. unter welchen Rahmenbedingungen können diese Potentiale erhöht werden? Welche Strategien und Ansätze können aus österreichischer und internationaler Literatur sowie empirischen Erhebungen gewonnen werden, um einerseits bestehende Teilzeitarbeitsplätze aufzuwerten, andererseits die Entstehung von Teilzeitarbeitsplätzen mit hoher Qualität zu fördern? Wie stellen sich die genannten Fragestellungen insbesondere aus gleichstellungspolitischer Sicht dar?

Im Rahmen dieses Forschungsprojektes geht es also darum, Merkmale und Rahmenbedingungen für „qualifizierte“ Teilzeitarbeit zu formulieren sowie politische Handlungsansätze und -optionen zu identifizieren, die es erlauben, die negativen Begleiterscheinungen von Teilzeitarbeit zumindest zu minimieren und diese Beschäftigungsform qualitativ aufzuwerten, um somit das Potential an „qualifizierter“ Teilzeitarbeit in Österreich besser ausschöpfen bzw. erhöhen zu können.

## 2. Methode und Aufbau der Untersuchung

Das Forschungsdesign der vorliegenden Untersuchung folgt einem mehrstufigen Ablauf, wobei jeweils unterschiedliche wissenschaftliche Methoden zur Anwendung kommen.

Abbildung 1: Forschungsdesign



Insgesamt basiert die Untersuchung damit auf einem Methodenmix, der auf einer Auswertung und Verdichtung unterschiedlicher Quellen beruht. In die Analyse fließen ein:

- einschlägige publizierte theoretische Überlegungen,
- empirische Forschungsergebnisse,
- publizierte statistische Daten,
- Informationen zu politischen Strategien und Optionen auf unterschiedlichen nationalen sowie der EU-Gemeinschaftsebene,
- der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich und vorhandene Evaluierungen sowie
- insbesondere die Ergebnisse einer im Rahmen dieser Untersuchung erstmals durchgeführten Befragung unter Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen.

Als Einstieg in die Frage der Begrifflichkeit qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit beschäftigt sich unsere Studie mit einer Analyse der beschäftigungspolitischen Schlüsseldokumente auf EU-Ebene im Hinblick auf die Frage der „Teilzeitarbeit“ bzw. der „Qualität der Arbeitsplätze“ (**Kapitel 3**). Hierzu wurden spezifische Primärquellen herangezogen.

Ausgehend von der Analyse einschlägiger Berichte, Positionspapiere und politischer Strategien wird schließlich in **Kapitel 4** ein Katalog wesentlicher Merkmale „qualifizierter“ Teilzeitarbeit präsentiert, um so den Begriff zu konkretisieren. In diese Begriffsklärung fließen auch Ergebnisse ein, die im Rahmen anderer Forschungsschritte (theoretische

Überlegungen, repräsentative empirische Erhebung, internationaler Vergleich, Workshops) des Forschungsprojektes gewonnen wurden.

Das darauf folgende **Kapitel 5** beschäftigt sich mit generellen soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Erklärungen zur Strukturierung von Arbeitsmärkten. Die Beschäftigung mit einschlägigen theoriegeleiteten bzw. theoretischen Befunden zeigt, dass (qualifizierte) Teilzeitbeschäftigung unter unterschiedlichen Blickwinkeln analysiert werden kann. Zentral sind dabei die geschlechtsspezifische Perspektive, der beschäftigungspolitische Zugang sowie Teilzeitarbeit als betriebliche Flexibilisierungsstrategie bzw. als Beitrag zu individueller Zeitautonomie.

Die Ergebnisse von **Kapitel 6** „Teilzeitbeschäftigung in Österreich“ gehen auf ein breites Methodenspektrum zurück. Hier wird der Status Quo von Teilzeitbeschäftigung und qualifizierter Teilzeitbeschäftigung in Österreich aufgearbeitet. Im Hinblick auf quantitative Merkmale von Teilzeitbeschäftigung (Verbreitung und Verteilung) wurden hier vor allem von unterschiedlichen Institutionen bereitgestellte oder publizierte statistische Daten verarbeitet. Solche Daten werden zum Teil auch zur Darstellung qualitativer Merkmale von Teilzeitbeschäftigung in Österreich verwendet. Ein Gutteil der diesbezüglichen Informationen stammt jedoch aus einer im Rahmen dieses Projektes erstmals durchgeführten Befragung unter 1.200 Arbeitnehmer/innen und 150 Arbeitgeber/innen (vgl. nachstehendes Kapitel 2.1). Neben einer Interpretation dieser Befragungsergebnisse bzw. einer Darstellung diverser anderer statistischer Daten beinhaltet dieser Abschnitt auch Reflexionen zu den in Österreich für Teilzeitbeschäftigte zur Anwendung kommenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen.

**Kapitel 7** „Teilzeitarbeit“ und die ‚Qualität der Arbeitsplätze‘ im Rahmen des österreichischen NAP 1998-2002“ nimmt eine Analyse des Nationalen Aktionsplanes bzw. der Umsetzungsberichte für die Jahre 1998-2002 sowie von deren vorhandenen Evaluierungen vor. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern es zu einer Thematisierung von „Teilzeitbeschäftigung“ und/oder von Fragen der „Arbeitsplatzqualität“ kommt und ob diesbezüglich bereits förderliche Maßnahmen gesetzt wurden.

**Kapitel 8** verortet die Situation in Österreich aus international vergleichender Perspektive. Neben der Ausarbeitung länderspezifischer „Teilzeit-Modelltypen“ und dahinter liegenden Erklärungsmustern werden konkrete Fallbeispiele aus Schweden, den Niederlanden, Deutschland und Frankreich analysiert, um vor diesem internationalen Erfahrungshintergrund gesellschaftliche Rahmenbedingungen zur Förderung „qualitativer Teilzeitarbeit“ zu identifizieren. Die Qualität von Teilzeitbeschäftigung variiert im internationalen Vergleich beträchtlich, und es lassen sich politische Strategien und Regelwerke ausmachen, die zur Schaffung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung förderlicher sind als jeweils andere.

Der vorliegende Forschungsbericht beschäftigt sich neben der Erhebung des Status Quo qualifizierter Teilzeitbeschäftigung auch mit Fragen nach dem Potential eines Ausbaus solcher Erwerbsformen, mit möglichen Hinderungsgründen und mit der Frage nach förderlichen Rahmenbedingungen. Die diesbezüglichen Ergebnisse werden in **Kapitel 9** dargestellt.

Die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsschritte, der Literatur- und Dokumentenrecherche sowie der repräsentativen empirischen Erhebung zum Thema werden schließlich im **Kapitel 10** „Handlungsansätze und –optionen“ zusammengeführt, um daraus mögliche Hand-

lungsoptionen und Strategien der gezielten Forcierung von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung in Österreich abzuleiten.

## 2.1. Befragungsdesign

Auf Basis der Literaturrecherche und der Diskussion im ersten Workshop wurden zwei Fragebögen (für Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innenseite) mit offenen Frageelementen für eine telefonische Befragung entwickelt (siehe Anhang). Mittels dieser Befragung wurden Wünsche, Bedürfnisse, Motivationen, Potentiale, aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für (qualifizierte) Teilzeitarbeit erfasst, um somit eine Grundlage für die Entwicklung von Handlungsoptionen zur Stärkung qualifizierter Teilzeit zu bieten. Die Auswahl der befragten Personen erfolgte anhand einer Zufallsauswahl aus dem Telefonbuch. Für beide Fragebögen wurde ein programmiertes Fragenformular basierend auf einer ACCESS 2000 – Applikation erarbeitet, welches die Interviewer/innenführung gestattet und überdies dynamische Antwortkategorien ermöglicht.

### 2.1.1. Quotenplan für die Arbeitnehmer/innen-Befragung

Um einen repräsentativen Überblick über die Situation in Österreich zu gewährleisten, wurde die Stichprobe gemäß der Anzahl der Erwerbstätigen in den jeweiligen Bundesländern zusammengesetzt. Daraus ergibt sich folgende Verteilung nach Bundesländern, die in der Tabelle 1 den tatsächlich durchgeführten Interviews im jeweiligen Bundesland gegenübergestellt ist:

**Tabelle 1: Quotenplan nach Bundesländern**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	SOLL	IST	SOLL	IST	SOLL	IST
Wien	150	163	150	170	300	333
Niederösterreich	115	111	115	104	230	215
Oberösterreich	93	95	93	93	186	188
Steiermark	92	89	92	91	184	180
Burgenland	18	18	18	16	36	34
Vorarlberg	20	21	20	20	40	41
Tirol	43	42	43	37	86	79
Kärnten	37	32	37	29	74	61
Salzburg	32	33	32	29	64	62
<b>Gesamt</b>	<b>600</b>	<b>604</b>	<b>600</b>	<b>589</b>	<b>1200</b>	<b>1193</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Innerhalb der einzelnen Bundesländer wurde eine Auswahl an Orten unterschiedlicher Einwohnerzahl ausgewählt, die sich aus 5 Kategorien der Bevölkerungszahl zusammensetzt:

- mehr als 50.000 Einwohner/innen
- 20.000 – 50.000 Einwohner/innen
- 10.000 – 20.000 Einwohner/innen
- 5.000 - 10.000 Einwohner/innen
- unter 5.000 Einwohner/innen

Eine genaue Auflistung der ausgewählten Orte findet sich im Anhang (Kapitel 13.1).

Über den Aspekt der regionalen Verteilung hinausgehend, erfasste die Schichtung der Repräsentativbefragung proportional zur Verteilung in der Grundgesamtheit folgende

Merkmale: Frauen/Männer, Beschäftigte/Arbeitsuchende, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte, städtischer/ländlicher Raum.

Darüber hinaus erfolgte eine laufende Kontrolle hinsichtlich Altersverteilung und der höchsten abgeschlossenen Schulbildung anhand Daten der Statistik Austria.

### 2.1.2. Zusammensetzung der Stichprobe „Arbeitnehmer/innen“

Insgesamt wurden 1.193 Personen telefonisch befragt, 604 Frauen und 589 Männer. Die hohe Repräsentativität dieser Stichprobe kommt in einer geringen errechneten Schwankungsbreite von 2,8% zum Ausdruck.

Von den Befragten waren 60,5% Vollzeitbeschäftigte, 15,8% Teilzeitbeschäftigte<sup>2</sup> und 10,3% Arbeitslose. Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 4,6% der befragten Personen in Elternkarenz, 0,5% in Bildungskarenz und 0,4% bezogen Kinderbetreuungsgeld, wobei diese drei Kategorien in der weiteren Auswertung zusammengezogen wurden. Die weiteren Befragten waren im Haushalt tätig (davon nur 1 Mann), geringfügig beschäftigt, freie Dienstnehmer/innen oder Berufseinsteiger/innen (Ausbildung abgeschlossen).

**Tabelle 2: Art der Tätigkeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	254	42,1%	468	79,5%	722	60,5%
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	154	25,5%	34	5,8%	188	15,8%
<b>arbeitslos</b>	62	10,3%	61	10,4%	123	10,3%
<b>Elternkarenz/Bildungskarenz/ Kinderbetreuungsgeldbezieher/in</b>	63	10,4%	3	,5%	66	5,5%
<b>im Haushalt tätig</b>	36	6,0%	1	,2%	37	3,1%
<b>geringfügig beschäftigt/ freie Dienstnehmer/in</b>	29	4,8%	11	1,9%	40	3,4%
<b>Berufseinsteiger/in</b>	6	1,0%	11	1,9%	17	1,4%
<b>Gesamt</b>	604	100,0%	589	100,0%	1193	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Tabelle 3 spiegelt die Altersverteilung der befragten Personen wider, und in Tabelle 4 ist die höchste abgeschlossene Ausbildung der Interviewpartner/innen festgehalten. Nähere Details zur Stichprobe finden sich im Anhang.

**Tabelle 3: Alter der befragten Personen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
<b>keine Angabe</b>	2	0,3%	1	0,2%	3	0,3%
<b>bis unter 20 Jahre</b>	3	0,5%	10	1,7%	13	1,1%
<b>20 bis 29 Jahre</b>	150	24,8%	177	30,1%	327	27,4%
<b>30 bis 39 Jahre</b>	237	39,2%	196	33,3%	433	36,3%
<b>40 bis 49 Jahre</b>	144	23,8%	129	21,9%	273	22,9%
<b>50 bis 59 Jahre</b>	62	10,3%	69	11,7%	131	11,0%
<b>60 Jahre und älter</b>	6	1,0%	7	1,2%	13	1,1%
<b>Gesamt</b>	604	100,0%	589	100,0%	1193	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

<sup>2</sup> Teilzeitdefinition: 12 bis 35 Wochenstunden.

**Tabelle 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	2	0,4%	4	0,7%	6	0,5%
keine abgeschlossene Ausbildung	6	1,0%	1	0,2%	7	0,6%
Pflichtschule	47	7,8%	39	6,6%	86	7,2%
Lehre	180	29,8%	255	43,3%	435	36,5%
Mittlere Schule	97	16,1%	44	7,5%	141	11,8%
Sonstige Höhere Schule (BHS)	73	12,1%	70	11,9%	143	12,0%
Allgemeinbildende Höhere Schule	91	15,1%	71	12,1%	162	13,6%
Hochschule, Kolleg, Fachhochschule	108	17,9%	105	17,8%	213	17,9%
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

### 2.1.3. Zusammensetzung der Stichprobe „Arbeitgeber/innen“

Ebenso wie bei der Befragung der Arbeitnehmer/innen standen bei diesem Untersuchungsteil die Wünsche, Bedürfnisse, Motivationen, Potentiale, die aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für (qualifizierte) Teilzeitarbeit im Mittelpunkt.

Die Auswahl der Firmen erfolgte ebenfalls nach dem Zufallsprinzip anhand recherchierter Adressen aus dem Verzeichnis der Wirtschaftskammer sowie dem Telefonbuch. Befragt wurden Personalverantwortliche (Personalchef/innen oder Firmeninhaber/innen) des jeweiligen Unternehmens. Die Quote orientierte sich an folgenden Merkmalen:

- Abdeckung unterschiedlicher Branchen
- hoher/niedriger Teilzeitkräfteanteil
- Klein-/Mittel-/Großbetriebe
- ländlicher/städtischer Raum

Unter dem Blickwinkel der regionalen Verteilung ergibt sich folgendes Bild:

**Tabelle 5: Quote Arbeitgeber/innen Österreich (gesamt)**

	SOLL	IST
Wien	36	33
Oberösterreich	27	26
Niederösterreich	23	28
Burgenland	4	4
Kärnten	10	7
Salzburg	11	10
Steiermark	20	25
Tirol	12	11
Vorarlberg	7	6
<b>GESAMT</b>	<b>150</b>	<b>150</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit - Betriebsbefragung“; 2002, N= 150

Bei der Verteilung nach Branchen wurde ein Augenmerk darauf gelegt, für jede Branche zumindest eine Fallzahl von 10 Unternehmen zu erreichen, um dies auch bei der Auswertung entsprechend berücksichtigen zu können. Wie die nachstehende Tabelle verdeutlicht, sind am häufigsten Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich sowie dem Handel im Sample vertreten. Dies entspricht auch dem Bild der österreichischen Unternehmensstruktur.

**Tabelle 6: Verteilung nach Branchenzugehörigkeit**

	Häufigkeit	Prozent
Handel	41	27,3
Dienstleistung	68	45,3
Industrie	21	14,0
verarbeitendes Gewerbe	10	6,7
öffentlicher Sektor	10	6,7
Gesamt	150	100,0

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit - Betriebsbefragung“; 2002, N= 150

Auch bei der Verteilung nach Betriebsgröße wurde ein Augenmerk darauf gelegt, alle Kategorien zu entsprechenden Anteilen im Sample inkludiert zu haben. Darüber hinaus wurde hierbei berücksichtigt, dass sowohl Betriebe mit niedrigen als auch mit hohen Frauenanteilen im Sample beinhaltet sind.

**Tabelle 7: Verteilung nach Betriebsgröße**

	Häufigkeit	Prozent
1-10 (Kleinunternehmen)	50	33,3
11-50 (Mittelunternehmen klein)	28	18,7
51-100 (Mittelunternehmen groß)	20	13,3
über 100 (Großunternehmen)	52	34,7
Gesamt	150	100,0

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit - Betriebsbefragung“; 2002, N= 150

### 3. EU-Schlüsseldokumente und die Thematisierung von „qualifizierter Teilzeitarbeit“

In diesem Abschnitt des Forschungsprojektes werden die beschäftigungspolitischen Schlüsseldokumente auf Ebene der Europäischen Union im Hinblick auf die Thematisierung von Teilzeitarbeit bzw. „qualifizierter Teilzeitarbeit“ analysiert. Die Ergebnisse dienen sowohl der Klärung des Begriffes „qualifizierte Teilzeitbeschäftigung“ als auch der Weiterentwicklung der Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung in Österreich.

Dementsprechend wurden in einem ersten Arbeitsschritt relevante beschäftigungsstrategische Schlüsseldokumente auf EU-Ebene ab dem Jahr 1998 recherchiert. Dieser Zeitpunkt wurde gewählt, da 1998 der Prozess der koordinierten europäischen Beschäftigungsstrategie seinen Anfang nahm (sogenannter „Luxemburger-Prozess“). Nur im Hinblick auf die für das Thema relevante „Teilzeitrichtlinie“ der EU wurde ins Jahr 1997 zurückgegangen.

Zu den ausgewählten Schlüsseldokumenten zählen:

- *Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit sowie Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit*
- *Schlussfolgerungen des Vorsitzes zu den Sitzungen des Europäischen Rates von Lissabon, Nizza, Stockholm, Laeken und Barcelona (einschließlich relevanter Dokumente im Anhang, wie beispielsweise: Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität).*
- *Beschäftigungspolitische Leitlinien für die Jahre 1998 - 2002*
- *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1998 - 2001*
- *Beschäftigung in Europa 1998 - 2002*
- *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy 2001*

Die Bearbeitung und Analyse dieser Schlüsseldokumente erfolgte auf folgende Weise: Zunächst wurde der Frage nachgegangen ob und wie „Teilzeitarbeit“ bzw. „qualifizierte Teilzeitarbeit“ thematisiert wird; in welchem Zusammenhang (z.B. „Modernisierung der Arbeitsorganisation“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“) die Begriffe thematisiert werden; ob der Begriff „Teilzeitarbeit“ neutral, eher positiv oder negativ konnotiert ist und ob „Teilzeitarbeit“ eher nur mit Frauen- oder auch mit Männererwerbstätigkeit in Verbindung gebracht wird. Ohne an dieser Stelle bereits genauer auf die Ergebnisse dieser Untersuchung einzugehen, muss vorweg angemerkt werden, dass sich die Suche nach dem Begriff „qualifizierte Teilzeitarbeit“ als äußerst schwierig erwies. Erst im Zusammenhang mit einer allgemeinen Diskussion zur „Qualität der Arbeitsplätze“ Ende 2000 ist auch von der „Qualität der Teilzeitarbeit“ die Rede. (Eine Ausnahme stellt die *Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit bzw. die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit* dar.) Daher wurde in einem zweiten Schritt der Frage der Thematisierung der „Qualität von Arbeitsplätzen“ allgemein nachgegangen. Da sich die Frage der „Qualität der Arbeitsplätze“ aber grundsätzlich sowohl auf Vollzeitarbeitsplätze wie auch auf Teilzeitarbeitsplätze bezieht, dienen die in den Schlüsseldokumenten implizit und explizit angeführten allgemeinen Kriterien betreffend die „Arbeitsplatzqualität“ als Grundlage für die Entwicklung des Begriffes bzw. auch als Merkmale der „qualifizierten“ Teilzeitarbeit.

Mit der nachfolgenden Darstellung der Untersuchungsergebnisse soll darüber hinaus die kontinuierliche Entwicklung des Diskurses betreffend die „Qualität des Arbeitsplatzes“ auf EU-Ebene nachgezeichnet werden. Dabei zeigt sich, dass der Frage der „Qualität“ bzw. der Qualitätsverbesserung der Arbeit mittlerweile ein sehr großer Stellenwert zukommt.

### **3.1. „Teilzeitarbeit“ und die „Qualität der Arbeitsplätze“ auf EU-Ebene**

#### **3.1.1. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit**

Inhalt der Richtlinie ist die Durchführung der zwischen den Europäischen Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, die Richtlinie bis 20. Januar 2000 auf nationalstaatlicher Ebene umzusetzen (entweder durch Setzung entsprechender Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder durch entsprechende Vereinbarungen der Sozialpartner). Bei Schwierigkeiten oder im Falle der Durchführung mittels eines Kollektivvertrages wird eine zusätzliche Frist von einem Jahr gewährt.

Die Rahmenvereinbarung beinhaltet „Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit“ und hat u.a. zum Ziel, die „Qualität der Teilzeitarbeit“ zu verbessern sowie die „Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis“ zu fördern (§1). Es wird jedoch nicht explizit ausgeführt, was unter dem Begriff der „Qualität der Teilzeitarbeit“ zu verstehen ist.

Als „Teilzeitbeschäftigte“ gelten Arbeitnehmer/innen, deren normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt (§3). In §4 wird der Grundsatz der Nichtdiskriminierung festgeschrieben. In §5 (Teilzeitarbeitsmöglichkeiten) werden sowohl Mitgliedstaaten als auch Sozialpartner aufgefordert, jene Hindernisse, die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken, abzubauen. Darüber hinaus werden die Arbeitgeber/innen aufgefordert, Anträge auf Wechsel zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit zu berücksichtigen sowie

*„Maßnahmen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens einschließlich qualifizierten und leitenden Stellungen erleichtern, und in geeigneten Fällen auch Maßnahmen, die den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung erleichtern, zur Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität in Erwägung ziehen“ (§5 Abs. 3d).*

Der „Zugang zu qualifizierten und leitenden Stellungen“, die „berufliche Bildung“ sowie die „Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität“ können als erste „Qualitätskriterien“ der Erwerbsarbeit identifiziert werden.

#### **3.1.2. Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes**

Die Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Lissabon (März 2000) thematisieren weder „Teilzeitarbeit“, noch gehen sie direkt der Frage der „Qualität der Arbeitsplätze“ nach, jedoch ist im Zusammenhang mit der neuen strategischen Zielsetzung, der „wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum in

## EU-SCHLÜSSELDOKUMENTE UND DIE THEMATISIERUNG VON „QUALIFIZIERTER TEILZEIT“ | KAPITEL 3

---

der Welt“ zu werden, von der Schaffung von „mehr und besseren Arbeitsplätzen“ die Rede.

In den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Nizza (Dezember 2000) wird die „Qualität des Arbeitsplatzes“ im Hinblick auf die Europäische Beschäftigungsstrategie erstmals genannt (Europäischer Rat (Nizza) 2000, 3) und in der „Europäischen Sozialagenda“ (als Anlage zu den „Schlussfolgerungen des Rates von Nizza“) darauf verwiesen, dass sich

*„eine Mitteilung der Kommission im Jahre 2001 mit dem Beitrag der Beschäftigungspolitik zur Förderung der Arbeitsplatzqualität unter verschiedenen Blickwinkeln befassen wird (insbesondere Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Löhne, Geschlechtergleichstellung, Gleichgewicht: Flexibilität/Sicherheit, Sozialbeziehungen)“ (Europäischer Rat (Nizza) 2000, 20).*

In der „Europäischen Sozialagenda“ werden demnach sowohl Merkmale, die sich auf die Erwerbsarbeit selbst beziehen als auch der Arbeitsmarktkontext angesprochen.<sup>3</sup>

In den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Stockholm (März 2001) wird die „Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze“ unter dem Abschnitt der „Modernisierung des Europäischen Sozialmodells“ thematisiert:

*„Damit erneut Vollbeschäftigung erreicht wird, müssen die Bestrebungen nicht nur auf die Schaffung von mehr, sondern auch von besseren Arbeitsplätzen ausgerichtet sein. Zur Förderung eines guten Arbeitsumfelds für alle, einschließlich der Chancengleichheit für Behinderte, der Gleichstellung von Männern und Frauen, einer guten und flexiblen Arbeitsorganisation, die es ermöglicht, das Berufs- und das Privatleben besser miteinander zu vereinbaren, des lebenslangen Lernens, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Arbeitnehmerbeteiligung und der Vielfalt in der Arbeitswelt sollten verstärkt Bemühungen unternommen werden“ (Europäischer Rat (Stockholm) 2001).*

Hier wird vor allem auf die notwendigen Rahmenbedingungen bzw. den Arbeitsmarktkontext zur „Förderung der Qualität der Arbeitsplätze“ verwiesen.<sup>4</sup>

Darüber hinaus wird – bis zum folgenden Gipfel in Laeken – die Entwicklung von „Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze“ in Aussicht gestellt. Diese sollen auch in die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2002 aufgenommen werden, um so die „Arbeitsplatzqualität“ bestimmen und deren Entwicklung beobachten zu können.

Beim Europäischen Rat von Laeken (Dezember 2001) wurden die vom Beschäftigungsausschuss vorgeschlagenen „Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze“ dann auch gebilligt<sup>5</sup> und folglich in die „Europäische Beschäftigungsstrategie“ aufgenommen<sup>6</sup>. Betreffend Teilzeitarbeit wird ein „Schlüsselindikator zur Erfassung der Zahl von Arbeitnehmern, die freiwillig oder unfreiwillig in einem Teilzeit- oder befristeten Arbeitsverhältnis stehen“ (Mitteilung der Kommission 2001, 4) angeführt;<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Vgl. dazu: „Qualitätskriterien“ im Anhang.

<sup>4</sup> Vgl. dazu: „Qualitätskriterien“ im Anhang.

<sup>5</sup> Vgl. dazu: Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität (Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze): Bericht des Beschäftigungsausschusses (14263/01) (Mitteilung der Kommission 2001).

<sup>6</sup> Vgl. dazu: weiter unten.

<sup>7</sup> Vgl. zum Begriff „unfreiwillige und freiwillige“ Teilzeitarbeit die Ausführungen zum Bericht „Employment in Europe 1999“ sowie die Position der EU Expert/innengruppe „Gender and Employment“ weiter unten.

*„Diese Daten sollen durch Angaben ergänzt werden, inwieweit die betreffenden Arbeitnehmer im Verhältnis zu Vollzeitarbeitnehmern mit unbefristetem Arbeitsverhältnis gleichwertigen und gleich großen Anspruch auf Sozialschutz und gesetzliche Rechte genießen“ (Mitteilung der Kommission 2001, 8).*

Altersteilzeit (zur Anhebung des faktischen Pensionsalters) wird erstmals in den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Barcelona (März 2002) erwähnt. Darüber hinaus wird unter dem Thema „Aktive Vollbeschäftigungspolitik: mehr und bessere Arbeitsplätze“ darauf verwiesen, dass die „Vollbeschäftigung in der Europäischen Union das Kernstück der Lissabonner Strategie und das Hauptziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik ist; hier müssen mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden“ (Europäischer Rat (Barcelona) 2002).

### **3.1.3. Europäische Beschäftigungsstrategie<sup>8</sup>**

Hinsichtlich „Teilzeitarbeit“ und „Qualität der Arbeitsplätze“ gibt es in den *Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen für das Jahr 1998* zwei Erwähnungen: In Säule III (Schaffung einer neuen Kultur der Beschäftigungsfähigkeit) wird die „Senkung der Kosten bei der Einstellung weniger qualifizierter Arbeitnehmer“ angeregt, wobei dies mit „Maßnahmen zur Anhebung der Kenntnisse und Fertigkeiten verbunden werden soll“ (Mitteilung der Kommission 1998, 8). Dies bedeutet de facto eine „Förderung“ von Arbeitsplätzen von „niedriger“ Qualität. Säule IV (Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit) spricht im Zusammenhang mit der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ davon, dass „Maßnahmen für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit für Frauen besonders wichtig sind“ (Mitteilung der Kommission 1998, 8). Teilzeitarbeit wird hier zunächst nur auf Frauen und die Vereinbarkeitsproblematik bezogen. Darüber hinaus werden bereits 1998 Maßnahmen zum Abbau der Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt und die Schaffung eines „angemessenen Angebotes an guten Versorgungseinrichtungen für Kinder und andere Familiengehörige“ eingefordert. Diese Maßnahmen für die Chancengleichheit sind im Hinblick auf den „Arbeitsmarktkontext“ für die „Qualität des Arbeitsplatzes“ wichtig.<sup>9</sup>

In den *Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen für das Jahr 1999* wiederholt sich unter Säule II (Entwicklung des Unternehmergeistes) Leitlinie 14 (Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme) die Aufforderung betreffend der „weniger qualifizierten Arbeitnehmer“, jedoch wird sie diesmal nicht mit „Maßnahmen zur Anhebung der Kenntnisse und Fertigkeiten verbunden“, sondern mit der Feststellung, die öffentlichen Haushalte nicht zu belasten (Rat der Europäischen Union 1999, 9). In Säule III (Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten) werden die Sozialpartner aufgefordert, Vereinbarungen zur „Modernisierung der Arbeitsorganisation“ (Leitlinie 16) zu treffen. Diese Vereinbarungen können u.a. Regelungen betreffend „Arbeitszeitverkürzung, Abbau von Überstunden, Ausbau der Teilzeitarbeit“ beinhalten (Rat der Europäischen Union 1999, 10). Die bereits im Jahr 1998 angeführten Maßnahmen zum „Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt“ (Leitlinie 20) sowie die Maßnahmenvorschläge zur „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie

---

<sup>8</sup> Die von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten werden jährlich vom Rat der Europäischen Union erlassen.

<sup>9</sup> Vgl. dazu: „Qualitätskriterien“ im Anhang.

und Beruf“ (Leitlinie 21) werden unter Säule IV (Chancengleichheit von Frauen und Männern) abermals genannt, jedoch wird nun bei der Vereinbarkeit von der besonderen Bedeutung für Frauen und Männer gesprochen (Rat der Europäischen Union 1999, 12).

Die *Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen für das Jahr 2000 und für 2001* wiederholen betreffend „niedrig qualifizierter Arbeit“ und „Teilzeitarbeit“ die entsprechenden Ausführungen der Leitlinien für das Jahr 1999. Darüber hinaus sind im Jahr 2001 jedoch einige zusätzliche interessante Punkte enthalten: Das Querschnittsziel A (Langfristige Beschäftigungsziele) spricht nicht nur von einer Anhebung der Beschäftigungsquoten (insgesamt 70%; Frauen 60%) bis ins Jahr 2010, sondern stellt erstmals fest, dass „dabei auch das Ziel der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität im Auge behalten werden soll“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2001, 9).<sup>10</sup> Unter Säule III (Förderung des Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten) Leitlinie 14 (Modernisierung der Arbeitsorganisation) wird im Unterschied zu den Jahren 1999 und 2000 festgehalten, dass die Vereinbarungen der Sozialpartner auch im Hinblick auf die „Erhöhung der Qualität der Arbeitsplätze“ erfolgen sollen (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2001, 18). Auch unter Säule IV (Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern) erfolgt direkt der Bezug zur „Qualität der Arbeitsplätze“. In Leitlinie 16 (Gender Mainstreaming) heißt es u.a. „zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist sicherzustellen, dass Frauen flexible Formen der Arbeitsorganisation auf freiwilliger Basis und ohne Verlust der Arbeitsplatzqualität nutzen können“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2001, 20). Darüber hinaus gibt es nur eine Änderung gegenüber dem Jahr 2000: die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner werden aufgefordert, „Überlegungen zur Festlegung einer nationale Zielvorgabe für die Verbesserung der Betreuungseinrichtungen“ anzustellen (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2001, 22).

Angesichts der Entwicklung der Frage der „Arbeitsplatzqualität“ im Rahmen der Ratstagen und vor allem unter dem Eindruck des Berichtes „Beschäftigung in Europa 2001“<sup>11</sup> nimmt in den *Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen 2002* die „Qualität des Arbeitsplatzes“ eine herausragende Stellung ein. Bereits im „Vorwort“ wird mehrfach darauf verwiesen, dass die „Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualität der Arbeit“ ein wichtiges Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie ist (Rat der Europäischen Union 2002). Ein neues Querschnittsziel B zur „Erhaltung und Verbesserung der Qualität der Arbeit“ wird eingeführt. Demnach sollen alle Maßnahmen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung zur Erhaltung und Verbesserung der Qualität der Arbeit beitragen:

*„In Betracht zu ziehende Bereiche können unter anderem sowohl die Merkmale der betreffenden Arbeit (wie die der Arbeit innewohnende Qualität, Qualifikation, lebensbegleitendes Lernen und berufliche Entwicklung) umfassen als auch den umfassenderen Arbeitsmarktkontext, zu dem folgende Aspekte zählen: Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsschutz, Flexibilität und Sicherheit, Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt, Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung, Diversifizierung und Nichtdiskriminierung sowie Gesamtarbeitsleistung und Produktivität“ (Rat der Europäischen Union 2002, 3).*

---

<sup>10</sup> Dies kann als Widerspruch zu Leitlinie 13 (Senkung der Steuerbelastung und der Lohnnebenkosten für gering qualifizierte und schlecht bezahlte Arbeit) aufgefasst werden.

<sup>11</sup> Vgl. dazu die Darstellungen zum Bericht „Beschäftigung in Europa 2001“ weiter unten.

Hier erfolgt eine Unterscheidung der Kriterien der „Qualität der Arbeitsplätze“ in „Merkmale der Erwerbsarbeit“ und Rahmenbedingungen bzw. umfassenderer Arbeitsmarktkontext.<sup>12</sup>

Querschnittsziel F (Entwicklung gemeinsamer Indikatoren) bezieht sich auf die bei der Ratstagung von Laeken (Dezember 2001) gebilligten Indikatoren zur „Qualität der Arbeit“. Entsprechend den Schlussfolgerungen von Barcelona (März 2002) wird unter Säule I (Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit) die Entwicklung von flexiblen Arbeitsmodellen, darunter „beispielsweise das Angebot von Teilzeitarbeit“ im Rahmen des „Aktiven Alterns“ (Leitlinie 3) angeführt (Rat der Europäischen Union 2002, 4). Säule II (Entwicklung des Unternehmergeistes) bezieht die Schaffung von „mehr und besseren Arbeitsplätzen“ auch auf den Dienstleistungssektor (Leitlinie 10) (Rat der Europäischen Union 2002, 6). Betreffend Säule III (Förderung des Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten) und IV (Chancengleichheit von Frauen und Männern) gibt es keine inhaltlichen Änderungen gegenüber dem Jahr 2001 (Rat der Europäischen Union 2002, 20ff).

#### **3.1.4. Gemeinsamer Beschäftigungsbericht<sup>13</sup>**

Der *Gemeinsame Beschäftigungsbericht 1998* gibt einerseits im Kapitel „Beschäftigungslage“ darüber Auskunft, dass bereits „zum fünften Mal in den letzten sechs Jahren die Teilzeitarbeit rascher zugenommen hat als die Beschäftigung insgesamt“ (Europäische Kommission 1998, 20). Im Kapitel: „Nationale Aktionspläne – Vergleichender Überblick“ wird Teilzeitarbeit eher als „unfreiwillige“ individuelle Vereinbarkeitsstrategie von Frauen aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen dargestellt und ist somit eher negativ konnotiert (Europäische Kommission 1998, 40).

Hingegen wird im *Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 1999* Teilzeitarbeit durchaus positiv erwähnt, wenn es im Kapitel „Beurteilung der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung“ heißt, „nur in Schweden und Finnland haben Arbeitnehmer mit Kleinkindern das Recht auf Teilzeitarbeit (in den Niederlanden wird es erwogen)“ (Europäische Kommission 1999, 86). Betreffend Säule III (Anpassungsfähigkeit) wird zusammenfassend angemerkt, dass es in einigen Ländern Maßnahmen zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung gibt, aber der individuellen Arbeitszeitverkürzung bzw. der „freiwilligen Teilzeitarbeit stärkere Aufmerksamkeit geschenkt wird“ (Europäische Kommission 1999, 69), und „in vielen Mitgliedstaaten ist der Ausbau der Teilzeitarbeit Gegenstand von Vereinbarungen der Sozialpartner oder der staatlichen Rechtsvorschriften“ (Europäische Kommission 1999, 71).

Der *Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2000* weist im Kapitel „Beschäftigungslage“ darauf hin, dass zum ersten Mal seit 1990 die Zahl der neu geschaffenen Vollzeitarbeitsplätze (63%) jene der neuen Teilzeitarbeitsplätze (37%) überstieg. Dennoch stiegen auch die Teilzeitarbeitsplätze weiter an. Meist wurden diese mit Frauen besetzt. Die Zahl der teilzeitarbeitenden Männer stieg ebenfalls. „Zwischen 1994 und 1999 entfiel die Hälfte der Nettoarbeitsplatzbeschaffung für Männer auf Teilzeitarbeitsplätze“ (Europäische

---

<sup>12</sup> Vgl. dazu: „Qualitätskriterien“ im Anhang.

<sup>13</sup> Der Gemeinsame Beschäftigungsbericht des Rates und der Kommission an den Europäischen Rat gibt einen Überblick über die Beschäftigungsgrundlagen und nimmt eine politische Einschätzung betreffend der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in den Mitgliedstaaten vor.

Kommission 2000a, 17). Im „Kapitel Beurteilung der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung“ wird unter Säule III (Anpassungsfähigkeit) erstmals die Einführung von „Altersteilzeit“ als Maßnahme der „Modernisierung der Arbeitsorganisation“ angeführt und von Fortschritten bei der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit gesprochen (Europäische Kommission 2000a, 66). Unter Säule IV (Chancengleichheit) zählen flexible Arbeitszeitregelungen (z.B. Teilzeitarbeit) zu jenen Maßnahmen, die am meisten verbreitet sind. „Darüber hinaus bemühen sich alle Mitgliedstaaten um eine Verbesserung der Kinderbetreuung, die als unerlässliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet wird“ (Europäische Kommission 2000a, 70). Weiters werden Bestrebungen zur Regelung von Teilzeiternterurlaub (Finnland) und die Erweiterungen der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung (Deutschland) angeführt (Europäische Kommission 2000a, 77). Auch hier wird Teilzeitarbeit für Mütter und Väter positiv bewertet.

Der *Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2001* berichtet im Kapitel „Der politische und wirtschaftliche Kontext“, dass 2000 das dritte Jahr in Folge war, in dem mehr Vollzeit- als Teilzeitarbeitsplätze geschaffen wurden (70%) (Europäische Kommission 2001, 9). Im Kapitel „Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und Empfehlungen für 2001“ wird betreffend Querschnittsziel A (Langfristige Beschäftigungsziele) festgehalten, dass die angestrebte Verbesserung der *Qualität* hauptsächlich auf das Arbeitskräfteangebot bezogen wird, während die Qualität der Arbeitsplätze an sich nur eine eingeschränkte Rolle spielt (Europäische Kommission 2001, 15). Im Hinblick auf Querschnittsziel E (Überwachung der Leitlinien) heißt es: „Entsprechend den Festlegungen des Stockholmer Gipfels sollen künftig in erster Linie Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze und die Chancengleichheit (geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder/andere abhängige Personen) entwickelt werden“ (Europäische Kommission 2001, 18).<sup>14</sup> In Säule III (Anpassungsfähigkeit) findet Teilzeitarbeit abermals – hier unabhängig von der Vereinbarkeitsproblematik – als positive Beschäftigungsform Erwähnung: „Es gibt eine allgemeine Tendenz zu neuen und flexibleren Arbeitsformen, wodurch es leichter wird, über Kollektivvertragsvereinbarungen befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeit und Teilzeitarbeit einzuführen und anzuwenden“ (Europäische Kommission 2001, 32). In Säule IV (Chancengleichheit) wird resümiert, dass es sich „bei den mehr als 1,6 Millionen Stellen, die 2000 von Frauen neu besetzt wurden, größtenteils um Teilzeitstellen handelt“ (Europäische Kommission 2001, 35). Demzufolge fallen die neu geschaffenen Vollzeitarbeitsplätze mehrheitlich auf Männer. Dies erhöht jedoch den Geschlechterunterschied bei der Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten<sup>15</sup> gerechnet.

### **3.1.5. Beschäftigung in Europa<sup>16</sup>**

Im Bericht *Beschäftigung in Europa 1998 – Arbeit für die Menschen: von Leitlinien zu Maßnahmen* fehlt die Frage der „Arbeitsplatzqualität“ noch zur Gänze. Betreffend Teilzeitarbeit wird in der Zusammenfassung und im Kapitel „Entwicklung von Beschäftigungsleistung und Beschäftigungsquote“ festgehalten, dass diese weiter im Vormarsch

---

<sup>14</sup> Vgl. dazu: „Indicators on Gender Equality and Employment in the European Employment Strategy“ weiter unten.

<sup>15</sup> Die Vollzeitäquivalente der Erwerbstätigkeit entsprechen der Zahl der auf Normalarbeitszeit umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse.

<sup>16</sup> Im Bericht „Beschäftigung in Europa“ werden die jüngsten Tendenzen der Beschäftigungsentwicklung und des Arbeitsmarktes dargestellt. Der Bericht bietet Hintergrundinformationen für die Analyse der Beschäftigungsstrategien und für die Verabschiedung der Leitlinien für das jeweils nächste Jahr.

und zwischen 1994 und 1997 um knapp 10% angestiegen ist. Die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze nahm hingegen leicht ab. Die Verlagerung auf die Teilzeitarbeit fand insbesondere bei den Männern statt, hier erhöhte sich die Zahl der Teilzeitarbeiter im Beobachtungszeitraum um 20%. Auffallend ist, dass der Übergang zu Teilzeitarbeit vor allem in jenen Mitgliedstaaten besonders hoch war, in denen der Aufschwung träge war und die Arbeitslosigkeit entweder stieg oder sehr wenig sank (z.B.: Deutschland, Frankreich und Österreich). Dementsprechend fanden 14% der vorher beschäftigungslosen Männer und 40% der vorher beschäftigungslosen Frauen einen Teilzeitarbeitsplatz. Dies ist im Verhältnis zur Teilzeitquote sowohl für Männer als auch Frauen überproportional hoch (Europäische Kommission 1998a, 20, 41ff).

Der Bericht *Employment in Europe 1999 – Jobs in Europe: confidence amidst uncertainty* enthält bereits ein Kapitel zu „Beschäftigungszuwachs und Arbeitsplatzqualität in der EU“ und beschäftigt sich mit der Frage der „Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit“ von Teilzeitarbeit. Im Kapitel „Beschäftigungszuwachs und Arbeitsplatzqualität in der EU“ geht es vor allem um die Veränderung in der Nachfrage nach unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und die daraus resultierenden notwendigen beschäftigungspolitischen Strategien. Bezogen auf die Arbeitszeit zeigt sich, dass es sich bei vielen der neuen Arbeitsplätze, die in den schnell und mittelstark wachsenden Wirtschaftszweigen für Frauen entstanden sind, um (niedrig qualifizierte) Teilzeitbeschäftigung handelt. Abschließend wird der Bezug zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien hergestellt und betont, wie wichtig insbesondere die Senkung der Lohnnebenkosten für niedrig Qualifizierte, das lebensbegleitende Lernen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern sind (European Commission 1999, 100ff).

Im Hinblick auf die „Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit“ von Teilzeitbeschäftigung wird festgehalten, dass laut Arbeitskräfteerhebung die überwiegende Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitstelle wünscht, weil sie Erwerbstätigkeit mit Ausbildung, Teilpensionierung oder Betreuungsarbeit verbinden wollen/müssen. Ein geringerer Teil arbeitet „unfreiwillig“ Teilzeit. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass „Freiwilligkeit“ ein relativer Begriff ist:

*„...not wanting a full time job may have more to do with force of circumstances – such as not being able to reconcile family responsibilities and doing a paid job in any other way – rather than with a genuine desire to work part-time“ (European Commission 1999, 38).*

Betreffend die „unfreiwillige Teilzeitarbeit“ von Männern (ca. 40% der teilzeitarbeitenden Männer und 16% der teilzeitarbeitenden Frauen) wird festgehalten:

*“The growth of part-time working among men has to a large extent been involuntary and seem to have stemmed more from employers seeking to increase the flexibility of working arrangements than more men wanting to have part-time rather than full-time jobs“ (European Commission 1999, 38).*

Weiters wird darauf verwiesen, dass es (vor allem für Männer) eine Entwicklung in Richtung befristete (unfreiwillige) Teilzeitarbeitsplätze gibt. Dies bedeutet, dass sich zwei Flexibilisierungsaspekte in einem Arbeitsplatz verschränken und durch den negativen Aspekt der „Unfreiwilligkeit“ verstärken (European Commission 1999, 40ff).

Das Kapitel „Wandel der Arbeitsplätze und Unterschiede zwischen den Geschlechtern“ im Bericht *Beschäftigung in Europa 2000* betont, dass zwischen 1991 und 1999 sowohl der Anteil der „freiwilligen“ als auch der „unfreiwilligen“ Teilzeitarbeit zugenommen hat. Bei

den Arbeitnehmer/innen, die zuvor arbeitslos waren, ist der Anteil „unfreiwilliger“ Teilzeitarbeit besonders hoch (Europäische Kommission 2000a, 31ff).

Zusammenfassend wird festgehalten:

*„Angesichts des gleichzeitigen Anstieges der Zahl der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten und des Qualifikationsniveaus der befristet Beschäftigten sind Bedenken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit und der Karriereaussichten durchaus angebracht. Viele dieser Arbeitsplätze bieten vielen Alleinstehenden und Haushalten offenbar nicht genug Einkommenssicherheit“ (Europäische Kommission 2000a, 8).*

Hier werden im Sinne der „Arbeitsplatzqualität“ die Kriterien Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen und Einkommenssicherheit angeführt.

Als vorläufiger Höhepunkt in der Entwicklung der Frage der „Qualität des Arbeitsplatzes“ enthält der Bericht *Beschäftigung in Europa 2001 – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft* ein eigenes Kapitel zum Thema „Qualität der Arbeitsplätze“ und beschäftigt sich explizit mit der „Qualität von Teilzeitarbeit“.

In den zusammenfassenden Bemerkungen betreffend die „Qualität der Teilzeitarbeit“ werden jene grundlegenden Kriterien der „Arbeitsplatzqualität“ abermals genannt, die bereits im Bericht 2000 angeführt wurden:

*„Die Arbeitsqualität in Form von Einkommen, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Aufstiegsmöglichkeiten ist unterschiedlich. Während die Mehrzahl aller Teilzeitarbeitsplätze eine relativ gute Qualität aufweist, ist der Übergang in die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten deutlich häufiger. Die Aussichten für unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, von denen nur jeder Zehnte einen sicheren Arbeitsplatz und Aufstiegsmöglichkeiten besitzt, sind weniger günstig“ (Europäische Kommission 2001a, 11).*

Darüber hinaus wird angeführt, welche Gefahr von Arbeitsplätzen mit schlechter Qualität auf die Europäische Wirtschaft ausgeht:

*„Nachteilige Wirkungen auf die Produktivität ergeben sich aufgrund hoher Fluktuationsraten, der nachlassenden Motivation der Arbeitnehmer und der letztlich mit hohen Kosten verbundenen Absenken der Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Arbeitnehmer mit Tätigkeiten geringerer Qualität werden häufiger arbeitslos bzw. scheiden häufiger aus dem Erwerbsleben aus“ (Europäische Kommission 2001a, 11).*

Im Kapitel „Qualität der Arbeitsplätze und soziale Integration“ werden einerseits Kennzeichen für „qualitativ hochwertige Arbeitsplätze“ angeführt: „hohe Bildungs- und Qualifikationsanforderungen, eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen, eine hohe Produktivität und ein relativ hohes Arbeitsentgelt“ (Europäische Kommission 2001a, 65). Andererseits wird vor neuen flexiblen Beschäftigungsformen gewarnt, die sehr häufig in Gegensatz zu „maßgeblichen Komponenten der Arbeitsplatzqualität wie Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsmöglichkeiten und beruflichen Entwicklungschancen“ stehen (Europäische Kommission 2001a, 65).

Zur Bestimmung „guter“ und „schlechter“ Arbeitsplätze in Europa (Europäische Kommission 2001a, 74) wird der Versuch unternommen, den Begriff „Arbeitsplatzqualität“ zu fassen. Laut Bericht handelt es sich um einen „relativen Begriff zur Kennzeichnung der Beziehung zwischen Arbeitsplatz und Erwerbstätigen, der sowohl objektive Merkmale des Arbeitsplatzes als auch die Übereinstimmung zwischen den Qualifikationen des Arbeitnehmers und den Arbeitsanforderungen berücksichtigt“ (Europäische Kommission 2001a, 65). Darüber hinaus findet die subjektive Bewertung der Merkmale des Arbeitsplatzes

Berücksichtigung. Zu den objektiven Merkmalen zählen: Arbeitsverdienst, Arbeitsplatzsicherheit bzw. Art des Arbeitsvertrages, Arbeitsstunden/-zeit, Arbeitsinhalte, Entscheidungs- und Kontrollspielraum, beruflicher Status, Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Produktivität. Die subjektive Bewertung des Arbeitsplatzes durch die Arbeitnehmer/innen bezieht sich auf die Zufriedenheit mit dem Haupterwerbstatus, die allgemeine Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit den objektiven Merkmalen des Arbeitsplatzes (Europäische Kommission 2001a, 65f).

Bezogen auf die aktuelle Situation wird zusammenfassend festgehalten, dass der Arbeitsplatz von einem Viertel aller Beschäftigten in Europa eine „geringe Qualität“ aufweist (Europäische Kommission 2001a, 66). Betreffend die subjektive Bewertung des Arbeitsplatzes zeigt sich u.a., dass die Arbeitszufriedenheit stark von den Arbeitsplatzmerkmalen „Art des Arbeitsvertrages“ und „Arbeitszeitregelung“ abhängig ist. „Unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte geben einen hohen Grad an Arbeitsunzufriedenheit an.

*„Diese Unzufriedenheit betrifft nicht nur die Arbeitsstunden, die Arbeitsplatzsicherheit und das Arbeitsentgelt, sondern ist im Hinblick auf andere Faktoren – vor allem auf die Arbeitsinhalte – ebenso stark ausgeprägt“ (Europäische Kommission 2001a, 67).*

Den höchsten Grad an Unzufriedenheit äußern „unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit (40%), Arbeitsentgelt (41%) und die Arbeitsstunden (35%). Freiwillig Teilzeitbeschäftigte dagegen geben größte Zufriedenheit mit den meisten Arbeitsplatzmerkmalen an“ (Europäische Kommission 2001a, 68).

Die „Struktur und Entwicklung der Determinanten der Arbeitsplatzqualität“ in Europa im Zeitraum 1995-2000 wird im Bericht an Hand von fünf objektiven Merkmalen dargestellt. Hinsichtlich der Teilzeitarbeit sind folgende Punkte von Interesse:

- **Arbeitszeit:** der Anteil der „freiwillig“ Teilzeitbeschäftigten (die angeben, kein Interesse an einer höheren Zahl von Arbeitsstunden zu haben) liegt gleich bleibend bei etwa 60%, der Anteil der „unfreiwilligen“ Teilzeitbeschäftigung nahm etwas ab und liegt bei 15% (Europäische Kommission 2001a, 70).<sup>17</sup>
- **Arbeitsplatzsicherheit:** Teilzeitarbeitsverhältnisse sind im Zeitablauf relativ stabil. Nahezu zwei Drittel aller Teilzeitbeschäftigten behalten diese Stelle in zwei aufeinander folgenden Jahren bei (Frauen 68,6%; Männer 37,4%), 20% wechseln in eine Vollzeitbeschäftigung über (Frauen: 16,4%, Männer 37,7%), 11% scheiden aus dem Erwerbsleben aus (Frauen 10,2%, Männer 15,6%) und 5,4% werden arbeitslos (Frauen 4,8%, Männer 9,4%). Von den „unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten“ scheiden 9,3% aus dem Erwerbsleben aus und 16,1% werden arbeitslos (Europäische Kommission 2001a, 71).
- **Berufliche Entwicklungsaussichten und Bildungsangebote der Arbeitgeber/innen:** Im Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung generell besteht kein signifikanter Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jedoch sind die Möglichkeiten für junge Teilzeitbeschäftigte eingeschränkt (Europäische Kommission 2001a, 72).
- **Beruflicher Status, Entscheidungs- und Kontrollspielraum und Arbeitsinhalte:** Insgesamt haben in der EU etwa 36% der erwerbstätigen Männer und 20% der erwerbstä-

---

<sup>17</sup> Vgl. zum Begriff „unfreiwillige und freiwillige“ Teilzeitarbeit die Ausführungen in „Employment in Europe 1999“ sowie die Position der EU Expert/innengruppe „Gender and Employment“.

tigen Frauen eine Aufsichtsfunktion oder eine Zwischenstellung inne. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es insgesamt nur 11% (Europäische Kommission 2001a, 73).

- Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz sowie Sicherheit am Arbeitsplatz: Negative gesundheitliche Auswirkungen traten am häufigsten bei Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag auf, allerdings waren sie bei Teilzeitbeschäftigten etwas weniger ausgeprägt als bei Vollzeitarbeitsplätzen (Europäische Kommission 2001a, 74).

Abschließend wird an Hand von drei ausgewählten Kriterien der Arbeitsplatzqualität (Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsmöglichkeiten/berufliche Entwicklungsaussichten sowie Stundenlohn/Produktivität) versucht, vier Arten von Arbeitsplätzen zu unterscheiden und quantitativ zu bestimmen. Bezogen auf die Teilzeitarbeitsplätze in der EU ergibt sich für 1996 folgendes Bild: 13% sind der Kategorie der „perspektivlosen Arbeitsplätze“ zugeordnet, 25% der Kategorie der „Arbeitsplätze mit geringer Bezahlung/Produktivität“, 33% der Kategorie der „Arbeitsplätze annehmbarer Qualität“ und 29% der Kategorie der „guten Arbeitsplätze“. Bei den „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigten verfügen lediglich 43% über einen zumindest „annehmbaren“ Arbeitsplatz, 26% über einen „perspektivlosen“ und 31% über einen mit „geringer Bezahlung/Produktivität“ (Europäische Kommission 2001a, 76f).

Wesentlich im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzqualität ist auch die „Qualitätsdynamik“ bzw. der Übergang zwischen den verschiedenen Kategorien der Arbeitsplatzqualität<sup>18</sup> sowie die Frage nach dem Risiko sozialer Ausgrenzung. Die Gefahr der sozialen Ausgrenzung ist u.a. für „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte besonders hoch. Darüber hinaus geben Teilzeitbeschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag am häufigsten an, für ihre Arbeitsaufgabe überqualifiziert zu sein, zugleich kommen sie am seltensten in den Genuss betrieblicher Weiterbildung (vgl. Europäische Kommission 2001a, 80).

Der Bericht *„Employment in Europe 2002 – Recent Trends and Prospects“* geht im Kapitel *„Synergies between quality and quantity in European labour markets“* u.a. der Frage nach, ob und inwiefern es eine Synergie zwischen der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und der „Qualität der Arbeitsplätze“ geben kann. Der Bericht kommt zum Schluss, dass die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und die Förderung einer positiven Qualitätsdynamik nicht nur die Qualität, sondern auch die Quantität der Beschäftigung erhöht und u.a. dazu führen könnte, dass durch eine höhere Attraktivität der Arbeitsplätze auch das Arbeitskräfteangebot – vor allem von Älteren und Menschen mit Betreuungspflichten – steigt. Arbeitsplätze niedrigerer Qualität spielen – laut Bericht – eine wichtige Rolle bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt, wobei durch entsprechende qualitätsverbessernde Maßnahmen die Nachhaltigkeit dieser Arbeitsmarktintegration gestärkt werden muss. Darüber hinaus werden Qualitätsverbesserungen am europäischen Arbeitsmarkt auch als eine der wesentlichsten Voraussetzungen zur weiteren Reduktion der geschlechts- und altersspezifischen Beschäftigungsunterschiede angesehen (European Commission 2002, 106).

Neben der Synergie zwischen Qualität und Quantität der Beschäftigung wird auf Basis von ECHP Daten (1997/98) der Frage der Arbeitsplatzqualität (insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsplatzzufriedenheit) und der Qualitätsdynamik nachgegangen. Dabei wird festgehalten, dass die Arbeitsplatzqualität stark vom „Arbeitszeitstatus“ abhängig ist: im

---

<sup>18</sup> Vgl. näher zur allgemeinen Qualitätsdynamik zwischen 1995 und 1996: Europäische Kommission 2001a, 76ff.

Durchschnitt ist die Qualität von Teilzeitarbeitsplätze geringer als die von Vollzeitarbeitsplätzen. Jedoch bestehen zwischen den Teilzeitarbeitsplätzen in Abhängigkeit von der „Freiwilligkeit“ bzw. der „Unfreiwilligkeit“ große Unterschiede: „freiwillige“ Teilzeitbeschäftigungen weisen eine ähnliche Qualität wie Vollzeitbeschäftigungen auf; „unfreiwillige“ Teilzeitbeschäftigungen und Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 15 Stunden haben hingegen eine signifikant niedrigere Qualität (European Commission 2002, 82).  
Betreffend die Arbeitsplatzzufriedenheit zeigt sich in allen Mitgliedstaaten eine starke positive Korrelation mit dem Einkommen, dem beruflichen Status und den Weiterbildungsmöglichkeiten; eine negative Korrelation ergibt sich hingegen bei befristeten Arbeitsverträgen, im Falle von Überqualifikation und einer nicht den Fähigkeiten entsprechenden Beschäftigung. Darüber hinaus ist die Arbeitsplatzzufriedenheit im Dienstleistungssektor im allgemeinen und im öffentlichen Sektor im besonderen signifikant höher (European Commission 2002, 83).

Die „Qualitätsdynamik“ bzw. der Übergang zwischen den Arbeitsplätzen unterschiedlicher Qualität wird u.a. am Übergang zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen dargestellt: grundsätzlich zeigt sich, dass sehr wenige Beschäftigte ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren; Teilzeitbeschäftigte (insbesondere Männer) sind viel eher mit dem Verlust des Arbeitsplatzes bzw. mit einem Übergang in die Nichterwerbstätigkeit konfrontiert; andererseits wechselt nahezu ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten (doppelt soviel Männer wie Frauen) innerhalb eines Jahres in eine Vollzeitbeschäftigung; teilzeitbeschäftigte Frauen mit mehr als 15 Wochenstunden bleiben häufig (62%) auf einem derartigen Arbeitsplatz, und auch bei Männern ist die Kontinuität mit 36% relativ hoch; hingegen erhöhen teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit weniger als 15 Wochenstunden sehr häufig ihr Beschäftigungsausmaß – insbesondere auf „lange“ Teilzeitarbeit (European Commission 2002, 87).

### **3.1.6. Indikatoren zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie**

Der Bericht „*Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*“ der Expert/innengruppe „Gender and Employment“ entstand im Auftrag der EU Kommission.<sup>19</sup> Aufgabe war es, die im Rahmen der „Europäischen Beschäftigungsstrategie“ bestehenden Indikatoren zur Messung der Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter – wie beispielweise die Indikatoren: EO<sub>1</sub> – *absolute unemployment gap*, EO<sub>2</sub> – *absolute employment gap*, EO<sub>5</sub> *gender pay gap* – zu analysieren und zu bewerten sowie Vorschläge für Verbesserungen bzw. für neue Indikatoren zu machen.

Die Thematik wurde im Rahmen von vier Themengruppen erörtert: „Gender Equality in Employment and Unemployment“, „Gender Segregation“, „Gender Gaps in Pay and Income“ und „Reconciling Work and Family Life“. Teilzeitarbeit spielte in allen vier Themengruppen eine Rolle, wie etwa Teilzeitarbeit und das geschlechtsspezifische Arbeitsvolumen (FTE<sup>20</sup>), Teilzeitarbeit und die Frage der geschlechtsspezifischen Segregation des

---

<sup>19</sup> Vgl. dazu die Ausführung zum „Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2001“ weiter oben.

<sup>20</sup> FTE bedeutet „full-time-equivalent“ und stellt einen wichtigen Indikator der „gender equality“ dar, denn die Umrechnung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten in „Vollzeitäquivalente“ gibt Aufschluss über das geschlechtsspezifische Arbeitsvolumen bzw. über die geschlechtsspezifische Arbeitszeit.

Arbeitsmarktes, Teilzeitarbeit als „Erklärungsfaktor“ im Hinblick auf geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen, Teilzeitarbeit als individuelle Strategie von Frauen, Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit zu vereinbaren („freiwillige“ Teilzeitarbeit) (vgl. dazu näher: Rubery et al. 2001).

Auch wurden in allen Themengruppen spezifische Indikatoren vorgeschlagen, die den Aspekten bzw. den Auswirkungen von Teilzeitarbeit Rechnung tragen. Die Themengruppe „Gender Equality in Employment and Unemployment“ schlägt u.a. einen Indikator zur Messung des „gender gap in part-time work“ vor; die Themengruppe „Gender Gaps in Pay and Income“ einen Indikator betreffend den Stundenverdienst teilzeitarbeitender Frauen im Verhältnis zu dem vollzeitarbeitender Männer; die Themengruppe „Reconciling Work and Family Life“ schlägt grundsätzlich vor, dass FTE-Raten verwendet und u.a. durch Informationen betreffend die Verteilung der Arbeitszeit zwischen „short part-time“ und „long part-time“ ergänzt werden sollten. Darüber hinaus treten sie dafür ein, dass der Indikator „unfreiwillige Teilzeitarbeit“ entweder substantiell abgeändert oder fallengelassen werden soll, denn

*„rates of ‚involuntary‘ and ‚voluntary‘ part-time work can only be interpreted with information about the level of collective care services and of social norms concerning maternal employment, and with reference to the overall rate of part-time work“ (Rubery et al. 2002, XVII).*

Trotz dieser kritischen Haltung gegenüber dem Indikator „unfreiwillige Teilzeitarbeit“ und der sehr kritischen Betrachtungen im Bericht *Employment in Europe 1999* wurde der Indikator – wie bereits weiter oben ausgeführt – beim Europäischen Rat in Laeken gebilligt und als Schlüsselindikator betreffend die Frage von „Flexibilität und Sicherheit“ aufgenommen. Die von der Expert/innengruppe geforderten zusätzlichen Informationen werden im Rahmen der Beschäftigungspolitischen Leitlinien zum Teil, etwa bezogen auf die Anzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen, unter Säule IV (Chancengleichheit) thematisiert.

## **3.2. Zwischenresümee**

Die „Qualität der Teilzeitarbeit“ wird erstmals 1997 innerhalb der sogenannten Teilzeitrichtlinie erwähnt. Implizit werden dabei der „Zugang zu qualifizierten und leitenden Stellen“, die „berufliche Bildung“ sowie „berufliches Fortkommen“ als Qualitätsmerkmale angeführt.

Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie war dann bei der Sitzung des Europäischen Rates in Lissabon im Frühjahr 2000 – im Zusammenhang mit der neuen strategischen Zielsetzung – die Rede von „besseren Arbeitsplätzen“. In der „Europäischen Sozialagenda“ wurden einzelne Merkmale der Arbeitsplatzqualität angeführt, die sich sowohl auf die Erwerbsarbeit selbst als auch auf den Arbeitsmarktkontext (wie etwa Gleichstellung von Frauen und Männern) beziehen. Ende 2001 billigte der Rat in Laeken „Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze“. Diese Indikatoren dienen der Bewertung und Beobachtung der Entwicklung der Arbeitsplatzqualität in den Mitgliedsländern. Trotz kritischer Betrachtungen sollte u.a. der Anteil der „unfreiwilligen“ Teilzeitarbeit als Indikator für die Frage von „Flexibilität und Sicherheit“ herangezogen werden.

In den Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen ist hingegen seit 1998 die Rede von der Förderung weniger qualifizierter Arbeitnehmer/innen durch Reduzierung der Kos-

ten. Schien Teilzeitarbeit 1998 „nur“ für Frauen – im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit – wichtig, so wurde diese 1999 einerseits als ein Instrument zur Modernisierung der Arbeitsorganisation angeführt und andererseits nun auch für Männer als wichtig erachtet. Entsprechend der Entwicklung auf Ratsebene war in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 neben der Quantität erstmals auch von der „Qualität der Beschäftigung“ die Rede. Im Jahr 2002 nimmt die „Qualität des Arbeitsplatzes“ dann eine herausragende Stellung ein, und es werden eine Reihe von Qualitätsmerkmalen angeführt, die sich sowohl auf die Erwerbsarbeit selbst als auch auf den Arbeitsmarktkontext beziehen.

War im „Gemeinsamen Beschäftigungsbericht“ von 1998 Teilzeitarbeit noch eher negativ konnotiert („unfreiwillige“ individuelle Vereinbarungsstrategie von Frauen), so sollte sich dies 1999 ändern. Der Bericht 2000 hob die Neuschaffung von mehr Vollzeitarbeitsplätzen positiv hervor und brachte somit indirekt eine eher kritische Position gegenüber Teilzeitarbeitsplätzen zum Ausdruck. Teilzeitarbeit für Mütter und Väter wurde hingegen positiv erwähnt. Aus dem Bericht 2001 geht hervor, dass die Mitgliedstaaten die Frage der Qualität vor allem auf das Arbeitskräfteangebot und nicht auf den Arbeitsplatz beziehen.

Interessant im Zusammenhang mit den Berichten „Beschäftigung in Europa“ ist vor allem die kritische Auseinandersetzung mit der Frage der sogenannten „Freiwilligkeit“ von Teilzeitarbeit im Jahr 1999. „Freiwilligkeit“ wird hier als ein relativer Begriff definiert, der in Beziehung zu den jeweiligen „Vereinbarkeitmöglichkeiten“ in den einzelnen Mitgliedstaaten gesetzt werden müsse. Der Bericht 2000 betont den qualitativen Unterschied zwischen „freiwilliger“ und „unfreiwilliger“ Teilzeitarbeit und führt als Merkmale der Arbeitsplatzqualität – die insbesondere für „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte häufig nicht gegeben sind – die Arbeitsplatzsicherheit, die Aufstiegschancen und die Einkommenssicherheit an. Im Bericht 2001 wird der explizite Versuch unternommen, den Begriff „Arbeitsplatzqualität“ zu fassen und festgehalten, dass es sich dabei um einen „relativen“ Begriff zur Kennzeichnung der Beziehung zwischen Arbeitsplatz und Erwerbstätigen handle, der objektive Merkmale des Arbeitsplatzes, die Übereinstimmungen zwischen Qualifikation der Arbeitnehmer/innen und den Arbeitsanforderungen sowie subjektive Bewertungen der Arbeitsplatzmerkmale beinhalte. Die dann angeführten Merkmale der „Arbeitsplatzqualität“ stellen einerseits eine systematische Zusammenfassung jener Merkmale dar, die bereits in anderen Schlüsseldokumenten Erwähnung fanden, gehen aber – mit Ausnahme jener Merkmale, die sich auf den „Arbeitsmarktkontext“ beziehen – auch darüber hinaus. Aus der Vielzahl der Merkmale zur Bestimmung der „Arbeitsplatzqualität“ werden drei besonders hervorgehoben: Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten sowie Einkommenssicherheit. Der subjektiven „Arbeitsplatzzufriedenheit“ wird ebenfalls eine bedeutende Rolle zugewiesen, wobei die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sowohl diese als auch die objektiven Merkmale der „Arbeitsplatzqualität“ auf „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte wenig bzw. kaum zutreffen. Der Bericht 2002 hebt vor allem die Synergie zwischen „Quantität und Qualität der Beschäftigung“ hervor. Weiters bestätigen sich bezogen auf die Arbeitsplatzqualität die im Bericht 2001 angeführten Untersuchungsergebnisse: Hinsichtlich der „Qualitätsdynamik“ sind Teilzeitbeschäftigte einerseits viel stärker dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt. Andererseits scheint „kurze“ Teilzeitarbeit ein „Sprungbrett“ für einen Wechsel in „lange Teilzeitarbeit“ und zu einem geringeren Ausmaß auch in „Vollzeitarbeit“ zu sein.

## 4. Der Begriff der „qualifizierten“ Teilzeitarbeit

Auf Basis der Kriterien der „Arbeitsplatzqualität“, die im Rahmen der Untersuchung der EU-Schlüsseldokumente identifiziert werden konnten (vgl. dazu Anhang 13.2) und nach intensiver Diskussion dieser Kriterien – durch die Projektmitarbeiter/innen und im Zuge der Workshops – sowie unter Berücksichtigung der Ergebnisse der empirischen Primärerhebung (Kapitel 6 des vorliegenden Berichts) wurden für das vorliegende Forschungsprojekt nachfolgend angeführte Merkmale zur Begriffsbestimmung von „qualifizierter“ bzw. „qualitativ hochwertiger“ Teilzeitarbeit entwickelt. Vorausschickend muss hier angemerkt werden, dass sich der Begriff „qualifizierte“ Teilzeitarbeit nicht auf Teilzeitarbeit mit bzw. ab einem bestimmten Qualifikationsniveau bezieht, sondern Teilzeitarbeitplätze meint, die eine bestimmte „Qualität“ aufweisen. Der Begriff „qualifizierte“ Teilzeitarbeit wird im Rahmen dieses Forschungsprojektes vor allem deshalb mehrheitlich verwendet, weil er einerseits im österreichischen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung und andererseits im Zuge der Ausschreibung des vorliegenden Forschungsprojektes verwendet wird.

Bei den hier entwickelten „Qualitätsmerkmalen“ wird grundsätzlich zwischen zwei Ebenen unterschieden: jener, die sich auf die Erwerbsarbeit bzw. den Teilzeitarbeitsplatz selbst bezieht (a) und jener, die auf die Rahmenbedingungen abstellt, die für die Zunahme/Entwicklung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit förderlich sind (b):

### a) Merkmale „qualifizierter“ Teilzeitarbeit bezogen auf das Beschäftigungsverhältnis und den Arbeitsplatz

- Arbeitsplatzsicherheit: unbefristeter Arbeitsvertrag
- Arbeitsstunden/Arbeitszeit: „Selbstbestimmtheit“ bezogen auf Länge, Lage und Verteilung (inklusive einem Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit)
- Möglichkeiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen
- Einkommenssicherheit: individuell existenzsicherndes Einkommen
- Beschäftigung, die dem Qualifikationsniveau und den Fähigkeiten entspricht
- Einbindung in den formellen und informellen betrieblichen Informationsfluss

### b) Förderliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung qualifizierter Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse

- Recht auf einen qualitativ hochwertigen und leistbaren Kinderbetreuungsplatz
- Gerechte Verteilung der unbezahlten Versorgungsarbeit
- Gut ausgebauter öffentlicher Sektor
- Individuell existenzsichernde soziale Absicherung
- Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit und Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit
- Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede
- Betriebliche Mitbestimmung und Interessensvertretung

Bei den Merkmalen, die sich auf die „qualifizierte“ Teilzeitarbeit selbst beziehen, handelt es sich Großteils um sogenannte objektive Merkmale der Erwerbsarbeit (Arbeitsplatzsicherheit, Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen sowie Einkommenssicherheit), die gerade auch im Hinblick auf Teilzeitar-

beit speziell zu gewährleisten sind. Weiters wurde ein Merkmal aufgenommen, das in den EU-Schlüsseldokumenten eher zu den „subjektiven“ Merkmalen der Erwerbsarbeit gezählt wird, nämlich die „Selbstbestimmtheit“ der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. In der Literatur wird oft der Begriff der „Freiwilligkeit“ der Arbeitszeitwahl gewählt. Dieser Begriff ist aber gerade aus frauenpolitischer Sicht umstritten, da es sich dabei um einen relativen Begriff handelt, der stark von gesellschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen (etwa Kinderbetreuungseinrichtungen) abhängig ist. Ob beispielsweise ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, welches aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen gewählt wurde, ein „freiwillig“ gewähltes ist, ist umstritten. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird daher bewusst der Begriff der „Selbstbestimmtheit“ herangezogen, der stärker zum Ausdruck bringt, dass – um beim Beispiel zu bleiben – Teilzeitbeschäftigung aufgrund fehlender Kinderbetreuung keine selbstbestimmte Wahl ist. Darüber hinaus hat für Teilzeitarbeit die Frage, ob es sich um eine dem Qualifikationsniveau und den Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung handelt, eine ganz wesentliche Bedeutung. Dabei soll es aber nicht um die individuelle Einschätzung gehen, sondern diese Frage soll an Hand von objektiven Kriterien (etwa Qualifikationsniveau der Beschäftigten und Arbeitsinhalte/Tätigkeitsfeld/Funktion) beantwortet werden. Ein weiteres für Teilzeitarbeit besonders wesentliches Qualitätsmerkmal ist die Einbindung in den formellen und informellen betrieblichen Informationsfluss, der gerade bei reduzierter Arbeitszeit schwierig zu sein scheint.

Betreffend die förderlichen Rahmenbedingungen für „qualifizierte“ Teilzeitarbeit ist die Gewährleistung der individuell existenzsichernden sozialen Absicherung und auch die betriebliche Mitbestimmung bzw. die entsprechende Vertretung der Teilzeitarbeitskräfte und ihrer Interessen im Rahmen von Gewerkschaft und Arbeiterkammer hervorzuheben. Ein gut ausgebauter öffentlicher Sektor erhöht die Möglichkeiten zur Schaffung und Einführung von „qualifizierter“ Teilzeitarbeit. In diesem Bereich sind die Arbeitsbedingungen und Einkommensstrukturen – trotz bestehender Probleme beispielsweise hinsichtlich unterschiedlicher Arbeitsplatzbewertungen – besonders für Frauen überwiegend besser als in der Privatwirtschaft. Aber auch das Recht auf Arbeitszeitreduzierung und das Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit ist im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzqualität sehr wichtig. Dem Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede kommt bei Teilzeitbeschäftigung zusätzlich enorme Bedeutung zu, da davon auszugehen ist, dass – ohne gegensteuernde Maßnahmen – diese Unterschiede durch Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung verstärkt werden. Zudem ist eine eigenständige Existenzsicherung bei Teilzeitarbeit in der Regel nur möglich, wenn die Fraueneinkommen jenen der Männer angeglichen werden. Ein Recht auf einen qualitativ hochwertigen und leistbaren Kinderbetreuungsplatz stellt neben der gerechten Aufteilung der unbezahlten Versorgungsarbeit eine wesentliche Voraussetzung für die „Selbstgewähltheit“ der Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit dar.

## 5. Theoretische Erklärungen zur Strukturierung von Arbeitsmärkten

Teilzeitbeschäftigung generell sowie auch qualifizierte Teilzeitbeschäftigung im Besonderen wird in der einschlägigen Fachliteratur aus unterschiedlichen Blickwinkeln analysiert. Mit einem kurzen Überblick über einschlägige Arbeiten kann das Untersuchungsfeld der vorliegenden Studie im gegenständlichen wissenschaftlichen aber auch gesellschaftspolitischen Diskurs verortet werden. Zudem können die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung später in einem weiteren Schritt mit Hypothesen der einschlägigen Forschung und Theoriebildung kontrastiert werden.

Wesentliche Zugänge zum Verständnis und der Analyse von Teilzeitbeschäftigung sind ein gesellschaftspolitisch-geschlechterspezifischer Blickwinkel, ein beschäftigungspolitischer Ansatz, ein betriebswirtschaftlicher Blickwinkel sowie eine Perspektive, die stärker auf Fragen der Zeitautonomie und Zeitsouveränität auf Arbeitnehmer/innenseite abstellt. Eine Adaption segmentationstheoretischer Ansätze erlaubt schließlich ein strukturiertes theoriegeleitetes Verständnis wesentlicher Einflussfaktoren der Verbreitung und Verteilung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung (jedenfalls im Privatsektor).

### 5.1. Teilzeitarbeit aus geschlechterspezifischem Blickwinkel

Die Verbreitung von Teilzeitarbeit hat in Österreich in den letzten Jahrzehnten stetig an Bedeutung gewonnen. Mit einer Teilzeitquote von insgesamt ca. 17% an allen selbständig und unselbständig Beschäftigten bewegt sich Österreich mittlerweile im internationalen Mittelfeld. Dabei ist Teilzeitbeschäftigung in Österreich in besonders starkem Ausmaß nach Geschlechtern ungleich verteilt: ca. 85% der Teilzeitbeschäftigten sind in Österreich Frauen. Rund ein Drittel der erwerbstätigen Frauen, aber nur knapp mehr als 4% der Männer arbeiten kürzer als die Regelarbeitszeit. Diese unproportionale Struktur ist im Kontext der geschlechtsspezifischen Verteilung der Familien- und Betreuungsaufgaben zu sehen. Vor allem Frauen sind mit der Situation konfrontiert, Familien- und Erwerbsarbeit im zeitlichen Nebeneinander zu bewältigen. Teilzeitarbeit hat dabei häufig die Funktion einer individuellen Vereinbarkeitsstrategie.

Die systematische Trennung von Erwerbs- und Reproduktionssphäre wird – etwa bei Kreckel (1992, S. 254 ff) – als eines der strukturellen Merkmale moderner Arbeitsgesellschaften angesehen. Sie beruht darauf, dass in marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftssystemen „nur solche Güter hergestellt und nur solche Dienstleistungen erbracht“ werden, „für die profitable Vermarktungschancen für einen privaten Unternehmer bestehen“ (Kreckel 1992, 254). Für die individuell wie auch gesellschaftlich erforderliche Reproduktionsarbeit gilt dies aber nur sehr eingeschränkt. Reproduktions- und Betreuungsarbeit wird häufig außerhalb des Marktes und damit unter den gegebenen Bedingungen weitgehend unbezahlt geleistet (vgl. Kreimer 1999, 171). Die Markt- oder Erwerbsarbeit ist demgegenüber häufig so konzipiert, dass sie in der Regel nur von einer von Reproduktionsaufgaben freigestellten Person erfolgreich bewältigt werden kann. Sie bedarf nach dieser Überlegung einer zweiten Person im privaten Bereich, die ihr „zuarbeitet“, indem sie den/die Beschäftigte/n von Reproduktionsaufgaben entlastet. Hier handelt es sich je-

doch mehr um eine gewachsene strukturelle Problematik denn um eine quasi unabwendbare funktionale Notwendigkeit.

Empirisch hat sich im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung in vielen Ländern (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß) das „*male-breadwinner-model*“ („Modell des männlichen Familienerhalters“) als familiales Grundmodell durchgesetzt. Hier übernimmt der Mann die bezahlte Marktarbeit und damit auch die finanzielle Versorgung der Familie, die Frau „spezialisiert sich“ hingegen auf die unbezahlte Familienarbeit und tritt, wenn überhaupt, nur zeitlich reduziert als Dazuverdienerin am Markt auf (vgl. Kreimer 1999, 174). Im Laufe des 20. Jahrhunderts haben sich einige Rahmenbedingungen, unter denen das *male-breadwinner-model* entstanden war, verändert. Die gestiegene Erwerbstätigkeit der Frauen ist nicht nur Folge ökonomischer Notwendigkeit, sondern bringt auch eine vermehrte Erwerbsorientierung zum Ausdruck. Der wesentliche Aspekt des *male-breadwinner-model*, dass nämlich Familienarbeit in den hauptsächlichen Zuständigkeitsbereich der Frau fällt, blieb dabei aber unverändert. Becker-Schmidt spricht in diesem Zusammenhang von einer „doppelten Vergesellschaftung“, der zufolge Frauen über Familien- und Erwerbsarbeit in die Gesellschaft eingebunden sind (vgl. Becker-Schmidt 1985, 10ff). Da die reziproke Einbeziehung der Männer in die Familienarbeit bisher weitgehend ausblieb, ist es weiterhin den Frauen überlassen, Beruf und Familie – auch in zeitlicher Hinsicht – zu vereinbaren. Das *male-breadwinner-model* besteht in modernisierter bzw. modifizierter Form fort: Grundsätzlich versorgen sich beide Partner/innen selbst, in Lebensabschnitten, in denen Kinder zu betreuen sind, übernimmt aber der Mann die traditionelle „Erhalterfunktion“, die Frau unterbricht die Berufstätigkeit und steigt später, häufig in einer zeitlich im Vergleich zu einer Vollzeitberufstätigkeit reduzierten Form, wieder in den Erwerbsarbeitsmarkt ein. Vor diesem Hintergrund erscheint Teilzeitarbeit als Vereinbarkeitsstrategie neben anderen Aspekten als ein Kernbestandteil, gleichsam als Bauelement eines „*modified-male-breadwinner-model*“.

Unter den Bedingungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung ermöglicht Teilzeitarbeit eine teilweise Integration in den Arbeitsmarkt. Diese ist aus gleichstellungspolitischer Sicht der Nicht-Integration vorzuziehen, angesichts geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt ist sie aber differenziert zu beurteilen. Der Anspruch auf materielle Versorgung bleibt, je nach Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme und der individuell lukrierbaren Einkommen, mehr oder minder stark an das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ gebunden (vgl. Ernst 1999, 11ff). Insgesamt kommt Teilzeitarbeit über den Charakter als familiärer Zuverdienst bzw. einer Übergangslösung häufig nicht hinaus.

In der einschlägigen feministischen Forschung gibt es vor allem dahingehend kritische Positionen zur Teilzeitarbeit, „als diese Arbeitsform die strukturelle Arbeitsteilung der Geschlechter sowie das Familienerhaltermodell prinzipiell aufrechterhalte, d.h. dass sie sich zur beruflichen Chancengleichheit kontraproduktiv verhalte“ (Rosenberger 2000, 428). Für Andrea Freisler-Traub et al. (1999) ist die Zuweisung der Familienarbeit an die Frauen ein wichtiger Faktor, der die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt behindert. Die Teilzeitarbeit als Option zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie festigt diese Zuständigkeitsverteilung ebenso wie die Benachteiligung am Arbeitsmarkt (vgl. Freisler-Traub 1999, 138f). Rosenberger (2000) erkennt in der Teilzeitarbeit eine Doppelfunktion. Einerseits wird sie, primär außerhalb des feministischen Diskurses, immer noch als Hoffnungsträger für das frauenpolitische Anliegen der Integration in den Arbeitsmarkt angesehen, andererseits ist sie ein wichtiges Element des sich am Arbeitsmarkt vollziehenden Strukturwandels in Richtung Flexibilisierung und sogenannter atypischer Beschäftigung (vgl.

Rosenberger 2000, 428). Sie wird als ein, wenn nicht sogar als „das zentrale Instrument zur allseits geforderten Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ (Kreimer 1999, 56) angesehen.

Allerdings erfüllt Teilzeitbeschäftigung nicht nur die Funktion eines mehr oder minder dauerhaften Zuverdienstes zum Haushaltseinkommen. Vielmehr kann Teilzeitbeschäftigung auch als Option für einen sukzessiven Wiedereinstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt, etwa nach einer vorangegangenen Phase des vollständigen Ausstieges aus diesem wegen Kindererziehung etc., verstanden werden.

In ihrer gegenwärtigen Form bzw. vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Verteilung von Teilzeitbeschäftigung, wie sie in Österreich gegeben ist, ist Teilzeitarbeit Mitursache für die Fortschreibung bzw. Festigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Allerdings kann Teilzeitbeschäftigung in sich heterogen und von höchst unterschiedlicher Qualität sein. Deshalb könnte sie, bei einer entsprechenden Ausweitung hochqualitativer Teilzeitbeschäftigung und entsprechenden Adaption sozialrechtlicher Regelungen einen Beitrag zur Lösung von gleichstellungspolitischen Problemlagen leisten. Damit wären Frauen strukturell nicht mehr in eine empirisch zum größten Teil problematische Beschäftigungsform gedrängt. Längerfristig könnten von einer „Qualifizierung“ der Teilzeitarbeit auch Anreize für männliche Erwerbstätige ausgehen, Arbeitszeit individuell zu reduzieren. Von einer Schaffung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung könnten Impulse in Richtung einer vermehrten Beteiligung der Männer an der familiären Betreuungsarbeit ausgehen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Teilzeitbeschäftigung nicht nur sehr kontrovers, sondern auch in sehr unterschiedlichen Kontexten thematisiert wird. Der hier angedeutete gleichstellungspolitische Zugang stellt lediglich eine von mehreren Möglichkeiten dar. Die aus der Beschäftigung mit Teilzeitarbeit gezogenen Schlussfolgerungen hängen stark vom jeweiligen Zugang ab. Im Folgenden sollen einige dieser Zugänge vorgestellt werden.

## **5.2. Beschäftigungspolitische Perspektiven: Teilzeitarbeit als Strategie zur Umverteilung des Arbeitsvolumens**

Steigen Arbeitnehmer/innen von Voll- auf Teilzeit um, so ist dies grundsätzlich als individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zu verstehen. Vor diesem Hintergrund wird der Ausbau von Teilzeitarbeit neben anderen Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung auch als mögliche Strategie gegen Arbeitslosigkeit diskutiert. Arbeitszeitverkürzungen zielen letztlich auf eine Umverteilung des Arbeitsplatzangebots unter den Erwerbstätigen bzw. zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen ab. Zielgröße der Umverteilung ist das Arbeitsvolumen, das sich als Produkt aus der gesamtwirtschaftlichen Jahresarbeitszeit und der Zahl der Beschäftigten ergibt (vgl. Ernst et al 1999, 16). Die beschäftigungsfördernde Wirkung von Arbeitszeitverkürzungen lässt sich modellhaft darstellen. Strittig ist dabei allerdings, welche gegenteiligen gesamtwirtschaftlichen Effekte eine Verkürzung der Arbeitszeit hervorrufen würde und in welchem Ausmaß diese Effekte zu berechnen sind. So bleibt etwa zu bedenken, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit ebenso wie ein Ausbau von Teilzeitarbeit auch positive Produktivitätseffekte (vgl. unten) auslösen könnte. Je

nach Art und Umfang können dadurch die erwarteten mengenmäßigen Arbeitsmarkteffekte verringert werden (vgl. Schmal 1997, 18).

In einem einfachen Modell lässt sich das Bruttoinlandsprodukt als Produkt von Arbeitsvolumen und Arbeitsproduktivität darstellen ( $BIP = AV \times P$ )<sup>21</sup>. Zugleich gilt, dass das Arbeitsvolumen dem Produkt aus der Jahresarbeitszeit und der Zahl der Erwerbstätigen entspricht ( $AV = JAZ \times ET$ ). Das Bruttoinlandsprodukt entspricht also dem Produkt aus der Jahresarbeitszeit, der Zahl der Erwerbstätigen und der Produktivität ( $BIP = (JAZ \times ET) \times P$ ). Löst man diese Gleichung in Richtung der Zahl der Erwerbstätigen auf, so entspricht ihre Zahl dem Bruttoinlandsprodukt dividiert durch das Produkt aus Jahresarbeitszeit und Produktivität ( $ET = BIP : (JAZ \times P)$ ).

Im hier dargestellten Modell führt eine Verringerung der Arbeitszeit ceteris paribus zu einer Steigerung der Erwerbstätigenanzahl. Zugleich würde ein solcher Effekt auch von einer Erhöhung des Wachstums ausgehen, sofern diese Effekte nicht in einer erhöhten Stundenproduktivität (etwa durch Verdichtung der Arbeitsleistung oder Einsatz von Technologie) oder einer Ausweitung der Jahresarbeitszeit (etwa durch Überstunden) aufgehoben würden.

Während Arbeitszeitverkürzungen als defensive Strategien von einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit bei konstantem oder wenig wachsendem BIP und verringerter Arbeitszeit<sup>22</sup> ausgehen, setzen offensive Strategien gegen Arbeitslosigkeit am Wirtschaftswachstum als Determinante der Nachfrage nach Produktionsfaktoren und somit des Beschäftigtenstandes an. Wenngleich sich die österreichischen Arbeitsmarktdaten im internationalen Vergleich relativ positiv darstellen, so fällt dennoch auf, dass sich Vollbeschäftigung (abhängig von der Definition) selbst in Hochkonjunkturphasen kaum einstellt. Für Walterskirchen (1994) entsteht der „falsche Eindruck des "jobless growth" dadurch, dass die Wirtschaft aufgrund des ständigen Produktivitätsfortschrittes entsprechend schneller wachsen muss, um am Arbeitsmarkt wirksam zu werden (Walterskirchen 1994, 22). Der Hauptgrund für den – über einen längeren Zeitraum betrachtet doch stetigen – Anstieg der Arbeitslosigkeit liegt also seiner Meinung nach im zu langsamen Wirtschaftswachstum. Vor diesem Hintergrund bezweifeln ökonomische Theorien, dass sich die Beschäftigungskrise innerhalb der vorhandenen Strukturen bewältigen lässt. Die Ursachen der „Wachstumsschwäche“ werden zum einen in zu hohen Lohnkosten und Anpassungsproblemen des Marktes aufgrund der Starrheit von Institutionen und Regulierungen gesehen (vgl. z.B. Franz 1996; Snower 1997). Analog dazu klagen die Unternehmen über beschränkte Handlungsspielräume und die Bindung an Regulierungen, welche die Anpassungsgeschwindigkeit an interne und externe Erfordernisse behindern. Unter der Zielsetzung der Erhöhung der Flexibilität wird Teilzeitarbeit auch als betriebliches Anpassungsinstrument thematisiert. Eine grundsätzlich andere Wahrnehmung arbeitsmarktpolitischer Probleme erklärt anhaltende Arbeitslosigkeit zwar ebenfalls aus zu geringem wirtschaftlichen Wachstum. Die Ursachen dafür werden jedoch weniger in zu umfassenden, die Marktkräfte behindernden, Regulierungen gesehen, sondern in einer allgemeinen Nachfrage- und

---

<sup>21</sup> BIP = Bruttoinlandsprodukt; AV = Arbeitsvolumen; P = Arbeitsstundenproduktivität, JAZ = Jahresarbeitszeit, ET = Zahl der Erwerbstätigen; Vgl.: Ernst et al. 1999, S. 18.

<sup>22</sup> Genau genommen sind auch jene Strategien als defensiv zu bezeichnen, die von einer Verringerung der Arbeitslosigkeit bei konstantem BIP durch Verringerung der Erwerbstätigenzahl (Frührenten, Abbau ausländischer Arbeitskräfte) ausgehen.

insbesondere Investitionsschwäche, die auch auf eine verfehlte Fiskal- und insbesondere Geldpolitik zurückgehen (vgl. z.B. Heine/Herr 1998; Heise 1996).

### **5.3. Teilzeitarbeit als betriebliche Flexibilisierungsstrategie**

Aus betrieblicher Sicht erscheinen vor allem jene Teilzeitmodelle attraktiv, die sowohl hinsichtlich der Lage (*Chronologie*) als auch der Dauer (*Chronometrie*) der Arbeitszeit variabel sind. Es gibt unterschiedliche Arbeitsorganisationsmodelle, welche die Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes selbst an kurzfristige Schwankungen der Marktnachfrage bzw. der Auftragslage erlauben (vgl. Ernst et al. 1999, 29).

Auch Teilzeitarbeit kann als Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch Optimierung des Einsatzes von Produktionsfaktoren verstanden werden. Neben einer solchen Verdichtung der Arbeitszeit wird erwartet, dass von kürzeren Arbeitszeiten produktivitätsfördernde Effekte auf die Motivation von Mitarbeiter/innen ausgehen. Auch können kostenintensive Überstundenzuschläge vermieden werden, da diese in der Regel erst mit dem Erreichen der in der jeweiligen Branche üblichen wöchentlichen Vollarbeitszeit anfallen.

Den betrieblichen Vorteilen sind, gerade bei einer Neueinführung von Teilzeitmodellen, auch Kosten gegenüberzustellen, die sich beispielsweise durch die erforderliche Umgestaltung von Arbeitsplätzen, eine Erhöhung der Personalverrechnungskosten und die Reorganisation des Arbeitsablaufes ergeben können. Vor diesem Hintergrund lässt sich der betriebliche Nutzen flexibler Teilzeitmodelle nicht allgemein, sondern nur im Einzelfall bestimmen. „Es lässt sich aber ablesen, dass viele Vorteile der Teilzeitarbeit in Arbeitsbereichen wahrscheinlich sind, die mit hohen Belastungen, geringer intrinsischer Motivation und/oder stundenweisen Nachfrageschwankungen einhergehen. Diese sind eher im ausführenden Arbeitsbereich, z.B. Schicht- und Saisonbetrieb, als bei dispositiven Tätigkeiten anzunehmen“ (Ernst et al. 1999, 30). Gerade im Hinblick auf höherqualifizierte Tätigkeit erscheint der Anpassungsdruck an Nachfrageschwankungen geringer zu sein. Hochqualifizierte Arbeitsplätze stehen damit nicht unbedingt im Mittelpunkt des von Unternehmen angestrebten Ausbaus flexibler Teilzeitmodelle. Zugleich dürften in diesem Bereich auch die Kosten für eine Reorganisation des Arbeitsablaufes höher sein bzw. ist auch an den Fall zu denken, dass entsprechend qualifiziertes Fachpersonal am externen Arbeitsmarkt gar nicht zur Verfügung steht.

Ein, wenn nicht sogar das zentrale Motiv für die Unternehmen, qualifizierte Arbeit in Teilzeitform zu organisieren, besteht darin, dass dadurch Mitarbeiter/innen, die beispielsweise aus familiären Gründen gezwungen sind, die Arbeitszeit zu reduzieren, entweder gehalten oder für das Unternehmen neu gewonnen werden können. Dabei ist freilich die Qualifikation bzw. die Produktivität des/der Beschäftigten von Bedeutung. Bei unqualifizierten, leicht substituierbaren Beschäftigten wird die Bereitschaft der Unternehmen, Arbeitszeit auf deren Bedürfnisse abzustimmen, grundsätzlich eher geringer sein. Hier werden in größerem Ausmaß die oben genannten Überlegungen im Hinblick auf Arbeitsverdichtung und Produktivität im Vordergrund stehen.

#### **5.4. Teilzeitarbeit und Zeitautonomie bzw. -souveränität**

Individuell reduzierte und flexibilisierte Arbeitszeitmodelle können zu einer Ausweitung der Spielräume im Hinblick auf Arbeitszeit- und Lebensgestaltung führen (vgl. z.B. Tálos 1999a, 431; Bielenski et al. 1994; Bielenski 2000; Bergmann 1998; Oschmiansky/Schmid 2000, 39; Walwei 1995, 16-18). Angesichts pluralisierter Lebensentwürfe und individueller Lebensplanungen ist dabei neben einer befriedigenderen Freizeitgestaltung auch an Aspekte wie berufliche Weiterbildung, Vorbereitung oder Absicherung einer beruflichen Selbständigkeit oder gesellschaftliche Teilhabe – etwa in Gestalt eines Ehrenamtes – zu denken (vgl. Schmal 1997, 21). Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Variabilität von Chronometrie und Chronologie zwar automatisch zu einer Erhöhung von Spielräumen führt, diese aber nicht notwendigerweise bei den Beschäftigten anfallen. Dies gilt vor allem dann, wenn die Handlungsspielräume in der von Unternehmen geforderten Flexibilisierung zur Anpassung an externe Produktions- und Marktbedingungen aufgehen (vgl. z.B. Rösner 1997; Helfert/Trautwein-Kalms 2000; Döhl et al. 2000, 7-10; Sorger 1999; Blanpain 1999). Auch im Falle von Frauen, die nur auf Grund von familiären Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten, ist kaum von einer generell erhöhten Zeitsouveränität zu sprechen. Zeitsouveränität wäre hier erst dann gegeben, wenn bei einem entsprechenden Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und haushaltsnahen Dienstleistungen (etwa im Pflegebereich) tatsächlich umfassende und individuell finanzierbare Wahlmöglichkeiten gegeben wären.

#### **5.5. Teilzeitbeschäftigung aus dem Blickwinkel theoretischer Ansätze zur Strukturierung von Arbeitsmärkten**

In der Fachliteratur zu Teilzeitbeschäftigung wird häufig konstatiert, dass solche Erwerbsverhältnisse von Vollzeitarbeit im Hinblick auf ihre „Qualität“ im weiteren Sinn abweichen. Etwa Klein (1993, 15) diagnostiziert zu Teilzeitarbeitsverhältnissen folgendes: Sie sind „überwiegend nicht existenzsichernd, auf niedrig qualifizierte, monotone Arbeiten konzentriert, häufig nicht sozialversicherungspflichtig, insbesondere in den Bereichen Dienstleistung und Handel konzentriert, gegenüber Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen niedriger entlohnt und überwiegend ohne berufliche Aufstiegschancen“. Dieser Befund, der sich auf die Bundesrepublik Deutschland bezieht, ist freilich stark generalisierend. Teilzeitbeschäftigung ist in sich wiederum strukturiert und relativ heterogen ausgestaltet. Dennoch deutet die Mehrzahl der einschlägigen Forschungsergebnisse in die Richtung, dass die Arbeitsbedingungen bei Teilzeitbeschäftigung der Tendenz nach ungünstiger sind, als bei Vollzeiterwerbsverhältnissen. Will man diese Situation verändern, so stellt sich die Frage, wie eine solche – offensichtlich systematische – Strukturierung des Arbeitsmarktes erklärt werden kann. Der folgende Abschnitt beschäftigt sich aus einer eher abstrakt-theoretischen Perspektive mit dieser Fragestellung.

Grundgedanke segmentationstheoretischer Ansätze ist, dass sich der Arbeitsmarkt in mehrere Segmente unterteilt, die nur ausnahmsweise individuelle Übergänge erlauben und die sich im Hinblick auf die jeweils anzutreffenden Arbeitsbedingungen unterscheiden.

Aus den eher betriebswirtschaftlich bzw. humankapitaltheoretisch argumentierenden Ansätzen bei Sengenberger (1987) oder Lutz (1987) lassen sich bei entsprechender Adaption Schlussfolgerungen ableiten, wonach sich die Arbeitszeit gegenüber den Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten, den Arbeitsbedingungen bzw. der Qualität der Arbeit im weiteren Sinne nicht neutral verhält. Im Wesentlichen werden bei Sengenberger Qualifikationstypen unterschieden und idealtypischen Segmenten bzw. Teilarbeitsmärkten zugeordnet. Die jeweiligen Segmente lassen sich dahingehend hinterfragen, inwiefern Chancen für die bzw. Barrieren gegenüber der Einrichtung von Teilzeitbeschäftigung im hoch qualifizierten Bereich bestehen.

In *unstrukturierten* Teilarbeitsmärkten, die auch „sekundäre Arbeitsmarktsegmente“ genannt werden, werden abstrakte, nahezu beliebig einsetzbare Allgemeinqualifikationen nachgefragt. Arbeitskraft ist hier relativ leicht austauschbar. Die dem Unternehmen entstehenden Kosten für Qualifizierung und Rekrutierung sind gering, das Angebot an entsprechenden einsetzbaren Arbeitskräften ist groß. Einstellung und Kündigung nach kurzfristigen Nutzen-Gesichtspunkten sind leicht möglich. Grundsätzlich spricht aus betrieblicher Sicht nichts dagegen, in diesem Arbeitsmarktsegment Teilzeitarbeitsplätze zu etablieren. Ganz im Gegenteil: Es kann angenommen werden, dass Teilzeitbeschäftigung ein Instrument zur Erhöhung der Arbeitsauslastung und generell der Produktivität darstellt. Problematisch ist allerdings, dass qualifizierte Tätigkeiten hier grundsätzlich mit geringerer Wahrscheinlichkeit zu finden sind.

In *berufsfachlichen* Arbeitsmärkten werden standardisierte Fachqualifikationen nachgefragt. Die hier Beschäftigten verfügen über ein in langjähriger Ausbildungszeit erworbenes und mit Zeugnissen ausgewiesenes Qualifikationsprofil. Auch hier widerspricht Teilzeitbeschäftigung nicht grundsätzlich dem betriebswirtschaftlichen Kalkül. Immerhin hat der/die Arbeitgeber/in nicht primär selbst in das Humankapital des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin investiert. Die anzunehmenden Produktivitätsvorteile treffen auch hier zu und die Lohnsetzung erfolgt in der Regel aliquot zur Arbeitszeit. Arbeitnehmer/innen, welche eine Präferenz für Teilzeitbeschäftigung haben, werden diese in diesem, was die Arbeitsbedingungen betrifft, relativ günstigen Arbeitsmarkt insbesondere dann durchsetzen können, wenn ihre Qualifikation relativ selten ist und zugleich am Markt in hohem Umfang nachgefragt wird. Allerdings wird die Präferenz für Vollzeitbeschäftigung grundsätzlich umso stärker ausfallen, je weniger Personen mit entsprechender Qualifikation verfügbar sind. Umgekehrt erhöht sich mit letzterem jedoch auch die Verhandlungsmacht einschlägig qualifizierter Personen mit einer Präferenz für Teilzeitbeschäftigung.

Die in *betriebsspezifischen* Arbeitsmärkten gehaltenen Qualifikationen sind, so die Theorie segmentierter Arbeitsmärkte, überbetrieblich nicht anwendbar. Ihr betriebsexterner Marktwert ist damit gering und zwischenbetriebliche Mobilität wird der Tendenz nach mit Dequalifizierung bestraft. Humankapital ist auf den Bedarf eines einzigen Arbeitgebers zugeschnitten. Dieser hat zugleich ein hohes Interesse daran, die von ihm zu tätigen Investitionen in das Humankapital seiner Mitarbeiter/innen möglichst umfassend zu nutzen. Zentrale Kategorien sind hier die jeweilige Arbeitszeit und die Dauer des Erwerbsverhältnisses insgesamt. Hier investieren Arbeitgeber/innen in das unternehmensspezifische Humankapital der Arbeitnehmer/innen. Im Gegenzug wollen sie dieses möglichst umfassend nutzen; das heißt: mit einer möglichst langen täglichen/wöchentlichen/monatlichen etc. Arbeitszeit und insgesamt für eine möglichst lange Dauer. Die Voraussetzungen für qualifizierte Teilzeitarbeit sind in diesem Teilarbeitsmarkt – insbesondere was Frauen (vor dem Hintergrund jedenfalls „zugeschriebener“ Temporalisierung, sprich der

Annahme, dass Frauen wegen Kinderbetreuungspflichten etc. selten stetige Erwerbsverläufe aufweisen) betrifft – relativ ungünstig. Die betriebswirtschaftlichen Rationalitäten zur Amortisation der betrieblichen Investitionen in Humankapital und die eher geringe Verhandlungsmacht<sup>23</sup> in punkto einer „Abwanderungsdrohung“ auf Seiten der Arbeitnehmer/innen lassen erwarten, dass Teilzeitbeschäftigung hier, selbst wenn sie von den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen gewünscht wird, relativ geringe Verbreitung finden wird. Ein weiteres betriebswirtschaftliches Hindernis, qualifizierte Arbeitsplätze in Teilzeitform zu organisieren, besteht darin, dass die Arbeitszeit bei Fach- und Führungskräften sehr stark von der Interaktion mit internen und externen Personen abhängig ist. Kommunikations- und Austauschprozesse könnten durch kürzere Arbeitszeiten gestört werden. Zur Forcierung von Teilzeitbeschäftigung in diesem Sektor des Arbeitsmarktes bedarf es deshalb einer Reorganisation inner- und zwischenbetrieblicher Kommunikationsprozesse, welche idR mit Kosten verbunden ist.

Ein möglicher Hinderungsgrund für Teilzeitbeschäftigung im hochqualifizierten Bereich bzw. insbesondere für einen innerbetrieblichen Aufstieg von Teilzeitbeschäftigten ist daneben, dass kürzere Arbeitszeiten häufig als Indikator für ein geringeres „*Job-Involvement*“ gewertet werden. Teilzeitbeschäftigung wird dem gemäß häufig als „Signal“ dafür gewertet, dass der/die so Beschäftigte nicht bereit ist, der Erwerbstätigkeit gegenüber anderen Lebensinhalten eindeutige Präferenz einzuräumen und sich „mit voller Kraft“ den beruflichen Aufgaben zu widmen. Entsprechend vergleichsweise ungünstig ist die strategische innerbetriebliche Positionierung von Teilzeitbeschäftigten.

Abbildung 2 fasst die Überlegungen zu den Zusammenhängen von Arbeitsmarktsegmentierung und Arbeitszeitmustern kurz zusammen.

Es gibt somit einige gute betriebswirtschaftlich fundierte Argumente dafür, dass sich Teilzeiterwerbsverhältnisse eher auf dem betriebsexternen denn auf dem betriebsinternen (und damit qualitativ höherwertigen) Teilarbeitsmarkt finden. Die hier dargestellten Arbeitsmarktsegmente sind freilich idealtypischer Natur und die Übergänge zwischen ihnen sind empirisch fließend. Zugleich bedeutet der hier dargestellte und, was die Etablierung von Teilzeitbeschäftigung in qualitativ hochwertigen Arbeitsmarktsegmenten betrifft, eher pessimistische Befund freilich nicht, dass die einschlägigen Logiken nicht durchbrochen werden können.

---

<sup>23</sup> Die Überlegung geht davon aus, dass Arbeitnehmer/innen, welche eine verkürzte Arbeitszeit wünschen, aus dem Grund eine relativ geringe Verhandlungsmacht besitzen, dass ihre Qualifikationen primär betriebsspezifischer Natur sind. Eine „Abwanderung“ würde demnach einen qualifikatorischen Abstieg bedeuten.

**Abbildung 2:       Arbeitsmarktsegmentierung und Arbeitszeitmuster**

Arbeitsmarkt		Arbeitszeitmuster
Nachfrage	Angebot	
<b>I. Primärer Arbeitsmarkt</b>		
I.1. Betriebsinterner Arbeitsmarkt		
Primäre Arbeitsplätze, stabil, gut bezahlt, betriebsinterne Aufstiegsleitern, Karrierechancen, betriebliche Qualifizierung, hohe betriebliche Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital.	Primäre Arbeitskräfte, (angenommenes) stabiles Erwerbsverhalten, männliche Arbeitskräfte mit hoher betriebsspezifischer Qualifikation.	Überwiegend Vollzeitbeschäftigung.
I.2. Berufsfachlicher Arbeitsmarkt		
Primäre Arbeitsplätze mit relativ hohen formalen Qualifikationsanforderungen, günstige Arbeitsbedingungen (Bezahlung, Selbstbestimmung etc.); weniger stabil, geringere Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital als im betriebsinternen Arbeitsmarkt	Primäre Arbeitskräfte, hohe formale Qualifikation und einschlägige Berufserfahrung, (angenommenes) stabiles Erwerbsverhalten, dieses ist aber von geringerer Bedeutung als im betriebsinternen Arbeitsmarkt.	Primär Vollzeitbeschäftigung, zum Teil Teilzeitbeschäftigung (insbesondere bei seltenen/stark nachgefragten Qualifikationen und entsprechender Präferenz auf Seiten der Beschäftigten).
<b>II. Sekundärer Arbeitsmarkt</b>		
Sekundäre Arbeitsplätze, instabil und ohne Aufstiegschancen, geringe Bezahlung, niedrige Qualifikationsvoraussetzungen, sehr geringe betriebliche Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital	Sekundäre Arbeitskräfte, (angenommenes) unstabiles Erwerbsverhalten – Temporalisierung, eher gering qualifizierte Personen.	Vollzeit- und (relativ häufig) Teilzeitbeschäftigung.

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Wesentlich sind hier – abstrakt gesprochen – die Einflussparameter von Angebot und Nachfrage insgesamt sowie der jeweiligen Kostenrationalität. Je weniger Personen insgesamt bereit sind, vollzeiterwerbstätig zu sein, umso eher werden Arbeitgeber/innen auch in internen Teilarbeitsmärkten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse anbieten. Der im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes existierenden Problematik, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen grundsätzlich als eher temporalisiert angesehen wird, kann einerseits dadurch begegnet werden, diese zunehmend zu enttemporalisieren (z.B. durch eine erhöhte Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen). Ein weiterer Ansatzpunkt ist hier eine verstärkt geschlechterparitätische Aufteilung der Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen. Nicht nur, dass Erwerbstätigkeit von Frauen auf diesem Weg der Tendenz nach verstetigt werden könnte. Vielmehr würde die (antizipierte) Erwerbstätigkeit von Männern der Tendenz nach temporalisiert. Auf diesem Weg könnten die zwischen den Geschlechtern ungleichen Ausgangsbedingungen ein Stück weit angeglichen werden.

Ein weiterer Zugangsweg zu qualifizierter Teilzeitbeschäftigung stellt aus dem Blickwinkel der Segmentationstheorie der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt dar. Besonders bei seltenen bzw. sehr stark nachgefragten Qualifikationen können Arbeitnehmer/innen, sollten sie eine Präferenz für Teilzeitbeschäftigung haben, diese am ehesten durchsetzen.

## 5.6. Zwischenresümee

Teilzeitbeschäftigung wird in der einschlägigen Literatur aus unterschiedlichen Blickwinkeln analysiert. Der *geschlechterspezifische* Blickwinkel begreift Teilzeitbeschäftigung – je nach tatsächlicher Verbreitung und Verteilung – als Ausdruck einer strukturell ungleichen Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung für Frauen sind ambivalent. Einerseits kann sie die Kombination von Reproduktions- und Produktionsarbeit erlauben und damit die Arbeitsmarktintegration von Frauen fördern. Andererseits wird konstatiert, dass Teilzeitbeschäftigung vor dem Hintergrund einer geschlechterspezifisch höchst ungleichen Verteilung die überproportionale Erbringung von Reproduktionsarbeiten durch Frauen strukturell perpetuiert und geschlechtsspezifische Spaltungstendenzen am Arbeitsmarkt verfestigt werden. Aus einem *beschäftigungspolitischen* Blickwinkel kann Teilzeitbeschäftigung – im Sinne einer individuellen Arbeitszeitverkürzung – zur gesamtgesellschaftlichen Umverteilung des Arbeitsvolumens beitragen. Allerdings ist zu bedenken, dass eine Forcierung von Teilzeitbeschäftigung durch damit einhergehende Produktivitätssteigerungen das Gesamtarbeitsvolumen, wenn alle anderen wesentlichen Einflussfaktoren konstant bleiben, theoretisch auch vermindern kann. Schon aus diesem Grund ist Teilzeitbeschäftigung kein beschäftigungspolitisches „Allheilmittel“. Die Frage, inwiefern die zunehmende Verbreitung von Teilzeitarbeit primär auf *betriebswirtschaftliche* Flexibilisierungsstrategien oder auf Bedürfnisse der *Zeitautonomie und –souveränität* auf Arbeitnehmer/innenseite zurückgeht, ist in der einschlägigen Literatur strittig. Wie die später dargestellten empirischen Ergebnisse dieser Studie zeigen, spielen beide Faktoren eine gewisse Rolle.

Eine Adaption segmentationstheoretischer Ansätze erlaubt ein strukturiertes Verständnis der wesentlichen Rahmenbedingungen einer Forcierung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. Diese Überlegungen setzen primär an betriebswirtschaftlichen Überlegungen an und beziehen sich somit primär auf den marktlich vermittelten Sektor. Insgesamt kann festgehalten werden, dass es gute Argumente dafür gibt, dass eine Forcierung von Teilzeitbeschäftigung und eine Forcierung von qualifizierter Beschäftigung – je nach Sektor des Arbeitsmarktes – in einem gewissen Sinn konfligierende Zielsetzungen sind. Das bedeutet, wie internationale Erfahrungen zeigen, nicht, dass sich Teilzeitbeschäftigung und qualitativ hochwertige Erwerbsarbeit wechselseitig ausschließen. Allerdings kann gerade im marktorientierten Bereich der Wirtschaft gelten, dass die Forcierung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung besonders günstiger einschlägiger Rahmenbedingungen und Regulative bedarf.

## 6. Teilzeitbeschäftigung in Österreich

Das folgende Kapitel beschäftigt sich, mit Fokus auf der Situation in Österreich, mit einer breiten Palette von Fragen der gegenwärtigen Situation und möglicher zukünftiger Entwicklungen von Teilzeitbeschäftigung im allgemeinen sowie von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung im besonderen. Die beiden ersten Abschnitte (6.1. und 6.2.) haben den Status Quo (qualifizierter) Teilzeitbeschäftigung in Österreich zum Inhalt. Dabei ist eine quantitative und eine qualitative Komponente zu unterscheiden. In Abschnitt 6.1. wird neben anderem gezeigt, dass Teilzeiterwerbstätigkeit in Österreich in den letzten 30 Jahren und bis zuletzt stark zunehmende Verbreitung gefunden hat. Zugleich entfällt der weit überwiegende Teil aller Teilzeitbeschäftigten auf Frauen. Qualitative Aspekte von Teilzeitbeschäftigung werden in Abschnitt 6.2. im Hinblick auf mehrere zentrale Dimensionen operationalisiert. Zu diesen Dimensionen gehören

- generelle Einstellungen zu Teilzeiterwerbstätigkeit auf Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innenseite,
- Motivstrukturen für die Ausübung (Arbeitnehmer/innen) bzw. Nutzung von Teilzeit im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik (Arbeitgeber/innen),
- Fragen der Zufriedenheit mit der individuellen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeitausmaß und -lage),
- die empirische Situation in punkto der berufshierarchischen Positionierung von Teilzeitbeschäftigten,
- deren Lohn- und Einkommenssituation,
- die sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Teilzeitbeschäftigten,
- die Situation betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- sowie Fragen der derzeitigen Möglichkeiten für Teilzeitarbeit in den Betrieben bzw. existierender Zugangsschwierigkeiten.

Ferner wird vor dem Hintergrund, dass eine stärkere Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung unter Männern hinkünftig zu einer grundsätzlich gesamtgesellschaftlich veränderten Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung beitragen könnte, untersucht, welche spezifischen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind. Die Abschnitte 6.1. und 6.2. beruhen in erster Linie auf einer umfassenden, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erstmals durchgeführten Befragung von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen zu (qualifizierter) Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Weiters wurde eine Sekundärauswertung und Verdichtung einschlägiger publizierter Forschungsergebnisse und statistischer Daten vorgenommen.

Abschnitt 6.3 setzt sich explizit mit Männern in Teilzeitbeschäftigung auseinander.

### 6.1. Verbreitung und Verteilung von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten beiden Dekaden in beinahe allen hoch entwickelten westlichen Ländern weiter an Bedeutung gewonnen (vgl. z.B. Smith et al. 1998). Nur wenige Länder weichen von diesem Muster ab, wie z.B. Schweden oder Dänemark, wo Teil-

zeitbeschäftigung während der letzten 20 Jahre (gemessen an der Gesamtbeschäftigung) auf relativ hohem Niveau stagnierte bzw. in den 90er Jahren sogar leicht rückgängig war. Österreich rangiert zuletzt (2001) mit dem von Eurostat ausgewiesenen Wert von 17,7% an allen Beschäftigten im internationalen Mittelfeld. Den weitaus höchsten Wert weisen die Niederlande (41,2%) auf. Danach folgen mit großem Abstand das Vereinigte Königreich (24,9%), Schweden (22,8%), Dänemark (21,7%) und die Bundesrepublik Deutschland (19,4%) (vgl. Eurostat Erhebung über Arbeitskräfte 2001).

Teilzeitbeschäftigung wird dabei in der weit überwiegenden Mehrzahl von Frauen ausgeübt. Das gilt für Österreich genauso wie für die internationalen Vergleichsländer. Nach Eurostat-Daten entfielen in Österreich zuletzt ca. 85% aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auf Frauen. Dieser Wert ist im internationalen Vergleich sehr hoch. Eine ähnlich starke bzw. noch stärkere Ungleichverteilung von Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern weisen im EU-Vergleich nur Luxemburg, die Bundesrepublik Deutschland und Belgien auf. Dies ist nicht dadurch geschuldet, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im Vergleich besonders weit verbreitet ist. Vielmehr liegt dieses Faktum darin begründet, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung bei Männern eine vergleichsweise sehr geringe Verbreitung gefunden hat.

Es wurde oben bereits angeschnitten, dass die Zahl teilzeitbeschäftigter Personen auch in Österreich in den letzten beiden Dekaden relativ stark gewachsen ist. Dies sowohl in absoluten Zahlen wie auch relativ zur Gesamtbeschäftigung. Die Zahl der insgesamt teilzeitbeschäftigten Personen stieg in den letzten 20 Jahren (nach dem Lebensunterhaltskonzept<sup>24</sup>) von gut 170.000 im Jahr 1974 auf zuletzt (2001) über 500.000. Die Teilzeitquote bei Frauen stieg nach dieser Definition von 14,6% auf knapp 30%, bei Männern von 0,9% auf 3%. (Tabelle 8)

Daten nach dem heute üblichen Labour-Force-Konzept (hier sind auch Arbeitsverhältnisse mit weniger als 12 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit inkludiert) liegen für Österreich seit dem Jahr 1995 vor. Nach dieser Definition gab es in Österreich zuletzt (2001) insgesamt 620.000 Teilzeitbeschäftigte (inkl. Selbständige). Davon waren ca. 526.000 Frauen und 94.000 Männer. Zieht man nur die unselbständig Beschäftigten heran, so betragen die entsprechenden Werte ca. 538.000 (insgesamt) bzw. 472.000 bei Frauen und 66.000 bei Männern. (Tabelle 9)

---

<sup>24</sup> Die beim sogenannten Lebensunterhaltskonzept der Statistik Austria zugrunde gelegte Teilzeitdefinition weicht von der heute üblicherweise verwendeten (Labour Force Konzept) ab: 1974–1979: 14–36 Wochenstunden, 1980–1983: 14–35 Wochenstunden, 1984–1990: 13–35 Wochenstunden, seit 1991: 12–35 Wochenstunden; 1974–1987: ohne Lehrer/innen, einschließlich Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler; ab 1988: ohne Lehrer/innen, Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler.

**Tabelle 8: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1974–2001 nach dem Lebensunterhaltskonzept**

	1974	1979	1983	1988	1990	1992	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Teilzeitbeschäftigte insg. (Frauen, absolut)	155.300	163.000	181.100	213.100	243.400	273.400	300.800	336.000	352.000	380.400	402.400	415.100	436.000
Teilzeitbeschäftigte insg. (Männer, absolut)	15.800	(13.800)	15.500	21.500	29.000	38.100	50.400	50.000	59.000	65.400	62.200	61.300	64.800
Teilzeitbeschäftigte insg. (zusammen, absolut)	171.200	176.700	196.600	234.600	272.400	311.500	351.200	385.000	410.000	445.800	464.600	476.400	500.800
Teilzeitquote (erwerbstätige Frauen)	14,6	15,0	16,4	17,2	18,7	18,5	21,6	24,2	25,0	26,8	27,9	28,4	29,6
Teilzeitquote (erwerbstätige Männer)	(0,9)	(0,8)	0,8	1,1	1,5	1,8	2,4	2,4	2,8	3,2	3,0	2,9	3,1
Teilzeitquote (erwerbstätige Frauen und Männer)	6,0	6,1	6,6	7,5	8,5	8,8	10,1	11,1	11,8	12,7	13,2	13,4	14,1
Unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Frauen, absolut)	135.800	141.900	158.500	182.700	210.400	240.500	267.300	295.400	316.600	341.400	360.700	376.300	396.100
Unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Männer, absolut)	(8.900)	(9.600)	(10.800)	15.800	20.800	29.400	37.800	36.800	44.300	49.000	47.000	46.700	48.900
Unselbständig Teilzeitbeschäftigte (zusammen, absolut)	144.700	151.500	169.300	198.400	231.200	269.900	305.100	332.200	360.800	390.400	407.600	423.000	445.000
Teilzeitquote (unselbständig beschäftigte Frauen)	17,0	16,6	18,0	18,0	19,4	19,0	22,2	24,8	26,1	27,7	28,7	29,5	30,8
Teilzeitquote (unselbständig beschäftigte Männer)	(0,6)	(0,6)	(0,7)	1,0	1,2	1,6	2,0	2,0	2,5	2,7	2,6	2,6	2,7
Teilzeitquote (unselbständig beschäftigte Frauen und Männer)	6,4	6,4	6,9	7,6	8,5	8,8	10,1	11,1	12,0	12,9	13,3	13,7	14,4

Anmerkungen:

Teilzeitdefinitionen: 1974–1979: 14–36 Wochenstunden, 1980–1983: 14–35 Wochenstunden, 1984–1990: 13–35 Wochenstunden, seit 1991: 12–35 Wochenstunden.

1974–1987: einschließlich Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler, ab 1988: ohne Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler.

Bei den in Klammern gesetzten Positionen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter der Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als +/- 20 %.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.

**Tabelle 9: Teilzeitbeschäftigung in Österreich 2000 und 2001 nach Beschäftigungsstatus**

	Lebensunterhaltskonzept		Labour-Force-Konzept	
	2000	2001	2000	2001
Teilzeitbeschäftigte insg. (Frauen, absolut)	415.100	436.000	489.200	526.000
Teilzeitbeschäftigte insg. (Männer, absolut)	61.300	64.800	85.500	94.100
Teilzeitbeschäftigte insg. (zusammen, absolut)	476.400	500.800	574.700	620.100
Teilzeitquote (erwerbstätige Frauen)	28,4	29,6	31,8	33,6
Teilzeitquote (erwerbstätige Männer)	2,9	3,1	4,0	4,4
Teilzeitquote (erwerbstätige Frauen und Männer)	13,4	14,1	15,7	16,8
Unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Frauen, absolut)	376.300	396.100	437.500	472.100
Unselbständig Teilzeitbeschäftigte (Männer, absolut)	46.700	48.900	59.200	66.000
Unselbständig Teilzeitbeschäftigte (zusammen, absolut)	423.000	445.000	496.700	538.100
Teilzeitquote der unselbst. beschäftigten Frauen	29,5	30,8	32,6	34,5
Teilzeitquote der unselbst. beschäftigten Männer	2,6	2,7	3,2	3,6
Teilzeitquote der unselbst. beschäftigten	13,7	14,4	15,7	16,9

Definitionen: Lebensunterhaltskonzept: 12–35 Wochenstunden, ohne Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler. Labour-Force-Konzept: 1–35 Wochenstunden, ohne Karenzurlauber/innen, Präsenz- und Zivildienstler.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2000 u. 2001, eigene Berechnungen.

Besonders interessant ist im Vergleich der letzten 6 Jahre, dass Teilzeitbeschäftigung (weiterhin) eine stark positive Wachstumsdynamik aufweist, während die Erwerbstätigkeit insgesamt weitgehend stagniert bzw. die Zahl der vollzeitbeschäftigten Personen sogar rückläufig ist. Dabei ging die Zahl der erwerbstätigen Männer insgesamt (inkl. Selbständige) leicht zurück, jene der Frauen hat im Gegensatz dazu zugenommen. Dieser Anstieg geht ausschließlich auf Teilzeitbeschäftigung zurück. Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen ist seit 1995 fast durchgängig rückläufig. Dabei ist Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in den letzten 6 Jahren nicht nur nominell stärker gewachsen als bei Männern. Dies gilt auch im Verhältnis zum Ausgangsniveau (1995). Bei Frauen ist ein Anstieg von über 30% zu verzeichnen, bei Männern von „lediglich“ 9%.

**Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigung 1995-2001; Erwerbstätige insgesamt, LFK25, in Tausend**

Erwerbstätige insgesamt	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Insg.	3611	3559	3572	3597	3636	3656	3683
Männer	2144	2109	2104	2101	2114	2121	2118
Frauen	1467	1450	1468	1469	1522	1535	1565
<b>Vollzeit</b>							
Insg.	3127	3086	3074	3056	3068	3082	3063
Männer	2058	2030	2018	2010	2027	2036	2024
Frauen	1069	1056	1056	1045	1042	1046	1039
<b>Teilzeit</b>							
Insg.	484	473	498	542	568	574	620
Männer	87	78	86	91	88	86	94
Frauen	398	394	412	451	480	489	526

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, diverse Jahrgänge.

**Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung 1995-2001; Erwerbstätige insgesamt, LFK, 1995=100**

Erwerbstätige insgesamt	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Insg.	100	99	66	100	101	101	102
Männer	100	98	98	98	99	99	99
Frauen	100	99	100	102	104	105	107
<b>Vollzeit</b>							
Insg.	100	99	98	98	98	99	98
Männer	100	99	98	98	98	99	98
Frauen	100	99	99	98	97	98	97
<b>Teilzeit</b>							
Insg.	100	98	103	112	117	119	128
Männer	100	90	100	105	102	99	109
Frauen	100	99	104	113	121	123	132

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.

Der Befund des weit überdurchschnittlichen Wachstums von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen fällt noch stärker aus, wenn man ausschließlich die Daten der unselbständig Beschäftigten betrachtet. Zwar ist die Zahl der insgesamt unselbständig Beschäftigten zwischen 1995 und 2001 von 3.079.000 auf 3.188.000 gestiegen. Zugleich ist jedoch die Zahl der abhängig Vollzeiterwerbstätigen von 2.694.000 auf 2.651.000 zurückgegangen. Im selben Zeitraum stieg die Zahl der abhängig Teilzeitbeschäftigten von 385.000 auf 538.000. Diese Zunahme geht – wie erwähnt – zum weit überwiegenden Anteil auf eine Zunahme der Teilzeitarbeit bei Frauen zurück. (Tabellen 12, 13)

<sup>25</sup> LFK = Labour-Force-Konzept; Teilzeit umfasst 1–35 Wochenstunden, inkl. Lehrer/innen, ohne Karenzurlaub/innen, Präsenz- und Zivildienstler

**Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigung 1995-2001; Unselbständig Beschäftigte, LFK, in Tausend**

Erwerbstätige insgesamt	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Insg.	3079	3048	3073	3096	3141	3169	3188
Männer	1834	1813	1812	1806	1821	1829	1821
Frauen	1245	1235	1261	1289	1320	1339	1367
<b>Vollzeit</b>							
Insg.	2694	2663	2654	2638	2657	2672	2651
Männer	1782	1764	1753	1744	1761	1770	1755
Frauen	912	899	900	894	897	902	895
<b>Teilzeit</b>							
Insg.	385	385	420	458	484	497	538
Männer	52	49	59	65	61	59	66
Frauen	334	336	361	395	423	437	472

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, diverse Jahrgänge.

**Tabelle 13: Teilzeitbeschäftigung 1995-2001; Unselbständig Beschäftigte, LFK, 1995=100**

Erwerbstätige insgesamt	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Insg.	100	99	100	101	102	103	104
Männer	100	99	99	99	99	100	99
Frauen	100	99	101	104	106	108	110
<b>Vollzeit</b>							
Insg.	100	99	99	98	99	99	98
Männer	100	99	98	98	99	99	99
Frauen	100	99	99	98	98	99	98
<b>Teilzeit</b>							
Insg.	100	100	109	119	126	129	140
Männer	100	94	114	120	117	115	128
Frauen	100	101	108	119	127	131	141

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.

Teilzeitbeschäftigung hat demnach bei abhängig beschäftigten Frauen zwischen 1995 und 2001 um ca. 41% zugenommen, bei Männern um 28%. Abhängige Vollzeitbeschäftigung war im Vergleich dazu leicht rückläufig.

Insgesamt ist daraus ein anhaltender Trend zur Pluriformisierung der Arbeitsmärkte abzulesen. Während bei Frauen in Summe ein Ansteigen der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen ist, ist bei Männern ein Rückgang festzustellen. Vollzeitbeschäftigung verliert bei beiden Geschlechtern relativ und absolut an Bedeutung und wird zum Teil durch Teilzeitbeschäftigung substituiert. Dies kommt nicht zuletzt in den ansteigenden Teilzeitquoten zum Ausdruck (vgl. Tabelle 14).

**Tabelle 14: Teilzeitquoten 1995-2001, LFK, in Prozent**

Erwerbstätige insgesamt	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Insg.	13,4	13,3	13,9	15,1	15,6	15,7	16,8
Männer	4,0	3,7	4,1	4,3	4,2	4,0	4,4
Frauen	27,1	27,2	28,1	30,1	31,6	31,8	33,6
Unselbständig Beschäftigte							
Insg.	12,5	12,6	13,7	14,8	15,4	15,7	16,9
Männer	2,8	2,7	3,2	3,4	3,3	3,2	3,6
Frauen	26,8	27,2	28,6	30,7	32,1	32,7	34,5

Teilzeitquote = Teilzeitbeschäftigte in % der jeweiligen Gruppe

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus

Im Hinblick auf die „qualitative Komponente“ dieser Entwicklung ist es besonders interessant, die Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigung nach Arbeitsstundengrößenklassen zu analysieren. Dabei fällt auf, dass sich die Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen mit der beschriebenen zahlenmäßigen Zunahme kaum verändert hat. Das bedeutet, dass Beschäftigungsverhältnisse mit sehr kurzen Arbeitszeiten (bis zu 11 Wochenstunden) relativ in etwa in gleichem Ausmaß an Bedeutung gewonnen haben, wie solche mit einer Arbeitszeit mit 12 bis 24 Wochenstunden bzw. 25 bis 35 Wochenstunden (vgl. Tabelle 15). Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse geht daher nicht nur auf solche mit relativ langen Arbeitszeiten zurück, sondern auch auf solche mit relativ bzw. sehr kurzen Wochenarbeitszeiten. Der relativ größte Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen fällt nach wie vor in die Klasse zwischen 12 und 24 Stunden (2001: 49%), danach folgt jene von 25 bis 35 Stunden (39%).

**Tabelle 15: Unselbständig teilzeitbeschäftigte Frauen 1995-2001 nach wöchentlicher Normalarbeitszeit**

In Tsd.	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
bis 11 Std.	35	27	31	38	45	43	53
12 bis 24 Std.	172	178	184	200	212	225	233
25 bis 35 Std.	126	131	146	157	167	169	186
Insg.	334	336	361	395	423	437	472
Zusammensetzung %							
bis 11 Std.	11	8	9	10	11	10	11
12 bis 24 Std.	52	53	51	51	50	52	49
25 bis 35 Std.	38	39	40	40	39	39	39
Insg.	100	100	100	100	100	100	100
1995=100							
bis 11 Std.	100	77	89	109	129	123	151
12 bis 24 Std.	100	103	107	116	123	131	135
25 bis 35 Std.	100	104	116	125	133	134	148
Insg.	100	101	108	119	127	131	141

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Wirtschaftsklassen bzw. ÖNACE-Abschnitten hat Teilzeitbeschäftigung in Österreich – wie auch in internationalen Vergleichsländern – eine höchst unterschiedli-

che Verbreitung gefunden. Der zahlenmäßig größte Anteil entfällt auf den Wirtschaftsabschnitt „Handel, Instandhaltung, Reparatur“. Danach folgen „Gesundheit und Soziales“ sowie „Realitätenwesen; Vermietung beweglicher Sachen“. Am stärksten gewachsen ist Teilzeitbeschäftigung zwischen 1995 und 2001 im Gaststättenwesen (plus 75%). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten nahm hier zugleich um 6% zu. Im Kredit- und Versicherungswesen ist für Vollzeitbeschäftigung ein Minus von 8% zu verzeichnen, für Teilzeitbeschäftigung jedoch ein Plus von knapp 67%. Ein überdurchschnittlich starkes Wachstum zeigt Teilzeitbeschäftigung auch in den Bereichen Gesundheit und Soziales, im Realitätenwesen sowie im Wirtschaftsabschnitt Handel und Reparatur. Insbesondere in der Sachgütererzeugung gewinnt Teilzeitbeschäftigung hingegen nur langsam an Bedeutung.

**Tabelle 16: Beschäftigte (insgesamt) mit Voll-/Teilzeitarbeit nach ÖNACE-Abschnitten, Männer und Frauen, LFK**

	1995 in Tsd.			2001 in Tsd.			Veränderung 1995-2001 in %		
	Teilz.	Vollz.	Insg.	Teilz.	Vollz.	Insg.	Teilz.	Vollz.	Insg.
Land u. Forstw.	4	32	36	6	29	35	50,0	-9,4	-2,8
Sachgütererz.	47	703	750	53	643	696	12,8	-8,5	-7,2
Bauwesen	10	303	313	15	297	312	50,0	-2	-0,3
Handel, Reparatur etc.	92	391	483	133	376	509	44,6	-3,8	5,4
Gaststättenwesen	20	114	134	35	121	156	75,0	6,1	16,4
Verkehr/Nachrichten	14	208	222	19	215	234	35,7	3,4	5,4
Kredit-/Versicherungsw.	12	112	124	20	103	123	66,7	-8,0	-0,8
Realitätenw./Vermietung etc.	45	128	173	68	164	232	51,1	28,1	34,1
Öffentl. Verwaltung etc.	21	206	227	27	203	230	28,6	-1,5	1,3
Unterrichtswesen	35	160	195	41	170	211	17,1	6,3	8,2
Gesundheit/Soziales	53	190	243	82	191	273	54,7	0,5	12,3
Sonst. öff. u. priv. Dienstl.	21	93	114	29	93	122	38,1	0,0	7,0
Private Haushalte	9	4	13	9	2	11	0,0	-50	-15,4
Übrige	3	51	54	1	44	45	-66,7	-13,7	-16,7
Insgesamt	385	2694	3079	538	2651	3189	39,7	-1,6	3,6

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus

## 6.2. Empirische Erhebung über Teilzeitbeschäftigung in Österreich

Eingebettet in die eben dargestellte allgemeine Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung wurde mit vorliegender Studie eine umfangreiche empirische Erhebung in Österreich durchgeführt. Befragt wurden rund 1.200 (potentielle) Arbeitnehmer/innen und 150 Unternehmen (Befragungsdesign siehe Kapitel 2).

Ein Ziel der empirischen Erhebung war es, die derzeitige Situation hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung in Österreich darzustellen. Hierzu wurden verschiedene Aspekte und Blickwinkel einbezogen: Erstens war es von Interesse, die grundlegende Einstellung zu Teil-

zeitarbeit aus Sicht der Arbeitnehmenden und Unternehmen zu eruieren. Zweitens ging es darum, die Situation der derzeit Teilzeitbeschäftigten in einem breiteren Rahmen – berücksichtigt wurden auch arbeits- und sozialrechtliche Aspekte sowie die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – nachzuzeichnen. Schließlich war es auch Anliegen, bestehende Hindernisse und Hürden für qualifizierte Teilzeit zu untersuchen. Alle Punkte werden sowohl aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmer/innen als auch Unternehmen beleuchtet, wobei bei den Arbeitnehmer/innen zusätzlich noch zwischen jenen differenziert wird, die derzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, und jenen, die vollzeitbeschäftigt sind oder waren bzw. anderen Arbeitsformen nachgehen.

Die Ergebnisse der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Erhebung werden mit jenen anderer Studien ergänzt bzw. gegenübergestellt, um ein umfassendes Bild von Teilzeitbeschäftigung zu erlangen und insbesondere eine empirische Annäherung an die Fragestellung der „qualifizierten Teilzeitbeschäftigung“ zu erreichen.

### **6.2.1. Einstellungen der Arbeitnehmer/innen zur Teilzeitarbeit**

Als erste Annäherung an den Begriff „Teilzeit“ war es bei der vorliegenden Befragung von Interesse zu erfahren, was von den Arbeitnehmer/innen mit Teilzeit verbunden wird. Bei offener Antwortmöglichkeit kristallisierten sich grob drei Kategorien heraus:

- Knapp die Hälfte der Antworten beziehen sich auf ein verringertes Ausmaß an Arbeitszeit. Von den konkreten Stundenangaben wird am häufigsten 20 Stunden genannt, aber auch 25 bzw. 30 Stunden, 4 bzw. 5 Stunden pro Tag oder 4 Tage pro Woche. Die Betonung auf der Reduktion der Arbeitszeit findet sich auch wieder in Begriffen wie „Halbtagsarbeit“, „halbe Beschäftigung“ oder einfach „weniger Arbeit“. Der Begriff „Flexibilität“ wird ebenfalls von einigen angeführt.
- In einem etwas geringeren Ausmaß wird auch die Bezahlung – vor allem „weniger Einkommen“ – genannt, wobei sich hier geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen lassen. Bei mehr Männern als Frauen steht der finanzielle Aspekt im Vordergrund. Konkrete Zahlen, die genannt werden, sind beispielsweise 6.000 öS im Monat, 650 Euro im Monat oder 75% der Bezahlung.
- Speziell Frauen verbinden mit Teilzeit eine Beschäftigungsmöglichkeit für Frauen mit Betreuungspflichten und damit eine Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So nennen beispielsweise 6,5% der Frauen „familienfreundlich“, während dies nur 1% der Männer antworten. Bei den Männern scheint dieser Aspekt von Teilzeitarbeit kaum eine Rolle zu spielen.

### **Vorteile und Nachteile von Teilzeit aus Sicht der Arbeitnehmer/innen**

Neben den ersten Assoziationen zu Teilzeit wurden die Interviewpartner/innen bei ebenfalls offener Antwortmöglichkeit gefragt, welche Vor- und Nachteile für sie mit Teilzeit verbunden sind. Auch bei diesen Antworten kristallisierten sich einige Kategorien heraus, denen besonders viele Befragte zugeordnet werden können.

Bei den **Vorteilen der Teilzeitarbeit** überwiegen mit rund drei Viertel aller Nennungen (650 der insgesamt 882 Nennungen) Angaben, die sich auf die kürzere Arbeitszeit an sich beziehen bzw. auf die Möglichkeit, dadurch andere Lebensbereiche und Ansprüche

besser vereinbaren zu können: vor allem weibliche Befragte nannten die besseren Vereinbarungsmöglichkeiten von Beruf und Familie als großen Vorteil („für Frauen mit Kindern“, „Vereinbarkeit Beruf – Familie“, „Zeit für Kinder“); sowohl für Frauen als auch für Männer erscheint es zudem als Vorteil, mehr Zeit für sich und eigene Anliegen zu haben („mehr Freizeit“, „nachmittags frei“, „Zeit für sich“). Häufig genannt wurde auch, dass aufgrund der kürzeren Arbeitszeit die Einteilung verschiedener Lebensbereiche flexibler möglich ist und stärker an die eigenen Wünsche und Bedürfnisse angepasst werden kann.

Vor allem von Frauen wurde zudem die Möglichkeit des „Zuverdienstes“ hervorgehoben – hier wird deutlich, dass Teilzeitarbeit als Alternative zu gar keiner Arbeit gesehen wird und nicht als alternative Option zur Vollzeitarbeit.

Daneben wird Teilzeit für einen „leichteren Ausstieg“ am Ende des Arbeitslebens oder, dass „bei gesundheitlichen Problemen“ oder „im Alter“ Teilzeitarbeit eher möglich ist, als Vorteil genannt.

Weitere Einzelnennungen beziehen sich auf ganz unterschiedliche Aspekte, wie „mehr Arbeitsplätze“, „effizienter“, „immerhin Arbeit“, „mehrere Jobs ist gleich mehr Erfahrung“ etc.

**Tabelle 17: Vorteile von Teilzeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil
<b>Nennungen bezogen auf Arbeitszeit, davon</b>						
bezogen auf bessere Vereinbarkeit mit Familie / Kinder	152	27,0%	47	8,1%	199	17,5%
bezogen auf mehr Zeit für sich / Freizeit	144	25,6%	124	21,5%	268	23,5%
bezogen auf mehr Zeit für andere berufliche Tätigkeiten	5	0,9%	11	1,9%	16	1,4%
bezogen auf mehr Zeit für Weiterbildung	3	0,5%	1	0,2%	4	0,4%
bezogen auf mehr Flexibilität und freiere Zeiteinteilung	90	16,0%	75	13,0%	165	14,5%
<b>Nennungen bezogen auf andere Dimensionen, davon</b>						
bezogen auf Neben-, Dazuverdienst, steuerliche Vorteile	73	13,0%	35	6,1%	108	9,5%
bezogen auf Vorteile für Gesundheit bzw. im Alter	19	3,4%	18	3,1%	37	3,2%
sonstige Nennungen	54	9,6%	33	5,7%	87	7,6%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1193; Angaben zu den Anteilen beziehen sich auf die Gesamtstichprobe

Die **Nachteile der Teilzeitarbeit** werden in erster Linie in finanziellen Belangen gesehen. Fast zwei Drittel der Nennungen (214 von 351 Nennungen) betreffen diesen Bereich. Die Aussagen beziehen sich vor allem auf das niedrigere Einkommen gegenüber Vollzeitkräften, in geringerem Ausmaß aber auch darauf, dass bei Überstunden Nachteile bestehen sowie längerfristig eine schlechtere soziale Absicherung in Kauf genommen werden muss („weniger Geld“, „Versicherungsnachteil“, „weniger Pension“). Weitaus weniger Nennungen fallen auf andere Dimensionen: hier sind vor allem eine schwierigere Abstimmung mit den Kolleg/innen bzw. eine schlechtere Einbindung in das betriebliche Geschehen hervorzuheben („weniger Integration in Betrieb“, „Info-Rückstand“), außerdem auch Nachteile, die sich auf belastende Arbeitszeiten („Nachtdienst“, „ständige Bereitschaft“, „aufgrund flexibler Arbeitszeiten keine Lebensplanung möglich“) sowie schlechtere Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten beziehen („weniger Aufstiegschancen“, „kaum Karrierechancen“). Zudem wird problematisiert, dass aufgrund der Teilzeitarbeit die „Arbeitsbelastung größer“ ist. Von einigen Befragten wurde auch kritisch angespro-

chen, dass Teilzeit für Männer kaum möglich bzw. bislang oft nur für Frauen eine Option ist.

**Tabelle 18: Nachteile von Teilzeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil
finanzielle Nachteile (weniger Geld, weniger Bezahlung bei Überstunden ...)	214	38,1%	196	34,0%	410	36,0%
Nachteile hinsichtlich Arbeitsorganisation und betrieblicher Integration	45	8,0%	25	4,3%	70	6,1%
Nachteile hinsichtlich belastender, flexibler und/oder unregelmäßiger Arbeitszeiten	28	5,0%	30	5,2%	58	5,1%
Benachteiligung hinsichtlich Aufstieg, Prestige ....	28	5,0%	18	3,1%	46	4,0%
nur für Frauen / schwierig für Männer	15	2,7%	17	2,9%	32	2,8%
sonstige Nennungen	41	7,3%	25	4,3%	66	5,8%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1193; Angaben zu den Anteilen beziehen sich auf die Gesamtstichprobe

### Vorteile und Nachteile von Teilzeit aus Sicht der Arbeitgeber/innen

Auch die Arbeitgeber/innen wurden zu den Vor- und Nachteilen von Teilzeit befragt - sowohl für sie selber, als auch für die Arbeitnehmer/innen. Im Vergleich zur Befragung der Arbeitnehmenden zeigt sich ein deutlich anderes Antwortverhalten:

Für die Mehrzahl der Unternehmen selbst wurden als **Vorteile von Teilzeitarbeit** vor allem eine „bessere Arbeitsauslastung“ bzw. „ideale Besetzung von Arbeitsplätzen mit geringem Zeitaufwand“ genannt. Ebenso wird auf eine „höhere Produktivität“ bzw. „intensivere Nutzung der Arbeitskapazitäten der Mitarbeiter/innen“ eingegangen, z.B. dass „Tiefpunktphasen der Arbeitnehmer/innen wegfallen“, „Teilzeit kostensparend ist“, „Überstundenzuschläge wegfallen“ etc. Ein weiterer Vorteil wird auch in der Flexibilität gesehen. Einige bezeichnen es als „Entgegenkommen für Arbeitnehmer/innen“, aber auch als Möglichkeit, um Mitarbeiter/innen länger im Unternehmen zu halten bzw. „nach der Phase der Kinderbetreuung wieder als Ganztagskräfte zur Verfügung zu haben“ und „Fluktuation zu vermeiden“. Schließlich wird ein Vorteil in der höheren Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter/innen gesehen.

Die **Nachteile von Teilzeitarbeit** liegen dem hingegen in der „eingeschränkteren Verfügbarkeit“, insbesondere bei Unternehmen mit Kund/innenkontakt, einem „höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand“, einer „geringeren Einsatzbandbreite“, einer „Hemmung des Informationsflusses zwischen den Mitarbeiter/innen“ sowie der Annahme, dass „mehr Zeit für Kommunikation und Information“ notwendig sei. Von rund einem Drittel der befragten Unternehmen werden keine Nachteile angeführt.

Neben den Vorteilen für die Unternehmen selbst wurde auch erhoben, welche **Vorteile und Nachteile von Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer/innen** aus Sicht der Arbeitgeber/innen bestehen können. Vorteile werden beinahe ausschließlich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbunden: „Familienfreundlich“, „mehr Zeit für Kinder“, „flexibler“ etc. Manche sehen Teilzeitbeschäftigung auch als Chance, um z.B. während Karenz oder Krankheit zu arbeiten und so den Anschluss an den Erwerbsarbeitsmarkt nicht zu verlieren. Schließlich wird noch der Vorteil eines „Zusatzeinkommens“ oder des „Nebenerwerbs“ für Arbeitnehmer/innen genannt. Hier spiegelt sich deutlich die Vorstellung wie-

der, dass Teilzeit vor allem als Möglichkeit für Mitarbeiter/innen (vor allem Frauen) angesehen wird, Beruf und Familie zu vereinbaren, und weniger als interessantes Arbeitszeitmodell, um Mitarbeiter/innen die Abstimmung mit anderen Bereichen oder Vorhaben zu ermöglichen bzw. generell um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Nachteile von Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer/innen werden in geringerem Ausmaß angesprochen. Wenn, dann betrifft dies folgende Punkte: „finanzielle Einbußen durch geringeren Verdienst“ und „fehlende Abgeltung der Überstunden“, die „Notwendigkeit größerer Flexibilität“, die „fehlende soziale Einbindung“ und „Probleme beim Informationsfluss“, „geringere Aufstiegschancen“ sowie „höhere Arbeitsintensität“.

Im Einklang mit den offenen Fragen nach den Vor- und Nachteilen von Teilzeitarbeit steht auch die Auswertung der Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zu Teilzeit, die zeigen, dass fast alle befragten Unternehmensvertreter/innen der Aussage zustimmen, dass Teilzeit dem Erhalt von Beschäftigung in Zeiten familiärer Betreuungspflichten dient. Andere Möglichkeiten, wie Erhöhung der Zufriedenheit der Belegschaft, Verminderung von Burn-out-Syndromen etc. erfahren deutlich weniger Zustimmung.

**Tabelle 19: Zustimmung zu Aussagen über Teilzeit (Arbeitgeber/innen)**

	Gesamt	
	Fälle	Anteil
Teilzeitarbeit dient dem Erhalt von Arbeitsplätzen in Zeiten familiärer Betreuungspflichten.	133	88,7%
Teilzeitarbeit erhöht die Zufriedenheit der Belegschaft.	87	58,0%
Qualifizierte Arbeitskräfte können durch Teilzeitarbeit flexibel eingesetzt werden.	88	58,7%
Durch Teilzeitarbeit kann ein Burn-out-Syndrom vermieden werden.	91	60,7%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 150 (alle befragten Unternehmen)

Die verschiedenen Aussagen verdeutlichen, dass Teilzeitarbeit sehr stark mit besseren Vereinbarungsmöglichkeiten anderer Lebensbereiche assoziiert wird und bereits die erste Einschätzung zeigt, dass aus Sicht der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen jeweils unterschiedliche Erwartungen an Teilzeitarbeit knüpfen.

### 6.2.2. Qualitätsaspekte von Teilzeitbeschäftigung in Österreich

Wurde mit Kapitel 6.1 „Verbreitung und Verteilung von Teilzeitbeschäftigung“ ein allgemeines Bild über die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung gezeichnet, so soll hier auf Basis der aktuellen empirischen Erhebung (sowie der Analyse anderer Studien) die Situation derzeitiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch Arbeitnehmenden – vor allem unter qualitativen Aspekten erfasst werden.

Dazu wurden innerhalb der Erhebung die derzeit Teilzeitbeschäftigten und Unternehmen, die Teilzeitbeschäftigte angestellt haben, nach verschiedenen relevanten Gesichtspunkten befragt. Insgesamt wurden 118 Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigung sowie 188 derzeit

teilzeitbeschäftigte Personen – davon 154 Frauen und 34 Männer<sup>26</sup> – in die Analyse einbezogen (zur näheren Stichprobenbeschreibung siehe Kapitel 2 „Methode und Aufbau der Untersuchung“).

Dabei muss vorausgeschickt werden, dass der Begriff der „Qualität“ von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen kein klar vorherbestimmter ist, eine Operationalisierung also grundsätzlich über mehrere Wege möglich ist.

Im Zuge der Ergebnisse der Dokumenten- und Literaturanalyse auf EU-Gemeinschaftsebene (siehe Kapitel 4 „Der Begriff der ‚qualifizierten‘ Teilzeitarbeit“) und der Auswertung relevanter Untersuchungsergebnisse konnten jedoch einige zentrale Kriterien benannt werden, deren empirische Befunde in diesem Kapitel aufbereitet werden.

Zusammengefasst werden folgende Dimensionen zur Erfassung der qualitativen Aspekte von Teilzeit herangezogen:

- I. Ein Ansatzpunkt ist jener, inwiefern die jeweilige Form der Erwerbstätigkeit **den individuellen Bedürfnissen** der so Beschäftigten entspricht: hier stehen die Motivstrukturen der Teilzeitbeschäftigten im Vordergrund.
- II. Wesentlich ist auch die Frage, inwiefern die **Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung** den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht, insbesondere bezüglich der Dauer, Länge und Verteilung der Arbeitszeit.
- III. Ein weiteres Qualitätsmerkmal eines Beschäftigungsverhältnisses ist die **berufshierarchische Positionierung** desselben.
- IV. Auch die in einer bestimmten Form der Erwerbstätigkeit **lukrierbaren Einkommen** können als Qualitätsindikator gelten.
- V. Die Qualität von Teilzeitbeschäftigung lässt sich in einem weiteren Sinn auch an den einschlägigen zur Anwendung kommenden **arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen** festmachen.
- VI. Letztendlich geht es in einem weiteren Sinn auch um die entsprechende **Gestaltung der Rahmenbedingungen** – vor allem bezüglich Kinderbetreuung, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Zwar wäre als weiterer Indikator die Arbeitsplatzsicherheit, d.h. die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren, eine wichtige Größe zur Bestimmung der Qualität von Arbeitsverhältnissen. Aufgrund der derzeitigen Datenlage können dazu für Österreich in Bezug auf Teilzeit aber keine Aussagen getroffen werden, da die einschlägigen Statistiken nicht danach differenzieren, ob Arbeitslose, bevor sie arbeitslos wurden, voll- oder teilzeitbeschäftigt waren. Keine detaillierten gesicherten Informationen liegen auch über die horizontale und vertikale Mobilität von Teilzeitbeschäftigten vor. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes können daher zu diesem Aspekt keine näheren Ergebnisse präsentiert werden.

---

<sup>26</sup> Teilzeitbeschäftigte Männer waren somit zwar bezogen auf die Gesamtbevölkerung überproportional vertreten, trotzdem sind aufgrund der geringen Fallzahl die Ergebnisse mit gewissen Einschränkungen zu interpretieren.

## I. Entspricht die Teilzeitbeschäftigung den individuellen Bedürfnissen? – Motivstruktur für Teilzeitbeschäftigung

Wesentlich für die Beurteilung von Teilzeitarbeit sind die Gründe, die zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung geführt haben. Wird Teilzeit nur als "Notfallslösung" gewählt, weil keine Vollzeitbeschäftigung gefunden wurde, so ist evident, dass diese Form der Teilzeit keine freiwillige ist. Wird Teilzeit beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewählt, ist die Beurteilung der "Freiwilligkeit" schwieriger. Teilzeitarbeit wird aus individueller Sicht zwar zumeist bewusst und freiwillig gewählt, um berufliche und familiäre Anforderungen bewältigen zu können. Da diese „Notwendigkeit“ aber vor allem Frauen betrifft und von spezifischen gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen (Stichwort Kinderbetreuungsplätze) abhängt, ist die Natur dieser „Freiwilligkeit“ aus gesellschaftspolitischer Sicht keine eindeutige.

Auch bei vorliegender Untersuchung zeigt sich, dass zur offenen Frage, warum Teilzeit gewählt wurde, ein deutlich geschlechtsspezifisches Antwortverhalten beobachtet werden kann.

- Vor allem Frauen gehen dieser Arbeitszeitform zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nach: 70% der befragten Frauen, die derzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, nannten familiäre Gründe, hingegen weniger als 10% der Männer.
- Bei den teilzeitbeschäftigten Männern dominierten die Aus- und Weiterbildung bzw. Zeit für sich und andere Aktivitäten zu haben (zusammen 53%).
- Keine Vollzeitstelle bekommen zu haben, wurde von immerhin 8% der Befragten genannt. Auch Aussagen wie „hat sich nichts anderes ergeben“ wurden von fast 10% gemacht (bei den Männern entfielen auf diese beiden Kategorien zusammen sogar knapp 30% der Nennungen).

**Tabelle 20: Gründe für Teilzeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil
Altersteilzeit	4	2,6%	0	0,0%	4	2,1%
Aus-/Weiterbildung	2	1,3%	10	29,4%	12	6,4%
Familie	105	68,2%	3	8,8%	108	57,4%
Gesundheit	2	1,3%	1	2,9%	3	1,6%
hat sich nichts anderes ergeben	13	8,4%	5	14,7%	18	9,6%
keine Vollzeit bekommen	10	6,5%	5	14,7%	15	8,0%
Zeit für mich / Hobbies	14	9,1%	8	23,5%	22	11,7%
Zusatzverdienst	3	1,9%	0	0,0%	3	1,6%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Aktiv eine Teilzeitstelle gesucht hatten rund die Hälfte der Befragten, sowohl Frauen als auch Männer. Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten macht der Wechsel von Voll- auf Teilzeit ebenfalls einen sehr großen Anteil aus, bei den Männern (in geringerem Ausmaß auch bei den Frauen) entfällt zudem ein Anteil auf die Antwortkategorie nur eine Teilzeitbeschäftigung gefunden zu haben, obwohl auch Vollzeit gesucht wurde (Männer 12%, Frauen 6%).

Tabelle 21: Wie zu Teilzeitbeschäftigung gekommen?

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	4	2,6%	4	12,1%	8	4,3%
Teilzeitstelle gesucht	69	45,1%	14	42,4%	83	44,6%
vorher Vollzeit am gleichen Arbeitsplatz auf Teilzeit gewechselt	65	42,5%	9	27,3%	74	39,8%
vorher Vollzeit im gleichen Betrieb auf anderen TZ-Arbeitsplatz gewechselt	6	3,9%	2	6,1%	8	4,3%
Vollzeitstelle gesucht, nur Teilzeit bekommen	9	5,9%	4	12,1%	13	7,0%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

**Ergebnisse anderer Studien** kommen hinsichtlich der Motive für Teilzeitbeschäftigung zu ähnlichen Ergebnissen: Als das zentrale Motiv wird wiederholt die Möglichkeit zur Verbindung beruflicher und familiärer Arbeit genannt (vgl. Tálos 1999a: 431; Bielenski et al. 1994; Bielenski 2000; Oschmiansky/Schmid 2000: 39; Walwei 1995: 16-18). In einschlägigen Surveys werden nicht nur solche Motive abgefragt, sondern auch erhoben, ob Teilzeitbeschäftigung den Präferenzen der in dieser Form Erwerbstätigen entspricht, oder ob sie lieber einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen würden.

Nach der Daten der Arbeitskräfteerhebung 2001 (Statistik Austria) gehen insgesamt 10,7% der Teilzeitbeschäftigten einer solchen Erwerbstätigkeit nach, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (17,2% bei Männern und 9,7% bei Frauen). Eine parallele Schul- oder Berufsausbildung stellt für Männer einen wesentlich wichtigeren Grund dar, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben als für Frauen (18,8% versus 3,3%). Das wichtigste Motiv für Teilzeitbeschäftigung ist insgesamt jenes der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit der Betreuung von Kindern oder Erwachsenen (39,2%). Bei Frauen fällt der entsprechende Wert mit 43,8% um ein vielfaches höher aus als bei Männern mit 10,5%. Addiert man bei Frauen diese Antwortkategorie mit jener „andere familiäre Gründe“, so gehen fast 60% primär aus familiären Gründen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei Männern sind es gerade knapp über 17%.

Bei Frauen spielen familiäre Gründe insbesondere im mittleren Erwerbsalter, d.h. zwischen 25 und 40 Jahren, eine wichtige Rolle. Im Alter zwischen 25 und 29 Jahren sind knapp 65% aller Frauen aus im weiteren Sinn familiären Gründen teilzeitbeschäftigt. Im Alter zwischen 30 und 39 Jahren sind es bereits über 77%. Im Gegenzug dazu verliert das Motiv „Schul- oder Berufsausbildung“ ab einem Alter von 25 Jahren bei Frauen massiv an Bedeutung: die einschlägigen Werte gehen gegen null. Bei Männern hingegen gehen über 57% der Teilzeitbeschäftigten im Alter zwischen 25 und 29 Jahren primär aus diesem Grund einer Teilzeitbeschäftigung nach. Selbst im Alter zwischen 30 und 39 Jahren sind es noch immer 11,5%.

Bei beiden Geschlechtern spielt mit zunehmendem Alter die Antwortkategorie „will keine Vollzeittätigkeit“ eine immer wichtigere Rolle. Das deutet in die Richtung, dass sich die Zeitpräferenzen (Erwerbsarbeitszeit versus Freizeit etc.) möglicher Weise mit zunehmendem Alter verändern (nähere Angaben siehe Anhang 13.3, Tabelle 84).

**Insgesamt** zeigt die Analyse der Motivstruktur der Teilzeitbeschäftigung – sowohl der Befragung im Rahmen dieser Studie, als auch anderer Erhebungen – sehr deutlich, dass Teilzeit in erster Linie (zumeist von Frauen) als Möglichkeit genutzt wird, Beruf und Privatleben zur vereinbaren. Diese aus individueller Sicht sinnvolle Strategie führt – wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht „qualitativ hochwertig“ ist – vor allem in längerfristiger Perspektive zu Nachteilen für die teilzeitbeschäftigten Frauen. Daher ist die Frage der

Arbeitsplatzqualität sowie der Rahmenbedingungen von enormer Bedeutung, um diese Nachteile zu minimieren. Solange Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen nicht als selbstverständliche Lebensphase innerhalb eines breiteren Lebensarbeitszeitkonzeptes behandelt wird, ist die „individuelle“ Motivstruktur und Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung aus geschlechtsspezifischem Blickwinkel kritisch zu hinterfragen und jedenfalls kein hinreichender Indikator zur Beurteilung von Teilzeitbeschäftigung.

## II. Entspricht die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitarbeit den Wünschen der Betroffenen? – Selbstbestimmtheit und Zufriedenheit

Mit der Motivstruktur werden lediglich die Gründe dafür wiedergegeben, warum überhaupt einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wird. Zur Beurteilung der Teilzeitbeschäftigung unter qualitativen Gesichtspunkten ist es von grundlegender Bedeutung zu erfassen, ob die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit auch den Wünschen der Beschäftigten entspricht – sowohl bezüglich der Dauer und Lage als auch der Verteilung.

Zudem wurden im Rahmen der Studie mittels offener Fragen auch weiterführende Aspekte zur Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit dem Beschäftigungsverhältnis erhoben, um hier nähere Einschätzungen der Teilzeitverhältnisse aus Sicht der Betroffenen zu treffen bzw. auch mögliche weitere Indikatoren zu erkennen.

### Art, zeitliche Lage und Ausmaß der angebotenen Teilzeit

Zur näheren Charakterisierung und Einschätzung der angebotenen Teilzeitarbeit wurden den Unternehmen und Arbeitnehmenden Fragen zur Lage und zum Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gestellt.

Hinsichtlich der **Art der Teilzeitbeschäftigung** wird nach Angabe der Betriebe in erster Linie Halbtagsarbeit angeboten (mit rund 50% der Nennungen), aber auch Teilzeitschichten sind mit 35% der Nennungen eine wichtige Form der Teilzeitbeschäftigung. Fast 30% der Unternehmen geben an, dass „jede Art von Teilzeit“ möglich sei.

Auch die Befragung der Arbeitnehmer/innen zeigt deutlich, dass bei ihren jetzigen bzw. vorherigen Arbeitgeber/innen vor allem Halbtagsarbeit und Teilzeitschichten möglich sind/waren, allerdings zu einem deutlich geringeren Prozentsatz als von den Unternehmen angegeben: 40% nennen Halbtagsarbeit als Möglichkeit, rund 25% Teilzeitschichten und lediglich 10% dass „jede Art von Teilzeit“ möglich sei.

**Tabelle 22: Welche Arten von Teilzeit sind/waren möglich?**

	Sicht der Unternehmen N= 150		Sicht der Arbeitnehmer/innen N= 1139	
	Nennungen	Anteil	Nennungen	Anteil
Halbtagsarbeit	73	48,7%	455	39,9%
Teilzeitschichten	52	34,7%	271	23,8%
Block-Teilzeitarbeit	24	16,0%	108	9,5%
Arbeitsplatzteilung (Job-Sharing)	16	10,0%	39	3,4%
jede Art von Teilzeit	42	28,0%	123	10,8%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1139 (Gesamtheit der Befragten ohne Berufseinsteiger/innen und im Haushalt Tätige) und L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit – Betriebsbefragung“; 2002; N= 150 (alle Unternehmen); Mehrfachnennungen möglich

Neben diesen vorgegeben Möglichkeiten wurde als weitere, freie Nennung von den Unternehmen vor allem die Möglichkeit „flexibler Zeiteinteilung“ (20 Nennungen) genannt. Auch Arbeitnehmer/innen nannten „flexible Zeiteinteilung“ bzw. „Arbeitszeit nach Absprache mit der/dem Chef/in“ als weitere wichtige Art der Teilzeit. Weitere Einzelnennungen von beiden Seiten betrafen „Jahresarbeitszeitmodelle“, „Altersteilzeit“, „Schicht- und Nachtdienst“ sowie „stundenweiser Einsatz“.

Insgesamt zeigen die Antworten, dass Halbtagsarbeit die dominante Form von Teilzeit in Österreich darstellt. Die konkrete Beurteilung der Lage und des Stundenausmaßes der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse stellte einen weiteren Untersuchungsschwerpunkt dar:

Eine Auswertung der **tatsächlichen Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten** im Rahmen dieser Studie zeigt, dass anteilmäßig die größte Gruppe 20 Wochenstunden arbeitet: 37% der teilzeitbeschäftigten Frauen und 27% der teilzeitbeschäftigten Männer. Insgesamt zeigt sich, dass Männer tendenziell längere Arbeitszeiten haben: über 50% der Frauen arbeiten bis 20 Wochenstunden, dem hingegen nur 30% der Männer. In der Gruppe über 20 bis 25 Wochenstunden finden sich 20% der Frauen und weitere 30% der Männer, länger als 25 Wochenstunden arbeiten somit weniger als 30% Frauen und rund 40% der Männer.

Zur Einschätzung der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit wurde die tatsächliche Wochenstundenanzahl der **idealen Wochenstundenanzahl** gegenübergestellt. Nachfolgende Tabelle zeigt, dass von vielen Befragten mehr Wochenstunden gewünscht würden, als tatsächlich ausgeübt werden. Besonders auffällig ist, dass doch rund 25% der Frauen 26 bis 30 Wochenstunden als ideale Arbeitszeit nennen (ebenso wie bei den Männern), derzeit aber viel weniger Frauen in dieser Kategorie arbeiten, nämlich 18%. Eine Gegenüberstellung der derzeitigen mit den idealen Wochenstunden zeigt, dass die ideale Arbeitsdauer im Schnitt immerhin 2 Stunden über der tatsächlichen liegt (24 gegenüber 22 Wochenstunden). Dieses Ergebnis ist auch dahingehend interessant, dass die Länge der Teilzeitarbeit auch wesentlich die Qualität mitbestimmen kann. Ein höheres Ausmaß an wöchentlichen Teilzeit-Arbeitsstunden bedeutet eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass es sich tatsächlich um qualifizierte Teilzeitarbeit handelt (siehe dazu auch Kapitel 3), was offenbar auch den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten entspricht.

**Tabelle 23: Ideale Wochenarbeitszeit aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	6	3,9%	4	11,8%	10	5,3%
1 bis 10 Std	2	1,3%	0	0%	2	1,1%
11 bis 15 Std	4	2,6%	1	2,9%	5	2,7%
16 bis 20 Std	61	39,6%	7	20,6%	68	36,2%
21 bis 25 Std	27	17,5%	6	17,6%	33	17,6%
26 bis 30 Std	38	24,7%	9	26,5%	47	25,0%
31 bis 35 Std	9	5,8%	3	8,8%	12	6,4%
mehr als 35 Std	7	4,5%	4	11,8%	11	5,9%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 188 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Das Ergebnis steht auch im Einklang mit anderen Auswertungsergebnissen: So zeigt sich nach Daten der Arbeitskräfteerhebung 2001, dass sich je nach Normalarbeitszeit zwischen 20 und 30% aller Teilzeitbeschäftigten eine längere Arbeitszeit wünschen. Bei Frauen trifft dies in relativ hohem Ausmaß insbesondere für Arbeitnehmerinnen mit sehr kurzen Wochenarbeitszeiten (1-11 Stunden pro Woche) zu: Annähernd jede Dritte wünscht sich eine längere Wochenarbeitszeit. Bei einer Wochenarbeitszeit zwischen 12 und

35 Stunden gilt dies für ca. 20% der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen. Bei Männern sind die entsprechenden Werte in den Arbeitsstundengrößenklassen zwischen 12 und 24 Stunden bzw. zwischen 25 und 35 Stunden etwas höher: sie betragen knapp 25%. Eine kürzere Arbeitszeit wünscht sich ein nur sehr geringer Teil der bereits teilzeitbeschäftigten Personen (nähere Angaben siehe Anhang 13.3, Tabelle 83 und 84).

Hinsichtlich der **zeitlichen Lagerung der Arbeit** als einer der wesentlichen Punkte von Teilzeitarbeit, ergeben sich aus der durchgeführten Befragung der Unternehmen, die Teilzeit anbieten, folgende Optionen für ihre Mitarbeiter/innen: Die meisten (72% der Angaben) bieten Teilzeit am Vormittag an, aber auch der Nachmittag wird von fast 50% genannt. Teilzeit am Abend wird von immerhin fast 20% angegeben, in der Nacht von 7%.

Die Angaben über flexible Zeiteinteilungen sind ebenfalls relativ hoch: fast 50% nennen „flexibel an Wochentagen“ und über 25% „flexibel über die Woche verteilt“ (also inklusive Wochenende) als praktizierte Arbeitszeitformen.

**Tabelle 24: Zeitliche Lagerung der Teilzeit aus Sicht der Arbeitgeber/innen**

	Gesamt	
	Fälle	Anteil
vormittags	86	72,9%
nachmittags	55	46,6%
abends	21	17,8%
nachts	8	6,8%
tageweise an Wochentagen	44	37,3%
flexibel an Wochentagen	56	47,5%
flexibel über die Woche verteilt	31	26,3%
am Wochenende	8	6,8%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit – Betriebsbefragung“; 2002; N= 117 (alle Unternehmen, die Teilzeitbeschäftigte haben); Mehrfachnennungen möglich

Bei den befragten Teilzeitbeschäftigten überwiegen zwar eindeutig jene, die am Vormittag arbeiten – insgesamt macht diese Kategorie 50% aus, aber auch die flexibilisierten Arbeitszeitformen zusammengenommen ergeben rund 25% der Angaben, wobei hier Männer häufiger angeben, flexibel eingesetzt zu sein.

**Tabelle 25: Derzeitige Arbeitszeitlege der Teilzeitbeschäftigten**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	1	,7%	1	3,0%	2	1,1%
vormittags	78	51,0%	10	30,3%	88	47,3%
nachmittags	8	5,2%	3	9,1%	11	5,9%
abends	4	2,6%	0	0%	4	2,2%
nachts	0	0%	1	3,0%	1	,5%
tageweise an Wochentagen	26	17,0%	7	21,2%	33	17,7%
flexibel an Wochentagen	26	17,0%	7	21,2%	33	17,7%
flexibel über die Woche verteilt	10	6,5%	4	12,1%	14	7,5%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Eine Gegenüberstellung mit der **gewünschten Arbeitszeitlege** zeigt, dass es insbesondere die Vormittagsbeschäftigung ist, die von den meisten Befragten – vor allem den Frauen – gewünscht wird, und zwar in höherem Ausmaß, als es derzeit angeboten wird: Insgesamt würden 56% der befragten Teilzeitbeschäftigten vormittags präferieren, bei den Frauen sogar 60% gegenüber den 50% der teilzeitbeschäftigten Frauen, die tatsächlich vormittags arbeiten. Männer hingegen nennen den Vormittag nur zu rund 40% als

Präferenz. Das sind aber ebenfalls deutlich mehr als jene 30% der Befragten, die tatsächlich vormittags Teilzeit arbeiten.

Auffallend ist weiters, dass Arbeit am Nachmittag, Abend und Wochenende (bzw. flexibel über die Woche verteilt) von sehr wenigen Befragten präferiert wird. Eher noch – und hier verstärkt von Männern – ist tageweise bzw. flexible Arbeit an Wochentagen eine Option: rund 30% der Frauen und sogar 40% der befragten Männer äußern diese Präferenzen.

**Tabelle 26: Gewünschte Arbeitszeitlege**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	8	5,2%	3	9,1%	11	5,9%
vormittags	91	59,5%	13	39,4%	104	55,9%
nachmittags	5	3,3%	1	3,0%	6	3,2%
abends	2	1,3%	0	0%	2	1,1%
tageweise an Wochentagen	20	13,1%	7	21,2%	27	14,5%
flexibel an Wochentagen	23	15,0%	6	18,2%	29	15,6%
flexibel über die Woche verteilt	4	2,6%	1	3,0%	5	2,7%
am Wochenende	0	0%	2	6,1%	2	1,1%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Teilzeit wird aus Sicht der Beschäftigten also in sehr hohem Ausmaß nicht zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gewünscht. Vielmehr ist es ein Anliegen vieler Befragter, zu festgelegten Zeiten zu arbeiten. Hier zeigt sich ein gewisser Widerspruch zu den Anliegen der Unternehmen, die Teilzeit auch als Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung sehen. Im Vergleich zu jenen Möglichkeiten, die aus Sicht der Arbeitgeber/innen als Teilzeit angeboten werden, ergeben sich somit doch deutliche Interessensunterschiede: So wird – bei der Möglichkeit von Mehrfachnennungen – zwar von rund 70% der Unternehmen ebenfalls der Vormittag als häufigste Form genannt, daneben aber auch „Nachmittagsteilzeit“ von rund 50% und flexible Teilzeitformen ebenfalls in dieser Größenordnung. Teilzeit am Abend wird von rund 20% der befragten Unternehmen genannt.

Zusammengenommen ergibt sich bezüglich der Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten also noch weiterer Handlungsbedarf seitens der Unternehmen, vor allem im Hinblick auf geregeltere Arbeitszeiten und fallweise auch – bezogen auf die Wochenstunden – längere Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten. Allerdings zeigt sich hier auch deutlich, dass es seitens der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen unterschiedliche Wünsche und Anforderungen an Teilzeitbeschäftigung gibt – ein Aspekt, auf den später noch näher eingegangen wird.

### Rückkehrmöglichkeiten zur Vollzeitbeschäftigung

Da Teilzeitbeschäftigung oft für bestimmte Lebensphasen als sinnvolles Modell angesehen wird, selten jedoch als durchgängiges „Teilzeit-Lebensarbeitszeitmodell“, ist es zur Bestimmung der Qualität von Teilzeit auch von Interesse, ob eine Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeit besteht. Hier gaben 86% jener Unternehmen, welche Teilzeit anbieten, an, dass für Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit besteht, auf Vollzeit zu wechseln. Allerdings wurden hier häufig einschränkende Bedingungen genannt: die „Arbeitsauslastung muss gegeben sein“ bzw. „eine gute Auftragslage vorherrschen“, es „muss freie Dienstposten geben“ und „die finanzielle Lage des Unternehmens entsprechend positiv“ sein. Nur ganz wenige gaben an, dass ein Wechsel auf Vollzeit sogar erwünscht ist (3 Nennungen) bzw. auf jeden Fall möglich ist (8 Nennungen).

Demgegenüber ist die Sicht der aktuell Teilzeitbeschäftigten etwas kritischer: Weniger als 50% sind der Ansicht, dass ein Wechsel auf Vollzeit sicher möglich ist, rund 20% gehen eher von dieser Annahme aus. Immerhin rund 10% denken, dass ein Wechsel eher nicht möglich ist. Rund 25% gehen davon aus, dass dazu sicher keine Chance besteht.

**Tabelle 27: Möglichkeit auf Vollzeit zu wechseln, aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	5	3,3%	0	0%	5	2,7%
sicher möglich	72	47,1%	14	42,4%	86	46,2%
eher möglich	27	17,6%	8	24,2%	35	18,8%
eher nicht möglich	12	7,8%	5	15,2%	17	9,1%
sicher nicht möglich	37	24,2%	6	18,2%	43	23,1%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Dass ein Wechsel in Vollzeit nicht möglich ist, wird hauptsächlich damit begründet, dass dies seitens der Betriebe wegen „Einsparungsmaßnahmen“ nicht umsetzbar ist bzw. der Betrieb „zu klein sei“ für eine Vollzeitkraft oder es „zu wenig Arbeit“ gäbe. Hier zeigt sich deutlich, dass Teilzeit für bestimmte Lebensphasen zwar durchaus eine passende Option sein kann, ein Wechsel zu einer Vollzeitbeschäftigung aber nicht ohne weiters möglich ist bzw. diese Befürchtung durchaus auch als hemmend angesehen werden kann.

### Mit welchen Aspekten sind die Teilzeitbeschäftigten zufrieden/unzufrieden?

Neben diesen geschlossenen Fragen liefert insbesondere die Auswertung weiterer offener Fragen an die Teilzeitbeschäftigten nähere Informationen über positive und negative Aspekte der Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Betroffenen. Es wurde danach gefragt, womit die Teilzeitbeschäftigten zufrieden oder unzufrieden sind. Hier kristallisierten sich – bei freier Antwortmöglichkeit – einige zentrale Faktoren heraus:

Bei der **Zufriedenheit mit der derzeitigen Teilzeitbeschäftigung** dominieren klar zwei Hauptgründe: einerseits wird die Arbeitszeit an sich hervorgehoben (hinsichtlich Dauer, Flexibilität, dass Zeit für Familie bzw. andere Aktivitäten bleibt), andererseits wird das Arbeitsklima als weiterer ausschlaggebender Grund genannt. Bei den Frauen machen diese Gründe rund die Hälfte der Antworten aus, bei Männern sogar rund zwei Drittel. Frauen nennen zu einem weiteren Viertel auch noch die Tätigkeit an sich bzw. den Arbeitsbereich als Begründung für die Zufriedenheit.

Bei den **Faktoren, mit welchen die Befragten unzufrieden sind**, wird am häufigsten die geringe Bezahlung genannt. Andere Gründe beziehen sich auf unterschiedlichste Bereiche, wie die Tätigkeit selbst („nicht fordernd genug“, „nicht der Qualifikation entsprechend“ etc.) sowie Nachteile, die sich durch kürzere Arbeitszeiten ergeben (wie „mangelnde Karrieremöglichkeiten“, „Informationsschwierigkeiten“ etc.). Bei diesen Begründungen zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

In eine ähnliche Richtung weisen auch die Antworten auf die Frage nach den **Vor- und Nachteilen von Teilzeit**. Diese allen Befragten gestellte Frage wurde eingangs bereits vorgestellt (sh. Kapitel 6.2.1 „Einstellungen zur Teilzeitarbeit“). Hier interessiert daher vor allem, ob sich im Antwortverhalten der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den anderen Befragten Unterschiede erkennen lassen. Während dies bei den Vorteilen der Teil-

zeitbeschäftigung nicht der Fall ist (auch bei dieser Gruppe bezieht sich der Großteil der Antworten auf die zeitliche Dimension mit jeweils geschlechtsspezifisch geprägten unterschiedlichen Betonungen von Zeit für Familie bzw. Zeit für sich oder Weiterbildung zu haben), zeigt sich bei den Nachteilen folgende Differenzierung: Von den Teilzeitbeschäftigten werden zwar Nachteile ebenfalls überwiegend in der Bezahlung gesehen (rund ein Drittel aller Nennungen), aber in viel stärkerem Ausmaß werden auch andere Aspekte betont, insbesondere die stärkere Arbeitsbelastung – das heißt die Arbeitsverdichtung durch Teilzeit – aber auch andere Faktoren, wie mangelnde soziale Einbindung am Arbeitsplatz oder geringe Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten. Geschlechtsspezifisch betrachtet lassen sich hier keine Unterschiede erkennen.

Insgesamt wird also Teilzeitbeschäftigung vor allem sehr positiv bezüglich der zeitlichen Abstimmungsmöglichkeiten mit anderen Lebensbereichen gesehen; bei Frauen insbesondere mit der Familie, bei Männer mit anderen Aktivitäten. Dass die Vorstellung, durch kürzere Arbeitszeiten besser Zeit für andere Bereiche zu haben, in der Realität nicht unbedingt reibungsfrei verwirklicht ist, liegt daran, dass Arbeitgeber/innen oft andere Absichten mit Teilzeitbeschäftigung verbinden, wie ein höheres Ausmaß an Arbeitszeitflexibilisierung bzw. Ausweitung der Betriebszeiten sowie Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes. Inwiefern die tatsächliche Arbeitszeitausgestaltung den Anliegen der Beschäftigten entspricht, wird daher auch davon abhängen, wie gut sie ihre Interessen vertreten können bzw. ob diese Anliegen auch Teil der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung sind.

### **III. Berufshierarchische Positionierung von Teilzeitbeschäftigten**

Als weiterer wichtiger Indikator zur Beurteilung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen können die Positionen, auf welchen Teilzeitbeschäftigte in erster Linie zu finden sind, herangezogen werden. In vorliegender Stichprobe wird Teilzeit besonders häufig für mittlere und Facharbeiter/innentätigkeiten<sup>27</sup> angeboten: über 50% aller befragten Unternehmen geben an, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in diesen Positionen arbeiten und rund ein Viertel, dass teilzeitbeschäftigte Männer mittlere und Facharbeiter/innentätigkeiten ausüben. Noch deutlicher wird die Bedeutung des mittleren Tätigkeitsspektrums, wenn nur jene Unternehmen betrachtet werden, die Teilzeit anbieten. Bei 75% der Unternehmen, die Teilzeitbeschäftigung anbieten, arbeiten Frauen unter anderem im mittleren Tätigkeitsbereich, bei 70% der Unternehmen Männer in dieser Position. Hinsichtlich der weiteren Positionierungen ergeben sich – wie aus nachfolgender Tabelle ersichtlich –

---

<sup>27</sup> Die Auswahlmöglichkeit der beruflichen Position wurde im Fragebogen folgendermaßen vorgegeben:

**Hilfstätigkeit:** keine Anlernzeit oder Anlernzeit bis zu einer Woche; Bau- oder Fabrikhilfsarbeiterin, Bediener/in, Heizer/in, Mitfahrer/in, Portier/in, Telefonist/in etc.

**angelernte Tätigkeit:** Anlernzeit 1 Woche bis 3 Monate; Maschinenarbeiter/in, Montierer/in, Kraftfahrer/in, Tankwart/in, Ladner/in, Hausgehilf/in, Briefträger/in, angelernte/r Verkäufer/in etc.

**mittlere Tätigkeit und Facharbeiter/innentätigkeit:** Lehrabschluss als Mindestvoraussetzung, einfache/r Buchhalter/in, qualifizierte/r Sekretär/in, gelernte/r Verkäufer/in, Verkaufsleiter/in, Diplomkrankenschwäger/in, Kindergärtner/in, Polizeibeamt/in, Schalterbeamt/in etc.

**höhere Tätigkeit:** Kreditberater/in, Programmierer/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in, medizinisch-technische/r Assistent/in, Schadensreferent/in einer Versicherung etc.

**hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit:** Abteilungsleiter/in, Amtsleiter/in, Systemanalytiker/in, Cheffingenieur/in, Referent/in mit Hochschulbildung, Universitätslehrer/in, Ärztin/Arzt etc.

deutliche geschlechtspezifische Unterschiede. Hier zeigt sich, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Hilfstätigkeiten sowie angelernten Tätigkeiten bei Frauen (vor allem bezogen auf den Anteil an allen Unternehmen) sehr hoch, nämlich bei rund einem Drittel liegt. Bei Männern hingegen weit unter 15%. Demhingegen nähert sich der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in hochqualifizierten Tätigkeiten bezogen auf alle Unternehmen viel stärker jenem der Frauen an (13% Männeranteil versus 18% Frauenanteil). Werden nur jene Unternehmen in die Berechnung einbezogen, die Teilzeitbeschäftigung anbieten, übersteigt sogar der Männeranteil in höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten jenen der Frauen.

**Tabelle 28: Position von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern in den Unternehmen**

Position der Teilzeitbeschäftigten in den Unternehmen	Frauen			Männer		
	Fälle	Anteil an Unternehmen mit Frauen in Teilzeit N= 112	Anteil an allen Unternehmen N= 150	Fälle	Anteil an Unternehmen mit Männern in Teilzeit N= 54	Anteil an allen Unternehmen N= 150
Hilfstätigkeit	47	43,1%	31,3%	21	38,9%	14%
angelernte Tätigkeit	50	45,9%	33,3%	17	31,5%	11,3%
mittlere Tätigkeit	82	75,2%	54,7%	37	68,5%	24,7%
höhere Tätigkeit	44	40,4%	29,3%	24	44,4%	16%
hochqualifizierte und führende Tätigkeit	28	25,7%	18,7%	20	37,0%	13,3%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit - Betriebsbefragung“; 2002; N= 150; Mehrfachnennungen möglich

Die Analyse der Antworten der aktuell Teilzeitbeschäftigten verdeutlicht noch stärker die unterschiedliche Positionierung der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer und bestätigt zudem, dass es vor allem „mittlere und Facharbeiter/innentätigkeiten“ sind, welche in Teilzeit ausgeführt werden: Fast 50% aller teilzeitbeschäftigten Frauen und knapp 40% der teilzeitbeschäftigten Männer ordnen sich dieser Kategorie zu. Bei den weiteren Positionen zeigen sich hier noch deutlicher ausgeprägte Unterschiede zwischen den Frauen und Männern als die Unternehmensbefragung vermuten lässt: Frauen sind in hohem Ausmaß bei den „angelernten Tätigkeiten“ zu finden (mit 27%), Männer hingegen (mit 30%) bei den „höheren“ bzw. (mit 15%) bei „hochqualifizierten Tätigkeiten“.

**Tabelle 29: Teilzeitbeschäftigte nach Positionen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	1	0,7%	1	2,9%	2	1,1%
Hilfstätigkeit	15	9,9%	2	5,9%	17	9,2%
angelernte Tätigkeit	40	26,5%	3	8,8%	43	23,2%
mittlere Tätigkeit	73	48,3%	13	38,2%	86	46,5%
höhere Tätigkeit	18	11,9%	10	29,4%	28	15,1%
hochqualifizierte und führende Tätigkeit	4	2,6%	5	14,7%	9	4,9%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Dass die derzeitige Tätigkeit dem Qualifikationsniveau entspricht, meinen zwar rund zwei Drittel. Immerhin je 15% geben jedoch an, dass dieses Kriterium nicht bzw. nur teilweise erfüllt ist. Geschlechtsspezifisch zeigen sich hier kaum Unterschiede.

**Tabelle 30: Tätigkeit entspricht Qualifikationsniveau**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	1	0,7%	0	0%	1	0,5%
ja	105	68,6%	23	69,7%	128	68,8%
teilweise	23	15,0%	6	18,2%	29	15,6%
nein	24	15,7%	4	12,1%	28	15,1%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Wird dieser Aspekt also insgesamt überwiegend positiv beurteilt, so werden vor allem die Aufstiegschancen sehr kritisch eingeschätzt. Ob am jetzigen Arbeitsplatz Aufstiegschancen gesehen werden, wird von über 70% der teilzeitbeschäftigten Frauen und rund 60% der teilzeitbeschäftigten Männer verneint. Hier zeigt sich also, dass sich vor allem für Frauen die Situation sehr problematisch darstellt (noch dazu vor dem Hintergrund, dass Frauen sonst tendenziell positiver antworten), was auch durch Ergebnisse anderer Studien bestätigt wird.

**Tabelle 31: Aufstiegschancen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	5	3,3%	2	6,1%	7	3,8%
ja	37	24,2%	12	36,4%	49	26,3%
nein	111	72,5%	19	57,6%	130	69,9%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 186 (alle Teilzeitbeschäftigten)

Die Ergebnisse stehen im Einklang bzw. werden noch verdeutlicht durch **andere österreich-spezifische und international vergleichende Untersuchungsergebnisse**, wo konstatiert wird, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – was ihre berufs-hierarchische Positionierung betrifft – häufig ungünstigere Merkmale aufweisen als Vollzeitbeschäftigung (vgl. z.B. Tálos 1999; Tálos/Fink 2000; Keller/Seifert 2000; Klammer 1998; 2000). Dies deckt sich auch mit eher theoretisch-abstrakten Überlegungen, wie sie oben im Rahmen segmentationstheoretischer Theorien dargestellt wurden. Die entsprechenden Daten lassen sich in dem Sinn deuten, dass sich Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig im Bereich von Randbelegschaften bzw. im sogenannten sekundären Arbeitsmarktsegment finden.

Wie aus Daten des Mikrozensus (2000) hervorgeht, trifft der Befund einer relativ ungünstigen berufshierarchischen Positionierung für teilzeitbeschäftigte Frauen zu. Knapp 23% aller unselbständig teilzeitbeschäftigten Frauen sind nach diesen Informationen Hilfskräfte, aber „nur“ knapp 15% der unselbstständig beschäftigten Frauen insgesamt. Umgekehrt sind 3,2% der unselbstständig beschäftigten Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst oder der Privatwirtschaft tätig, aber nur 1,9% der teilzeitbeschäftigten. Noch augenscheinlicher ist das Verhältnis im Bereich der Wissenschaft: Hier sind 11,3% der unselbstständig beschäftigten Frauen insgesamt tätig, aber nur 4,8% der unselbstständig teilzeitbeschäftigten Frauen. Besonders niedrig ist hier demnach die Teilzeitquote: sie beträgt 13,7%. Bei Führungsaufgaben in der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft liegt sie bei 18,8%, bei technischen und nichttechnischen Fachkräften (mittlere Qualifikationsebene) aber bereits bei knapp 32%. Am höchsten ist sie bei Hilfskräften: hier liegt sie bei über 50%.

**Tabelle 32: Unselbständig beschäftigte Frauen, gesamt und teilzeitbeschäftigte, nach beruflicher Positionierung**

Berufsgruppe	Frauen				Teilzeitquote
	Unselbständig Erwerbstätige Insgesamt		Unselbständig Erwerbstätige Teilzeit		
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	
<b>Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft</b>	<b>43,0</b>	<b>3,2</b>	<b>8,1</b>	<b>1,9</b>	<b>18,8</b>
Geschäfts(bereichs)leiter/in großer Unternehmen	37,0	2,8	6,3	1,4	17,0
<b>Wissenschaftler/innen</b>	<b>152,1</b>	<b>11,3</b>	<b>20,8</b>	<b>4,8</b>	<b>13,7</b>
Physiker/in, Mathematiker/in, Ingenieurwissenschaftler/in	5,7	0,4	1,6	0,4	27,9
Biowissenschaftler/in, Mediziner/in	10,9	0,8	2,3	0,5	21,4
Wissenschaftliche Lehrkraft	84,5	6,3	3,5	0,8	4,2
Sonstige Wissenschaftler/in und verwandter Beruf	51,0	3,8	13,3	3,0	26,1
<b>Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe</b>	<b>217</b>	<b>16,2</b>	<b>68,6</b>	<b>15,7</b>	<b>31,6</b>
Technische Fachkraft	18,6	1,4	4,6	1,1	24,5
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkraft	92,2	6,9	29,9	6,8	32,4
Nicht-wissenschaftliche Lehrkraft	37,6	2,8	12,9	3,0	34,3
Sonstige Fachkraft (mittlere Qualifikationsebene)	68,6	5,1	21,1	4,8	30,8
<b>Bürokräfte, kaufmännische Angestellte</b>	<b>319,5</b>	<b>23,8</b>	<b>103,5</b>	<b>23,7</b>	<b>32,4</b>
Büroangestellte/r ohne Kundenkontakt	248,3	18,5	80	18,3	32,2
Büroangestellte/r mit Kundenkontakt	71,1	5,3	23,6	5,4	33,2
<b>Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten</b>	<b>309,5</b>	<b>23,1</b>	<b>114,5</b>	<b>26,2</b>	<b>37,0</b>
Personenbezogener Dienstleistungsberuf und Sicherheitsdienstleistung	138,8	10,4	39,1	8,9	28,2
Modell, Verkäufer/in, Vorführer/in	170,6	12,7	75,2	17,2	44,1
<b>Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei</b>	<b>5,7</b>	<b>0,4</b>	<b>1,8</b>	<b>0,4</b>	<b>32,2</b>
<b>Handwerks- und verwandte Berufe</b>	<b>48,9</b>	<b>3,6</b>	<b>11,7</b>	<b>2,7</b>	<b>23,9</b>
Metallarbeiter/in, Mechaniker/in und verwandter Beruf	8,0	0,6	1,0	0,2	12,5
Präzisionsarbeiter/in, Kunsthandwerker/in, Drucker/in u. ä.	9,2	0,7	2,7	0,6	29,1
Sonstiger Handwerks- und verwandter Beruf	26,9	2,0	7,2	1,6	26,8
<b>Anlagen- und Maschinenbediener/in, Montierer/innen</b>	<b>51,1</b>	<b>3,8</b>	<b>9,4</b>	<b>2,2</b>	<b>18,4</b>
Maschinenbediener/in und Montierer/in	41,6	3,1	6,7	1,5	16,2
<b>Hilfskräfte</b>	<b>193,6</b>	<b>14,4</b>	<b>99,7</b>	<b>22,8</b>	<b>51,5</b>
Verkaufs- und Dienstleistungskraft	175,8	13,1	93,2	21,3	53,0
Hilfsarbeiter/in in Bergbau, Bau-, Verarbeitendem Gewerbe und Transportwesen	15,6	1,2	5,4	1,2	34,9
<b>Insgesamt</b>	<b>1340,4</b>	<b>100,0</b>	<b>437,0</b>	<b>100,0</b>	<b>32,6</b>

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2000 (LFK); eigene Berechnungen, Rundungsfehler können auftreten.

Die Situation bei Männern weicht beträchtlich von jener der Frauen ab. Hier trifft die Ungleichverteilung, welche sich hinsichtlich der berufshierarchischen Position im Vergleich mit Frauen insgesamt zeigt, auch im Bereich der Teilzeitbeschäftigung zu. Allerdings sind auch bei Männern Hilfstätigkeiten mit 13,6% an allen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen im Vergleich zu der entsprechenden Zahl für abhängige Beschäftigung insgesamt (6,7%) überrepräsentiert. Überrepräsentiert sind jedoch auch wissenschaftliche Tätigkeiten sowie technische und gleichrangige nichttechnische Berufe (mittlere Qualifikation). In den

Handwerks- und verwandten Berufen ist Teilzeitbeschäftigung hingegen weniger weit verbreitet, als es die berufliche Aufgliederung insgesamt erwarten ließe. Zwar weist auch bei Männern die Berufsobergruppe „Hilfskräfte“ mit 6,5% die höchste Teilzeitquote – die jedoch um ein vielfaches niedriger ist als jene bei Frauen - auf. Danach folgt aber bereits die Wissenschaft mit 5,1%.

**Tabelle 33: Unselbständig beschäftigte Männer, gesamt und teilzeitbeschäftigte, nach beruflicher Positionierung**

Berufsgruppe	Männer				Teilzeitquote
	Unselbständig Erwerbstätige Insgesamt		Unselbständig Erwerbstätige Teilzeit		
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	
<b>Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft</b>	<b>108,2</b>	<b>6,0</b>	<b>2,4</b>	<b>4,1</b>	<b>2,2</b>
Geschäfts(bereichs)leiter/in großer Unternehmen	101,2	5,6	1,9	3,3	1,9
<b>Wissenschaftler/innen</b>	<b>141,7</b>	<b>7,8</b>	<b>7,2</b>	<b>12,4</b>	<b>5,1</b>
Physiker/in, Mathematiker/in, Ingenieurwissenschaftler/in	27,2	1,5	0,8	1,4	2,8
Biowissenschaftler/in, Mediziner/in	9,6	0,5	0,3	0,5	3,2
Wissenschaftliche Lehrkraft	43,8	2,4	1,7	2,9	3,8
Sonstige Wissenschaftler/in und verwandter Beruf	61,1	3,4	4,5	7,7	7,3
<b>Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe</b>	<b>243,6</b>	<b>13,4</b>	<b>12,2</b>	<b>21,0</b>	<b>5,0</b>
Technische Fachkraft	132,2	7,3	5,0	8,6	3,8
Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkraft	17,4	1,0	1,1	1,9	6,2
Nicht-wissenschaftliche Lehrkraft	6,9	0,4	0,9	1,5	12,6
Sonstige Fachkraft (mittlere Qualifikationsebene)	87,2	4,8	5,1	8,8	5,8
<b>Bürokräfte, kaufmännische Angestellte</b>	<b>168,5</b>	<b>9,3</b>	<b>5,9</b>	<b>10,2</b>	<b>3,5</b>
Büroangestellte/r ohne Kundenkontakt	108,4	6,0	4,1	7,1	3,8
Büroangestellte/r mit Kundenkontakt	60,1	3,3	1,8	3,1	3,0
<b>Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten</b>	<b>165,9</b>	<b>9,1</b>	<b>7,5</b>	<b>12,9</b>	<b>4,5</b>
Personenbezogener Dienstleistungsberuf und Sicherheitsdienstleistung	93,9	5,2	3,0	5,2	3,2
Modell, Verkäufer/in, Vorfürher/in	72,0	4,0	4,4	7,6	6,1
<b>Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei</b>	<b>16,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,7</b>	<b>1,2</b>	<b>4,1</b>
<b>Handwerks- und verwandte Berufe</b>	<b>597,9</b>	<b>32,9</b>	<b>10,2</b>	<b>17,6</b>	<b>1,7</b>
Metallarbeiter/in, Mechaniker/in und verwandter Beruf	243,7	13,4	3,7	6,4	1,5
Präzisionsarbeiter/in, Kunsthandwerker/in, Drucker/in u. ä.	25,2	1,4	0,2	0,3	0,8
Sonstiger Handwerks- und verwandter Beruf	84,4	4,6	1,7	2,9	2
<b>Anlagen- und Maschinenbediener/in, Montierer/innen</b>	<b>252,1</b>	<b>13,9</b>	<b>5,3</b>	<b>9,1</b>	<b>2,1</b>
Maschinenbediener/in und Montierer/in	63,0	3,5	1,1	1,9	1,8
<b>Hilfskräfte</b>	<b>121,3</b>	<b>6,7</b>	<b>7,9</b>	<b>13,6</b>	<b>6,5</b>
Verkaufs- und Dienstleistungskraft	53,1	2,9	5,4	9,3	10,2
Hilfsarbeiter/in in Bergbau, Bau-, Verarbeitendem Gewerbe und Transportwesen	62,2	3,4	2,0	3,4	3,2
<b>Insgesamt</b>	<b>1815,8</b>	<b>100,0</b>	<b>59,3</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>

Quelle: Mikrozensus 2000 (LFK); eigene Berechnungen, Rundungsfehler können auftreten.

Es stellt sich die Frage, inwiefern diese Konzentration von Teilzeitbeschäftigung auf Berufe eher niedriger Qualifikation (insbesondere bei Frauen) durch deren jeweilige Qualifika-

tion bzw. ihren formalen Bildungsabschluss mitverschuldet ist. Daten aus dem Mikrozensus zeigen, dass die Überrepräsentierung von vergleichsweise weniger qualifizierten Tätigkeiten im Bereich der Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließlich aus relativ niedrigeren Formalqualifikationen der teilzeitbeschäftigten Personen erklärt werden kann. Der Anteil der Pflichtschulabsolventen/innen an den Teilzeitbeschäftigten liegt nur unwesentlich über jenem bei den Vollzeitbeschäftigten. Bei Männern haben Teilzeitbeschäftigte zudem überproportional häufig eine postsekundäre Ausbildung vorzuweisen. Im Geschlechtervergleich ist die ungünstigere berufshierarchische Positionierung von Frauen, wenn überhaupt, nur zu einem geringen Teil über eine geringere Formalqualifikation zu erklären. Insgesamt deuten diese Daten im Konnex mit den oben angeschnittenen Befunden zur berufshierarchischen Positionierung von Teilzeitbeschäftigten in die Richtung, dass Teilzeitbeschäftigte für die durch sie ausgeübten Tätigkeiten – gerade im Vergleich mit Vollzeitbeschäftigten – häufig überqualifiziert sein dürften. Dies gilt insbesondere für Frauen. Dass Frauen im Rahmen unserer Untersuchung dennoch in etwa im gleichen Ausmaß wie Männer angeben, dass die momentane Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht, mag damit zusammenhängen, dass es geschlechtsspezifisch unterschiedliche Muster der Selbsteinschätzung gibt.

**Tabelle 34: Voll- bzw. teilzeitbeschäftigte Erwerbstätige nach höchstem abgeschlossenen Bildungsgrad**

Bildung	Männer in %		Frauen in %	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Pflichtschule	18,2	24,5	24,9	27,9
Lehre	50,9	31,4	30,9	34,9
Fachschule	7,6	5,8	15,1	15,6
Höhere Schule	14,0	24,6	18,2	15,9
Hochschulverwandte Lehranstalt	1,4	2,1	4,1	1,4
Hochschule	7,8	11,6	6,8	4,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ÖSTAT Mikrozensus 1999, eigene Berechnungen.

Teilzeitarbeitsplätze sind entsprechend der oben dargestellten Daten im Vergleich zu Vollzeitarbeitsplätzen weit überdurchschnittlich häufig mit einer vergleichsweise geringen berufshierarchischen Positionierung ausgestattet. Dies trifft zu, obwohl die Formalqualifikationen von Teilzeitbeschäftigten nicht generell wesentlich niedriger sind als jene von Vollzeitbeschäftigten, bei Männern häufig sogar höher. Dieser Befund deckt sich mit den in Kapitel 3 dargestellten segmentationstheoretisch fundierten Überlegungen, wonach die Chancenverteilung auf Arbeitsmärkten nicht nur über das Humankapital der Erwerbstätigen zu erklären ist. Vielmehr zeigen sich Strukturierungen am Arbeitsmarkt, deren Ursache auch in spezifischen betriebswirtschaftlichen Kalkülen und Rollenzuschreibungen liegen, die unabhängig von den tatsächlichen persönlichen formal-qualifikatorischen Eigenschaften der jeweiligen Arbeitnehmer/innen erfolgen.

#### IV. Einkommen und Löhne von Teilzeitbeschäftigten

Da die Frage der Einkommen nicht im Mittelpunkt der von uns durchgeführten Erhebung stand, beziehen sich die Angaben zu der Einkommensdimension von Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich auf eine sekundärstatistische Auswertung anderer Quellen bzw. einer Literaturanalyse. Es kann festgehalten werden, dass innerhalb der einschlägigen Literatur häufig konstatiert wird, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf die jeweiligen Einkommen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen schlechter gestellt sind. Dies nicht nur aus dem Grund, dass die Einkommen entsprechend der kürzeren Arbeitszeit vergleichsweise niedriger ausfallen. Vielmehr werden die entsprechenden Jobs geringer bewertet, d.h. sie gehen mit entsprechend niedrigeren Stundenverdiensten einher.

Einschlägige Datenauswertungen zeigen, dass dies in Österreich im innergeschlechtlichen Vergleich de facto jedoch nur bedingt zutrifft. Bei Frauen sind entsprechend der Verdienststrukturerhebung, welche von Statistik Austria durchgeführt wird, die Bruttostundenverdienste in fast allen (hier enthaltenen) Berufsgruppen bei Teilzeitbeschäftigten etwas höher als bei Vollzeitbeschäftigten. Eine wesentliche Ausnahme stellt jedoch die Gruppe der Führungskräfte dar. Hier liegt der mittlere Bruttostundenverdienst für Vollzeitbeschäftigte bei öS 206, für Teilzeitbeschäftigte bei 146 öS. Bei Männern weisen Vollzeitbeschäftigte aller Berufsgruppen einen höheren Bruttostundenverdienst auf als die Teilzeitbeschäftigten der jeweiligen Berufsgruppe. Besonders eklatant sind die Unterschiede hier wiederum in hoch und sehr hoch qualifizierten Tätigkeiten bzw. insbesondere bei Führungskräften. Obwohl Teilzeitbeschäftigung bei Männern aller Berufsgruppen zu einer merklichen Verringerung des Bruttostundenverdienstes führt, verdienen diese in fast allen Berufsgruppen bei Teilzeitbeschäftigung noch immer deutlich mehr als Frauen. Die einzige Ausnahme stellt hier – gemessen am Median – die Berufskategorie ‚hochqualifiziertes Personal‘ dar. Insgesamt ist die Diskrepanz der Stundenverdienste zwischen Männern und Frauen bei Teilzeitbeschäftigung jedoch geringer als bei Vollzeitbeschäftigung. Vollzeitbeschäftigte Frauen (hier definiert als Beschäftigung mit 30 und mehr Stunden wöchentlicher Arbeitszeit) verdienen im Mittel über 20% weniger als vollzeitbeschäftigte Männer. Bei Teilzeitbeschäftigung beträgt die Einkommensdiskrepanz auf Stundenbasis in etwa 13%. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Bruttostundenverdienste hier nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen werden. Analysiert man Männer und Frauen gemeinsam, so betragen die Bruttostundenverdienste bei Teilzeitbeschäftigung im Mittel 80,5% der Bruttostundenverdienste auf Vollzeitarbeitsplätzen.

**Tabelle 35: Voll- und teilzeitbeschäftigte Personen\* und ihr Stundenverdienst\*\* nach Beruf und Geschlecht 1996**

Berufsgruppe	Frauen					
	Vollzeit (30 Wochenstunden und mehr)			Teilzeit (weniger als 30 Wochenstunden)		
	in 1.000	in %	Bruttostundenverdienst (Median) in Schilling	In 1.000	in %	Bruttostundenverdienst (Median) in Schilling
Führungskräfte	6,3	1,3	206	0,5	0,4	148
Hochqualifiziertes Personal	2,9	0,6	199	0,5	0,4	269
Gehob. Technisches/medizinisches Personal	6,6	1,4	132	0,5	0,4	165
Gehobenes Dienstleistungspersonal	22,3	4,7	149	1,8	1,5	155
Verwaltungs- und Büropersonal	165,6	35,2	124	28,3	23,3	132
Einfaches Dienstleistungspersonal	108,2	23	84	38,3	31,5	97
Handwerkliches Personal mit Lehre	35,5	7,5	85	3,7	3,0	94
Anlagenbediener/innen	31	6,6	97	1,4	1,2	103
Hilfsarbeitskräfte	92	19,6	85	46,7	38,4	88
<b>Insgesamt</b>	<b>470,4</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>121,7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Berufsgruppe	Männer					
	Vollzeit (30 Wochenstunden und mehr)			Teilzeit (weniger als 30 Wochenstunden)		
	in 1.000	in %	Bruttostundenverdienst (Median) in Schilling	In 1.000	in %	Bruttostundenverdienst (Median) in Schilling
Führungskräfte	36,3	3,2	292	0,6	5,5	196
Hochqualifiziertes Personal	16,9	1,5	238	0,3	2,8	178
Gehob. Technisches/medizinisches Personal	76,7	6,7	193	1,0	9,2	215
Gehobenes Dienstleistungspersonal	64,2	5,6	199	0,4	3,7	158
Verwaltungs- und Büropersonal	106,2	9,3	148	1,2	11	126
Einfaches Dienstleistungspersonal	76,1	6,7	102	2,1	19,3	95
Handwerkliches Personal mit Lehre	457,8	40,1	120	1,9	17,4	116
Anlagenbediener/innen	159,4	14	119	0,4	3,7	103
Hilfsarbeitskräfte	148,9	13	105	3,0	27,5	91
<b>Insgesamt</b>	<b>1142,5</b>	<b>100</b>	<b>125</b>	<b>10,9</b>	<b>100</b>	<b>115</b>

\* Ausschließlich Standardbeschäftigungsverhältnisse (voll sozialversicherungspflichtig). Keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

\*\* Stundenlöhne im marktorientierten Sektor. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten wurden nicht berücksichtigt.

Quelle/Datenbasis: Verdienststrukturerhebung; Stand Jänner 1999; in: Gregoritsch et al. 2000: 44.

Dabei hat das Faktum der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen insgesamt im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung offensichtlich relativ geringe Auswirkungen darauf, in welche Einkommensklasse (Stundenverdienste) eine so beschäftigte Person fällt. Dies gilt jedenfalls betreffend des obersten Einkommensdeziles (die obersten 10% der Bruttostundenverdienste der Frauen) und des untersten Einkommensquintils (die untersten 20% der Bruttostundenverdienste). Die jeweiligen Verteilungen auf diese beiden Einkommensgruppen sind bei Frauen bei Voll- und Teilzeitarbeit in etwa gleich: 10,5% der Vollzeitbeschäftigten und 8,1% der Teilzeitbeschäftigten liegen im Bereich der höchsten Bruttostundenverdienste (höchstes Einkommensdezil). Zugleich weisen 20,4% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten und 18,5% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten Bruttostundenverdienste auf,

die in die unterste Verdienstkategorie fallen (unterstes Einkommensquintil). Anders die Situation bei Männern: Hier sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im obersten Einkommensdezil (die obersten 10% der Bruttostundenverdienste der Männer), insbesondere aber im untersten Einkommensquintil, im Vergleich zu Vollzeitarbeit deutlich überrepräsentiert. Hier gibt es also bei Teilzeitbeschäftigung eine stärkere Ausdifferenzierung in hoch bzw. niedrig entlohnte Jobs, als dies bei Vollzeitbeschäftigung der Fall ist.

**Tabelle 36: Voll- und teilzeitbeschäftigte Personen\* nach Geschlecht: einkommensstärkste 10% und einkommensschwächste 20%, Bruttostundenverdienste\*\* 1996, Verteilung**

	Frauen in 1.000	Männer in 1.000		Frauen in 1.000	Männer in 1.000
Vollzeitbeschäftigte	470,4	1142,3	Teilzeitbeschäftigte	121,8	10,7
Davon in einkommensstärksten 10%	49,4	113,4	Davon in einkommensstärksten 10%	9,9	1,9
Davon in einkommensschwächsten 20%	95,9	227,4	Davon in einkommensschwächsten 20%	22,5	3,2
	Frauen <i>in %</i>	Männer <i>in %</i>		Frauen <i>in %</i>	Männer <i>in %</i>
Vollzeitbeschäftigte	100	100	Teilzeitbeschäftigte	100	100
Davon in einkommensstärksten 10%	10,5	9,9	Davon in einkommensstärksten 10%	8,1	17,8
Davon in einkommensschwächsten 20%	20,4	19,9	Davon in einkommensschwächsten 20%	18,5	29,9

\* Ausschließlich Standardbeschäftigungsverhältnisse (voll sozialversicherungspflichtig). Keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

\*\* Stundenlöhne im marktorientierten Sektor. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten wurden nicht berücksichtigt.

Quelle/Datenbasis: Verdienststrukturerhebung; Stand Jänner 1999; in: Gregoritsch et al. 2000: 44ff.; eigene Berechnungen.

Diese Daten, welche lediglich Stundenverdienste zum Inhalt haben, geben freilich keine Information über die tatsächliche Einkommenssituation der jeweils Teilzeitbeschäftigten, welche neben dem Stundenverdienst auch von der jeweiligen entlohnten Arbeitszeit abhängt.

Die Höhe der monatlichen Nettoerwerbseinkommen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten<sup>28</sup> kann den Daten des ECHP entnommen werden (vgl. ECHP 2000). Da in erster Linie Frauen auf Teilzeitarbeitsplätzen zu finden sind, ist bei der Interpretation der nachfolgenden Tabelle zu berücksichtigen, dass die Gruppe der Männer entsprechend gering besetzt ist. Es zeigt sich jedenfalls, dass der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten Nettoerwerbseinkommen von maximal bis zu 10.000 öS (rund 730 Euro) monatlich erzielt.

<sup>28</sup> Teilzeitbeschäftigung definiert als Beschäftigung mit einer Arbeitszeit bis zu 35 Wochenstunden, mindestens jedoch eine Stunde Erwerbstätigkeit.

**Tabelle 37: Unselbständig Beschäftigte: Monatliches Nettoerwerbseinkommen in öS (ohne Sonderzahlungen) nach Form der Erwerbsbeteiligung und Geschlecht 1997**

Nettoeinkommen	Insgesamt		Vollzeitbeschäftigt		Teilzeitbeschäftigt	
	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen (%)	Männer (%)
bis 5.000	6	1*	1*	0*	17	22*
5.001–10.000	30	3*	15	2*	55	25*
10.001–15.000	37	32	48	33	16	10*
15.001–20.000	18	34	24	35	7*	20*
20.001–25.000	6	17	9	17	4*	18*
mehr als 25.001	2	13	3*	14	1*	6*
gesamt	100	100	100	100	100	100

\* Geringe absolute Besetzung der Gruppe.

Quelle: ECHP

Gerade 12% der teilzeitbeschäftigten Frauen verdienen mehr als 15.000 öS (rund 1.090 Euro) monatlich netto. Bei teilzeitbeschäftigten Männern beträgt der entsprechende Anteil nach diesen Daten immerhin 44%.

Neben der absoluten Höhe eines Teilzeiteinkommens – vor allem auch im Hinblick darauf, ob aus diesem eine eigenständige Existenzsicherung bestritten werden kann – stellt auch der Anteil des Teilzeiteinkommens am gesamten Haushaltseinkommen aus gleichstellungspolitischer Perspektive eine wichtige Kennzahl dar. Bei der empirischen Erhebung zu vorliegender Studie nannten fast 40% der befragten vollzeitbeschäftigten Frauen, dass ihr Einkommen rund die Hälfte des Haushaltseinkommens ausmacht, während dieser Anteil bei den teilzeitbeschäftigten Frauen nur mehr rund 15% betrug. Hier entfielen die häufigsten Antworten mit jeweils rund 25% der Nennungen auf „ein Viertel“ bzw. „ein Drittel“ des Haushaltseinkommens.

## V. Arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Teilzeitbeschäftigten

Die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Arbeitsverhältnissen, die in der einen oder anderen Art vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, kann grundsätzlich aus zwei unterschiedlichen Perspektiven diskutiert werden. Die eine beschäftigt sich mit den quantitativen Steuerungseffekten der entsprechenden Regelungen, die andere mit den qualitativen (vgl. Fink 2000).

Die *direkte* politische Steuerbarkeit von *Umfang und Verbreitung* von Teilzeitbeschäftigung und anderer traditionell als „atypisch“ bezeichneter Erwerbsformen durch arbeits- und sozialrechtliche Anreize ist, so wird vielfach konstatiert – insbesondere aus international vergleichender Perspektive – eine nur begrenzte (vgl. z.B. auch Walwei 1995a: 200; Oschmiansky/Schmid 2000, 37ff; Hoffmann/Walwei 1998). Das Verständnis, dass die Verbreitung solcher Beschäftigungsformen mit rechtlichen Instrumentarien umfassend und abschließend gesteuert werden kann, kommt aus dieser Sicht vor dem Hintergrund eines fundamentalen Wandels der Arbeitsgesellschaft einer Steuerungsillusion gleich. Deren relative und absolute Verbreitung ist nämlich nicht allein durch die „spezifischen Regulierungen bzw. die relative Höhe der finanziellen Anreize zu erklären“ (Dingeldey 1998: 869).

Die nur bedingte direkte Steuerbarkeit der Verbreitung von Beschäftigungsverhältnissen, die vom Normalarbeitsverhältnis mehr oder minder abweichen, hat ihre Ursache neben insgesamt gewandelten Arbeitsorganisationskonzepten und Motivlagen in einer Reihe von strukturell intervenierenden Variablen, von denen hier nur die wichtigsten genannt werden sollen:

- Von Bedeutung erscheint erstens die allgemeine Arbeitsmarktsituation bzw. der von dieser abhängige Druck gegenüber Arbeitnehmer/innen, eine vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Erwerbsform als „zweitbeste“ Lösung zu akzeptieren (vgl. z.B. Oschmiansky/Schmid 2000: 38-40; Hoffmann/Walwei 1998).
- Von Bedeutung ist weiters die Beschäftigungsstruktur nach Branchen, wobei der quantitativen Bedeutung des Dienstleistungssektors (insbesondere betreffend Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung) ein nicht unwesentlicher Einfluss zugeschrieben wird (vgl. z.B. Oschmiansky/Schmid 2000: 37; Dingeldey 1998: 870; De Grief et al. 1998; krit. Hoffmann/Walwei 1998).
- Die Unternehmensstruktur kann dahingehend eine Rolle spielen, dass insbesondere neue kleine und mittlere Unternehmen mit gering ausgeprägten internen Teilarbeitsmärkten ein gesteigertes Interesse an flexibel einsetzbaren Arbeitskräften haben (vgl. z.B. Oschmiansky/Schmid 2000: 37).
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen kann die Verbreitung insbesondere von Teilzeitbeschäftigung ebenfalls beeinflussen. Allerdings zeigen international vergleichende Analysen, dass die Reichweite dieses Erklärungsansatzes eine sehr begrenzte ist (vgl. Hoffmann/Walwei 1998). Die Erwerbsquote von Frauen und die Gesamtteilzeitbeschäftigungsquote von Frauen weisen aus einer international vergleichenden Perspektive eine relativ geringe Korrelation auf.
- Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die allgemeine Wertorientierung gegenüber der (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit von Frauen im allgemeinen und von Müttern im besonderen (vgl. z.B. Pfau-Effinger 1998).
- Die geringe Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in vielen südeuropäischen Ländern kann unter anderem auf das zum Teil sehr niedrige Lohnniveau und die Notwendigkeit eines zweiten vollen Einkommens zur Hebung des Familieneinkommens zurückgeführt werden (vgl. Fink 1999c: 289). Einen Einfluss auf die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung hat demnach auch das generelle um die jeweiligen Lebenshaltungskosten bereinigte Lohnniveau.

Trotz dieser intervenierenden Variablen ist dennoch davon auszugehen, dass die jeweilige Ausgestaltung der im Einzelfall geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen auf die Verbreitung von Arbeitsformen wie Teilzeitbeschäftigung nicht ohne Einfluss bleibt. Solche Regelungen modifizieren das Kosten-Nutzen-Verhältnis von sogenannter atypischer Beschäftigung (insbesondere im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis) auf Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innenseite. Während eine breite arbeits- und sozialrechtliche Einbindung die Akzeptanz solcher Beschäftigung auf Arbeitnehmer/innenseite, jedenfalls zumindest in der mittelfristigen Perspektive, erhöhen sollte, senken solche Maßnahmen die „Einsparungspotentiale“, welche auf Arbeitgeber/innenseite mit solchen Erwerbsverhältnissen einhergehen (vgl. z.B. Dingeldey 1998; Smith et al. 1998; 47ff; Oschmiansky/Schmid 2000: 37-38; Hoffmann/Walwei 1998; Fagan et al. 1999).

Für Teilzeitarbeit (im engeren Sinn<sup>29</sup>) in Österreich kann konstatiert werden, dass auf Arbeitgeber/innenseite auf Grund einer weitgehenden arbeits- und sozialrechtlichen Gleichstellung mit dem Normalarbeitsverhältnis (Kündigungsschutz, kollektivvertragliche Erfassung, Lohnnebenkosten im Bereich der Sozialversicherung) nur im Hinblick auf zwei Punkte Anreize bestehen können, Teilzeitbeschäftigung auf Grund von fiskalischen Einsparungspotentialen zu forcieren, die sich direkt aus dem Arbeits- und/oder Sozialrecht ergeben. Der eine ist dabei jener, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen (wenn nicht eine anders lautende Betriebsvereinbarung existiert) nur dann einen Anspruch auf Überstundenzuschläge haben, wenn die jeweils übliche Regelarbeitszeit erreicht wurde. Eine andere einschlägige Anreizfunktion konstituiert das Sozialrecht. Für besonders kurze Teilzeitbeschäftigung in Form von sogenannter geringfügiger Beschäftigung fallen (trotz einer 1998 vollzogenen partiellen Integration in die Sozialversicherungspflicht) niedrigere Sozialversicherungsbeiträge an als für Vollzeitbeschäftigte bzw. für Teilzeitbeschäftigte, deren Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Von dieser Regelung geht ein Steuerungsimpuls aus, der nicht in Richtung Forcierung qualifizierter bzw. qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung geht. Aus der untenstehenden Tabelle wird deutlich, dass die (nach wie vor lückenhafte) Integration geringfügiger Beschäftigung ins ASVG im Jahr 1998 das Wachstum dieser Beschäftigung nur bedingt abgebremst hat.

---

<sup>29</sup> Gemeint ist damit Teilzeitarbeit im Rahmen einer unbefristeten abhängigen Beschäftigung. Abweichende und anders zu bewertende Fälle wären Teilzeitarbeit im Rahmen einer befristeten Beschäftigung, eines Freien Dienstvertrages, im Rahmen von Leiharbeit oder einer sogenannten Scheinselbständigkeit.

**Tabelle 38: Veränderung geringfügiger Beschäftigung im Jahresvergleich (in %); Stichtagsdaten**

<b>Geringfügig Beschäftigte</b>							
<b>Veränderung gegenüber Vorjahr (%)</b>							
	1995	1996	1997	1998	1999*	2000	2001
<b>insgesamt</b>	<b>9,5</b>	<b>11,9</b>	<b>10,1</b>	<b>2,7</b>	<b>8,6</b>	<b>2,9</b>	<b>3,8</b>
<b>nur geringfügig beschäftigt</b>	<b>7,3</b>	<b>13,6</b>	<b>7,9</b>	<b>10,8</b>	<b>22,8</b>	<b>-1,3</b>	<b>5,9</b>
eine Beschäftigung	7,3	13,3	7,6	11	23	-1,1	6,1
2 oder mehrere Beschäftigungen	7	21,2	14,3	6,2	17,6	-5,6	1
<b>mit anderem Versicherungsverhältnis:</b>	<b>11,4</b>	<b>10,5</b>	<b>11,8</b>	<b>-3,4</b>	<b>-3,9</b>	<b>7,7</b>	<b>1,7</b>
Erwerbstätigkeit	14,2	10,7	9,6	-3,4	3	-3,9	-0,7
Eigenpension	13,2	5,5	7,8	0,7	6,6	6,1	5,9
Leistung aus Arbeitslosenversicherung	2,2	18,1	23,9	-8,7	-35,6	55	1,3
Leistung aus Krankenversicherung	16,7	-1,2	7,3	17,4	32,4	5,9	6,1
mehrere andere Versicherungsverhältnisse	4,2	9,1	-5,1	-5,9	-1,9	20,2	-1,5
<b>In Tsd.</b>							
<b>Männer und Frauen</b>							
	1995	1996	1997	1998	1999*	2000	2001
insgesamt	128.389	143.619	158.121	162.452	176.373	181.487	188.451
nur geringfügig beschäftigt	55.991	63.624	68.662	76.056	93.383	92.142	97.595
Mit anderem Versicherungsverhältnis*:	72.398	79.995	89.459	86.396	82.990	89.345	90.856
<b>Frauen</b>							
insgesamt							
nur geringfügig beschäftigt	93.479	103.310	115.113	117.510	127.543	131.094	136.182
mit anderem Versicherungsverhältnis*:	47.060	51.621	56.746	62.104	74.153	73.625	77.790

\* Daten für 1999 ohne Notstandshilfe- und Sondernotstandshilfebezieher/innen: Die Zahl der Personen, die neben einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung geringfügig beschäftigt sind, fällt deshalb für 1999 vergleichsweise gering aus.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; veröffentlicht in: Statistische Nachrichten, diverse Nummern.

Umfang und Verbreitung von Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und deren nur bedingte direkte Steuerbarkeit stellen nur den einen Aspekt der sozial- und arbeitsrechtlichen Regulierung dar. Der andere ist jener der politischen Gestaltung der *qualitativen Ausformung* solcher Erwerbsverhältnisse und der mit ihnen verbundenen sozialen Implikationen (vgl. z.B. Tálos 1999; Tálos/Fink 2000; Keller/Seifert 2000; Klammer 1998; 2000). Aktionsfelder einer qualitativen Steuerung sind

- das direkt anwendbare Arbeitsrecht,
- das jeweilige Sozialrecht

sowie die mittelbare Gestaltung der jeweiligen relevanten Rahmenbedingungen (Kontextsteuerung).

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Teilzeitbeschäftigung insgesamt. Sie gehen von der Überlegung aus, dass es zur Förderung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung notwendig ist, grundlegende arbeits- und sozialrechtliche Standards für Teilzeitbeschäftigung generell zu sichern.

Bei einer qualitativen *arbeitsrechtlichen Regulierung* von (auch sogenannten atypischen) Beschäftigungsverhältnissen geht es unter anderem darum, eine Balance zwischen Effizienz und Gerechtigkeit (vgl. Schömann et al. 1998: 166) zu finden. Dies vor dem Hin-

tergrund, dass arbeitsrechtliche Normen wegen ungleicher Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Ausstattung mit Ressourcen auf Arbeitgeber/innen- bzw. Arbeitnehmer/innenseite häufig erst die Voraussetzungen für faire Vertragsverhandlungen schaffen (vgl. z.B. Oschimiasky/Schmid 2000: 3; Büchtemann/Walwei 1996: 652-665; Keller/Seifert 1995: 241). Für solche Regelungen sprechen zum anderen auch Argumente betreffend die Problematik von betrieblich verursachten, aber gegebenenfalls gesamtgesellschaftlich zu tragenden Externalitäten. Des weiteren können kurzfristig betriebswirtschaftlich effizient erscheinende Entscheidungen längerfristig und gesamtwirtschaftlich suboptimal sein.

Wesentliche Zielkategorien sind in diesem Zusammenhang Einkommen, Beschäftigungssicherheit sowie diverse andere Punkte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen inkl. betrieblicher und überbetrieblicher Vertretungs- und Mitbestimmungsrechte (vgl. z.B. Tálos 1999: 453ff; Keller/Seifert 1995: 245; Klammer 1998, 2000; Keller/Seifert 2000; Hoffmann/Walwei 1998).

Keller/Seifert (1995, 343) haben betreffend arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen quasi als „Leitlinie“ vorgeschlagen, dass unteilbare arbeitsrechtliche Vorschriften auch für Beschäftigte Geltung haben sollten, die keinem Normalarbeitsverhältnis nachgehen, bzw. durch „Prekaritätsentschädigungen“ bzw. „Risikoentschädigungen“ abgelöst werden sollten. Eine solche „Gleichstellung“ sagt freilich noch wenig über den Inhalt der einschlägigen Regelungen aus. Etwa in Großbritannien bedeutet eine solche inhaltlich relativ wenig, weil ein Gutteil der Arbeitsbedingungen der „Normalarbeitnehmer/innen“ nicht allgemein oder nur sehr locker geregelt sind (vgl. z.B. Fink 1999a; Blanpain 1999: 27-30). In Ländern wie Österreich, wo eine insgesamt höhere Regelungsintensität gegeben ist, sind die Implikationen dagegen – zumindest betreffend bestimmte Kategorien – weitergehende.

Solche Maßnahmen der Integration in allgemeine grundlegende arbeitsrechtliche (gesetzliche und kollektivvertragliche) Regelungen sowie Gleichstellungsgebote bzw. Diskriminierungsverbote existieren für Teilzeitbeschäftigung in vielen europäischen Ländern (ebenso für Leiharbeit und befristete Beschäftigung; vgl. Tálos 1999: 453). Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung (nicht Leiharbeit) sind durch einschlägige Richtlinien im Sinne eines Diskriminierungsverbotes nunmehr auch EU-gemeinschaftsrechtlich geregelt (siehe auch Kapitel 3.1.1).<sup>30</sup>

Die faktische Wirksamkeit solcher Maßnahmen, die auf ein allgemeines Diskriminierungsverbot abstellen, ist betreffend die *Einkommensdimension* jedoch fraglich. Dies insbesondere dann, wenn sich Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig in Niedriglohnbranchen, -berufen und -firmen finden (vgl. Rubery/Fagan 1998: 71ff; Klein 1993: 16; Fagan et al. 1999: 64; Tam: 1998). Einen Ansatzpunkt stellen in diesem Zusammenhang unter Umständen allgemeine branchenübergreifende Stundenmindestlohnregelungen mit einem möglichst breiten Anwendungsspektrum dar (vgl. Fagan et al. 1999, 63). Solche gibt es z.B. in den Niederlanden (vgl. a.a.O.: 1999: 63). Zuletzt wurde eine ähnliche Regelung auch in Großbritannien eingeführt (vgl. Fink 1999a: 175). In Österreich gibt es eine vergleichbare Regelung bisher nicht; eine umfassende solidarische Lohnpolitik ist in Ansätzen zu beobachten. Zuletzt wurde eine solche auf breiterer Basis

---

<sup>30</sup> Für Österreich siehe auch weiter unten, § 19d Abs. 6 Arbeitszeitgesetz.

in den Jahren 1990 und 1992 umgesetzt.<sup>31</sup>

Nicht gelöst ist mit einer solidarischen Lohnpolitik bzw. einer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelung zu branchenübergreifenden Mindestlöhnen hinsichtlich der Einkommensdimension die Problematik, dass Teilzeitbeschäftigung entsprechend der geringeren Arbeitsstundenzahl grundsätzlich mit geringerem Einkommen verknüpft ist (vgl. Tálos 1999: 453f).

Regelungen, die dieses Manko im Falle unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung auf dem Wege eines sozialstaatlich organisierten teilweisen Ersatzes des Einkommensentfalls partiell ausgleichen, finden sich beispielsweise in Belgien, Schweden oder Finnland (vgl. a.a.O.: 454).

Einer allgemeinen Regelung wesentlicher Teile der Arbeitsbedingungen (Vertretungs- und Mitbestimmungsrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften, Urlaubsanspruch etc.) atypischer Beschäftigungsverhältnisse kommt hinsichtlich der Qualität atypischer Beschäftigungsverhältnisse und hinsichtlich mit diesen verbundener sozialer Implikationen wesentliche Bedeutung zu (vgl. z.B. Tálos 1999: 458-459; Matthies et al.: 344ff). *Teilzeitbeschäftigte sind diesbezüglich in Österreich Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich gleichgestellt* (mit Ausnahme der Überstundenabgeltung). Anders stellt sich die Situation insbesondere dann dar, wenn Teilzeitbeschäftigung zugleich mit anderen Formen sogenannter atypischer Beschäftigung auftritt (etwa im Fall Freier Dienstverträge oder bei Leiharbeit).

Neben den oben genannten Kennzeichen der Arbeitsbedingungen werden häufig auch die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen oder gleichwertige Aufstiegschancen genannt und diesbezüglich eine „Gleichstellung“ eingefordert (vgl. Keller/Seifert 1995, 243f; Tálos 1999, 460). Dazu ist anzumerken, dass in § 19 d Abs. 6 Arbeitszeitgesetz ein ausdrückliches *Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter* enthalten ist. Danach dürfen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung.

Soweit der geschlechtsspezifische Aspekt berührt ist, ist weiters auf das Gleichbehandlungsgesetz für Frau und Mann im Arbeitsleben zu verweisen. Demnach darf auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis niemand diskriminiert werden. Benachteiligungen sind u.a. verboten

- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
- beim beruflichen Aufstieg.

---

<sup>31</sup> Zum Vorschlag der Festlegung eines branchenübergreifenden Mindeststundenlohnes wird auf Punkt 8 des Regierungsprogramms vom März 2003 verwiesen (Arbeit und Soziales). Darin vertreten die Regierungsparteien die Auffassung, dass jedem/jeder Arbeitnehmer/in für Vollzeitarbeit ein Mindestlohn von 1000 €/Monat zustehen soll. Zur Erreichung dieses Ziels werden die Sozialpartner aufgefordert, entsprechende Bestimmungen in den Kollektivverträgen zu verankern. Von den o.a. Maßnahmen würden Arbeitnehmer/innen in Niedriglohnbranchen profitieren. Dadurch käme es auch zu einer Verbesserung der Einkommenssituation von Teilzeitbeschäftigten, da diese – laut vorliegender Studie – überdurchschnittlich in Niedriglohnbranchen beschäftigt sind.

Zur Festlegung eines Mindeststundenlohns durch eine branchenübergreifende Regelung (Generalkollektivvertrag) oder zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gibt es verschiedene Auffassungen und Blickwinkel, z.B. hinsichtlich der Durchführbarkeit einerseits bzw. Fragen der Wirkung oder Wirksamkeit andererseits. (Anm. d. Red., Oktober 2003)

Erfasst vom Begriff der Diskriminierung ist nicht nur die unmittelbare Diskriminierung, sondern auch die mittelbare Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn eine sachlich nicht gerechtfertigte Regelung oder Maßnahme an sich geschlechtsneutral ist, aber für Personen des einen Geschlechts nachteiligere Wirkungen entfaltet als für Personen des anderen Geschlechts.

Es besteht auf gesetzlicher Ebene also durchaus die Möglichkeit, sich gegen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Weiterbildungsmaßnahmen und beim beruflichen Aufstieg zur Wehr zu setzen und die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes vor den Arbeits- und Sozialgerichten geltend zu machen.<sup>32</sup>

Hinsichtlich Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen allgemein (ein Recht darauf besteht in der Regel auch für „Normalarbeitnehmer/innen“ nicht) oder Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte hat die gegebene Struktur der Teilzeitbeschäftigung Bedeutung: Jobs, die betrieblichen Randbelegschaften oder betriebsexternen sekundären Arbeitsmarktsegmenten zuzurechnen sind, weisen per se, unabhängig von direkten arbeitsrechtlichen Regulierungen, diesbezüglich ungünstige Merkmale auf (vgl. z.B. Sengenberger 1987). Forderungen nach einer „Gleichstellung“ (vgl. Keller/Seifert 1995, 243f; Tálos 1999, 460) in den genannten Fragen, was immer diese bei der auch für „Normalarbeitnehmer/innen“ in diesem Zusammenhang zu konstatierenden Heterogenität bedeuten mag, sind demnach eher als programmatische Forderungen oder als Aufgaben einer *indirekten Kontextsteuerung* zu verstehen (z.B. Zugang zu öffentlichen Weiterbildungsmaßnahmen, Beratung bei der betrieblichen Arbeitsorganisation, generelle Sensibilisierung für die Anliegen Teilzeitbeschäftigter etc.; vgl. Keller/Seifert 2000; O´Reilly/Spee 1997).

Die Problematik diskontinuierlicher Beschäftigung dürfte insbesondere bei einer Überlagerung von Teilzeitarbeit mit anderen sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen verstärkt auftreten: Befristete Beschäftigte, Leiharbeiter/innen, Personen, die „Arbeit auf Abruf“ praktizieren sowie arbeitnehmerähnliche Selbständige, die vielfach betrieblichen Randbelegschaften zuzurechnen sind, sind zusätzlich zur unter Umständen auch hier relevanten Einkommensproblematik mit jener der *überdurchschnittlichen Instabilität und Diskontinuität der Beschäftigung* konfrontiert (vgl. Tálos 1999: 454). Bei weitem nicht immer stellen solche Beschäftigungsverhältnisse eine Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis dar. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit sind in Österreich wie auch international an besondere Auflagen gebunden oder mit Maximallaufzeiten belegt (vgl. Schömann et al. 1998: 160ff; Delsen 1995: 136-137, 140-141). Instrumente wie besondere „Prekaritätsentschädigungen“ (Abfindungen bei Vertragsende etc.), wie sie von Keller/Seifert (1995: 243, 246ff) vorgeschlagen wurden, finden sich auch im internationalen Vergleich nur äußerst sporadisch: Im EU-europäischen Vergleich in der einen oder anderen Form nur in Frankreich, Portugal und Spanien (vgl. Tálos 1999: 454).

Auch hier wäre die arbeitsrechtliche Umsetzung von Forderungen nach einer umfassenden „Gleichstellung“ (vgl. Keller/Seifert 1995, 243f; Tálos 1999: 460) mit weitgehenden

---

<sup>32</sup> In diesem Zusammenhang wird auch auf die beiden Art. 13-Richtlinien hingewiesen: Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft sowie Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (verbietet Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung). Beide Richtlinien enthalten das Gebot der Gleichbehandlung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene sowie beim beruflichen Aufstieg hinsichtlich der o.a. Tatbestände. Auch hier ist nicht nur die unmittelbare sondern auch die mittelbare Diskriminierung untersagt. (Anm. d. R.)

Implikationen verbunden. Eine uneingeschränkte arbeitsrechtliche Gleichstellung mit einem (umfassend regulierten) Normalarbeitsverhältnis würde unter Umständen quasi das „atypische“ an atypischen Beschäftigungsverhältnissen aufheben und einem Verbot derselben nahe kommen. Dies wäre exemplarisch dann der Fall, wenn „Freie Dienstverträge“ arbeitsrechtlich umfassend dem Normalarbeitsverhältnis angepasst würden.

Wenn es insgesamt darum geht, „soziale Risiken“ abzusichern „und gleichzeitig Selbstbestimmungsspielräume für die Beschäftigten zu gewährleisten, ohne jedoch den notwendigen Flexibilisierungsbedarf der Betriebe zu blockieren“ (Keller/Seifert 1995: 244), kommt neben einer grundlegenden arbeitsrechtlichen Qualitätssicherung der sozialrechtlichen Absicherung von Teilzeitbeschäftigung wesentliche Bedeutung zu (vgl. z.B. Klammer 1998; 2000; Tálos 1999, 442-447; Tálos/Fink 2000; Ginn/Arber 1998; Grimshaw/Rubery 1998).

Der internationale Vergleich zeigt eine grundsätzlich beträchtliche Heterogenität der Ausgestaltung sozialstaatlicher Sicherungssysteme. Wesentliche Unterscheidungskategorien sind dabei neben anderen jene des System- und Leistungszuganges, der Finanzierungsinstrumente sowie des Leistungsniveaus. Gleichzeitig zeigen sich unterschiedliche Gewichtungen betreffend die drei zentralen Versorgungsinstanzen Staat, Markt und Familie. Die existierenden Systeme bzw. Teilsysteme werden entlang dieser Kategorien dem Phänomen zunehmender Teilzeitbeschäftigung, im Sinne einer möglichst umfassenden sozialen Sicherung der Betroffenen, in stark differierendem Ausmaß gerecht (vgl. Tálos 1999; Klammer 1998; 2000; Ginn/Arber 1998; Grimshaw/Rubery 1998).

Das österreichische Modell der sozialen Sicherung<sup>33</sup> zeichnet sich durch *erwerbsarbeitsorientierte und vorwiegend beitragsfinanzierte* Systeme aus. Durch die Dominanz des Versicherungsprinzips wirken sich vergleichsweise niedrige und/oder diskontinuierliche Einkommen, aber auch nicht durchgängige Erwerbsbiographien, im Leistungsfall der Tendenz nach negativ aus (vgl. z.B. Grimshaw/Rubery 1998; Ginn/Arber 1998; Klammer 2000: 315; Tálos/Fink 2000). Einem relativ hohen Schutzniveau für „Insider“, welche einem Normalarbeitsverhältnis nachgehen und eine ungebrochene Erwerbsbiographie aufweisen, steht, selbst bei gegebenem Systemzugang, eine problematische Situation betreffend die individuelle soziale Sicherung bei „Outsidern“, die diese Kriterien (ungebrochene Erwerbsbiographie, Normalarbeitsverhältnis) nicht erfüllen, gegenüber.

Arbeitslosenversicherung: 50% der ausbezahlten Arbeitslosengelder lagen im Jahr 2001 unter 653 €/Monat. Bei Frauen betrug der entsprechende Wert 591 €, bei Männern 727 €. Der Median der Notstandshilfebezüge betrug im Gesamtdurchschnitt 532 €. Im gleichen Jahr betrug der Richtsatz für die Ausgleichszulage in der Pensionsversicherung (umgerechnet auf zwölf Monate) 715 €. Große Teile der Arbeitslosengeld-, noch mehr der Notstandshilfebezieher/innen, haben somit ein Arbeitsloseneinkommen unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz. Betroffen sind davon insbesondere Frauen. Neben anderem geht dies auch auf die bei Frauen weiter verbreitete Teilzeitbeschäftigung zurück (vgl. Wetzel 2001).

Daten aus dem Europäischen Haushaltspanel, wo Einkommen nach Haushaltgröße und -zusammensetzung gewichtet werden, zeigen für Österreich: 38% der armutsgefährdeten Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 60 Jahren gehen einer Vollzeitwerbstätigkeit nach, weitere 13% üben eine Teilzeiterwerbstätigkeit aus, und ein knappes Fünftel ist im

---

<sup>33</sup> Vgl. dazu auch Kap. 8.1.2 Teilzeitmodelle.

Haushalt beschäftigt.<sup>34</sup> Das heißt, dass die Hälfte der armutsgefährdeten Bevölkerung im Erwerbsalter einer Erwerbstätigkeit nachgeht und dennoch kein Pro-Kopf-Einkommen über der Armutsschwelle zur Verfügung steht. Teilzeitbeschäftigte sind in der Gruppe der erwerbstätigen Armutsgefährdeten überrepräsentiert.

Pensionsversicherung: Lagen 2001 50% der Neuzuerkennungen aller Alterspensionen bei Männern über/unter 1.718 €, so bei Frauen über/unter 647 €<sup>35</sup>. Für diese Situation sind die zwei wichtigen Einflussfaktoren die vergleichsweise weniger durchgängigen Erwerbsbiographien von Frauen und vor allem die vergleichsweise niedrigeren Erwerbseinkommen. Unter anderem sind diese auch auf die größeren Teilzeitanteile an der Frauenbeschäftigung zurückzuführen. Bei zunehmender Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung könnte - je nach den damit verbundenen Einkommen - letzterer Faktor weiter an Bedeutung für die Pensionshöhe gewinnen.

Niedrige Einkommen, die in die Bemessungsgrundlage eingehen, wirken sich selbst bei relativ langer Versicherungsdauer bei der Pensionsberechnung klar ungünstig aus. Niedrige Teilzeiteinkommen, welche in die Bemessungsgrundlage eingehen, erhöhen demnach strukturell die Wahrscheinlichkeit für Einkommen im Alter, die für den Lebensunterhalt nicht ausreichend sind. Gleichzeitig ist das Alterssicherungssystem durch die Bedeutung von vom Partner/von der Partnerin abgeleiteten Ansprüchen an der Lebensform der Ehe orientiert (vgl. weiterführend Wetzel 2003). Pluriformisierung der Lebensformen (ablesbar an einer Zunahme von Single-Haushalten, einer ansteigenden Zahl von Alleinerziehenden, zunehmenden Scheidungsziffern etc.) und Pluriformisierung der Arbeitsmärkte und Beschäftigungskarrieren weisen auf einen zunehmenden Handlungsbedarf in diesem Bereich hin.

Anders ausgedrückt: Die in Österreich existierenden sozialstaatlichen Sicherungssysteme führen im Fall von Arbeitslosigkeit primär dann zu existenzsichernden Leistungen, wenn vorher relativ hohe Einkommen bezogen wurden (und damit in der Regel einer Vollzeit-erwerbstätigkeit oder einer „langen“ Teilzeittätigkeit nachgegangen wurde). Im Fall der Alterspensionen müssen dazu nach der gegenwärtigen Rechtslage (Stand Ende 2002) zumindest 15 Jahre mit relativ hohem Einkommen und eine relativ durchgängige Erwerbsbiographie vorliegen. Für die Bemessungsgrundlage werden die 15 „besten“ Jahre (mit den höchsten Beitragsgrundlagen) herangezogen. Etwaige niedrigere Teilzeiteinkommen aus anderen Jahren, die nicht in die Bemessungsgrundlage eingehen, wirken für sich genommen nicht verringernd auf die Pensionshöhe.<sup>36</sup>

Generell gesehen, setzt das System der sozialen Absicherung auf Seiten der Arbeitnehmer/innen Incentives, die es wenig erstrebenswert erscheinen lassen, eine kürzere als die Normalarbeitszeit anzustreben. Dieser Effekt würde sich bei einer Ausweitung der Durchrechnungszeiträume in der Pensionsversicherung verstärken. (Abschluss dieses Abschnitts: 2002)

---

<sup>34</sup> Der Rest verteilt sich auf die Kategorien "erwerbslos", "Pension" und "sonstiges". Quelle: ECHP (1997); eigene Berechnungen.

<sup>35</sup> Dabei lag der Median der Neuzuerkennungen bei Witwenpensionen 2001 mit 613 Euro nur geringfügig unter jenem aller Alterspensionen (647 Euro).

<sup>36</sup> Diese für Teilzeitbeschäftigung besonders relevante Regelung gilt für die Vergleichsberechnung aufgrund der Pensionsreform 2003 dauerhaft (Anm. d. R., Oktober 2003).

Alternative Modelle der sozialen Sicherung wären beispielsweise solche, die verstärkt (etwa an Wohnbürgerschaft orientierte) universelle Elemente der Absicherung aufweisen und in diesem Sinne durch „weitgehende Offenheit gegenüber veränderten Erwerbs- und Lebensformen“ (Klammer, 2000, 315) gekennzeichnet sind.

Die bisher diskutierten Regelungsbereiche beziehen sich auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse insgesamt. Diese Überlegungen gehen davon aus, dass es zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung mit Qualität notwendig ist, grundlegende arbeits- und sozialrechtliche Standards für Teilzeitbeschäftigung generell zu sichern.

Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung könnte insbesondere durch unterschiedliche Maßnahmen der *indirekten Kontextsteuerung* forciert werden. Mit unterschiedlichen Punkten, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sind (Bereitstellung entsprechender Kinderbetreuungseinrichtungen, gezielte Qualifizierungsmaßnahmen, Beratung bei der betrieblichen Arbeitsorganisation etc.) beschäftigen sich auch die folgenden Kapitel des vorliegenden Berichtes.

## VI. Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben

Da Teilzeitbeschäftigung unter anderem unter dem Aspekt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben diskutiert wird, war es ein weiteres Ziel der empirischen Erhebung, diesen Diskurs aus Sicht der Arbeitnehmenden und Unternehmen näher nachzuzeichnen bzw. generell den Hintergrund und das Umfeld näher zu analysieren, vor welchem Teilzeit als Vereinbarungsstrategie diskutiert wird.

Wie auch die bislang präsentierten Befragungsergebnisse bestätigen, wird Teilzeit von den Befragten als Strategie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen, insbesondere von bzw. für Frauen. Im Rahmen der Befragung wurde (neben Teilzeit) auch nach anderen Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Privatleben gefragt.

Wie stellt sich die **Situation aus Sicht der Arbeitnehmer/innen** dar? Hier zeigt sich die große Bedeutung von Teilzeit: Weit mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer/innen nannten auf die Frage, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Arbeitsplatz angeboten werden, „Teilzeit“ als die am häufigsten angebotene Erleichterung.

**Tabelle 39: Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden am Arbeitsplatz angeboten?**

	Sicht der Arbeitnehmer/innen N= 1139		Sicht der Unternehmen N= 150	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
<b>Gleitzeit</b>	415	36,4%	81	54,0%
<b>Teilzeit</b>	638	56,0%	118	78,7%
<b>Jobsharing</b>	74	6,5%	30	20,0%
<b>Freie Dienstenteilung</b>	305	26,8%	59	39,3%
<b>Änderung der Schichtdienstenteilung</b>	215	18,9%	42	28,0%
<b>Betriebskindergarten</b>	130	11,4%	10	6,7%
<b>Telearbeitsplätze</b>	105	9,1%	27	18,0%
<b>keine Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit</b>	255	22,4%	16	10,7%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1139 (Gesamtheit der Befragten ohne Berufseinsteiger/innen und im Haushalt Tätige) und L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit - Betriebsbefragung“; 2002; N= 150 (alle Unternehmen); Mehrfachnennungen möglich

Aber auch die anderen Nennungen – allen voran Gleitzeit, Jobsharing, freie Dienstenteilung sowie Änderung der Schichtdienstenteilung – betreffen vor allem arbeitszeitliche Möglichkeiten. Im Unterschied zur Teilzeit betreffen diese Modelle allerdings nicht die Länge der Arbeitszeit, sondern vor allem die Lage, deren Abstimmungsmöglichkeit mit den Bedürfnissen der Beschäftigten die Vereinbarkeit individuell erleichtern soll. Betriebskindergärten als betriebliche Lösung wurden hingegen nur von 11% der Befragten genannt.

Dass es keine Maßnahmen im Betrieb zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gibt, wird dezidiert von immerhin 255 Befragten, also 22%, angegeben (absolut und prozentuell häufiger von Männern).

Aus **Sicht der Arbeitgeber/innen** wird ebenfalls vor allem „Teilzeit“ als Maßnahme, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeboten: fast 80% der befragten Unternehmen nennen diese Option. Auch Gleitzeit wird von weit über der Hälfte der Unternehmen genannt. Betriebskindergärten werden hingegen nur von 7% der Unternehmen angeboten und finden somit die wenigsten Nennungen. Immerhin 10% gaben auch an, überhaupt keine Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen.

Wenn es also Erleichterungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seitens der Betriebe gibt, betreffen diese vor allem ein gewisses Entgegenkommen bei Arbeitszeitfragen.

Allerdings zeigt die vorliegende Untersuchung auch sehr deutlich, dass nicht einmal diese individuelle Vereinbarungs erleichterung für alle Arbeitnehmer/innen angeboten wird. Denn noch immer stellen gerade die Arbeitszeitvorgaben seitens der Betriebe für viele Arbeitnehmer/innen eine große Schwierigkeit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. So kristallisieren sich bei der Analyse der freien Antwortmöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen auf die Frage nach den **Problemen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zwei Hauptproblemfelder heraus:

- als häufigstes Problemfeld werden „familienunverträgliche“ Arbeitszeiten genannt: vor allem angeordnete Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten, zu lange Arbeitszeiten, ungünstige Schichtzeiten, Arbeit am Wochenende etc.,

- als zweites wichtiges Problemfeld wird die ungünstige Betreuungssituation – in erster Linie fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, aber auch zur Betreuung von Pflegebedürftigen – hervorgehoben.

Daneben beziehen sich auch viele Aussagen auf das Unverständnis der Arbeitgeber/innen bzw. darauf, dass zumeist die Einstellung vertreten wird, sich für „Karriere“ oder „Familie“ entscheiden zu müssen und beides zusammen nicht möglich sei.

Obwohl also für viele Arbeitnehmende **Arbeitszeitregelungen** die wichtigsten Erleichterungen sind, die ihnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geboten werden, zeigt sich, dass hier noch ein enormer weiterer Handlungsbedarf besteht. Einerseits im Hinblick darauf, dass tatsächlich alle Beschäftigten hier entsprechende Möglichkeiten bekommen, da die Auswertung der Befragung deutlich vor Augen führt, dass für einen beachtlichen Teil die betriebliche Handhabung der Arbeitszeitfrage Vereinbarkeitsanforderungen entgegensteht. Andererseits zeigt sich, dass „flexibilisiertere“, „freiere“ und/oder kürzere Arbeitszeitformen nicht automatisch zum Nutzen der Beschäftigten sind, sondern hier weitere Initiativen notwendig sind, (neue) Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie tatsächlich den Anforderungen der Beschäftigten entgegenkommen.

Neben der Arbeitszeitfrage wird auch die Betreuungssituation als wesentlicher Punkt problematisiert, der die Vereinbarung von Beruf und Privatleben so schwierig macht. Wie ausgeführt wurde, wird seitens der Betriebe wenig getan, durch Kinderbetreuungsangebote die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Daher ist die entsprechende öffentliche Bereitstellung von **Kinderbetreuungsplätzen** (bzw. generell auch von Pflegeplätzen) eine wichtige Voraussetzung und Unterstützungsleistung.

Die Auswertung der offenen Antwortmöglichkeiten führt deutlich vor Augen, dass fehlende Betreuungseinrichtungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als großes Problem wahrgenommen werden. Da innerhalb der Befragung auch Fragen zu spezifischen Betreuungsangeboten gestellt wurden, kann ein konkreteres Bild von den größten Defiziten gezeichnet werden. Wird das Angebot für unterschiedliche Altersgruppen und Bedarfslagen differenziert, zeigt sich, dass das Angebot für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren am besten eingeschätzt wird: fast 50% der Befragten bezeichnen dieses als ausreichend, dem gegenüber wird das Angebot für Kinder unter 3 Jahren als weitaus lückenhafter eingeschätzt. Hier sind unter 25% der Befragten der Ansicht, dass von einem ausreichenden Angebot gesprochen werden kann.

Defizite bestehen offensichtlich insbesondere in punkto eines entsprechenden Angebots während der Ferien sowie im Hinblick auf die Flexibilität der Öffnungszeiten: rund 48% bzw. 44% orten hier zusätzlichen Bedarf bzw. Anpassungsnotwendigkeiten. Aber auch zu hohe Kosten und fehlende Nachmittagsbetreuung werden von fast 40% der Befragten kritisiert. Lediglich die Frage der Entfernung wird nur von 13% der Interviewten als kritisch angesehen.

Eine nähere Differenzierung zwischen Personen mit und ohne Kindern zeigt, dass die Situation von Befragten mit Kindern noch deutlich ungünstiger eingeschätzt wird. Beispielsweise geben sogar an die 60% der Befragten mit Kindern an, dass es in den Ferien zu wenig Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt, und 53%, dass die Öffnungszeiten zu wenig flexibel sind.

**Tabelle 40: Einschätzung der Rahmenbedingungen bezüglich Kinderbetreuung**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
ausreichend öffentliche Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter 3	158	26,2%	123	20,9%	281	23,6%
ausreichend öffentliche Kinderbetreuungsplätze für Kinder zwischen 3 und 6	323	53,5%	227	38,5%	550	46,1%
Öffnungszeiten zu wenig flexibel	333	55,1%	189	32,1%	522	43,8%
fehlt an Nachmittagsbetreuung für schulpflichtige Kinder	278	46,0%	175	29,7%	453	38,0%
fehlt an Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Ferien	356	58,9%	214	36,3%	570	47,8%
Kinderbetreuungseinrichtungen sind zu teuer	270	44,7%	196	33,3%	466	39,1%
Kinderbetreuungseinrichtungen sind zu weit entfernt	93	15,4%	60	10,2%	153	12,8%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1193

Dass das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen durchaus als defizitär angesehen wird, verdeutlicht nicht nur dieser geschlossene Frageblock. Neben der oben angeführten Problematisierung fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zeigt auch die aktive Beteiligung bei der Frage nach anderen Problemen der Kinderbetreuung, dass hier weiterer Handlungsbedarf gesehen wird. Bei dieser offenen Frage wurden von immerhin 218 Befragten noch zusätzliche Anmerkungen und Problemfelder angesprochen: diese beinhalten fehlende Tagesmütter, fehlende Abendbetreuung, mangelnde Betreuungsqualität, zu hohe Betreuungsschlüssel, unflexible Einstiegsmöglichkeiten, zu wenige alternative Kindergärten etc.

Die Bedeutung einer Kinderbetreuung ist im Kontext einer Untersuchung zum Thema „qualifizierte Teilzeit“ von besonderer Bedeutung, da hier die Freiwilligkeit als ein wesentliches Element angesehen werden kann. Tatsächlich freiwillige Entscheidungen sind aber nur möglich, wenn nicht die ungünstigen Rahmenbedingungen zur Teilzeitarbeit zwingen (vor allem Frauen).

Daher interessierte im Rahmen der vorliegenden Studie auch, welche Vorschläge für **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf** seitens der Befragten angeführt werden. Die Vorschläge – mittels offener Antwortmöglichkeiten erhoben – können zu verschiedenen Gruppen zusammengefasst werden, wobei sich zwei Hauptgruppen herauskristallisieren:

- „familien-“ bzw. „privatlebenfreundliche“ Arbeitszeiten im weitesten Sinn sowie
- mehr und vor allem an die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden angepasste Kinderbetreuungsplätze.

Vorschläge zur Arbeitszeit betreffen sowohl eine Verbesserung der Option Teilzeit, aber auch Arbeitszeitverkürzung generell sowie eine entsprechende Adaption der Arbeitszeitalage. Daneben werden noch Vorschläge genannt, die darauf abzielen, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden innerhalb der Betriebe mehr berücksichtigt werden müssen (sozial denkende Führungskräfte etc.) und ihnen mehr Mitsprache bei der Arbeitszeiteinteilung eingeräumt werden soll. Außerdem wird auch die stärkere Einbindung von Männern in die Betreuungsarbeit – vor allem von Frauen – genannt. Einzelne Nennungen wünschen sich eine Hebung des Stellenwerts der Familie generell sowie mehr finanzielle Unterstützung.

Teilzeit bzw. andere Formen von „familienfreundlichen“ Arbeitszeitregelungen werden somit von den meisten Befragten als eine Hauptmöglichkeit der Betriebe genannt, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten. Daneben wird der Frage der Kinderbetreuungsplätze ebenfalls sehr große Wichtigkeit eingeräumt, vor allem

im Hinblick auf ein flexibleres Angebot bzw. Angebot am Nachmittag, in den Ferien sowie für Kinder unter drei Jahren.

Im Zusammenhang mit der Qualitätsdiskussion rund um Teilzeitbeschäftigung ist hier auch davon auszugehen, dass – da mit qualifizierter Teilzeitarbeit oft längere und nicht nur auf den Vormittag reduzierbare Arbeitszeiten verbunden sind – auch entsprechende Kinderbetreuungsplätze vorhanden sein müssen. Hier ist die Frage der Verfügbarkeit, Leistbarkeit sowie Flexibilität der Öffnungszeiten besonders wichtig, damit diese von Teilzeitbeschäftigten genutzt werden können.

### 6.2.3. Derzeitige Möglichkeiten für Teilzeitarbeit in den Betrieben und Zugangsschwierigkeiten

Neben der Darstellung des Status-quo von (qualitativer) Teilzeitbeschäftigung und der empirischen Erfassung von entsprechenden Qualitätsmerkmalen war auch ein Anliegen der Studie abzuschätzen, welche konkreten Hindernisse und Zugangsschwierigkeiten für (qualifizierte) Teilzeit aus Sicht der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen gesehen werden.

Wie in den vorhergehenden Kapiteln über die Situation der Teilzeitbeschäftigten angeführt, zeigte sowohl die Auswertung der Antworten der derzeit Teilzeitbeschäftigten als auch der Arbeitgeber/innen, dass Teilzeitarbeit vor allem bis zu mittleren Tätigkeitsbereichen möglich ist. Noch deutlicher werden diese Aussagen mit der Beantwortung nach den **Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung durch alle Arbeitnehmenden** unterstrichen: Rund die Hälfte der Beschäftigten vertritt die Ansicht, dass Teilzeit für Hilfs- bis mittlere bzw. Facharbeiter/innentätigkeiten möglich ist, aber nur noch ein Viertel bzw. weit darunter sieht diese Möglichkeit für höhere oder hochqualifizierte/führende Tätigkeiten. Es lässt sich also festhalten, dass Teilzeitbeschäftigung auch auf Arbeitnehmer/innenseite nach wie vor überwiegend mit weniger qualifizierten Tätigkeiten assoziiert wird.

**Tabelle 41: Für welche Positionen ist/war Teilzeit möglich?**

	Gesamt	
	Fälle	Anteil
Hilfstätigkeit	477	41,9
angelernte Tätigkeit	540	47,4
mittlere Tätigkeit	531	46,6
höhere Tätigkeit	310	27,2
hochqualifizierte und führende Tätigkeit	184	16,1

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1139 (alle Befragten, die innerhalb der letzten fünf Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden sind)

Bei der Frage nach den **Zugangsschwierigkeiten zur Teilzeit** wird - neben der Hauptnennung, dass es „keine Schwierigkeiten“ im Zugang zur Teilzeit gibt - in erster Linie angeführt, dass dies von Firmen- oder Amtsleitung nicht gewünscht ist (20% aller Befragten). Außerdem geben jeweils rund 16% der Befragten an, dass Teilzeit nur für bestimmte Tätigkeiten möglich bzw. für leitende Positionen nicht erwünscht ist. Dass Teilzeit seitens der Kolleg/innen auf Missbilligung stößt, wird von nur 5% der Befragten als Zugangsschwierigkeit genannt. Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ist es also vor allem die Personalpolitik des Unternehmens, die beim Zugang zu Teilzeit eine Hürde darstellt, vor allem auch im Hinblick auf bestimmte Positionen, bei welchen Teilzeit nicht erwünscht ist.

Dass Teilzeit dezidiert für Männer nicht erwünscht ist, wird nur von rund 7% der Befragten vermutet.

**Tabelle 42: Zugangsschwierigkeiten zur Teilzeit aus Sicht der Arbeitnehmer/innen**

	Gesamt	
	Fälle	Anteil
wird von der Firmen- oder Amtsleitung nicht gewünscht	232	20,4%
trifft bei den KollegInnen auf Missbilligung	55	4,8%
ist für Männer nicht erwünscht	79	6,9%
ist nur zu bestimmten Arbeitszeiten erwünscht	84	7,4%
ist nur für bestimmte Tätigkeiten möglich	181	15,9%
ist für leitende Positionen nicht erwünscht	186	16,3%
es gibt keine Schwierigkeiten	415	36,4%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1139 (alle Befragten, die innerhalb der letzten fünf Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden sind)

Auch die **Betriebsbefragung** bekräftigt die von den Arbeitnehmer/innen getroffenen Einschätzungen: 45% jener Unternehmen, die Teilzeitbeschäftigte haben, sind der Meinung, dass Teilzeitbeschäftigung nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen möglich ist. Am häufigsten wird hier – bei offenen Antwortmöglichkeiten – als Grund genannt, dass in führenden Positionen Teilzeit unmöglich ist oder bestimmte Tätigkeitsbereiche für Teilzeitbeschäftigung nicht geeignet seien. Genannt werden hier Aufgaben wie Kund/innen-Beratung oder Montagetätigkeiten, weiters Bereiche, wo alle Mitarbeiter/innen zur gleichen Zeit anwesend sein müssen sowie Schichtdienst, wo Teilzeit nur bedingt einsetzbar sei. Außerdem wird auf eine fehlende Nachfrage auf Seiten der Mitarbeiter/innen hingewiesen.

Unterstrichen werden diese Aussagen durch die hauptsächlichen **Zugangsschwierigkeiten zur Teilzeit**, die seitens der Unternehmensseite genannt werden. Die Frage nach den Hindernissen für Teilzeitbeschäftigung wurde – bei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten – allen Unternehmen gestellt. Mehr als bzw. nahezu die Hälfte gibt an, dass Teilzeit in leitender Position nicht möglich sei bzw. nur für bestimmte Tätigkeitsbereiche. Auch größere Schwierigkeiten bei der Arbeitsorganisation werden von über 40% genannt.

Demgegenüber ist nur rund ein Viertel der Ansicht, dass Teilzeitarbeit für das Unternehmen teurer kommt oder zuviel Verwaltungsaufwand verursacht. Dass Teilzeit auf die Missbilligung der Kolleg/innen stoßen würde, wird überhaupt nur von sehr wenigen befragten Arbeitgeber/innen vermutet.

**Tabelle 43: Hindernisse für Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Arbeitgeber/innen**

	Gesamt	
	Fälle	Anteil
in leitender Position nicht möglich	85	56,7%
trifft bei den KollegInnen auf Missbilligung	7	4,7%
Arbeit lässt sich schwieriger organisieren	64	42,7%
teurer für das Unternehmen als Vollzeit	41	27,3%
verursacht zu viel Verwaltungsaufwand	40	26,7%
nur für bestimmte Tätigkeitsbereiche möglich	74	49,3%
keine Angabe	12	8,0%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 150

Zudem wurde – wiederum bei offenen Antwortmöglichkeiten – nach **weiteren Hindernissen** für eine Teilzeitbeschäftigung gefragt. Die meisten Antworten lassen sich zur Aussage subsumieren, dass die Tätigkeitsbereiche nicht für Teilzeit geeignet seien („Arbeit nicht geeignet für Teilzeit“, „nicht sinnvoll“, „nur für Bürojobs möglich“ etc.). Zudem wurde angeführt, dass das Unternehmen eine zu geringe Beschäftigtenzahl hat, um Teilzeit anbieten zu können, im Schichtbetrieb Teilzeit nicht möglich ist etc. Im öffentlichen Sektor wird auch als Problem angesprochen, dass eine Planstelle nur von einer Person besetzt werden darf.

Bei der Frage nach **qualifizierter Teilzeitbeschäftigung** sehen die befragten Unternehmensvertreter/innen wesentlich mehr Hindernisse als bei Teilzeitbeschäftigung generell: Überwiegend wird die Meinung vertreten, dass das Anforderungsprofil für Leitungsfunktionen einfach zu umfassend ist, um dieses im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung umsetzen zu können. Zudem besteht nach wie vor die Meinung, dass Führungskräfte ganztätig im Betrieb anwesend sein sollten. Wiederum wird aber auch die Betriebsgröße genannt, da mitunter Klein- und Mittelbetriebe kaum Möglichkeiten für qualifizierte Teilzeit sehen, sowie teilweise auch mangelndes Interesse seitens der Beschäftigten.

Rückschlüsse lassen sich auch aus der Begründung von Unternehmen, die keine Teilzeit anbieten, ableiten. Auf die Frage **warum sie keine Teilzeitbeschäftigten** haben, dominiert einerseits klar die Antwort, dass Teilzeit „für höher qualifizierte Tätigkeiten und Leitungspositionen kaum möglich“ sei. Daneben wird aber zu einem großen Prozentsatz auch genannt, dass seitens der Beschäftigten keine diesbezüglichen Wünsche vorhanden sind.

Auch der hohe Organisationsaufwand bzw. dass für die jeweilige Art der Tätigkeit Teilzeit schwer möglich ist, wird von rund der Hälfte ins Treffen geführt. Interessanterweise wird Teilzeit aber nur von wenigen Befragten als „zu teuer“ bezeichnet oder befürchtet, dass sich Weiterbildungsinvestitionen für Teilzeitbeschäftigte nicht lohnen.

**Tabelle 44: Begründung, warum bisher keine Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen vorhanden ist**

	Gesamt	
	Fälle	Anteil
zu teuer	6	18,8%
zu hoher Organisationsaufwand	15	46,9%
für höher qualifizierte Tätigkeiten und Leitungspositionen kaum möglich	22	68,8%
für Art der Tätigkeit schwer möglich	17	53,1%
keine Wünsche der Beschäftigten	21	65,6%
Weiterbildungsinvestitionen für Teilzeitbeschäftigte lohnen sich nicht	3	9,4%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 32 (Unternehmen ohne TZB)

Hieraus zeigt sich auch sehr deutlich, dass es weniger Kostenargumente sind, die Teilzeit bzw. insbesondere qualifizierte Teilzeit für Unternehmen nicht attraktiv erscheinen lassen, sondern vor allem Einstellungs- und Organisationsfragen. Quer über die verschiedensten Antworten zieht sich die Einschätzung, dass Führungspositionen oder leitende Funktionen aufgrund ihres vielfältigen Aufgabenspektrums sowie notwendiger Anwesenheits- und Überwachungsfunktionen in Teilzeit schwer möglich sind. Insgesamt wird mit Teilzeit das Bild verbunden, dass Organisations- und Informationsflüsse schwerer zu organisieren sind.

Diese Ergebnisse widersprechen in gewissem Sinn jenen Befunden, welche die Strukturierung von Arbeitsmärkten aus segmentationstheoretischer Perspektive erklären wollen (vgl. Kapitel 5). Dort spielen Argumente der Investitionen in Humankapital eine wesentlich größere Rolle, als diese von den Arbeitgeber/innen selbst eingeschätzt wird. Dies eröffnet mehr Möglichkeiten der Förderung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung durch Beratung in Sachen Personalorganisation etc., als es die einschlägigen theoretischen Argumente vermuten lassen.

Dass die Zugangsschwierigkeiten und Hürden zur (qualifizierten) Teilzeit stark in Einstellungs- und Organisationsfragen begründet liegen, wird noch deutlicher, wenn nach den Begründungen gefragt wird, warum Männer nicht teilzeitbeschäftigt sind, wobei hier im Speziellen auch gesellschaftspolitische Einstellungsfragen und Normen eine große Rolle spielen. Welche speziellen Argumentationsmuster hier erkennbar sind, wird im Kapitel 6.3 näher ausgeführt.

Wie auch in Kapitel 5 theoretisch dargelegt, stellt Teilzeitbeschäftigung eine Beschäftigungsform dar, die strukturell vor allem auf „sekundären Arbeitsplätzen“ angeboten wird, die durch verschiedene, für die Beschäftigten nachteilige Bedingungen gekennzeichnet sind. Diese Nachteile werden zumeist für Frauenarbeitsplätze weniger kritisch gesehen als für Männerarbeitsplätze, nicht zuletzt da Teilzeit für Frauen oft nur als „Übergangslösung“ oder „Zuverdienstmöglichkeit“ angesehen wird.

Die Befragung der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen verdeutlicht, dass mit Teilzeitbeschäftigung zwar verschiedene Vorteile und Chancen verbunden werden – vor allem im Hinblick auf bessere Gestaltungsmöglichkeiten mit anderen Lebensbereichen – diese aber in der Realität nicht unbedingt so verwirklicht werden können und zudem dafür Nachteile in Kauf genommen werden müssen.

Eine Diskussion der Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung und Förderung von qualifizierter Teilzeit muss daher neben anderen Fragen immer auch gleichstellungsrelevante Aspekte mitbedenken.

### 6.3. Männer in Teilzeitbeschäftigung

Neben der allgemeinen Situation der Teilzeitbeschäftigten wurde daher mit vorliegender Studie auch ein besonderes Augenmerk auf Männer in Teilzeitbeschäftigung gelegt.

Wie aus den vorangestellten Analysen ersichtlich, sind die **Motive der teilzeitbeschäftigten Männer** deutlich andere als jene der Frauen. Während Aus- und Weiterbildung sowie mehr (Frei-)Zeit mit jeweils 30% der Nennungen zu den wichtigsten Motiven der Männer zählen, war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für weniger als 10% der Männer ausschlaggebend (gegenüber 70% der Frauen). Dass keine Vollzeitstelle gefunden wurde bzw. sich nichts anderes ergeben hat, wurde von insgesamt rund 30% der Männer angegeben und somit von rund doppelt so vielen wie bei Frauen.

Jene Arbeitgeber/innen, bei denen teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten, wurden – bei offenen Antwortmöglichkeiten – gefragt, was in ihren Unternehmen dafür gesprochen hat, Teilzeit für Männer zu ermöglichen. Als **Hauptgrund für die Beschäftigung von Männern in Teilzeit** wurde am weitaus häufigsten der Wunsch des Arbeitnehmers genannt („auf Wunsch des Arbeitnehmers“, „aus familiären Gründen“, als „zweites berufliches Standbein“, „damit er eine Ausbildung absolvieren kann“ etc.). Deutlich weniger Aussagen beziehen sich auf die Art der Tätigkeit oder die geringe Arbeitsauslastung des Unternehmens, die Teilzeit notwendig machen („für bestimmte anstrengende Tätigkei-

ten“, „der Arbeitsbereich ist nicht in Vollzeit möglich“, „Arbeitsaufwand nicht so groß“ etc.). Jeweils 6 Nennungen entfallen auf „Altersteilzeit“ sowie die „Gleichberechtigung von Mann und Frau“ als Begründung für die Teilzeitbeschäftigung der Männer.

In ebenfalls offenen Fragestellungen wurde eruiert, welche **positiven und negativen Erfahrungen** es aus Sicht der Unternehmen mit Männern in Teilzeitbeschäftigung gibt. Bei den – bei weitem überwiegenden – positiven Nennungen wurde einerseits angemerkt, dass es „keinen Unterschied zu den teilzeitbeschäftigten Frauen gibt“ (und auf die Antworten zu den bereits genannten Vorteilen von Teilzeitbeschäftigung generell verwiesen). Hervorgehoben wurde aber auch, dass durch die Teilzeitbeschäftigung das Know-How des Mitarbeiters erhalten bleibt und die Mitarbeiter „sehr motiviert“ und „zufrieden“ sind. Bei Männern, die noch andere berufliche Tätigkeiten ausüben, wird positiv vermerkt, dass hier ein Mehrwert für das Unternehmen entsteht. Interessanterweise wurden von nur fünf Betrieben (von 54) auch negative Erfahrungen angegeben, die sich vor allem darauf beziehen, dass die Beschäftigten das andere berufliche Standbein wichtiger nehmen.

Seitens der Arbeitgeber/innen, die Männer in Teilzeit beschäftigt haben, überwiegen also eindeutig die positiven Aussagen. Zu erwähnen ist auch die Tatsache, dass die Initiativen zur Teilzeitbeschäftigung de facto zu einem großen Teil von den Beschäftigten selbst ausgehen. Im Gegensatz zu zahlreichen Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen, die bereits als solche eingerichtet sind, gibt es für Männerberufe bzw. Berufsfelder, wo Männer tätig sind, kaum Arbeitsplätze, die per se als Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Da Teilzeit für Männer zu einem großen Teil auf Wunsch der männlichen Beschäftigten zustande kommt, gilt es, seitens der Betriebe die Bereitschaft zu erhöhen, diesem Anliegen auch tatsächlich nachzukommen.

### Gründe für den geringen Männeranteil an Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung wird in der weit überwiegenden Mehrzahl von Frauen ausgeübt. Das gilt für die internationalen Vergleichsländer ebenso wie für Österreich, wobei der Wert hier mit einem Anteil von etwa 85% aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sehr hoch ist. Dieser hohe Frauenanteil ist nicht darauf zurückzuführen, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im Vergleich besonders weit verbreitet ist, sondern darauf, dass Teilzeitbeschäftigung bei Männern vergleichsweise sehr gering verbreitet ist. Worauf ist das zurückzuführen?

Wenn nach den Begründungen gefragt wird, **warum Männer nicht teilzeitbeschäftigt** sind, zeigt sich, dass gesellschaftspolitische Einstellungsfragen eine große Rolle spielen.

Aus **Sicht der Unternehmen**, die bisher keine Männer in Teilzeitbeschäftigung angestellt haben, wird dies überwiegend mit mangelnder Bereitschaft seitens der Männer („Familienerhalter“, „zu geringer Verdienst“, „wäre möglich, aber keine Nachfrage“ ...) begründet. Von einigen wurde auch angemerkt, dass Teilzeiterufe in manchen Unternehmen eher „Frauenberufe“ seien, wogegen in den männerdominierten Arbeitsbereichen Teilzeit schwer umsetzbar sei. Weitere Gründe waren zu geringe Betriebsgröße oder auch einfach, dass „Teilzeitbeschäftigung von Männern“ nicht üblich sei.

Aus **Sicht der Arbeitnehmer/innen** erhält von den möglichen Gründen für die geringere Teilzeitquote der Männer die Erklärung, dass Teilzeitbeschäftigung als Vereinbarkeitsstrategie für Frauen von größerer Bedeutung ist, mit rund 81% die höchste Zustimmung. Diese Erklärung zielt auf die bestehenden Rollenbilder ab – Mann als Familienernährer, Frau als Familienversorgerin und höchstens Zuverdienerin. Während Teilzeit für Frauen

als adäquate Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angesehen wird und die damit einhergehenden Nachteile wenig problematisiert werden, stellt sich die Situation für Männer offenbar anders dar. Hier werden all jene Aspekte, die Frauen mehr oder weniger selbstverständlich in Kauf nehmen sollen, als Hindernis angesprochen, wie geringeres Einkommen und schlechtere Karriereemöglichkeiten. In diesem Antwortverhalten spiegelt sich das in Österreich stark vertretene Familienpolitikmodell wieder, nach dem die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie primär den Frauen zugeschrieben wird.

**Tabelle 45: Ursachen für geringe Teilzeitquote von Männern**

	Frauen	Männer	Gesamt
Teilzeitbeschäftigung ist Erleichterung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und daher für Frauen wichtiger	83%	79%	81%
Männer nehmen aufgrund der schlechteren Entlohnung keine Teilzeitbeschäftigung an	79%	77%	78%
Familie hätte mit Teilzeitbeschäftigung des Mannes zuwenig Einkommen	80%	74%	77%
Männer wollen keine Teilzeitbeschäftigung, weil sie dann schlechtere Karrierechancen hätten	77%	65%	71%
Teilzeit für Männer ist einfach nicht üblich	77%	65%	71%
Teilzeitbeschäftigung für Männer wird von Betrieben nicht angeboten	54%	53%	53%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1193

Hieraus wird noch einmal deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung (derzeit) keine „geschlechtsneutrale“ Beschäftigungsoption ist, die in einem „geschlechtsneutralen“ Umfeld ausgeübt wird, sondern sehr stark mit geschlechtsspezifischen Aspekten behaftet ist. Die Vermutung, dass Teilzeitbeschäftigung für Männer vom Betrieb her nicht angeboten wird, stellt sich als vergleichsweise unwichtigste Begründung heraus: knapp über 50% der Befragten stimmen dieser Aussage zu.

## 6.4. Exkurs: Betriebsbeispiele

### Beispiele für Teilzeitregelungen in drei österreichischen Betrieben

Um zusätzlich zur Befragung der Unternehmen Informationen über betriebliche Arbeitszeitmodelle zu bekommen, wurden im Rahmen dieser Studie drei Personalverantwortliche von Unternehmen, die bereits längerfristige Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen bzw. insbesondere Teilzeitbeschäftigung haben, ausführlicher befragt. Die ausgewählten Betriebe entsprachen bei genauerer Analyse zwar kaum den von uns definierten Qualitätskriterien von Teilzeitarbeit. Die hier angeführten Betriebe sind als exemplarische Beispiele zu verstehen, um einen näheren Einblick in die Umsetzung von Arbeitszeitmodellen und damit verbundene Schwierigkeiten sowie weitere Gestaltungsvorschläge zu bieten. Bei den drei Unternehmen handelt es sich um einen Mittelbetrieb (70 Beschäftigte) und zwei Großbetriebe (rund 900 und 4.500 Beschäftigte) aus folgenden Branchen: öffentlicher Bereich, Bank- und Kreditwesen sowie Papierindustrie.

#### Beispiel 1

Das Arbeitszeitmodell dieses Unternehmens nennt sich „Vertrauensarbeitszeit“. Ab 15 Wochenstunden sind im Rahmen des Modells alle Arbeitszeitlängen möglich. Die Einteilung der Stunden – also die Lage und Verteilung der Arbeitszeit – erfolgt jeweils in Absprache mit der/dem Vorgesetzten. Die Abmachungen beinhalten vollkommen unterschiedliche Regelungen und reichen von "jeden Tag ein paar Stunden arbeiten" bis "2 Wochen arbeiten und dann 2 Wochen nicht". Betont wird, dass wirklich jede Arbeitszeitform für alle Ebenen möglich ist. „Vertrauensarbeitszeit“ wird dieses Modell deshalb genannt, da es keine Stechuhr oder Ähnliches gibt, sondern die Arbeitszeiten von den Arbeitnehmer/innen eingetragen werden. Eckdaten zum Modell (Einkommen, Urlaubsregelungen etc.) werden mittels betrieblicher Vereinbarungen geregelt, die konkrete Aushandlung der Arbeitszeit erfolgt mit der/dem Vorgesetzten. Die Interessen der Arbeitnehmer/innen werden durch

die aktive Einbindung der Personalvertretung bei der Konzeptionierung der Arbeitszeitregelungen als gesichert angesehen.

### Beispiel 2

Das zweite Unternehmen bietet jeweils innerhalb von "Mitarbeiter/innen-Pools" (Mitarbeiter/innen die sich verschiedene Aufgaben teilen) relativ autonome (Teilzeit-)Arbeitszeiten an. Die Wochenarbeitszeit wird im Dienstvertrag festgelegt, die Arbeitszeitlage bzw. genaue Einteilung wird vom Mitarbeiter/innen-Pool gemeinsam mit dem/der Vorgesetzten erarbeitet. Je nach Tätigkeitsbereich werden für diese selbstständige Aushandlung der Lage der Arbeitszeit verschiedene Vorgaben gegeben (beispielsweise, dass immer mindestens eine Person in einer bestimmten Zeitspanne anwesend sein muss), prinzipiell sind aber die konkreten Vereinbarungen im Interesse der Arbeitnehmer/innen auszuhandeln. Das Ausmaß für Teilzeitbeschäftigung reicht von 15 bis 30 Wochenstunden. Im Gegensatz zum ersten Betriebsbeispiel beinhaltet die Einführung dieser Möglichkeit aber auch die Installation eines Zeiterfassungssystems. Erwünschte Aufstockungen auf Vollzeitbeschäftigung sind in der Regel problemlos möglich. Bevor eine neue Stelle ausgeschrieben wird, erfolgt zuvor eine interne Ausschreibung für jene, die sich verändern oder ihre Wochenstunden erhöhen wollen. Aus der relativ autonomen Zeiteinteilung resultiert auch die Notwendigkeit, dass alle Mitarbeiter/innen eines Pools prinzipiell alle Aufgaben beherrschen müssen. Daher wird betont, dass Weiterbildung eine große Rolle spielt und die Teilzeitbeschäftigten hier aktiv gefördert werden. Zur Sicherstellung des Informationsflusses gibt es ein umfangreiches Intranetsystem, ein "ausgeklügeltes System an Abteilungsversammlungen", welches sicherstellen soll, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können, sowie mehrmals pro Jahr "Dialog-Veranstaltungen" für alle Mitarbeiter/Innen zum abteilungsübergreifenden Austausch und zur Information über neue Entwicklungen.

### Beispiel 3

Auch beim dritten Unternehmen wird die Frage der Teilzeitbeschäftigung sehr frei gehandhabt. Grundlage ist ein Gleitzeitmodell für alle Beschäftigten, welches im Gegensatz zu den meisten derartigen Modellen keine Kernzeiten als Einschränkung beinhaltet. Dieses Modell wurde von Geschäftsleitung, Personalabteilung und Betriebsrat ausgehandelt. Die Arbeitszeitlänge wird mittels Arbeitsvertrag festgelegt, die konkrete Lage der Arbeitszeit dann mit der Abteilungsleitung vereinbart. Grundsätzlich wird es seitens der Geschäftsleitung präferiert, wenn die Arbeitszeit auf alle fünf Wochentage verteilt wird, im Einzelfall kann aber von dieser Vorgabe abgegangen werden. Teilzeit ist ab 15 Wochenstunden möglich. Zudem gibt es das Instrument der "zeitlich befristeten Reduktion der Arbeitszeit", demzufolge für einen bestimmten Zeitraum (in der Regel bis zu einem Jahr) die Arbeitsstunden reduziert werden können und danach automatisch wieder eine Aufstockung erfolgt. Im Unternehmen finden sich vom Sekretariat bis zur Geschäftsführung Teilzeitbeschäftigte. Das Funktionieren des Modells wird in hohem Ausmaß davon abhängig gesehen, dass die verschiedenen Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer/innen mit den Arbeitsanforderungen in den Abteilungen organisiert und kombiniert werden müssen. Hier werde aber mit Unterstützung der Personalabteilung immer ein Weg gefunden. Von der Firmenphilosophie her wird außerdem von der Abteilungsleitung bzw. hoch qualifiziertem Personal abverlangt, hier adäquate Wege zu finden, insbesondere auch was die Organisation und das Informationsmanagement betrifft.

**Insgesamt** zieht sich durch alle Modelle die Frage der Balance zwischen eigenständiger Zeiteinteilung der Arbeitnehmer/innen und der Anpassung an den Bedarf des Unternehmens. Generell wird mit derartigen Modellen viel an Eigenverantwortung an die Beschäftigten übertragen – bis hin zur Aushandlung der Arbeitszeiten untereinander bzw. in Absprache mit den Vorgesetzten. Hier ist es wichtig sicherzustellen, dass tatsächlich die Interessen der Arbeitnehmer/innen im Mittelpunkt der Aushandlungsprozesse stehen.

Als Vorteil dieser relativ freien Arbeitszeitsysteme werden für die Arbeitnehmer/innen genannt, dass diesen in größtmöglichem Ausmaß ein Entgegenkommen bei der Arbeitszeiteinteilung zugestanden und so die Zufriedenheit und Motivation erhöht wird. Als Nachteile werden – neben finanziellen Aspekten – angeführt, dass trotz diverser Bemühungen der Sicherstellung des Informationsflusses und der Einbindung in das Unternehmen davon ausgegangen werden kann, dass vor allem die soziale Einbindung etwas geringer ist, einfach auch, weil weniger Zeit zum Austausch mit anderen Kolleg/innen besteht.

Aus Sicht der Arbeitgeber/innen ist mit der Einführung flexibler Teilzeitmodelle zumeist eine bessere Organisation betrieblicher Informationsabläufe notwendig. Weil damit eine höhere Motivation der Mitarbeiter/innen einhergeht bzw. letztendlich ein besseres Informationssystem dem Unternehmen insgesamt zu Gute kommt, wird dies eher als Vorteil betrachtet. Da die Einbindung in den betrieblichen Informationsfluss gerade für höher qualifizierte Mitarbeiter/innen besonders wichtig ist (bzw. dies ein großes Hindernis darstellt, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen), wird als ein konkreter Vorschlag zur Unterstützung von Unternehmen genannt, dass die Entwicklung von betriebsinternen Kommunikations- und Informationssystemen (finanziell) gefördert werden könnte.

Insgesamt wird von den befragten Personalverantwortlichen davon ausgegangen, dass – wenn einmal probiert – es für die meisten Bereiche keine Schwierigkeiten bezüglich der Einführung von Teilzeitbeschäftigung gibt. So konnten sie zwar – vor allem vor Einführung neuer Modelle – in manchen Bereichen Widerstände seitens der Abteilungsleitungen orten, die Praxis hat aber zumeist die Bedenken zerstreut. Trotz dieser insgesamt positiven Einschätzung sehen die Personalverantwortlichen aber doch auch für manche Bereiche Grenzen des Modells - beispielsweise Bereiche, wo Schichtarbeitsmodelle bestehen oder bei den Top-Führungskräften. Selbst Personalverantwortliche in aufgeschlossenen Betrieben haben Schwierigkeiten, sich vor allem im hochqualifizierten Segment Teilzeitbeschäftigung vorzustellen, aber auch hier wäre eine Umsetzung in der Praxis sicher impulsgebend für weitere Initiativen.

## **6.5. Zwischenresümee**

Dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse immer mehr an Bedeutung gewinnen, wird durch sämtliche arbeitsmarktrelevante Statistiken bestätigt. Die Zahl der insgesamt teilzeitbeschäftigten Personen stieg in den letzten 20 Jahren (nach dem Lebensunterhaltskonzept) von gut 170.000 im Jahr 1974 auf zuletzt über 500.000. Die Teilzeitquote bei Frauen stieg von 14,6% auf knapp 30%, bei Männern von 0,9% auf 3%.

Mit vorliegendem Kapitel war es aber insbesondere von Interesse, eine erste empirische Annäherung an die Fragestellung der „qualifizierten Teilzeitbeschäftigung“ zu erreichen.

Eine erste Eingrenzung des Begriffs der „qualifizierten Teilzeit“ wurde auf Basis der vorangegangenen Dokumentenanalyse vorgenommen und durch die empirische Erhebung bzw. zusätzliche Heranziehung anderer Studien und sekundärstatistischer Daten auf Teilzeitbeschäftigung in Österreich umgelegt.

Aus der Analyse verschiedener zentraler Dimensionen (Motivstrukturen der Teilzeitbeschäftigten, konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit, berufshierarchische Positionierung, lukrierbare Einkommen, arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen sowie Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Aspekte, die auf die Qualität von Teilzeitbeschäftigung abzielen, können teilweise durch bestehende Erhebungen abgedeckt werden, bei einigen Dimensionen ist aber eine zusätzliche (wie sie in dieser Studie vorgenommen wurde) Erfassung zielführend, um tatsächlich ein umfassendes Bild der Qualität von (Teilzeit-) Beschäftigungsverhältnissen zu erhalten. Prinzipiell ist der Begriff der „qualifizierten Teilzeit“ aber operationalisierbar.
- Bezogen auf die Situation der derzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass – vor allem aus Sicht der Arbeitnehmer/innen – noch weiterer großer Handlungsbedarf besteht, wenn es darum geht, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung wirklich mit hoher Arbeitsplatzqualität verbunden sein soll. Zur Bewältigung von außerberuflichen Anforder-

rungen – Familie, Kinder, Weiterbildung – wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zwar durchaus positiv eingeschätzt. Der nähere Blick auf die Situation der Teilzeitbeschäftigten zeigt aber, dass sie dafür Nachteile in Kauf nehmen müssen bzw. Teilzeit zumeist nur bis zu mittleren berufshierarchischen Positionen angeboten wird. Lediglich 20% der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in höheren oder hochqualifizierten/führenden Tätigkeiten (bei deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschieden: 45% der befragten Männer versus 15% der befragten Frauen). Zudem stehen der besseren Vereinbarkeit mit außerberuflichen Anforderungen, die eine Zeiteinteilung nach den Wünschen der Arbeitnehmer/innen notwendig machen, die Ansprüche der Unternehmen nach mehr Flexibilität und Einsatz der Arbeitskräfte nach betrieblichen Anforderungen entgegen.

- Insbesondere die derzeitige finanzielle Situation eines Großteils der Teilzeitbeschäftigten – auch im Hinblick auf die weitere soziale Absicherung während Arbeitslosigkeit oder der Pension – steht im Widerspruch zu einem qualitativ hochwertigen Beschäftigungsverhältnis; ein aus geschlechtsspezifischer Sicht besonders kritischer Befund.
- Andere zentrale Dimensionen, wie beispielsweise die Frage der Aufstiegschancen Teilzeitbeschäftigter, werden ebenfalls kritisch eingeschätzt: 70% der teilzeitbeschäftigten Frauen und 60% der teilzeitbeschäftigten Männer sehen am jetzigen Arbeitsplatz keine Aufstiegschancen.
- Bezogen auf den Arbeitsplatz bzw. die Art der Beschäftigung im Unternehmen zeigt sich auch, dass (vor allem aus Sicht der Arbeitgeber/innen) für qualifizierte Teilzeit Hindernisse bestehen: mit höherwertigen Tätigkeiten verknüpfte Anforderungen – breites Tätigkeitsspektrum, betriebliche Informationsschnittstelle, Führungs- und Leitungskompetenz etc. – werden oft mit möglichst langer zeitlicher Anwesenheit gleichgesetzt, die im Rahmen von Teilzeitarbeit nicht möglich ist. Aus geschlechtsspezifischer Perspektive kommt hier noch hinzu, dass diese Ansprüche noch stärker an Männer gestellt werden bzw. für diese Arbeitszeitreduzierung als noch unüblicher angesehen wird.



## **7. „Teilzeitarbeit“ und die „Qualität der Arbeitsplätze“ im Rahmen des österreichischen NAP 1998-2002**

Im nachfolgenden Kapitel geht es um eine Analyse des Nationalen Aktionsplanes bzw. der Umsetzungsberichte für die Jahre 1998-2002. Dabei wird zunächst der Frage nachgegangen, ob und inwiefern es zu einer Thematisierung von „Teilzeitbeschäftigung“ und/oder von Fragen der „Arbeitsplatzqualität“ kommt und ob bereits förderliche Maßnahmen genannt wurden. Die Identifizierung förderlicher Maßnahmen erfolgt dabei auf Basis der weiter oben angeführten Merkmale zur Begriffsbestimmung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit, wobei der Schwerpunkt auf den Merkmalen der qualifizierten Teilzeitarbeit selbst liegt. Auf die Rahmenbedingungen zur Ermöglichung/Förderung von qualifizierter Teilzeitarbeit wird nur soweit eingegangen, als dazu im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung besonders relevante bzw. direkte Maßnahmen (z.B. zum Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen) angeführt sind.<sup>37</sup>

An Hand vorhandener Evaluierungen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung werden dann jene Maßnahmen, die als förderlich identifiziert werden können, einer entsprechenden Einschätzung betreffend ihre Wirkungsweise unterzogen und, sofern dies möglich ist, auf ihre konkrete Umsetzung hin untersucht. Die Frage der Wirkungsweise wird dabei in erster Linie auf qualitativer Ebene beantwortet, denn eine quantitative Beantwortung erfolgt auch in den vorhandenen Evaluierungen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung nur für einzelne Maßnahmen. Darüber hinaus muss – mit den Worten der Evaluator/innen – angemerkt werden, dass sich die Evaluierung mitunter als sehr schwierig erwies, da einzelne Maßnahmen entweder sehr allgemein formuliert sind und kaum quantitative Ziele beinhalten oder im Verantwortungsbereich der Betriebe liegen und kaum bindend sind (WIFO/IHS 1999, 67; Leitner/Wroblewski 2000, 6). Umsetzung oder auch Wirkungsweise einzelner Maßnahmen (z.B. der Solidaritätsprämienmodelle) fehlen daher in den Evaluationsberichten und können somit auch im Folgenden nicht näher beschrieben werden.

Die Ergebnisse der Untersuchung des österreichischen Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung und seiner Evaluierungen dienen der Weiterentwicklung des Aktionsplanes bzw. als Basis für die Formulierung von politischen Handlungsansätzen und -optionen zur Förderung von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ in Österreich.

### **7.1. Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich**

Im „Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich“ 1998 wird Teilzeitarbeit mehrfach erwähnt. So heißt es im Kapitel: „Gemeinsame Positionen der Sozialpartner zum Nationalen Aktionsplan“ und gleichlautend unter Säule III (Förderung der Anpas-

---

<sup>37</sup> Auf eine detaillierte Darstellung all jener Maßnahmen, die sich implizit als förderlich für die Entwicklung von „qualifizierter“ Teilzeitarbeit erweisen könnten, muss hier verzichtet werden.

sungsfähigkeit von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen), Leitlinie 13 (Sozialpartnervereinbarung zur Modernisierung der Arbeitsorganisation):

*„Teilzeitarbeit‘: die Sozialpartner werden ihre Bemühungen verstärken, Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer wie -geber attraktiver zu gestalten, was nicht nur positive Beschäftigungseffekte haben kann, sondern v.a. positive Auswirkungen auf die Erwerbsquote“ (BMAGS/ BMWA/BMUK 1998, 14 und 36).*

Leitlinie 14 (Reform der Arbeitsverträge) führt als geplante Maßnahme an: „Teilzeitarbeit auch für qualifizierte Tätigkeiten und im öffentlichen Sektor zu unterstützen“ (BMAGS/ BMWA/BMUK 1998, 37). Weiter wird die Förderung von Teilzeitarbeit – insbesondere auch im öffentlichen Dienst – unter Säule IV (Chancengleichheit), Leitlinie 16 (Verringerung des Gefälles in der Arbeitslosigkeit, Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Reduktion der Arbeitsmarktsegregation) als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeführt. Leitlinie 18 (Erleichterung der Rückkehr ins Arbeitsleben) betont hingegen die Bedeutung von Teilzeitkarenz und stellt eine flexiblere Gestaltung der Meldefristen in Aussicht (BMAGS/BMWA/BMUK 1998, 40f). Im Kapitel: „Gemeinsame Positionen der Sozialpartner zum Nationalen Aktionsplan“ und unter Säule III (Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen), Leitlinie 13 (Sozialpartnervereinbarung zur Modernisierung der Arbeitsorganisation) werden auch die Schaffung kollektivvertraglicher Rahmenbedingungen für und die Realisierung von Solidaritätsprämienmodellen<sup>38</sup> durch Betriebsvereinbarungen in Aussicht gestellt (BMAGS/ BMWA/BMUK 1998, 14 und 36).

Im Sinne förderlicher Rahmenbedingungen für „qualifizierte“ Teilzeitarbeit liegt der Schwerpunkt auf einem Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen: Sowohl im Kapitel: „Gemeinsame Positionen der Sozialpartner zum Nationalen Aktionsplan“ als auch unter Säule IV (Chancengleichheit) wird auf den bedeutsamen Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungseinrichtungen und der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit hingewiesen. In Leitlinie 17 (Bereitstellung von Versorgungseinrichtungen) heißt es, dass in Österreich 139.500 Kinderbetreuungsplätze fehlen und „zudem die Kosten – wengleich nach Einrichtung und Bundesland unterschiedlich – häufig zu hoch sind, um eine Beschäftigungsaufnahme (besonders im Fall von Teilzeitarbeit) zu ermöglichen“ (BMAGS/BMWA/BMUK 1998, 40). Als Maßnahme wird daher der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und der qualitative Ausbau des Instruments der Kinderbetreuungsbeihilfe angeführt. Weiter wird in Leitlinie 18 (Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben) ein „Organisations- und Personalplanungsberatungsangebot für Betriebe, die Wiedereinsteiger/innen aufnehmen oder die Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit (weiter)einstellen“, als Maßnahme angeführt (BMAGS/BMWA/BMUK 1998, 39 und 41).

Im „Umsetzungsbericht 1999 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich“ wird unter Säule I (Verbesserung der Vermittelbarkeit), Leitlinie 6 (Lebensbegleitende Weiterbildung) betont, dass das Solidaritätsprämienmodell auf den öffentlichen Dienst ausgedehnt und eine Verfahrensvereinfachung erreicht werden soll (BMAGS/BMWA 1999, 17). Unter Säule IV (Chancengleichheit von Frauen und Männern), Leitlinie 21 (Versor-

---

<sup>38</sup> Solidaritätsprämienmodelle wurden erstmals 1998 gesetzlich geregelt und fördern über die Subventionierung von Arbeitszeitreduzierungen einzelner Beschäftigter die Einstellung von arbeitslos gemeldeten „Ersatzarbeitskräften“.

gungseinrichtungen, Elternkarenz und familienfreundliche Arbeitszeiten) ist bereits von „qualifizierter“ Teilzeitarbeit die Rede:

*„Ein Ansatzpunkt zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit ist die Forcierung qualifizierter Teilzeitarbeit für Frauen und Männer, weshalb über rechtliche und organisatorische Möglichkeiten von Teilzeitarbeit im Bundesdienst umfassende Informationen von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz und dem Staatssekretär für Finanzen erstellt wurden. Aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom 16.6.1998 ist eine erleichterte Aufnahme von Ersatzkräften für Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst vorgesehen“ (BMAGS/BMWA 1999, 37).*

Im Hinblick auf die förderlichen Rahmenbedingungen wird auch hier die Bedeutung von Kinderbetreuungseinrichtungen – insbesondere zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit – betont und eine weitere „Verbesserung der institutionellen Betreuungsmöglichkeiten“ in Aussicht gestellt (BMAGS/BMWA 1999, 37).

Der „Umsetzungsbericht 2000 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich“ betont mehrfach, dass die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit vor allem in Form von Teilzeitbeschäftigung erfolgt (BMWA 2000, 2 und 22). Unter Säule III (Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen), Leitlinie 15 (Sozialpartnervereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation) wird darauf verwiesen, dass im Zusammenhang mit dem Solidaritätsprämienmodell 1999 im Jahresdurchschnitt 122 Personen ihre Arbeitszeit reduziert haben (BMWA 2000, 19). Von der Forcierung der Teilzeitarbeit im öffentlichen Sektor ist abermals in Leitlinie 16 (Reform der Arbeitsverträge) die Rede: der für Beamt/innen bereits bestehende Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf die Hälfte bis zum Schuleintritt des Kindes wurde durch eine entsprechende Gesetzesreform im Jahr 1999 auch auf Vertragsbedienstete ausgedehnt (BMWA 2000, 20). Weiter wird unter Säule IV (Chancengleichheit von Frauen und Männern), Leitlinie 20 (Versorgungseinrichtungen, Elternkarenz und familienfreundliche Arbeitszeiten) die Möglichkeit der flexiblen Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz angeführt und im Rahmen der gesondert aufgelisteten „Neuen Initiativen des NAP 2000“ u.a. eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Inanspruchnahme von Teilzeit und Teilzeitkarenzgeld sowie ein „weiterer Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für Kleinkinder“ in Aussicht gestellt (BMWA 2000, 28). Das „Maßnahmenpaket für ältere Arbeitnehmer/innen“ – auch Teil der „Neuen Initiativen des NAP 2000“ – sieht u.a. Maßnahmen zur Förderung der Altersteilzeit und Solidaritätsprämienmodelle vor.

Der „Umsetzungsbericht 2001 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich“ legt im Hinblick auf die Frage der Teilzeitarbeit einen Schwerpunkt auf „Altersteilzeit“. Sowohl im „Allgemeinen Teil“, als auch unter Säule I (Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit), Leitlinie 3 (Aktives Altern) und Säule III (Förderung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen), Leitlinie 13 (Sozialpartnervereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation) werden Maßnahmen zu deren Förderung angeführt (BMWA 2001, 5, 9f und 22). Betreffend Teilzeitarbeit wird hingegen unter Säule IV (Chancengleichheit von Frauen und Männern), Leitlinie 17 (Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt) nur erwähnt, dass die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit vielfach auf das Konto der Teilzeitbeschäftigung ging (BMWA 2001, 25). Leitlinie 18 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) stellt fest, dass bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz der Anteil der Väter bei 2% stagniert, jedoch bei den Bezieher/innen von Teilzeitkarenzgeld auf 9,7% gestiegen ist (BMWA 2001, 27). In die-

sem Bericht ist auch erstmals von der „Qualität der Arbeit“ die Rede. Diese wird allerdings nur unter Säule III (Entwicklung des Unternehmergeistes), Leitlinie 8 (Reduzierung der Verwaltungskosten für die Unternehmen) im Zusammenhang mit der Förderung der Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen angeführt (BMWA 2001, 18). Bezogen auf die Frage der Kinderbetreuung wird unter Säule IV (Chancengleichheit von Frauen und Männern), Leitlinie 18 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) darauf verwiesen, dass ein allfälliger Ausbau von Betreuungseinrichtungen in den Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden fällt (BMWA 2001, 26f).

Der *„Umsetzungsbericht 2002 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich“* behandelt einerseits die Teilzeitarbeit bzw. Altersteilzeit und befasst sich andererseits – entsprechend den „Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2002“ (vgl. dazu: Kapitel 3.1.3 in diesem Bericht) – auch mit der Frage der „Qualität der Arbeit“. In Abschnitt B (Antworten auf die Empfehlungen) wird betreffend die Empfehlung 2 (Geschlechtsspezifische Diskrepanzen und Kinderbetreuungseinrichtungen) darauf verwiesen, dass der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied u.a. auf die Ausübung von Teilzeitarbeit nach einer familienbedingten Unterbrechung zurückzuführen ist. Weiter wird die Beauftragung der hier vorliegenden Studie zur „Auslotung der Potentiale qualifizierter Teilzeitarbeit für Frauen und Männer und zur Ausarbeitung diesbezüglicher politischer Handlungsoptionen“ angeführt (BMWA 2002, 17). Unter Säule IV (Chancengleichheit), Leitlinie 18 (Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben) wird abermals der starke Anstieg von Vätern-Teilzeitkarenz positiv erwähnt und darauf verwiesen, dass „hinsichtlich der Attraktivität von Teilzeitarbeit auch für Arbeitskräfte in gehobenen Positionen die Qualität dieser Stellen (Arbeitszeit, Entlohnung u.a.) maßgeblich sein wird“ (BMWA 2002, 60). Weiters wurde mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes einerseits die Möglichkeit geschaffen, während der Karenz für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze auszuüben. Andererseits wurde mit der Umstellung das Teilzeitkarenzgeld abgeschafft und durch eine Regelung ersetzt, die es erlaubt, neben dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes jährlich 14.600 € brutto zu verdienen (BMWA 2002, 60). Maßnahmen zur Förderung von Altersteilzeit bzw. entsprechende Vereinbarungen in Kollektivverträgen werden unter Säule I (Beschäftigungsfähigkeit), Leitlinie 3 (Aktives Altern) und Säule III (Anpassungsfähigkeit), Leitlinie 13 (Modernisierung der Arbeitsorganisation: Initiativen der Sozialpartner) erwähnt (BMWA 2002, 31 und 51). Der Frage der „Arbeitsplatzqualität“ wird explizit im Rahmen des Querschnittziels B (Nationaler Ansatz zur Steigerung der Erwerbsquoten und zur Verbesserung der Qualität von Arbeit) Aufmerksamkeit geschenkt. Hier werden Maßnahmen in verschiedenen Bereichen angeführt bzw. wird auf die entsprechenden Ausführungen in den jeweiligen Leitlinien verwiesen. Es zeigt sich, dass es sich dabei einerseits um Maßnahmen handelt, die sich auf den „Arbeitsmarktkontext“ bzw. förderliche Rahmenbedingungen beziehen, wie etwa den „Arbeitnehmer/innenschutz“ (BMWA 2002, 11) und die „Gleichstellung der Geschlechter“. Im Hinblick auf letzteres werden Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes und der Segregation angeführt, darunter ein Forschungsprojekt zur „Diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“ (BMWA 2002, 13ff und 58ff). Andererseits konzentrieren sich die angeführten Maßnahmen auf den Bereich der „Aus- und Weiterbildung“ bzw. des „lebenslangen Lernens“, wie etwa die Einführung eines „Bildungsfreibetrages“ bzw. einer Bildungsprämie (BMWA 2002, 10 und 50) und die Bildungskarenz (BMWA 2002, 10 und 53). Betreffend die „Qualität der Arbeit“ heißt es insbesondere unter Säule I (Beschäftigungsfähigkeit), Leitlinie 7 (Diskriminierung und soziale Integration), dass im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative

EQUAL in Österreich sechs Themen realisiert werden. Dazu zählt u.a.: die „Stärkung der Sozialwirtschaft (des Dritten Sektors), insbesondere der Dienstleistungen im Interesse der Allgemeinheit, wobei der Schwerpunkt auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze zu legen ist“ (BMWA 2002, 41). Unter Säule III (Anpassungsfähigkeit), Leitlinie 15 (Unterstützung der Anpassungsfähigkeit in Unternehmen als eine Komponente des lebenslangen Lernens) wird darauf verwiesen, dass das Modell der Bildungskarenz mittelbar zur „Qualität der Arbeit, insbesondere für Frauen“ beiträgt (BMWA 2002, 53).

## **7.2. Evaluierungen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung – Österreich**

Im Hinblick auf die Frage der „Teilzeitarbeit“ bzw. die „Qualität des Arbeitsplatzes“ konnten im *Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 1998* bzw. *im Umsetzungsbericht 1999* folgende „förderliche“ Maßnahmen identifiziert werden: die Unterstützung der (qualifizierten) Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, eine Flexibilisierung bei der Teilzeitkarenz, ein Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Kinderbetreuungsbeihilfe, die Förderung von Solidaritätsprämienmodellen – auch im öffentlichen Dienst – sowie die Beratung von Betrieben, die Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit einstellen.

Ulrike Pastner (1998, 7) merkt in ihrer geschlechtssensiblen Analyse des NAP 1998 an, dass die Förderung der Teilzeitbeschäftigung sehr wohl einen positiven Effekt – insbesondere für die Erwerbsbeteiligung von Frauen – haben kann, sofern die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gewährleistet ist, Männer auch Teilzeitarbeit wählen und die „Qualität der Teilzeitarbeit“ (etwa das Einkommen) entsprechend hoch ist. Die Einführung flexibler Meldefristen bei der Teilzeitkarenz und die Beratung von Betrieben, die Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit einstellen, kann laut Pastner (1998, 9) u. a. die diskriminierende Wirkung von Berufsunterbrechungen mindern und sich grundsätzlich positiv auf die Arbeitsmarktposition von Frauen (mit Kindern) auswirken. Der in Aussicht gestellte weitere Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und Verbesserungen im Zusammenhang mit der Kinderbetreuungsbeihilfe werden ebenfalls positiv hervorgehoben, jedoch hält Pastner (1998, 8) auch fest, dass höhere finanzielle Mittel und mehr Unterstützung notwendig sind.

Die begleitende Evaluierung der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung im Jahr 1999 (WIFO/IHS 1999, 2000) gibt nur wenige Auskünfte über die im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 1998 bzw. Umsetzungsbericht 1999 identifizierten „förderlichen“ Maßnahmen. Grundsätzlich wird Teilzeitarbeit aber unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktentwicklung problematisiert, denn die Zunahme der (Frauen-)Beschäftigung erfolgte in Österreich in den Jahren 1998/1999 vor allem über Teilzeitstellen im Dienstleistungsbereich (WIFO/IHS 1999, 22f und 55f; WIFO/IHS 2000, 18f und 80): „Teilzeitarbeit wird vor allem in weniger qualifizierten Bereichen angeboten und wird oft zum Ausschließungsgrund von beruflicher Weiterbildung und Aufstiegschancen“ (WIFO/IHS 1999, 80). Da die Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor durchaus von sehr unterschiedlicher Qualität sein können, wird in der Studie eine genauere Analyse dieser neuen Arbeitsplätze empfohlen (WIFO/IHS 1999, 152). Auch im Zusammenhang mit der Zunahme der Frauenbeschäftigung wird gefordert, dass es für eine „Bewertung der Maßnahmen des NAP und seiner Weiterentwicklung“ notwendig wäre, darauf zu achten, „wieweit es sich bei den zusätzlichen Arbeitsplätzen um existenzsichernde, der Qua-

lififikation entsprechende, stabile Arbeitsplätze mit Aufstiegschancen handelt“ (WIFO/IHS 1999, 82). Bezogen auf die Frage der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird Teilzeitarbeit als notwendige und von Frauen gesuchte Beschäftigungsform identifiziert (WIFO/IHS 1999, 72 und 88). Andrea Leitner und Angela Wroblewski (2000, 12) kommen in ihrem Evaluationsbericht ebenfalls zum Schluss, dass zur Messung der Arbeitsplatzqualität – darunter verstehen sie etwa das Arbeitslosigkeitsrisiko, das Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten und das Beschäftigungsausmaß – verstärkt qualitative Indikatoren wie etwa Berufsstabilität, Qualifikationsniveau der Tätigkeit, Arbeitszeit oder Einkommen Berücksichtigung finden müssen. Sie stellen aber gleichzeitig fest, dass dies in Österreich aufgrund der Datenlage eine spezielle Herausforderung darstellt. Dem Evaluationsbericht von WIFO/IHS (1999, 67) ist weiter zu entnehmen, dass die Umsetzung von Organisations- und Personalplanungsangeboten für Betriebe, die Wiedereinsteigerinnen und Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit aufnehmen, in Abhängigkeit von der Strukturfondsreform 2000 verschoben wurde. Im Hinblick auf den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen stellen Leitner und Wroblewski (2000, 65ff) fest, dass der Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen einerseits ein wichtiges Beschäftigungssegment für Frauen darstellt und Kinderbetreuungseinrichtungen andererseits als Voraussetzung für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen unabdingbar sind. Durch die zusätzlich zur Verfügung gestellten Budgetmittel konnten 1998 knapp 19.000 neue Betreuungsplätze geschaffen werden, wobei 84% dieser Plätze in Kindergärten, 9% in Kinderkrippen und 5% in Kindergruppen sind. „Mit der Neuschaffung von 18.800 Betreuungsplätzen dürften bundesweit ca. 2.400 neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden sein. (...) Gleichzeitig dürfte das Arbeitsangebot dadurch um ca. 5.300 Frauen, die ihre Kinder in Betreuungseinrichtungen unterbringen konnten, gestiegen sein. Kurzfristig ist also ein Beschäftigungseffekt von 12,5% bis 28%, d.h. zwischen 2.400 und 5.300 zusätzliche Beschäftigte, zu erwarten (Leitner/Wroblewski 2000, 75). Leitner und Wroblewski (2000, 78) halten auch fest, dass die verstärkte Förderung von Betreuungsplätzen im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes in die richtige Richtung weist, angesichts des enormen Bedarfs aber nur ein geringer Teil des Defizits damit ausgeglichen werden konnte. Betreffend die Kinderbetreuungsbeihilfe zeigt sich, dass von 1997 auf 1998 die Zahl der Förderfälle um 13,6% auf 12.800 Personen gesunken ist, wobei die Ausgaben in geringem Ausmaß reduziert wurden (-0,8%). Diesbezüglich wird angemerkt: „Die sinkende Zahl der Förderfälle erscheint angesichts der zunehmenden Zahl von arbeitslosen Frauen mit Mobilitätseinschränkungen problematisch“ (Leitner/Wroblewski 2000, 77).

Im *Umsetzungsbericht 2000 und 2001* werden neben der Unterstützung der Teilzeitarbeit im öffentlichen Sektor – sowohl für Beamt/innen als auch Vertragsbedienstete – weitere gesetzliche Verbesserungen betreffend die Inanspruchnahme von Teilzeit und Teilzeitkarenz, ein weiterer Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für Kleinkinder (Umsetzungsbericht 2000), die geplante Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (Umsetzungsbericht 2001) sowie Maßnahmen zur Förderung der Altersteilzeit (Arbeitszeitmodelle, Altersteilzeitbeihilfen etc.) und von Solidaritätsprämienmodellen angeführt.

Pastner (2000, 12) kommt betreffend der „Förderung von Teilzeit und Teilzeitkarenz“ zum Schluss, dass es sich dabei um eine defensive Maßnahme zur Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit handelt und Teilzeitarbeit darüber hinaus in Österreich vielfach das „Ende der Erwerbskarriere“ bedeutet (Pastner 2000, 12). Im Hinblick auf einen weiteren Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen im Jahr 1999 um ca. 10.200

Plätze hält sie fest, dass dies angesichts des enormen Mangels noch immer viel zu wenig ist (Pastner 2000, 18).

Die sehr umfassenden Evaluierungen der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung durch „*Synthesis Forschung*“ beziehen sich zwar auf den Zeitraum von 1998 bis 2002. Die neuen Maßnahmen des *Umsetzungsberichtes 2002 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung* konnten jedoch noch keine Berücksichtigung finden. Bezogen auf die Frage der Förderung von Teilzeitarbeit stellt *Synthesis Forschung* unter anderem fest, dass mögliche Gefahren – wie etwa die Öffnung der Einkommensschere – „auch durch entsprechende Rahmenbedingungen und qualitative Standards, Rückkehrmöglichkeiten zur Vollzeitarbeit und Maßnahmen zur besseren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern verhindert werden müssen“ (*Synthesis Forschung* 2002, 41). Im Zusammenhang mit den im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 1998 und den Umsetzungsberichten 1999 bis 2001 identifizierten „förderlichen“ Maßnahmen kommt *Synthesis Forschung* auf nachfolgende Umsetzungs- und Wirkungsergebnisse:

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Bundesdienst – bei einer relativ weit gefassten Definition von Teilzeitarbeit (jede Arbeitszeit unter 40 Stunden) – betrug 1998 11,2% der Beschäftigten (Frauen 24,2%, Männer 3,9%). 1999 stieg dieser Anteil – bei einem annähernd gleichbleibenden Verhältnis zwischen Frauen und Männern – auf 12,1% an (*Synthesis Forschung* 2002, 34).
- Die zunehmende Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung kommt vor allem Frauen zugute. Dies gilt insbesondere für Wirtschaftszweige, in denen das Arbeitsvolumen (aufgrund des Strukturwandels) abnimmt, die Zahl der Arbeitsplätze aber auf dem gleichen Niveau bleibt (*Synthesis Forschung* 2002c, 8f; *Synthesis Forschung* 2002d, 5). Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zunehmen und Männer selbst auf Teilzeitarbeitsplätzen ein Einkommen erzielen, das über dem von vollzeitbeschäftigten Frauen liegt (*Synthesis Forschung* 2002d, 11).
- Zur Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen haben wesentlich die zusätzlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten beigetragen. Die Zahl der betreuten Kinder erhöhte sich von rund 224.000 (1997) auf rund 230.000 (2000). Das entspricht einem Zuwachs von knapp 3% (*Synthesis Forschung* 2002d, 23).<sup>39</sup>
- Als quantitativ noch wichtiger als die Ausweitung des Betreuungsangebotes hat sich die finanzielle Förderung der Inanspruchnahme solcher Betreuungsplätze erwiesen. Im Jahr 1999 wurde rund 15.600 Frauen eine Kinderbetreuungsbeihilfe gewährleistet (*Synthesis Forschung* 2002d, 23).
- Vom Anspruch auf Altersteilzeitgeld (für Frauen ab 50 und Männer ab 55 Jahren) machten bis zum Jahr 2001 9.250 Personen Gebrauch (*Synthesis Forschung* 2002a, 9).
- Im Bereich der Dienstleistungen kann zwischen 1995 und 2000 ein bedeutender Zuwachs an Arbeitsplätzen im Bereich „Gesundheit“ verzeichnet werden. „Dieser Bereich

---

<sup>39</sup> Der Umsetzungsbericht 2001 kommt hier jedoch zu einem anderen Ergebnis: Demnach wurden durch die temporäre Finanzierungsaktion des Bundes österreichweit rund 32.200 zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen, insbesondere auch in Betriebskindergärten (BMWA 2001, 27).

zeichnet sich durch außerordentlich hohe Anteile von hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern und von Frauen unter den Beschäftigten aus“ (Synthesis Forschung 2002b, 20). Weiter wird eine anhaltende Zunahme des Frauenanteils im öffentlichen Dienst konstatiert: „Dies hängt mit dem differenzierten Teilzeitangebot und den geringeren Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung zusammen“ (Synthesis Forschung 2002b, 20).

- Im Falle des Kinderbetreuungsgeldes wird davon ausgegangen, dass die Erwerbsneigung (im Rahmen des zugelassenen Beschäftigungsvolumens) von Frauen mit Kleinkindern steigen wird (Synthesis Forschung 2002a, 43).

Ingrid Mairhuber (2001, 7) betont in ihrer geschlechtssensiblen Analyse des Umsetzungsberichtes 2001, dass die in Aussicht gestellte Abschaffung des Teilzeitkarenzgeldes – im Zuge der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes – einerseits im Widerspruch zu den positiven Analysen in den vorangegangenen Umsetzungsberichten steht. Andererseits wird es dann vor allem für „bessere verdienende“ Eltern schwieriger, die Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld in Anspruch zu nehmen, und somit wird sich auch die Bereitschaft der Männer verringern, ihren Anteil der Versorgungsarbeit zu übernehmen.

Die im *Umsetzungsbericht 2002* genannten förderlichen Maßnahmen sind betreffend Teilzeitarbeit Kollektivvertragsvereinbarungen zur Förderung der Altersteilzeit, betreffend die „Qualität der Arbeit“ im Hinblick auf die Erwerbsarbeit selbst ein Bildungsfreibetrag bzw. eine Bildungsprämie sowie die Bildungskarenz. Weitere förderliche Maßnahmen beziehen sich hingegen auf den Arbeitsmarktkontext, nämlich die Arbeitnehmer/innenschutzreform und Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und die Segregation.

Die genannten Maßnahmen, vor allem jene, die sich auf den Arbeitsmarktkontext beziehen, werden betreffend eine Erhaltung und Verbesserung der „Arbeitsplatzqualität“ erst langfristig Wirkung zeigen. Evaluierungen zum Umsetzungsbericht 2002 liegen derzeit noch nicht vor. Betreffend die bereits 1998 eingeführte Bildungskarenz stellt Synthesis Forschung (2002a, 46) fest, dass sich im Jahr 2000 8.510 Personen in Bildungskarenz befanden und mehr als 90% davon Frauen waren. Über die Qualität der Bildungskarenz bzw. deren Auswirkungen gibt es keine Auskünfte.

Die im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes geschaffene Möglichkeit, während der – im Arbeitsrecht geregelten – Karenz für die Zeit von 13 Wochen im Kalenderjahr über der Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen zu können, scheint bezogen auf die Fragestellung des vorliegenden Forschungsprojektes (nämlich das Potential „qualifizierter“ Teilzeitarbeit) – vor allem aufgrund der kurzen Zeitspanne (13 Wochen im Kalenderjahr) – wenig relevant.

Die Abschaffung des Teilzeitkarenzgeldes ist – wie bereits betreffend Umsetzungsbericht 2001 festgehalten – gerade vor dem Hintergrund bedauerlich, dass dieses in zunehmendem Maße von Vätern bezogen wurde und auch Frauen in guten Einkommenspositionen Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung vereinbaren konnten. Die Möglichkeit, bis zu 14.600 € brutto im Jahr durch Erwerbsarbeit zu verdienen und gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld zu erhalten, könnte einerseits die Zahl der Teilzeitbeschäftigten tatsächlich erhöhen; zu welchem Anteil es sich dabei, angesichts der Einkommensgrenze, um qualifizierte Teilzeitarbeit handelt, wäre empirisch zu prüfen.

### **7.3. Zwischenresümee**

In Österreich ist bereits im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung des Jahres 1998 die Rede von „Teilzeitarbeit für qualifizierte Tätigkeiten“, und im Umsetzungsbericht 1999 wird im Zusammenhang mit der angestrebten Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit explizit der Begriff „qualifizierte“ Teilzeitarbeit verwendet. Darüber hinaus gilt Teilzeitarbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Versorgungsarbeit. Im Umsetzungsbericht 2000 wird Teilzeitarbeit vor allem im Hinblick auf die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit thematisiert, und der Umsetzungsbericht 2001 legt einen Schwerpunkt auf die sogenannte „Altersteilzeit“. Der Umsetzungsbericht 2002 greift - entsprechend der Entwicklung der Diskussion auf EU-Ebene – auch die Thematik der „Qualität der Arbeit“ bzw. die „Arbeitsplatzqualität“ auf.

Weiter lassen sich im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung bzw. in den Umsetzungsberichten eine Reihe von förderlichen Maßnahmen identifizieren, wobei sich das Schwergewicht im Laufe der Jahre verlagert hat, manche Maßnahmen verschwinden, und andere sind hinzukommen. Darüber hinaus gibt es erhebliche Unterschiede betreffend tatsächliche Umsetzung bzw. Informationen über die Umsetzung und auch bezogen auf die zu erwartende Wirkungsweise von Maßnahmen. In den ersten Jahren – 1998 bis 2000 – wird beispielsweise die Förderung bzw. Unterstützung von qualifizierter Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst betont und auch die gesetzliche Erleichterung der Inanspruchnahme von Teilzeitkarenz angeführt. Beide Maßnahmenbereiche erscheinen sinnvoll und zielführend, jedoch ist auf der Grundlage der Umsetzungsberichte selbst und der vorhandenen Evaluierungen eine Einschätzung der Auswirkungen schwer möglich. Eine Maßnahme, die für die Förderung von qualifizierter Teilzeitarbeit überaus wichtig erscheint, stellt die angekündigte Schaffung eines Organisations- und Personalplanungsangebotes für Betriebe dar, die Wiedereinsteigerinnen und Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit aufnehmen. Dem begleitenden Evaluierungsbericht ist zu entnehmen, dass die Umsetzung im Zusammenhang mit der Strukturfondsreform 2000 verschoben wurde.

Wichtig im Zusammenhang mit der Förderung von Teilzeitarbeit ist auch die Position der Sozialpartner, die im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung im Jahre 1998 verstärkte Bemühungen zur Attraktivierung von Teilzeitarbeit sowohl für Arbeitgeber/innen als auch Arbeitnehmer/innen in Aussicht gestellt haben, über die Umsetzung von Maßnahmen ist in den nachfolgenden Umsetzungsberichten jedoch wenig zu erfahren. Aus unserer Sicht wäre es von großer Bedeutung, wenn die Sozialpartner konkrete Maßnahmen im Bereich der Kollektivverträge und auf Branchenebene setzten, um die Förderung von „qualifizierter“ Teilzeitarbeit sicherzustellen. Der Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit stellt hier wohl die größte Herausforderung dar.

Im Sinne förderlicher Rahmenbedingungen für qualifizierte Teilzeitarbeit liegt der Schwerpunkt in den Jahren 1998 und 1999 auf einem Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen, und auch im Jahr 2000 wird ein weiterer Ausbau, insbesondere für Kleinkinder in Aussicht gestellt. Obwohl den Kinderbetreuungseinrichtungen auf EU-Ebene bzw. in den beschäftigungspolitischen Leitlinien im Laufe der Jahre ein immer größerer Stellenwert zukommt, wird in den Umsetzungsberichten 2001 und 2002 diesbezüglich nur darauf verwiesen, dass ein allfälliger Ausbau nicht in den Kompetenzbereich des Bundes fällt. Der Umsetzungsbericht 2001 legt auch bezogen auf die förderlichen Maßnahmen einen Schwerpunkt auf die Förderung von Al-

tersteilzeit. Der Umsetzungsbericht 2002 betont – im Hinblick auf die Frage der Förderung der „Arbeitsplatzqualität“ – u. a. Maßnahmen im Bereich der „Aus- und Weiterbildung“ bzw. des „lebenslangen Lernens“ und weist mehrfach auf die erwarteten positiven Wirkungen im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hin. Hinsichtlich der Auswirkung des Kinderbetreuungsgeldes sind die Ergebnisse entsprechender empirischer Studien abzuwarten; derzeit kann nur festgehalten werden, dass die Abschaffung des Teilkarenzgeldes für Männer und Frauen in guten Einkommenspositionen eine Vereinbarung von Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung erschwert.

Grundsätzlich muss hier noch einmal angeführt werden, dass sich die Frage der Umsetzung und Wirkungsweise der als förderlich identifizierten Maßnahmen nur sehr schwer beantworten lässt, denn die Maßnahmen sind sehr allgemein formuliert, und es gibt wenig quantitative Ziele. Darüber hinaus enthalten sowohl die Umsetzungsberichte selbst als auch die vorhandenen Evaluierungen nur sehr wenige Angaben über die tatsächliche Umsetzung oder Wirkungsweise einzelner Maßnahmen. Konkrete Zahlen beziehen sich nur auf den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen (1998-2000), die Kinderbetreuungsbeihilfe, Maßnahmen der „Aus- und Weiterbildung“ sowie die Inanspruchnahme von Altersteilzeitgeld. Die vorhandenen Evaluierungen enthalten zwar auch Angaben über die Schaffung neuer Arbeitsplätze, insbesondere die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen im öffentlichen Dienst und im Bereich der Dienstleistungen. Die Einschätzung der Qualität der Arbeitsplätze ist aber sehr unterschiedlich: die begleitenden Evaluierungen des WIFO/IHS gehen für die Jahre 1998/1999 von der Zunahme von „Teilzeitarbeit in wenig qualifizierten Bereichen aus“. Synthesis kommt hingegen zum Ergebnis, dass im Bereiche „Gesundheit“ zwischen 1995 und 2000 ein hoher Zuwachs an Arbeitsplätzen zu verzeichnen ist und sich dieser Bereich durch einen „außerordentlich hohen Anteil von hochqualifizierten Tätigkeitsfeldern auszeichnet“.

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden, dass für eine bessere Einschätzung der tatsächlichen Umsetzung und Wirkungsweise der förderlichen Maßnahmen für die Umsetzungsberichte zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung sowohl präzisere Angaben über die tatsächlich gesetzten Maßnahmen als auch genauere Auskünfte über die „Qualität der Arbeitsplätze“, insbesondere der Teilzeitarbeitsplätze, die etwa im Bereich des Dienstleistungssektors in Österreich entstanden sind, empfohlen werden.

## 8. Internationale Beispiele für „qualifizierte Teilzeitarbeit“

Der internationale Vergleich von Teilzeitbeschäftigung ist eine weitere Methode, um das Potential von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ in Österreich zu bestimmen. Der Vergleich von Teilzeitarbeit in verschiedenen EU-Ländern soll einerseits zeigen, welche Bereiche mit tendenziell höheren Anteilen von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ in Österreich unterentwickelt sind, andererseits soll durch den Vergleich festgestellt werden, welche Rahmenbedingungen für die Ausdehnung „qualifizierter Teilzeitarbeit“ nützlich sind. Unter Rahmenbedingungen verstehen wir in diesem Fall sowohl historisch gewachsene wohlfahrtsstaatliche Systeme, als auch konkrete gesetzliche und sozialpartnerschaftliche Maßnahmen zur Förderung „qualifizierter Teilzeitarbeit“. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass es einen Unterschied macht, ob Frauen in Schweden in gesicherten Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst vorübergehend in Teilzeit wechseln, oder ob sie in Großbritannien aufgrund mangelnder und teurer Kinderbetreuungsplätze gezwungen sind, einen prekären und schlecht bezahlten Teilzeitjob im Handel anzunehmen. Durch den internationalen Vergleich ergeben sich sowohl Rückschlüsse für das Potential, als auch die Handlungsoptionen zur Förderung „qualifizierter Teilzeitarbeit“, die in den folgenden Kapiteln dargestellt werden.

Das Problem ist freilich, dass es sich bei „qualifizierter Teilzeitarbeit“ nicht um ein eindeutig definiertes und damit statistisch erfassbares Phänomen handelt – erst recht nicht, wenn die Messungen international vergleichbar sein sollten. Deshalb müssen wir uns im Folgenden mit dem Vergleich von Indikatoren begnügen, die auf die Existenz von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ hinweisen. Zu diesen – begründeten – Indikatoren zählen die durchschnittliche Länge von Teilzeitarbeit, die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftssektoren und nach Berufen sowie das durchschnittliche Teilzeiteinkommen im Vergleich zum durchschnittlichen Vollzeiteinkommen. Die nationalen Befunde, die wir aus dem Vergleich der oben genannten Indikatoren erhalten, werden dann aus der Literatur bekannten Wohlfahrtsstaats- und Dienstleistungsmodellen gegenübergestellt, um den Zusammenhang zwischen staatlichen Rahmenbedingungen und dem Ausmaß von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ aufzuzeigen. Colette Fagan et al. kommen in einem Vergleich von Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien zum Schluss, dass „die Art der Regulierung, die nationalen Arbeitszeitdebatten und die daraus abgeleiteten politischen Maßnahmen einen wichtigen Einfluss auf die Qualität der Teilzeitarbeit und deren Entwicklung gehabt haben“ (Fagan et al. 1999, 59). Die Auswahl der beschriebenen Länder ergibt sich dabei sowohl aus dem Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung (die ausgewählten Länder verfügen alle über einen besonders hohen Teilzeitanteil), als auch aus den Indikatoren und ihrem Modellcharakter für Wohlfahrtsstaats- und Dienstleistungsmodelle. Dieser Abschnitt wird dann mit einer Darstellung konkreter staatlicher und sozialpartnerschaftlicher Maßnahmen zur Förderung „qualifizierter Teilzeitarbeit“ abgeschlossen.

## 8.1. Teilzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich

Teilzeitarbeit ist ein sehr heterogenes Phänomen, wie die unterschiedlichen Definitionen von Teilzeitbeschäftigung in den EU-Mitgliedsländern belegen. Die Problematik rührt unter anderem daher, dass die Kategorie Teilzeit erst einmal nur eine Abweichung von der Vollzeitnorm ausdrückt, die als solche sehr unterschiedliche Formen annehmen kann. Trotzdem weist Teilzeitarbeit in der EU auch eine Reihe von gemeinsamen Merkmalen auf. An aller erster Stelle steht die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung zum größten Teil Frauenbeschäftigung ist: Im EU-Durchschnitt wird fast 80 Prozent der Teilzeitarbeit von Frauen geleistet (OECD 2001, 224). Zweitens konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungsbereich – europaweit arbeiten 86 Prozent der weiblichen und 74 Prozent der männlichen Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor – und dort wiederum primär in den distributiven und sozialen Dienstleistungen (vgl. Smith et al. 1998, 38f; Fagan et al. 1999; Anxo/Fagan 2001). Damit zusammenhängend: Teilzeitbeschäftigung ist in den wenig und mittel qualifizierten Berufsgruppen und hier insbesondere in den Kategorien Handels- und Dienstleistungsarbeiter/innen, un- und angelernte Hilfskräfte und Büroangestellte überrepräsentiert. Als Folge verdienen Teilzeitarbeiter/innen im OECD-Durchschnitt nur 75 Prozent des Stundenlohnes von Vollzeitbeschäftigten (OECD 1999, 24)

**INTERNATIONALE BEISPIELE FÜR  
„QUALIFIZIERTE TEILZEITARBEIT“ | KAPITEL 8**

**Tabelle 46: Anteil von Teilzeitbeschäftigung an Gesamtbeschäftigung nach Ländern und Geschlecht 2000 (Angaben in %)**

	Männer TZ-Quote*	Frauen TZ-Quote**	<b>TZ-Quote insgesamt***</b>	Frauenbeschäftigungsquote****	Als Vollzeitäquivalent*****	Dienstleistungsquote*****
Niederlande	19,2	70,5	<b>41,1</b>	63,7	40,1	76,7
Großbritannien	9,1	64,6	<b>25</b>	64,6	49,7	73,2
Schweden	10,6	36	<b>22,6</b>	71	60,2	73,2
Dänemark	10,2	34,1	<b>21,3</b>	71,6	62,2	75,6
Belgien	5,8	40,5	<b>20,8</b>	51,5	46,6	74,3
Deutschland	5	37,9	<b>19,4</b>	57,9	46,1	68,1
Frankreich	5,4	31	<b>16,9</b>	55,3	48,7	72,1
Irland	6,9	30,1	<b>16,4</b>	54	45,2	63,9
Österreich	4,1	32,2	<b>16,3</b>	59,4	51	-
Finnland	8	17	<b>12,3</b>	64,6	60,5	65,9
Portugal	6,2	16,3	<b>10,8</b>	60,3	57,1	58
Italien	3,7	16,5	<b>8,4</b>	39,6	36,7	65,5
Spanien	2,8	16,9	<b>8</b>	40,3	36,6	63,5
Griechenland	2,4	8,9	<b>4,3</b>	52	40	58,0
EU-15	6,2	33,3	<b>17,7</b>	54	45,3	68,8

\* Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der männlichen Gesamtbeschäftigung.

\*\* Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der weiblichen Gesamtbeschäftigung.

\*\*\* Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung.

\*\*\*\* Anteil der Beschäftigung in der weiblichen Bevölkerung (15-64) bzw. Frauenbeschäftigungsquote.

\*\*\*\*\* Anteil der Beschäftigung in der weiblichen Bevölkerung (15-64) bzw. Frauenbeschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten.

\*\*\*\*\* Anteil der Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung.

Daten stammen von der AKE – Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft. Demnach beruht die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von 1 bis 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Normalarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche

Quelle: Europäische Kommission – Beschäftigung in Europa 2001

Hinsichtlich der Unterschiede zwischen Teilzeitbeschäftigung in den EU-Mitgliedstaaten fällt zuerst das unterschiedliche Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung auf: Die Bandbreite reicht von rund vier Prozent der Gesamtbeschäftigung in Griechenland bis zu mehr als 40 Prozent in den Niederlanden (im EU-Durchschnitt sind es fast 18 Prozent). Generell kann festgestellt werden, dass Teilzeitarbeit in Nordeuropa weiter verbreitet ist als in Südeuropa, wo der Teilzeitanteil weniger als 12 Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmacht. Dies hängt mit zwei Faktoren zusammen: Erstens ist in diesen Ländern der Dienstleistungssektor in der Regel kleiner als in Nordeuropa, und zweitens verfügen diese Länder mit Ausnahme von Portugal über eine unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigungsquote. Wie gesagt, ist Teilzeitbeschäftigung zum größten Teil Frauenbeschäftigung und konzentriert sich im Dienstleistungssektor.

Unterschiede gibt es auch in der historischen Entwicklung von Teilzeitarbeit. Während sich Teilzeitbeschäftigung in den skandinavischen und angelsächsischen Ländern schon relativ früh, d.h. in den 1960er und 70er Jahren ausbreitete, verzeichneten die meisten Länder auf dem europäischen Kontinent erst in den 1980er und 90er Jahren massive Zuwachsraten von Teilzeitarbeit. Mit anderen Worten: Während Teilzeitbeschäftigung in Schweden und in Großbritannien in Zeiten eines ökonomischen Booms und zunehmender Arbeitskräfteknappheit wuchs, nahm sie im Rest Europas vor dem Hintergrund einer langwierigen ökonomischen Krise, hoher Arbeitslosigkeit und eines ausgedehnten Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozesses zu (OECD 1998, 161).

**Tabelle 47: Historische Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung als Anteil der Gesamtbeschäftigung (Angaben in %):**

	1979	1983	1990	1993	1996
Belgien	6	8,1	10,9	12,8	14
Dänemark	22,7	23,8	23,3	23,3	21,5
Deutschland	11,4	12,6	15,2	15,1	-
Finnland	6,6	7,7	7,2	8,6	7,9
Frankreich	8,1	9,6	11,9	13,7	16
GB	16,4	19	21,7	23,4	22,2
Griechenland	-	6,5	4,1	4,3	-
Italien	5,3	4,6	4,9	5,4	6,6
Niederlande	16,6	21,2	31,7	35	36,5
Norwegen	27,3	29,6	26,5	27,1	26,6
Österreich	7,6	8,4	8,9	10,1	12,6
Portugal	7,8	-	5,9	7,4	8,7
Schweden	23,6	24,8	23,3	24,9	23,6
Spanien	-	-	4,9	6,6	7,7

Quelle: OECD 1998: 161. Als Teilzeit wird von der OECD eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden definiert. Vollzeit ist demnach eine Arbeitszeit von mindestens 30 Wochenstunden.

**Tabelle 48: Anteil von Teilzeitarbeit nach wöchentlichen Stunden (Angaben in %):**

	1-10	11-20	1-20	21-24	25-30	31+	21+
Schweden	12,7	25,7	<b>38,4</b>	8,2	34,7	18,7	<b>61,6</b>
Griechenland	7,5	38	<b>45,5</b>	12,9	25,3	16,3	<b>54,5</b>
Finnland	19,2	27	<b>46,2</b>	5	40,4	8,3	<b>53,7</b>
Italien	6,8	44	<b>50,8</b>	12,4	14,8	21,9	<b>49,1</b>
Frankreich	10	41,6	<b>51,6</b>	9,4	21,9	17,1	<b>48,4</b>
Österreich	11,9	41,2	<b>53,1</b>	4,4	25,3	17,2	<b>46,9</b>
Dänemark	29,2	25,7	<b>54,9</b>	5,8	27,6	11,7	<b>45,1</b>
Portugal	15,6	42,8	<b>58,4</b>	8,1	21,2	12,3	<b>41,6</b>
Belgien	5,3	57,5	<b>62,8</b>	10,8	18	8,3	<b>37,1</b>
Niederlande	29,8	33,2	<b>63</b>	8,6	9,7	18,7	<b>37</b>
Deutschland	17,6	45,7	<b>63,3</b>	8,4	24	4,3	<b>36,7</b>
Großbritannien	24,2	40,6	<b>64,8</b>	12	16,8	6,3	<b>35,1</b>
Irland	17,5	54,6	<b>72,1</b>	10,6	10,6	6,7	<b>27,6</b>
Spanien	19,8	54	<b>73,8</b>	8,8	16,8	0,6	<b>26,2</b>
EU-15	18,9	41,2	<b>60,1</b>	9,6	20	10,3	<b>39,9</b>

Quelle: Eurostat AKE - Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft 1996. Die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung beruht auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von 1 bis 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Normalarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche (neuere Arbeitskräfteerhebungen weisen nur noch eine durchschnittliche Länge der Teilzeitarbeit nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen auf).

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal ist die durchschnittliche Länge von Teilzeitarbeit (siehe Tabelle 48). In diesem Vergleich sticht Schweden durch besonders häufige lange durchschnittliche Teilzeit mit mehr als 25 Stunden und in vielen Fällen mehr als 30 Stunden pro Woche heraus. Vergleichsweise lange Teilzeiten gibt es auch in Griechenland, Finnland und Italien – wo der Anteil an Teilzeitbeschäftigung insgesamt aber eher gering ist –, sowie in Frankreich, Österreich und Dänemark. Kurze Teilzeiten von 20 Stunden pro Woche und weniger sind besonders ausgeprägt in Spanien, Irland, Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden und Belgien. Die Niederlande und Großbritannien verfügen darüber hinaus über die höchsten Anteile von Beschäftigten mit sehr kurzen Teilzeiten von weniger als zehn Stunden pro Woche.

**INTERNATIONALE BEISPIELE FÜR  
„QUALIFIZIERTE TEILZEITARBEIT“ | KAPITEL 8**

---

**Tabelle 49: Verteilung von Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftssektoren (Angaben in %):**

	Dänemark	Deutsch- land	Groß- britannien	Frankreich	Italien	Niederlan- de	Österreich	Schweden	Spanien
Landwirtschaft	1	1	1	1	6	2	1	1	2
Industrie	10	16	7	9	19	10	14	9	9
Handel	17	21	25	14	15	18	26	13	14
Hotel- u. Gastgewerbe	5	5	9	5	6	6	7	4	10
Transport u. Nachrichtenübermittlung	5	4	3	4	3	5	4	4	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	3	3	3	3	3	4	2	1
Grundstück u. Wohnungswesen	8	9	7	10	10	9	10	8	13
Öffentliche Verwaltung	3	7	4	11	10	5	5	3	3
Erziehung u. Unterricht	8	10	13	10	7	9	7	10	11
Gesundheit u. Sozialwesen	33	16	20	18	7	27	15	41	5
Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	7	7	7	7	8	5	6	5	7
Private Haushalte	-	2	1	10	6	1	2	-	22

Quelle: Eurostat Erhebung über Arbeitskräfte 1999. Zusammengestellt von Mark Smith UMIST, Manchester. Daten stammen von der AKE – Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft. Demnach beruht die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von über 0 bis 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Normalarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche. Die Wirtschaftssektoren basieren auf der europaweiten Systematik von Wirtschaftsklassen der NACE-Codes. Unterscheidungen nach NACE-Codes betreffen die Tätigkeitsfelder, nicht aber die Rechtsform von den in den jeweiligen Wirtschaftsklassen tätigen Organisationen.

Wie bereits ausgeführt, konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung genauso wie Frauenbeschäftigung im Dienstleistungssektor und hier insbesondere in den distributiven und sozialen Dienstleistungen (vgl. Fagan et al. 1995, 160f). Dies gilt für alle Länder und ist Ausdruck der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes bzw. der Feminisierung von Dienstleistungen (vgl. Armstrong 1996; Jenson 1996; Maruani 2000; Angeloff 2000). Dennoch gibt es wesentliche Unterschiede in der Verteilung von Teilzeitbeschäftigung in den EU-Mitgliedsländern. In Schweden konzentrieren sich 59 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Bereich der öffentlichen Verwaltung und öffentlicher Dienstleistungen (bestehend aus öffentlicher Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, sowie sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen – also L, M, N, O laut der europaweiten Systematik von Wirtschaftsklassen, den NACE-Codes)<sup>40</sup>, gefolgt von Dänemark mit 51 Prozent und den Niederlanden mit 46 Prozent. Im Vergleich finden sich in Österreich in diesem Bereich nur 33 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (siehe Tabelle 49). In Schweden geht die Konzentration von Teilzeitbeschäftigung in Bereich der öffentlichen Verwaltung und öffentlicher Dienstleistungen mit einer gleichartigen Konzentration von Frauenbeschäftigung einher: 60 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Sektor (gemeint sind wieder Beschäftigte in den Wirtschaftsklassen L, M, N, O) sind Frauen, und davon arbeiten wiederum 63 Prozent Teilzeit (vgl. Anxo/Fagan 2001, 95). Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Dienstleistungen konzentriert sich Teilzeitarbeit in Schweden vor allem in den Bereichen Erziehung und Bildung (M) sowie Gesundheit und Soziales (N), wo knapp mehr als die Hälfte der gesamten Teilzeitbeschäftigung zu finden ist. In Dänemark sind es immerhin noch 41 Prozent und in den Niederlanden 36 Prozent. In Österreich sind es dagegen nur 22 Prozent (siehe Tabelle 49). Frankreich und Italien wiederum stechen mit elf bzw. zehn Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung als Länder mit einem vergleichsweise hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung (L) heraus (ebenda). Aufgrund des hohen Anteiles von öffentlichen oder öffentlich kontrollierten Anbieter/innen im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen, die in der Regel für stabile Beschäftigungsverhältnisse und relativ günstige Arbeitsbedingungen sorgen, gehen wir davon aus, dass es sich bei Teilzeitarbeit im Bereich der öffentlichen Verwaltung und öffentlicher Dienstleistungen tendenziell eher um „qualifizierte Teilzeitarbeit“ in dem von uns weiter vorne vorgestellten Sinne handelt. Ebenfalls tendenziell hochwertigere Teilzeitarbeit weil vergleichsweise gut entlohnt findet sich in der Industrie (D), die in Österreich 14 Prozent zur Teilzeitbeschäftigung beisteuert. Österreich liegt damit hinter Italien mit 19 Prozent und Deutschland mit 16 Prozent zurück (ebenda).

Umgekehrt weisen Spanien mit 44 Prozent und Österreich und Großbritannien mit jeweils 35 Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung die höchsten Konzentrationen von Teilzeitarbeit im Bereich Handel, Hotel- und Gastgewerbe und haushaltsbezogene Dienstleistungen auf (G, H, P). Während aber Spanien mit 22 Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung einen besonders hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen aufweist (P), zeichnen sich Österreich mit 26 und Großbritannien mit 25 Prozent durch außergewöhnlich hohe

---

<sup>40</sup> Die Rechtsform der anbietenden Organisation ist in der Klassifikation nicht berücksichtigt.

Konzentrationen von Teilzeitarbeit im Handel aus (G; siehe ebenda). Im Handel dient Teilzeitarbeit vor allem dazu, „Spitzenzeiten“ untertags und – soweit liberale Ladenöffnungszeiten das zulassen – zusätzliche Öffnungszeiten am Abend und am Wochenende abzudecken (vgl. Bosch 1995; Fagan et al. 1995; OECD 1998, 160; Florence/Lehndorff 2002). Deshalb handelt es sich bei Teilzeitarbeit im Handel in vielen Fällen um sehr kurze Teilzeiten bzw. um geringfügige Beschäftigungen mit vergleichsweise schlechter Bezahlung, „unsozialen“ Arbeitszeiten, wenig Beschäftigungssicherheit, mit wenig Weiterbildungs- und Aufstiegschancen und mit schlechten Arbeitsbedingungen – also um tendenziell eher „wenig qualifizierte“ Teilzeitarbeit (vgl. ebenda).

**INTERNATIONALE BEISPIELE FÜR  
„QUALIFIZIERTE TEILZEITARBEIT“ | KAPITEL 8**

**Tabelle 50: Verteilung von Teilzeitbeschäftigten nach Berufen**

Berufsgruppe	Qualifikationsniveau nach ISCO-88	Dänemark		Deutschland		Finnland		Frankreich		Italien		Niederlande		Österreich		Spanien		Schweden		Großbritannien	
		Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %	Total %	Frauen %
Führungskräfte	-	1,3	0	1,6	1,3	3,5	1,6	2,4	2,2	1,3	5,4	5,2	4,8	3,7	3,0	2,4	2,2	1,2	-	5,3	4,9
Wissenschaftler/ innen	4	6,6	6,1	10,2	8,8	14,6	14,3	7,9	6,8	8,9	8,6	15,6	14,6	6,7	5,8	11,2	9,7	11,3	10,1	11,8	11,3
Techniker/innen	3	20,2	21,8	21,0	22,1	12,8	12,7	14,7	14,9	14,8	14,5	17,9	19,4	16,5	16,1	8,8	7,4	16,3	16,1	7,3	7,3
Bürokräfte, Angestellte	2	13,8	15,8	18,5	20,1	9,0	11,6	21,0	24,0	17,5	20,8	15,2	17,9	20,5	23,0	8,8	9,5	12,9	15,3	21,4	24,0
Dienstleistungsarb., Verkäufer/ innen	2	31,1	35,6	22,0	24,0	26,4	34,4	24,3	26,8	20,0	23,4	20,2	23,0	22,4	24,5	23,8	25,3	35,8	42,5	34,4	36,1
Fachkräfte in der Landwirtschaft	2	1,5	0,7	1,2	0,9	8,3	4,8	4,0	2,9	4,2	2,9	2,0	1,3	5,4	3,9	5,0	3,4	4,2	1,6	0,6	0,2
Handwerker/innen u. verw. Berufe	2	1,2	0,7	3,4	2,5	4,2	1,6	3,9	0,7	9,0	5,9	2,6	1,1	4,3	3,0	3,7	2,5	3,3	-	2,2	1,2
Maschinenbed., Montierer/innen	2	1,5	1,1	2,8	1,9	3,8	-	3,6	0,7	3,7	3,0	2,8	1,3	2,6	1,7	2,8	1,5	4,9	2,4	2,5	1,5
Hilfsarbeitskräfte	1	22,6	17,8	17,3	17,0	17,4	18,5	18,2	18,9	20,6	20,0	13,7	11,3	17,8	18,7	33,6	38,8	10,2	10,2	14,3	13,4
Ohne Angaben	-	0	0	2,0	1,5	0	0	0		0	0	4,9	4,7	0	0	0	0	0	0	0	0
Alle in Teilzeit N x1000		589	444	7.059	6.033	288	189	3.954	3.255	1.851	1.338	3.424	2.376	625	535	1.183	925	920	694	6.888	5.518

Quelle: Eurostat, Europäische Sozialstatistik (2001, 136). Prozentwerte beruhen auf eigenen Berechnungen. Daten stammen von der AKE – Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft. Demnach beruht die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von über 0 bis 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Normalarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche. Berufe sind nach der internationalen Berufsgruppen-Systematik der ISCO-88 kodiert.

Im Hinblick auf die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung nach Berufsgruppen stellt sich ein etwas anderes Bild dar. Eine generelle Schwierigkeit besteht darin, das Qualifikationsniveau der verschiedenen Berufsgruppen zu bestimmen. Die internationale Berufssystematik ISCO-88 lässt diesbezüglich in einer Skala von eins bis vier nur folgende Unterscheidungen zu: Führungskräfte (mit einem unbestimmten, aber sehr hohen Qualifikationsniveau), Wissenschaftler/innen (Qualifikationsniveau 4), Techniker/innen (3), Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (2), Dienstleistungsberufe (2), Fachkräfte in der Landwirtschaft (2), Handwerker/innen und verwandte Berufe (2), Maschinenbediener/innen und Montierer/innen (2), sowie Hilfsarbeitskräfte (1). Deshalb ist ein Vergleich der Konzentration von Teilzeitarbeit in Berufen mit verschiedenen Qualifikationsniveaus nur zwischen Führungskräften, Wissenschaftler/innen, Techniker/innen, Hilfsarbeitskräften und den restlichen Berufen sinnvoll (während bspw. ein Vergleich zwischen Bürokräften und Dienstleistungsberufen aufgrund des gleichen Qualifikationsniveaus wenig aussagekräftig wäre). Auffällig ist dennoch, dass die weniger qualifizierten Berufsgruppen (Qualifikationsniveau 2 und 1) in allen Ländern den Löwenanteil zur Teilzeitbeschäftigung beisteuern – was ein Hinweis auf die allgemein schlechteren Qualifikationen von Teilzeitarbeitnehmer/innen darstellt. Auffällig ist außerdem, dass im Bereich der höher qualifizierten Berufsgruppen (Qualifikationsniveau 3, 4 und Führungskräfte) der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern jenen der teilzeitbeschäftigten Frauen übersteigt, während es in den restlichen Berufsgruppen genau umgekehrt ist. Im Bereich der wenig qualifizierten Berufsgruppen sind die Anteile an den teilzeitbeschäftigten Frauen durchwegs höher als jene bei teilzeitbeschäftigten Männern.

Im Vergleich zwischen den einzelnen Ländern stehen die Niederlande heraus, wo 38,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Bereich Führungskräfte, Wissenschaftler/innen und Techniker/innen arbeiten, in Deutschland sind es immerhin noch 32,8 Prozent und in Schweden 28,8 Prozent. In Österreich vereint der Bereich der am höchsten qualifizierten Berufe 26,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigung. Österreich liegt damit knapp hinter Schweden, aber vor Großbritannien mit einem Anteil von 24,4 Prozent (siehe Tabelle 50). Im Bereich der Führungskräfte stehen Großbritannien und die Niederlande mit einer Konzentration von 5,3 Prozent bzw. 5,2 Prozent der Teilzeitbeschäftigung heraus – in Österreich ist der Anteil immerhin noch 3,7 Prozent. Im Bereich der Wissenschaftler/innen führen die Niederlande mit 15,6 Prozent, gefolgt von Finnland mit 14,6 Prozent. Im Vergleich dazu steigt Österreich mit 6,7 Prozent eher schlecht aus (ebenda). Umgekehrt führt Spanien mit einem Anteil von 33,6 Prozent der Teilzeitbeschäftigung in der am wenigsten qualifizierten Berufsgruppe der Hilfsarbeitskräfte (Qualifikationsniveau 1), gefolgt von Dänemark mit 22,6 Prozent und Italien mit 20,6 Prozent. Im Bereich der Hilfsarbeitskräfte liegt Österreich mit einem Teilzeitanteil von 17,8 Prozent ebenfalls im europäischen Spitzenfeld (ebenda).

**Tabelle 51: Durchschnittliche Teilzeiteinkommen von Frauen als Prozentsatz von Vollzeiteinkommen von Männern (umgerechnet in Stunden)**

	TZ Frauen/VZ Männer * %	TZ Männer/VZ Männer** %	TZ Frauen/VZ Frauen** %	TZ/VZ – Insgesamt** %
Schweden	76,48	88,7	92,3	87,2
Griechenland	75,82	79,6	108,8	86,6
Portugal	73,33	80,8	113	90
Belgien	72,7	74,7	86,8	78,4
Italien	69,49	83,1	103	87,4
Finnland	69,32	76,5	90,2	82,6
Deutschland	68,36	78,4	87,5	82,5
Österreich	67,34	-	-	-
Dänemark	65,44	74,2	76,4	74,2
Niederlande	61,8	69,8	93,1	73,2
Spanien	56,45	66,4	84	67,8
Frankreich	52,29	73,2	81,7	73
Großbritannien	44,7	54,2	69,9	58

\* Frauen-Teilzeiteinkommen verglichen mit Männer-Vollzeiteinkommen (ohne Überstunden).  
Quelle: European Structure of Earnings Survey 1995. Zitiert in: Barry et al. 2002:88.

\*\*Männer-Teilzeiteinkommen verglichen mit Männer-Vollzeiteinkommen; Frauen-Teilzeiteinkommen verglichen mit Frauen-Vollzeiteinkommen; und Teilzeiteinkommen verglichen mit Vollzeiteinkommen.  
Quelle: OECD 1999.

Als Folge der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und der Marginalisierung von Teilzeitbeschäftigung und der damit verbundenen Konzentration von Teilzeitbeschäftigung in bestimmten Wirtschaftssektoren und Berufsgruppen wird Teilzeitarbeit generell schlechter entlohnt als Vollzeitarbeit (vgl. Fagan et al. 1995, 164-168 und 1999, 63). Im Hinblick auf das Verhältnis von durchschnittlichen Teilzeit(stunden)einkommen zu durchschnittlichen Vollzeit(stunden)einkommen und insbesondere von weiblichen Teilzeiteinkommen zu männlichen Vollzeiteinkommen ergeben sich aber beträchtliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedsländern. So verdienen Frauen in Teilzeitbeschäftigung in Schweden im Durchschnitt rund 76 Prozent der männlichen Vollzeitstundeneinkommen, in Deutschland 68 Prozent, in Österreich 67 Prozent und in den Niederlanden 62 Prozent. In Großbritannien verdienen weibliche Teilzeitbeschäftigte mit rund 45 Prozent im Durchschnitt nicht einmal die Hälfte ihrer Vollzeit arbeitenden männlichen Kollegen (Barry et al. 2002, 88).

Die Kluft zwischen Teilzeit- und Vollzeiteinkommen ist ein Hinweis für die mangelnde Qualität von Teilzeitjobs. Allerdings muss im Falle der Einkommen eingeschränkt werden, dass Einkommen nicht nur von Qualifikation sondern auch vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad, vom länderspezifischen System der industriellen Beziehungen und nicht zuletzt von Mindestlohn- und Gleichstellungsvereinbarungen der Sozialpartner bzw. entsprechenden Gesetzen abhängen. Großbritannien mit seiner besonders liberalen Form des Kapitalismus zeichnet sich in dieser Hinsicht durch einen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, dezentralisierte und partikularisierte Verhandlungsstrukturen sowie bis 1999 fehlende Mindestlohnstandards aus, wodurch ausgeprägte Lohn disparitäten gefördert werden (vgl. Fagan/Rubery 1997, 220f; Fagan et al. 1999, 63). In den korporatistischen Systemen Deutschland, Niederlande und Schweden sind Lohnunterschiede

zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen dagegen weniger stark ausgeprägt. Im Schweden kommen mehr als zwei Jahrzehnte staatlicher Gleichbehandlungspolitik hinzu, die unter anderem dazu geführt hat, dass die Erwerbsquoten für Frauen und Männer heute nahezu gleich hoch sind (vgl. Anxo 2002).

### 8.1.1. „Qualifizierte Teilzeitarbeit“ im europäischen Vergleich

Aus dem Vergleich der oben dargestellten Indikatoren, die auf die Existenz von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ hinweisen, ergibt sich folgendes Bild: Schweden weist in drei der vier vorher dargestellten Indikatoren die besten Werte auf, was den Schluss nahe legt, dass „qualifizierte Teilzeitarbeit“ in Schweden tendenziell besonders stark ausgeprägt ist. Die Niederlande führen in Bezug auf die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung nach Berufsgruppen, während Großbritannien durchwegs schlechte Werte aufweist (vgl. Fagan et al. 1999).

**Abbildung 3: Vergleich von Indikatoren für „qualifizierte Teilzeitarbeit“**

	Durchschnittliche Länge der Teilzeit	Verteilung nach Wirtschaftssektoren	Verteilung nach Berufsgruppen	Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeiteinkommen
Schweden	++	++	-	++
Niederlande	-	+	++	+
Deutschland	+	-	-	+
Österreich	+	-	-	+
Großbritannien	-	-	-	-

Dabei handelt es sich um einen sehr groben Vergleich, der mit einer Reihe von Vorbehalten behaftet ist. Allerdings wird die Einschätzung, dass der schwedische Wohlfahrtsstaat der Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeit besonders förderlich ist, in der Literatur durchwegs bestätigt (vgl. die Sammelbände Rubery/Smith/Fagan 1999; O’Reilly/Fagan 1998; Klein 1997; Blossfeld/Hakim 1997). Im folgenden Abschnitt werden die oben dargestellten Ergebnisse in Bezug auf die Indikatoren für qualifizierte Teilzeitarbeit Wohlfahrtsstaats- und Dienstleistungsmodellen gegenübergestellt, um auf diese Weise Erklärungsansätze für länderspezifische Unterschiede zu finden.

### 8.1.2. Teilzeitmodelle

In einem Vergleich von Teilzeitarbeit in verschiedenen europäischen Ländern und den USA greifen Hans-Peter Blossfeld und Catherine Hakim (1997) die von Gosta Esping-Anderson (1990) entwickelten Wohlfahrtsstaatsmodelle auf und verwenden sie in modifizierter Form zur Entwicklung von Teilzeitmodellen. Weil insbesondere Frauen in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, spiegeln Teilzeitmodelle immer auch die nationale Form der Institutionalisierung von Geschlechterverhältnissen wieder und damit die spezifische Art der Erwerbstätigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit und daraus resultierende Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Ehepartner/innen. In diesem Sinn sollen die unten ausgeführten Teilzeitmodelle auch der feministischen Kritik an Esping-Andersons Wohlfahrtsstaatsmodellen Rechnung tragen (vgl. bspw. Lewis 1992; Lewis/Ostner 1994; Pfau-Effinger 1998a).

## **Das sozialdemokratische Teilzeitmodell**

Die Ausweitung von Teilzeitarbeit im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaatsmodell, das für die skandinavischen Ländern charakteristisch ist, basiert primär auf einer Strategie der Egalität bzw. der Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern (vgl. Blossfeld/Hakim 1997, 12f; Theobald 1999). Ziel ist die Auflösung des Alleinernährer-Modells und die gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Seit den 1970er Jahren wurden durch eine Reihe von arbeits- und sozialrechtlichen Reformen die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert und gleichzeitig mit dem Ausbau des Wohlfahrtsstaates und insbesondere der sozialen Dienstleistungen aktiv Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen geschaffen. Als Folge verfügen Schweden und Dänemark heute europaweit über die höchsten Frauenbeschäftigungsquoten (in beiden Fällen mehr als 70 Prozent). Die Steigerung der Frauenbeschäftigung diente allerdings nicht nur egalitären Zwecken, sondern wurde auch zur Deckung der steigenden Arbeitskräftenachfrage forciert. In anderen Ländern wurde diese Nachfrage stärker durch Arbeitsimmigrant/innen befriedigt (vgl. Jönsson 2002, 177; Theobald 1999, 52).

Im Gegensatz zu liberalen und konservativen Wohlfahrtsstaatsmodellen arbeiten Frauen in Schweden im Regelfall Vollzeit. Umgerechnet in Vollzeitbeschäftigung ist der Vorsprung in der Frauenbeschäftigung in Schweden noch deutlicher: In diesem Fall macht der Anteil beschäftigter Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren 60,2 Prozent aus, während er im EU-Durchschnitt nur 45,3 Prozent beträgt (vgl. Europäische Kommission 2001). Im allgemeinen stellt in den skandinavischen Ländern Teilzeitarbeit ein Übergangsphänomen dar, das es Arbeitnehmer/innen ermöglicht, in bestimmten Phasen ihrer Erwerbsbiographie ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren. In vielen Fällen handelt es sich dabei um Frauen, die nach der Karenz (Elternurlaub) im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. Mit dem Älterwerden des Kindes bzw. der Kinder verlängern sie ihre Teilzeit bis zur Wiederaufnahme einer Vollzeittätigkeit (vgl. Daune-Richard 1998, 221; Anxo 2002, 5). Aus diesem Grund sind für Schweden lange Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zwischen 25 und 30 und mehr als 30 Stunden keine Besonderheit. Allerdings muss eingeschränkt werden, dass die Bemühungen um eine Gleichstellung der Geschlechter im schwedischen Modell auch an ihre Grenzen stießen. So konzentriert sich Frauen- und Teilzeitbeschäftigung auf wenige Wirtschaftsbereiche wie die angesprochenen sozialen Dienste, während Männer nach wie vor selten in Karenz gehen oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Teilzeit arbeiten (vgl. Gönas 2001, 11; Jönsson 2002, 179f).

## **Das liberale Teilzeitmodell**

In liberalen Wohlfahrtsstaaten wie Großbritannien erfolgt die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hauptsächlich im Rahmen des freien Spieles der Marktkräfte (Blossfeld/Hakim 1997: 13). Durch das freie Spiel der Marktkräfte werden aber bestehende Ungleichheiten in der Regel noch verstärkt. Wie Fagan et al (1999) feststellen, „[das] Vereinigte Königreich hat eines der am wenigsten regulierten Beschäftigungssysteme in der EU. Der hohe Anteil der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung ist hier eher auf die personalpolitischen Strategien der Arbeitgeber als auf politische Reformen, die zum Ziel gehabt hätten, die Gleichstellung oder die Umverteilung der Arbeit zu fördern, zurückzuführen“ (vgl. auch Fagan et al. 1995 und Rubery/Fagan 1997). Als Folge verzeichneten liberale Wohlfahrtsstaaten zwar eine relativ frühe Zunahme an Teilzeitbeschäftigung und

verfügen über überdurchschnittliche Frauenbeschäftigungsquoten, aber Teilzeitarbeit ist hier primär das Ergebnis unternehmerischer Flexibilisierungs- und Kosteneinsparungsstrategien, was zur Folge hat, dass in Großbritannien kurze Teilzeiten von weniger als 21 Stunden und weniger als elf Stunden vorherrschen. Dabei sind es vor allem Frauen, die kurze Teilzeiten in den klassischen Niedriglohnbereichen wie dem Handel und den persönlichen Diensten arbeiten, während ein großer Teil der Männer lange Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden in der Woche aufweist (vgl. Crompton 1998, 165). Diskriminierung drückt sich auch in einer ausgesprochenen Ungleichheit der Einkommen aus: Im Durchschnitt verdienen teilzeitarbeitende Frauen in Großbritannien pro Arbeitsstunde weniger als die Hälfte von vollzeitbeschäftigten Männern (vgl. Barry et al. 2002, 88). Geringe Karenzansprüche und fehlende Mindeststandards verschärfen die Situation – erst 1999 wurde von der neuen Labour-Regierung in Großbritannien ein nationaler Mindestlohn eingeführt, der dann auch insbesondere den Teilzeitbeschäftigten zugute kam (vgl. Coates 2000, 474). Dazu kommt ein Wegfall der Sozialversicherungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung und ein Mangel an erschwinglichen Kinderbetreuungsplätzen (vgl. Fagan et al. 1999, 66). Um Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können, sind Mütter vielfach gezwungen, einen unterqualifizierten und schlecht bezahlten Teilzeitjob mit beschränkten Aufstiegsmöglichkeiten anzunehmen (vgl. Fagan 2000, 55).

### **Das konservative Teilzeitmodell**

Konservative Wohlfahrtsstaaten zeichnen sich gegenüber den beiden erstgenannten Modellen durch eine vergleichsweise geringe Frauenbeschäftigungsquote aus. Generell ist in konservativen Wohlfahrtsstaaten noch weit stärker das traditionelle Alleinernährer-Modell präsent; vielfach gilt noch immer die gesellschaftliche Norm, dass Mütter keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und sich vorwiegend um Haushalt und Kinder kümmern (vgl. Blossfeld/Hakim 1997, 14; Killman/Klein 1997, Pfau-Effinger 1998b). Im Gegensatz zu Schweden, wo bereits 1971 die Individualbesteuerung eingeführt wurde, waren in diesen Ländern Einkommenssteuersysteme lange Zeit so ausgerichtet, dass eine Familie mit einem Alleinernährer oder mit einem Vollzeit arbeitenden Partner und einer Teilzeit arbeitenden Partnerin begünstigt werden. Die Begünstigungen reichten von der Gewährung steuerlicher Entlastungen für Alleinverdiener/innen Haushalte bis zu einer gemeinsamen Haushaltsbesteuerung. Obwohl (u.a. mit der Ausnahme von Deutschland) in den meisten Ländern die Steuersysteme in dieser Hinsicht in der Zwischenzeit reformiert wurden, kommt es in vielen Ländern noch immer zu Benachteiligungen (vgl. Dingeldey 2002). Gleichzeitig typisch ist ein großer Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen speziell für Kinder unter drei Jahren, und in den Schulen fehlt in der Regel die Nachmittagsbetreuung. In Deutschland lag bspw. die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren 1998 unter drei Prozent, und weniger als fünf Prozent der Schulen waren Ganztagschulen (vgl. Sell 2002, 9; Ludwig/Schlegvotg 2002, 139f). In den Niederlanden ist die Versorgung mit Ganztagesbetreuungseinrichtungen nicht viel besser: Nur 7,5 Prozent der Kinder unter fünf Jahren besuchen einen Kindergarten, und nur ein Prozent der Schulkinder zwischen dem fünften und zwölften Lebensjahr erhalten eine Nachmittagsbetreuung (Mairhuber 2001: 15; siehe auch Burg/Passchier 1999; Fagan et al. 1999; Pfau-Effinger 1998; und Platenga 1996). Im Vergleich zu den sozialdemokratischen und liberalen Systemen hat Teilzeitbeschäftigung in den Ländern mit konservativen Wohlfahrtsstaatsmodellen vergleichsweise spät, nämlich in den 1980er und 90er Jahren, zugenommen. Die Expansion erfolgte auf dem Hintergrund fortdauernder Arbeitslosigkeit und war Teil einer allgemei-

nen Flexibilisierungs- und Deregulierungswelle. Tatsächlich handelt es sich in einer Reihe von Ländern bei der Mehrheit der seit 1980 neu geschaffenen Arbeitsplätze um Teilzeitarbeitsplätze (vgl. Fagan et al. 1999, 60). Ähnlich wie in den liberalen Wohlfahrtsstaaten kommt es auch hier zu einer Konzentration von Teilzeitbeschäftigung in den distributiven Dienstleistungen (für die Niederlande gilt das in der Zwischenzeit nur noch mit Abstrichen) und zu einer signifikanten Ungleichheit in den Einkommen.

### **Das südeuropäische Teilzeitmodell**

Ein viertes Teilzeitmodell, das in Esping-Anderson's Typologisierung nicht vorgesehen ist, identifizieren Blossfeld und Hakim (1997) mit Frankreich. Das französische Beispiel kann aber mit Abstrichen auf ganz Südeuropa ausgeweitet werden. Diese Länder verfügen über eine unterdurchschnittliche Teilzeitquote (in Frankreich war dies bis Anfang der 1990er Jahre der Fall). Generell herrscht die Norm, dass Frauen, sofern sie arbeiten, dies eher im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung tun. Folglich gibt es einen geringen Anteil von Frauenteilzeitbeschäftigung in diesen Ländern (im südeuropäischen Durchschnitt 18,1 Prozent verglichen zum gesamteuropäischen Durchschnitt von 33,3 Prozent – vgl. Europäische Kommission 2001). Während aber in Italien, Spanien und Griechenland die geringe Beschäftigung von Frauen in Teilzeit mit einer insgesamt unterdurchschnittlichen Frauenbeschäftigungsquote verbunden ist – Frauen arbeiten in diesen Ländern bis zur Geburt ihres ersten Kindes Vollzeit und scheiden dann oft dauerhaft aus der bezahlten Erwerbstätigkeit aus –, weisen Frankreich und Portugal eine durchschnittliche bis überdurchschnittliche Frauenbeschäftigungsquote auf. D.h. dass in diesen beiden Ländern ein hoher Anteil von Frauen Vollzeit beschäftigt sind. In Frankreich hängt die Vollzeithorm mit der Existenz eines gut ausgebauten Netzes von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen zusammen (vgl. Maruani 2000; Gauvin/Silvera 1997), während in Portugal unter anderem ein allgemein sehr niedriges Lohnniveau dafür verantwortlich gemacht wird, was dazu führt, dass beide Partner/innen im Haushalt Vollzeit arbeiten müssen, um einen gewissen Lebensstandard zu erreichen (vgl. Ruivo et al. 1998).

#### **8.1.3. Dienstleistungsmodelle**

Wie bereits angemerkt, wuchs Teilzeitbeschäftigung in den letzten drei Jahrzehnten gleichzeitig mit der Zunahme von Frauenbeschäftigung und der Expansion des Dienstleistungssektors (vgl. Anxo/Fagan 2001). Dabei entstand eine Art positiver Kreislauf: Durch die zunehmende Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt erhöhte sich die Nachfrage nach Dienstleistungen, die früher von Frauen unentgeltlich in der Familie als Haus- und Kinderbetreuungsarbeit erbracht wurden. Das wiederum schuf zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. „Wenn Frauen auf den Arbeitsmarkt gehen, werden Dienstleistungen, die zuvor zu Hause unentgeltlich bereit gestellt wurden (z.B. Kindererziehung, Pflege, Kochen und Putzen) auf dem Markt nachgefragt. Der Schlüssel zur Entwicklung sozialer Dienstleistungen liegt also in der Transformation von unbezahlter in bezahlte Arbeit, im Outsourcing von Haushaltstätigkeiten“ (Bosch/Wagner 2000, 98; vgl. auch Wagner 2002). Die höchsten Zuwachsraten innerhalb des Dienstleistungssektors

**INTERNATIONALE BEISPIELE FÜR  
„QUALIFIZIERTE TEILZEITARBEIT“ | KAPITEL 8**

verbuchten in den letzten Jahren die unternehmensnahen und sozialen Dienstleistungen (vg. Storrie 2001).<sup>41</sup>

**Tabelle 52: Der Anteil von Beschäftigten in Dienstleistungen an der Gesamtbevölkerung**

	Däne- mark	Deutshl and	Großbritan- nien	Frank- reich	Nieder- lande	Italien	Öster- reich	Finnland	Schwe- den	EU
Dienstleistungen Insgesamt	55,2	38,4	50,8	41,9	50,0	31,8	44,6	41,9	49,73	39,9
Distributive Dienst- leistungen	16,7	12,1	15,6	12,1	15,7	11,4	15,7	12,2	13,6	12,8
Persönliche Dienst- leistungen	4,6	4,3	6,6	5,0	4,4	4,4	6,4	4,0	4,1	5,1
<b>Unternehmensbez. Dienstleistungen</b>	<b>9,0</b>	<b>6,7</b>	<b>10,5</b>	<b>7,2</b>	<b>10,2</b>	<b>4,7</b>	<b>7,4</b>	<b>7,3</b>	<b>8,5</b>	<b>6,9</b>
<b>Soziale Dienstleis- tungen</b>	<b>24,9</b>	<b>15,3</b>	<b>18,1</b>	<b>17,6</b>	<b>19,8</b>	<b>11,3</b>	<b>15,2</b>	<b>18,4</b>	<b>23,5</b>	<b>15,1</b>
Öffentliche Verwal- tung	4,72	5,2	4,2	5,7	4,9	4,0	4,6	3,4	3,7	4,6
Erziehung u. Unter- richt	5,65	3,4	5,4	4,7	4,6	3,9	4,2	4,7	5,2	4,2
Gesundheit u. Soziales	13,53	5,9	7,8	6,4	9,6	3,0	5,6	9,1	13,5	5,8
Andere soz. Dienst- leistungen	1,0	0,8	0,7	0,8	0,7	0,3	0,8	1,1	1,0	0,6

Quelle: AKE Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft 1998. Zusammengestellt von Donald Storrie (siehe Storrie 2001). Weil es sich hier um Vergleiche zwischen Beschäftigungszahlen und der Gesamtbevölkerung handelt, sind die Prozentsätze niedriger als der üblicherweise ausgewiesene Anteil von Dienstleistungsbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Dienstleistungen definiert nach der europaweiten Systematik von Wirtschaftsklassen – den sogenannten NACE-Codes. Unterscheidungen nach NACE-Codes betreffen die Tätigkeitsfelder, nicht aber die Rechtsform von den in den jeweiligen Klassifikationen tätigen Organisationen. D.h. die jeweiligen Felder können sowohl private als auch öffentliche Anbieter beinhalten.

Soziale Dienstleistungen sind in den skandinavischen Ländern am weitesten entwickelt. Gleichzeitig werden soziale Dienstleistungen in Schweden und Dänemark in der Regel von öffentlichen Organisationen angeboten und mit öffentlichen Geldern subventioniert. Auf diese Weise ist es möglich, die Preise für Kinderbetreuung niedrig zu halten und dadurch für Frauen einen Anreiz zur Erwerbstätigkeit zu schaffen, während den Beschäftigten innerhalb der sozialen Dienste trotzdem ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit und ein relativ hohes Einkommen und Aufstiegschancen geboten werden – Kriterien, die wir weiter vorne als Merkmale für „qualifizierte Teilzeitarbeit“ identifiziert haben. Daraus schließen wir, dass gerade in den sozialen Diensten ein hohes Maß an „qualifizierter Teilzeitarbeit“ existiert.

Das skandinavische Modell der öffentlichen Dienstleistungen kann vom privaten oder marktgeleiteten Dienstleistungsmodell unterschieden werden, das vor allem in angelsächsischen Ländern dominiert (vgl. Anxo/Fagan 2001; Rubery 1998). Wie in den skandinavischen Ländern hat die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen zu einer gleichzeitigen Ausdehnung des Dienstleistungssektors geführt. Während aber in den skandinavischen Ländern Frauenerwerbstätigkeit durch einen Ausbau der sozialen Dienstleistungen getragen wurde, kam es in Großbritannien in erster Linie zu einer massiven Zunahme der distributiven Dienstleistungen (ebenda; vgl. auch Esping-Anderson 1990). Seit den

<sup>41</sup> Zu den unternehmensnahen Dienstleistungen gehören unter anderem Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstück- und Wohnungswesen und Reinigungsdienste.

1980er Jahren wurden zudem bestehende Leistungen privatisiert und/oder einem erhöhten Marktdruck ausgesetzt. Durch das Fehlen öffentlicher Subventionen und durch die Profitorientierung ist Kinderbetreuung in Großbritannien vergleichsweise teuer, und die Arbeitsbedingungen sind vergleichsweise schlecht (ebenda; vgl. auch Daune-Richard 1998).

Ein drittes Modell stellt das *Haushaltsdienstleistungsmodell* dar. Diese Gruppe, zu der unter anderem Deutschland gehört, zeichnet sich durch eine im Vergleich zu den skandinavischen und angelsächsischen Ländern niedrigere Frauenerwerbsquote und eine niedrigere Dienstleistungsquote aus. Soziale Dienstleistungen werden in diesen Ländern noch immer von Frauen im Rahmen von unbezahlter Hausarbeit und Kinderbetreuung wahrgenommen. Damit zusammenhängend gibt es einen eklatanten Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen, und in vielen Schulen fehlt die Nachmittagsbetreuung (vgl. Anxo/Fagan 2001). In Deutschland wird die Unterentwicklung des Dienstleistungssektors als Dienstleistungslücke bezeichnet (vgl. Bosch/Wagner 2002). Gemessen am Beschäftigungspotential, bezieht sich diese Lücke vor allem auf den vergleichsweise geringeren Anteil an sozialen Dienstleistungen (vgl. Lehdorff 2002). Irmgard Theobald (1999) betont in diesem Zusammenhang, dass durch den geringen Anteil von sozialen Dienstleistungen nicht nur Arbeitsplätze fehlen, sondern vor allem Jobs für Arbeitnehmer/innen mit mittleren Qualifikationen. „Während höherqualifizierte Frauen in beiden Ländern [Deutschland und Schweden] vielfältige Erwerbsmöglichkeiten... vorfinden, werden in Schweden darüber hinaus im großen Umfang Frauen mit einfacheren und mittleren Qualifikationen vor allem in der Kinderbetreuung, Altenpflege und im Krankenhaus beschäftigt“ (ebenda, 17). Wie das schwedische Beispiel zeigt, handelt es sich bei diesen Jobs, sofern sie von öffentlichen Dienstleister/innen angeboten werden bzw. strengen öffentlichen Regulierungen unterworfen sind, um ein beträchtliches Potential von „qualifizierter Teilzeitarbeit“. Dies ist umso wichtiger, als viele Arbeitsmarktexpert/innen voraussagen, dass der Bereich der sozialen Dienstleistungen und speziell der Bereich Gesundheits- und Altenbetreuung in Zukunft weiter wachsen wird (vgl. Bademer et al. 1998).

**Tabelle 53: Konzentration von Frauenbeschäftigung nach Dienstleistungsmodellen**

	Frauenbeschäftigungsquote %	Frauenbeschäftigung im Dienstleistungssektor %	Frauenbeschäftigung in öffentlichen Dienstleistungen %	Frauenbeschäftigung in nicht-öffentlichen Dienstleistungen %
<b>Öffentliches Dienstleistungsmodell</b>				
Schweden	68	86	<b>60</b>	26
Dänemark	67	83	<b>54</b>	29
Finnland	58	80	<b>50</b>	30
<b>Marktgeleitetes Dienstleistungsmodell</b>				
Großbritannien	62	85	<b>44</b>	41
<b>Haushaltsdienstleistungsmodell</b>				
Belgien	46	85	<b>53</b>	32
Griechenland	39	62	<b>43</b>	19
Frankreich	52	82	<b>46</b>	36
Niederlande	55	88	<b>45</b>	43
Irland	43	80	<b>43</b>	37
Italien	36	72	<b>43</b>	29
Deutschland (W)	55	78	<b>40</b>	38
Portugal	54	65	<b>40</b>	25
Spanien	32	80	<b>39</b>	41
Österreich	59	76	<b>36</b>	40
EU-15	50	80	<b>44</b>	36

Quelle: AKE Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaften 1996. Zusammengestellt von Anxo und Fagan (2001). Als öffentliche Dienstleistungen gelten öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Erbringung von öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (NACE Kategorien L, M, N, und O). Die restlichen Dienstleistungen gelten als nicht-öffentliche (private) Dienstleistungen. Generell wird bei NACE-Codes nach Tätigkeitsfeldern differenziert, nicht aber nach der Rechtsform des Anbieters. D.h. die Klassifikationen können sowohl private als auch öffentliche Anbieter beinhalten.

Wie in Deutschland liegt auch in Österreich der Anteil der Beschäftigung im Dienstleistungssektor deutlich hinter den skandinavischen und angelsächsischen Ländern. Während Österreich aber in Bezug auf die distributiven Dienstleistungen (Handel, Transport, Verkehr und Kommunikation) klar über dem EU-Durchschnitt liegt, hinkt Österreich in Bezug auf öffentliche Verwaltung und Dienstleistungen und hier insbesondere in Bezug auf die sozialen Dienstleistungen deutlich hinter skandinavischen Ländern aber auch hinter Großbritannien und den Niederlanden her. Damit zusammenhängend liegt auch der Anteil der Frauenbeschäftigung in den distributiven Dienstleistungen über dem EU-Durchschnitt, während der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung und den öffentlichen Dienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Erbringung von öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen) unter dem EU-Durchschnitt liegt (vgl. Eurostat 2001, 134f).

**Tabelle 54: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Teilen des öffentlichen Sektors (Angaben in %)**

	Däne- mark	Deutsch- land	Frank- reich	Groß- britan- nien	Italien	Nieder- lande	Öster- reich	Schwe- den	Spanien
Öffentliche Ver- waltung	14,9	13,1	18,9	14,5	4,3	23,6	10,8	12,5	2,6
Gesundheit- und Sozialwesen	39,9	27,9	27,5	43,7	7,1	66,0	25,5	46,6	8,3

Quelle: AKE-Arbeitskräfteerhebung 1997 zitiert in Pillinger 2000. Daten zur öffentlichen Verwaltung müssen mit Vorsicht behandelt werden, weil sie auf unterschiedlichen nationalen Erhebungsmethoden beruhen. Die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung beruht auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von über 0 bis 35 Wochenstunden.

## **8.2. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen zur Förderung „qualifizierter Teilzeitarbeit“**

Nach der einschlägigen Literatur zur Teilzeitbeschäftigung ist das Hauptproblem von Teilzeitarbeit die damit verbundene Marginalisierung (vgl. z.B. O'Reilly/Fagan 1998; Fagan et al. 1999; Fagan 2000). Die Schaffung von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung hängt deshalb in erster Linie von der Schaffung von entsprechenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab, die Teilzeitarbeit nicht länger oder zumindest weniger stark marginalisieren. Colette Fagan et al. (1999) stellen in bezug auf Marginalisierung und die damit verbundene geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes fest, dass das Kernproblem der Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung die Qualität von Teilzeitarbeit darstellt. „Bleibt Teilzeitarbeit eine marginalisierte Beschäftigungsform, und damit der vollzeitigen Beschäftigung nachgeordnet, wird die Zunahme der Teilzeitarbeit die Geschlechtersegregation noch verstärken. Sollte sie sich jedoch zu einer qualitativ gleichwertigen Alternative zur Vollzeitbeschäftigung entwickeln, wird sie dazu beitragen, die Ungleichheit der Geschlechter zu verringern“ (ebenda, 58). Der Staat bzw. die Sozialpartner haben eine Reihe von Möglichkeiten, Teilzeitbeschäftigung zu entmarginalisieren. Dazu gehört die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigung; die proportionale Anpassung der Einkommen von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sowie die ausdrückliche Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten in staatlich subventionierten Qualifizierungsmaßnahmen. Dazu gehört aber auch der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Ausbau von sozialen Dienstleistungen und nicht zuletzt ein Recht auf Teilzeitarbeit verbunden mit einem Recht, in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren.

Konkret gibt es in Europa zwei dominante Strategien zur Entmarginalisierung von Teilzeitbeschäftigung. Auf der einen Seite steht das schwedische Modell, in dem Teilzeitarbeit im Sinne eines Lebensarbeitszeitkonzeptes primär eine Phase in der persönlichen Erwerbsbiographie darstellt. Ziel einer solchen Strategie ist es, „die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu verringern und somit eine bessere Grundlage für einen reibungslosen Übergang zwischen Voll- und Teilzeitarbeit über das gesamte Leben hinweg zu schaffen“ (Fagan 2000, 48; vgl. auch Fagan et al. 1995, 168ff; O'Reilly 1996 und 2002; Pillinger 2000, 47). Bislang wird diese Möglichkeit vor allem von Frauen in Anspruch genommen, die nach der Karenz in Form einer

Teilzeitbeschäftigung in die Erwerbsarbeit zurückkehren und dann ihre Teilzeitbeschäftigung sukzessive ausweiten, bis sie mit einem bestimmten Alter des Kindes eine Vollzeitbeschäftigung erreichen. Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich deshalb in jenen Wirtschaftsbereichen, die einen besonders hohen Frauenanteil aufweisen. Im Falle von Schweden sind das die sozialen Dienste. Die Segmentierung von Teilzeitarbeit kann also nur dann durchbrochen werden, wenn Männer weit mehr als bisher Kinderbetreuungs-pflichten wahrnehmen.

Eine zweite Entmarginalisierungsstrategie besteht in der Diversifizierung des Teilzeitangebotes (ebenda, 55). Länder wie die Niederlande, seit kurzem aber auch Deutschland, versuchen durch eine generelle Ausweitung des Teilzeitangebotes Männer und höher qualifizierte Arbeitnehmer/innen dazu zu bewegen, Teilzeit zu arbeiten. Mit einer Teilzeitquote von 41 Prozent aller Beschäftigten und immerhin 19,2 Prozent der beschäftigten Männer kann in den Niederlanden kaum mehr von einer Vollzeitnorm ausgegangen werden.

Darüber hinaus werden wir im folgenden Abschnitt auf weitere im Zusammenhang mit qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit relevante Maßnahmen eingehen. Dazu gehören die Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Deutschland und der 35-Stunden-Woche in Frankreich sowie die Förderung von Teilzeitbeschäftigung in Kollektivverträgen.

### **8.2.1. Das schwedische Modell**

Wie bereits angesprochen, wird Teilzeitarbeit in Schweden hauptsächlich als Möglichkeit verstanden, in bestimmten Phasen der Erwerbsbiographie die Erwerbstätigkeit zu reduzieren. In der Praxis handelt es sich dabei vor allem um Frauen, die nach der Karenz im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. Teilzeitbeschäftigung ist demnach ein Mittel, um im Sinne einer Gleichstellung zwischen den Geschlechtern die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern. In diesem Sinn muss die Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer ganzen Palette von arbeits- und sozialrechtlichen Maßnahmen gesehen werden, mit der es der schwedischen Regierung in den letzten drei Jahrzehnten gelungen ist, die Frauenbeschäftigungsquote beträchtlich zu erhöhen.

**Tabelle 55: Entwicklung von Teilzeit und Frauenbeschäftigung in den 1990er Jahren in Schweden:**

	Männer TZ-Quote %	Frauen TZ-Quote %	TZ-Quote insgesamt %	Frauenbeschäftigungsquote %*	Frauenbeschäftigungsquote als Vollzeitäquivalent %**
1991	7,3	42,8	<b>24,2</b>	77,8	-
1992	8,1	43,1	<b>24,8</b>	74,9	-
1995	9	43,0	<b>25,2</b>	69,6	60,8
1996	9,1	41,9	<b>24,6</b>	68,7	57,8
1997	9,2	41,4	<b>24,4</b>	67,7	56,7
1998	9,1	40,5	<b>23,8</b>	68,2	56,4
1999	9,8	39,3	<b>23,7</b>	69,7	58,5
2000	10,6	36,0	<b>22,6</b>	71,0	60,2

\* Frauenbeschäftigung in Prozent der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

\*\* Teilzeitstunden umgerechnet in Vollzeitäquivalente. Daten stammen von der AKE – Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft. Demnach beruht die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von 0 bis 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Normalarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche.

Quelle: Europäische Kommission – Beschäftigung in Europa 2001

Unter anderem gehören dazu folgende Punkte:

- Bereits 1971 wurde in Schweden die Individualbesteuerung eingeführt. Demnach wird jedes Einkommen in einem gemeinsamen Haushalt getrennt versteuert. Gemeinsam mit einer stark progressiven Einkommensteuer war der Effekt, dass Familien mit zwei mittleren Einkommen gegenüber Familien mit einem einzigen hohen Einkommen steuerlich begünstigt wurden. Durch den Rückgang der Steuerprogression seit den 1990er Jahre wurde diese Begünstigung zum Teil wieder rückgängig gemacht (vgl. Theobald 1999, 52f; Jönsson 2002, 177), trotzdem wird Frauenerwerbstätigkeit zumindest nicht durch eine gemeinsame Haushaltsbesteuerung oder durch Steuerabsetzbeträge für Alleinverdiener/innen benachteiligt (vgl. Dingeldey 2001).
- 1974 erfolgte dann die Abschaffung des Mutterschaftsurlaubes und die Einführung eines bezahlten Elternurlaubes, der ursprünglich sechs Monate dauerte und in den letzten Jahrzehnten schrittweise auf 16 Monate ausgedehnt wurde. Der Elternurlaub kann sowohl als Voll- und Teilzeitfreistellung in Anspruch genommen werden (Jönsson 2002: 178). Anspruchsberechtigt sind sowohl Mütter als auch Väter. Um einen speziellen Anreiz für jenen/jene Partner/in mit dem höheren Einkommen zu schaffen, den bezahlten Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, ist der Hauptteil der Leistungen aus der Elternurlaubsversicherung einkommensabhängig (vgl. Theobald 1999, 53f). In den ersten 13 Monaten beträgt die Leistung 80 Prozent des Gehaltes, während die restlichen drei Monate in Form einer allgemeinen Pauschale vergütet werden. Obwohl der Anteil von Männern, die einen Elternurlaub beanspruchen, seit 1974 von 2,8 Prozent auf 36,2 Prozent gestiegen ist, ist der Anteil der von den Vätern beanspruchten Elternurlaubstage aufgrund der kürzeren Perioden, die Väter in Elternurlaub gehen, nach wie vor eher gering<sup>42</sup>. 1999 betrug bspw. die durchschnittliche Dauer des von

---

<sup>42</sup> 1991 entfielen bspw. acht Prozent der in Anspruch genommenen Elternurlaubstage auf Männer (Theobald 1999, 52).

Vätern beanspruchten Elternurlaubes nicht mehr als 27 Tage. Insgesamt haben im Jahr 2000 Väter nur zwölf Prozent der ihnen zustehenden Elternurlaubstage tatsächlich in Anspruch genommen – im Vergleich zu neun Prozent im Jahr 1995 (vgl. Gonäs 2001, 11; Jönsson 2002, 177f). Als Reaktion auf die ungleiche Verteilung der Elternurlaube wurde 1995 ein Monat des 16monatigen Elternurlaubes speziell für Väter reserviert. Der „Vatermonat“ verfällt, wenn er nicht vom Vater in Anspruch genommen wird.

**Tabelle 56: Inanspruchnahme von Elternurlauben in Schweden (2000):**

Anzahl der Personen	Davon Frauen in %	Davon Männer in %	Anzahl der Tage	Von Frauen beansprucht in %	Von Männern beansprucht in %
442.000	62,3	37,7	35.661.000	87,6	12,4

Quelle: Riksförsäkringsverket 2001. Zusammengestellt von Platenga/Koopmans 2001.

Nach der Inanspruchnahme des Elternurlaubes kehrt etwa die Hälfte der Mütter in Form einer Teilzeittätigkeit an ihren Arbeitsplatz zurück (vgl. Jönsson 2002, 181; Daune-Richard 1998, 221; Anxo 2002, 5). Seit 1979 haben Eltern bis zum 12. Lebensjahr des Kindes das Recht, ihre Arbeitszeit auf bis sechs Stunden pro Tag zu verkürzen (es gibt aber kein allgemeines Recht auf Teilzeitarbeit wie in den Niederlanden und in der BRD). Dieses Recht ist mit einer Arbeitsplatzgarantie verbunden (vgl. Theobald 1999, 53). Wie im Falle des Elternurlaubes wird diese Möglichkeit hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen: 1991 arbeitete rund die Hälfte der Frauen mit Kindern unter sechs Jahren Teilzeit, aber nur vier Prozent der Männer. Hildegard Theobald kommt zum Schluss, dass für viele Frauen der Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung die jahrelange Unterbrechung der Erwerbskarriere zur Betreuung von Vorschulkindern ersetzt hat (ebenda; vgl. auch Jönsson 2002, 179).

- Die Expansion der Frauenbeschäftigung in den 1980er und 90er Jahren wurde zu einem wesentlichen Teil vom Ausbau des schwedischen Wohlfahrtsstaats getragen. Frauen fanden vor allem in den öffentlichen Dienstleistungen Beschäftigung – 60 Prozent der Arbeitnehmer/innen im öffentlichen Sektor sind Frauen – und viele davon arbeiten Teilzeit. Insgesamt steuert der öffentliche Sektor 60 Prozent zur gesamten Teilzeitbeschäftigung bei. Obwohl Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor in der Regel vergleichsweise günstig sind, hatte diese Entwicklung aber auch eine ausgesprochene Konzentration von Frauen- und Teilzeitbeschäftigung in einigen wenigen Wirtschaftsbereichen und hier insbesondere im Bereich der sozialen Dienstleistungen zur Folge.
- Ein weiterer zentraler Punkt ist der Ausbau von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch in dieser Hinsicht verzeichnete Schweden enorme Fortschritte: Während 1970 nur für zehn Prozent der ein- bis sechsjährigen sowie für drei Prozent aller sieben- bis zwölfjährigen ein Platz in der kommunalen Kinderbetreuung zur Verfügung stand, erhöhte sich dieser Anteil bis Anfang der 1990er Jahre auf 58 Prozent der ein- bis sechsjährigen Kinder sowie 29 Prozent der sieben- bis zwölfjährigen (vgl. Theobald 1999, 54). Seit 1995 sind die Gemeinden verpflichtet, für ein- bis zwölfjährige Kinder von berufstätigen und studierenden Eltern sowie für bedürftige Kinder öffentliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen (Jönsson 2002, 178). Als Folge des Ausbaus der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen hat sich seit

1975 die Zahl der öffentlichen Betreuungsplätze insgesamt verzehnfacht. Ende der 1990er Jahre nahmen 76 Prozent der Kinder zwischen ein und fünf Jahren einen öffentlichen Betreuungsplatz in Anspruch. Seit 2002 haben auch die Kinder von Arbeitslosen und von Eltern im Elternurlaub einen Anspruch auf mindestens drei Stunden Kinderbetreuung pro Tag (ebenda).

### **8.2.2. Das niederländische Modell**

Im Gegensatz zu Schweden, wo auf dem Hintergrund einer boomenden Wirtschaft und eines Arbeitskräftemangels in den 1970er Jahren Teilzeit forciert wurde, um Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, erfolgte in den Niederlanden die Expansion von Teilzeitbeschäftigung in den 1980er und 90er Jahren vor dem Hintergrund einer andauernden Wirtschaftskrise und stellte in erster Linie ein Instrument dar, um die Arbeitslosigkeit zu senken (vgl. Fagan et al. 1995, 153). Mit der Ausweitung der Teilzeitarbeit hat die Frauenbeschäftigungsquote von 22 Prozent Anfang der 1980er Jahre auf knapp 66 Prozent im Jahr 2000 zugenommen (ebenda). Die Ausweitung von Frauen- und Teilzeitbeschäftigung war Teil einer gesamtwirtschaftlichen Strategie, in der Gewerkschaften einen hohen Beschäftigungsstand gegen ein hohes Maß an Flexibilisierung und Lohnzurückhaltung eintauschten. Dieser Kurs wurde im Waasenaar Abkommen von 1982 festgelegt (vgl. Visser/Hemerijk 1998; Van Paridon 1999; Delsen 2000). Durch Flexibilisierung und Lohnzurückhaltung erhöhte sich aber auch der Druck auf Frauen, durch Erwerbstätigkeit zum Familieneinkommen beizutragen (vgl. Mairhuber 2001:15). Aufgrund spezifischer gesellschaftlicher Rahmenbedingungen – dazu gehörte ein für konservative Wohlfahrtsstaaten typisches starkes Alleinernährer-Modell und das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen – war es nur für wenige Frauen möglich, dies im Rahmen einer Vollbeschäftigung zu tun. „Daher waren die Frauen, die in den 1970er und 80er Jahren auf den Arbeitsmarkt drängten, praktisch gezwungen, eine Kompromisslösung zu wählen: sie begannen Teilzeit zu arbeiten“ (van der Burg/Passchier 2000, 80). Aus diesem Zwang heraus kam es zu einer Konzentration von Frauen- und Teilzeitbeschäftigung in den privaten Dienstleistungen, in der Mehrheit in prekären, wenig qualifizierten und schlecht bezahlten Jobs ohne Aufstiegsmöglichkeiten. „Viele Frauen arbeiteten entsprechend der Nachfrage (kapazitätsorientierte Arbeitszeiten) und hatten überhaupt keine Sicherheit, arbeiteten zuhause oder waren *scheinselbständig*“ (ebenda; vgl. auch Van Paridon 1999, 208). Die Folge war eine starke Marginalisierung von Teilzeitarbeit, die bis Anfang der 1990er Jahre von der niederländischen Gewerkschaftsbewegung, die sich vehement gegen eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung aussprach, implizit mitgetragen wurde (vgl. auch Platenga 1997, 157f und Fagan et al. 1999). Anfang der 1990er Jahre kam es aber nicht zuletzt aufgrund des Druckes von Frauen innerhalb des Gewerkschaftsbundes zu einem Umdenken im FNV (vgl. van den Burg/Passchier 2000).<sup>43</sup>

Seither wird eine Strategie verfolgt, in der durch die Ausweitung und Diversifizierung von Teilzeitarbeit Teilzeitbeschäftigung entmarginalisiert wird (vgl. Fagan et al. 1995, 153). Die Förderung von Teilzeitarbeit erfolgte auf zwei Ebenen: Erstens durch die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Voll- und Teilzeitarbeit; und zweitens dadurch, dass mit einem Recht auf Teilzeitarbeit auch Männer und höher qualifizierte Arbeitnehmer/in-

---

<sup>43</sup> Der niederländische Gewerkschaftsbund [Federatie Nederlandse Vakbeweging \(FNV\)](#) entstand 1975 aus einem Zusammenschluss sozialdemokratischer und katholischer Gewerkschaften.

nen dazu gebracht werden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. In Bezug auf die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung wurde 1993 die Mindestlohnregelung auf die geringfügig Beschäftigten – das sind Beschäftigte, die weniger als 13 Stunden pro Woche arbeiten – ausgeweitet. Der Mindestlohn wird proportional zu den geleisteten Arbeitsstunden gewährt (vgl. Mairhuber 2001, 17f). Gleichzeitig mit der Mindestlohnregelung kamen geringfügig Beschäftigte auch in den Genuss des gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Erwerbstagen pro Jahr (ebenda). Generell leisten Teilzeitbeschäftigte seit Mitte der 1990er Jahre der Höhe ihres Einkommens entsprechende Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Krankengeld- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung und erwerben ihren Beiträgen entsprechende Leistungsansprüche (ebenda; vgl. auch Fagan et al. 1999: 64). Dasselbe gilt auch für die Betriebspensionen, aus denen Teilzeitbeschäftigte unter einer bestimmten Anzahl von Wochenstunden bis 1994 ausgeschlossen waren. 1996 erfolgte ein weiterer wichtiger Schritt in der Angleichung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, indem allgemeine Bestimmungen des Arbeitsrechtes, inklusive das Recht auf Gleichbehandlung im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Verlängerung und Beendigung des Arbeitsvertrages, auf Teilzeitbeschäftigte ausgeweitet wurden. „Damit gewährt das Gesetz Teilzeitkräften ausdrücklich das Recht auf Gleichbehandlung in bestimmten in die Kompetenz der Kollektivvertragsparteien fallenden Verhandlungsbereichen wie z.B. Löhne, Urlaubsentgelt und Urlaubsansprüche, Überstundenzuschläge sowie Weiterbildung“ (Mairhuber 2001, 18; vgl. auch Platenga/Dur 1998, 609).

Unabhängig vom Gesetzgeber wurden vom Gewerkschaftsbund und in weiterer Folge von den Sozialpartnern Absichtserklärungen zur Besserstellung und Förderung von Teilzeitbeschäftigung verabschiedet. So wurde auf dem FNV-Kongress 1993 beschlossen, dass Arbeitnehmer/innen vermehrt die Möglichkeit haben sollen, die Arbeitszeiten ihren Bedürfnissen anzupassen, ohne dass ihnen dadurch negative Konsequenzen hinsichtlich ihrer Rechte erwachsen. Darüber hinaus sollte es Vollzeitbeschäftigten ermöglicht werden, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, und Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit zu verlängern (ebenda, 19f). Im selben Jahr kam es zu einer Empfehlung der Stiftung für Arbeit, dem höchsten sozialpartnerschaftlichen Gremium in den Niederlanden, Teilzeitarbeit prinzipiell in allen Branchen und Hierarchieebenen zu ermöglichen. Die Kollektivverträge sollten Vereinbarungen beinhalten, die sicherstellen, dass Arbeitgeber/innen auf die Wünsche der Beschäftigten eingehen und nach Möglichkeit ihrem Wunsch nach Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit entsprechen (ebenda; vgl. auch Pillinger 2000, 46f). Trotzdem kam die Regierung in einer Evaluierung der Kollektivverträge zum Schluss, dass in der Mehrheit der Fälle die Empfehlungen der Stiftung nicht adäquat befolgt wurden (ebenda). Eine ältere Studie aus 1995 zeigt ebenfalls, dass die Umsetzung des kollektivvertraglich verbrieften Rechtes auf Teilzeitarbeit in der Praxis mit einigen Schwierigkeiten verbunden war (vgl. De Lange 1998, 131f).

Nicht zuletzt wegen dieser Schwierigkeiten entwickelte sich eine Diskussion, ob ein Recht auf Teilzeit nicht zusätzlich gesetzlich abgesichert werden sollte (vgl. van den Toren 2001, 273). Die „Grüne-Linkspartei“ brachte 1997 einen entsprechenden Gesetzentwurf im Parlament ein, der ein Recht auf Verkürzung der Arbeitszeit um 20 Prozent vorsah (vgl. Mairhuber 2001: 22f). Der FNV stand der Initiative ablehnend gegenüber, weil seiner Ansicht nach die Reduzierung um 20 Prozent zu gering war und kein Recht auf Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit vorgesehen war. Obwohl der Gesetzesvorschlag die Mehrheit im Parlament erhielt, scheiterte er am Veto des Senates, wo insbesondere die Christdemokrat/innen kritisierten, dass dieses Recht in Kleinbetrieben nicht realisierbar wäre (eben-

da; vgl. auch Platenga/Dur 1998: 609). Ein zweiter Versuch der „Grüne-Linkspartei“ mit einem modifizierten Gesetzesvorschlag, der sowohl ein Recht auf Verkürzung als auch Verlängerung ohne Angaben über die Größenordnung beinhaltete, scheiterte im Frühjahr 1998 neuerlich am Widerstand der Christdemokrat/innen. Nach den Neuwahlen im Herbst 1998 brachte überraschenderweise die neue Koalitionsregierung (bestehend aus der Arbeiterpartei, der Liberalen Partei und der Demokratischen Partei) einen eigenen Gesetzesvorschlag ein, der im folgenden Herbst als „Arbeitszeitanpassungsgesetz“ beide Kammern des Parlamentes passierte. Das Gesetz beinhaltet sowohl ein Recht auf Verkürzung als auch auf Ausweitung der Arbeitszeit. Allerdings gibt es zwei Einschränkungen: Das Gesetz gilt nur für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, und wenn für einen bestimmten Sektor das Recht auf Teilzeit kollektivvertraglich verankert ist, hat die kollektivvertragliche Regelung Vorrang vor der gesetzlichen Regelung (vgl. Mairhuber 2001: 23).

Nach dem neuen Gesetz, das mit 1. 7. 2000 in Kraft trat, muss der Antrag auf Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit von dem/der betreffenden Mitarbeiter/in vier Monate im voraus in schriftlicher Form eingebracht werden. Dieser Antrag muss klarstellen, welche Arbeitszeit sich der/die Arbeitnehmer/in wünscht und ab welchem Zeitpunkt die Änderung wirksam werden soll. Die Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, mit dem/der Antragsteller/in über die Veränderungswünsche zu verhandeln und können diese nur ablehnen, sofern wichtige Unternehmensinteressen dagegen sprechen. Als Ablehnungsgründe gelten im Falle einer gewünschten Arbeitszeitverkürzung unter anderem der Mangel an zusätzlichem Personal, Sicherheits- und Gesundheitsgründe sowie Schwierigkeiten in der Arbeitsplanung. Im Falle einer Rückkehr in eine Vollzeitätigkeit kann das Unternehmen unter anderem eine mangelnde Auftragslage geltend machen. In beiden Fällen hat die Ablehnung des Antrages schriftlich zu erfolgen und muss die Gründe enthalten (ebenda).

**Tabelle 57: Entwicklung von Teilzeit und Frauenbeschäftigung in den 1990er Jahren in den Niederlanden:**

	Männer TZ-Quote %	Frauen TZ-Quote %	<b>TZ-Quote insgesamt %</b>	Frauenbeschäftigungsquote %*	Frauenbeschäftigungsquote als Vollzeitäquivalent %**
1991	15,6	60,9	<b>33,1</b>	48,9	31,6
1992	15,4	64,0	<b>34,6</b>	51,1	33,3
1995	16,8	67,6	<b>37,5</b>	53,6	33,8
1996	17,0	68,3	<b>38,1</b>	55,3	34,5
1997	17,3	67,9	<b>38,2</b>	57,4	36,6
1998	18,0	68,1	<b>39,0</b>	59,5	38,3
1999	18,1	69,0	<b>39,8</b>	61,7	40,0
2000	19,2	70,5	<b>41,1</b>	63,7	40,1

\* Frauenbeschäftigung in Prozent der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

\*\* Teilzeitstunden umgerechnet in Vollzeitäquivalente. Daten stammen von der AKE – Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft. Demnach beruht die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf der Selbstzuordnung der Befragten und/oder einer Normalarbeitszeit von 1 bis 35 Wochenstunden. Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine Normalarbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche.

Quelle: Europäische Kommission – Beschäftigung in Europa 2001

Als Folge der Ausweitung von Teilzeitarbeit verfügen die Niederlande heute mit 41,1 Prozent über den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in der OECD (Europäische Kommission 2001; OECD 2001). Gleichzeitig besitzen die Niederlande mit 19,2 Prozent den höchsten Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern in Europa

(ebenda) und mit 38,7 Prozent den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den drei höchsten beruflichen Kategorien Führungskräfte, Wissenschaftler/innen und Techniker/innen. Andererseits hat die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung nur bedingt zu einer verbesserten Gleichstellung der Geschlechter geführt. Trotz des hohen Anteiles an Männerzeit, haben die Niederlande mit 70,5 Prozent auch den höchsten Anteil an Frauen, die Teilzeit arbeiten, und die Mehrheit arbeitet kurze Teilzeiten von weniger als 21 Stunden pro Woche. In Bezug auf das Geschlechterverhältnis stellt das Resultat eher eine Modifikation als eine Ablösung des Alleinernährer-Modells dar. Das Alleinernährer-Modell ist zu einem „1,5-Verdiener/innen“-Modell geworden (vgl. Mairhuber 2001, 29). In 58 Prozent der niederländischen Doppelverdiener/innen-Haushalte arbeitet der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit. In Deutschland und Großbritannien sind es immerhin noch 40 Prozent (vgl. Franco/Winqvist 2002, 3).

### **8.2.3. Das deutsche Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Nachdem Beamte im öffentlichen Dienst mit Kinderbetreuungspflichten bereits seit Ende der 1960er Jahren die Möglichkeit hatten, Teilzeit zu arbeiten (vgl. Heinemann 2002, 152), wurde in Deutschland per 1. Jänner 2002 mit dem Gesetz für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – kurz „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ (TzBfG) – ein allgemeines Recht auf Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Das Gesetz räumt jedem/jeder Arbeitnehmer/in in einem Betrieb mit mehr als 15 Mitarbeiter/innen und einem mehr als sechs Monate dauernden Arbeitsverhältnis das Recht ein, eine Verkürzung seiner/ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu verlangen. Ein derartiges Anliegen muss inklusive dem Umfang der gewünschten Verringerung mindestens drei Monate vor einem möglichen Start der Änderung dem/der Arbeitgeber/in bekannt gegeben werden. Der/die Arbeitgeber/in ist per Gesetz gezwungen, mit dem/der Arbeitnehmer/in über die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu sprechen und dabei zu einer Vereinbarung zu gelangen, sofern der Änderung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. „Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“. Die Entscheidung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ist dem/der Arbeitnehmer/in spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Veränderung schriftlich bekannt zu geben. Erfolgt keine Verständigung, verringert sich die Stundenzahl automatisch im gewünschten Ausmaß. In jedem Fall kann der/die Arbeitnehmer/in frühestens in zwei Jahren neuerlich eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen. Darüber hinaus sieht das Gesetz auch eine Pflicht der Arbeitgeber/innen vor, geeignete Stellen im Betrieb als Vollzeitstellen auszuschreiben und insbesondere jene Arbeitnehmer/innen, die einen Wunsch zur Veränderung ihrer Arbeitszeit zum Ausdruck gebracht haben, über aktuelle Stellenpläne zu informieren. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber/innen die Pflicht, Arbeitnehmer/innen in Teilzeit, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, bei der Besetzung von Vollzeitstellen zu bevorzugen.

Eine Reihe von Expert/innen haben darauf hingewiesen, dass der Begriff „betriebliche Gründe“ eine Auslegungssache ist und Konflikte daher vorprogrammiert sind (vgl. Bauer 2001). Im Gesetz selber ist vorgesehen, dass die Sozialpartner/innen über solche Gründe verhandeln und im Rahmen der Tarifverträge genauere Definitionen einführen. Von Gewerkschaftsseite wurde darüber hinaus bemängelt, dass Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit weniger als 15 Arbeitnehmer/innen vom Anspruch ausgeschlossen sind. Laut dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) sind das immerhin 6,7 Millionen Beschäftigte

(Eironline 11/2000). Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) stand dem Gesetz prinzipiell ablehnend gegenüber (ebenda).

Eine wesentliche Intention des Gesetzes war es, Teilzeitarbeit zu entmarginalisieren und vor allem auch Männer zu motivieren, ihre Arbeitszeit zu verringern. In Deutschland sind 84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Möhler/Munz 2002). Wie in anderen Ländern konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung in wenig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen und im Dienstleistungssektor. Im Sinne einer Entmarginalisierung stellt das Gesetz auch eine Maßnahme zur Förderung von qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit dar. Ob das Gesetz tatsächlich qualifizierte Teilzeitarbeit schaffen wird, wird sich aber erst zeigen müssen. Die deutsche Regierung hat das Institut für Wirtschaftsforschung e.V. in München (IFO) beauftragt, eine Evaluierung des Teilzeitgesetzes durchzuführen. Der Endbericht wird für Herbst 2003 erwartet.<sup>44</sup> Im Oktober 2002 wurde eine Befragung des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) veröffentlicht, der zu Folge bis Herbst 2002 insgesamt rund 85.000 Personen in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung gestellt haben (vgl. Magvas/Spitznagel 2002a und b). Darunter waren 66.000 Frauen (78 Prozent). In der Regel haben die Betriebe diesen Anträgen auch entsprochen: In Westdeutschland zu 92 Prozent und in Ostdeutschland zu 96 Prozent. Die Ablehnungsrate lag im Westen bei 3,5 Prozent und im Osten bei 1,4 Prozent (der verbleibende Rest entfällt auf Anträge, die noch in der Schwebe sind). Die relativ wenigen Ablehnungen konzentrieren sich auf kleinere Betriebe. In der Befragung kam auch zum Ausdruck, dass das Gesetz relativ gut bekannt ist und im Westen 29 Prozent und im Osten 14 Prozent der betroffenen Beschäftigten an einer Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, interessiert sind. Die Autor/innen der Studie kommen zum Schluss, dass das Gesetz bisher „sehr reibungsarm, einvernehmlich und partnerschaftlich umgesetzt wurde“ (ebenda).

Unabhängig von den konkreten Ergebnissen, sind sich die Experten/innen einig, dass eine Strategie zur Entmarginalisierung von Teilzeitbeschäftigung nur dann Erfolg haben kann, wenn gleichzeitig die Kinderbetreuung und ganztägige Schulbetreuung massiv ausgebaut werden. Wie bereits angemerkt, gibt es in Deutschland trotz des Rechtes auf einen Kindergartenplatz für Kinder zwischen drei und sechs Jahren schwerwiegende Mängel in Bezug auf ein flächendeckendes Betreuungsangebot. „Zu den konstitutiven Voraussetzungen für Frauen, „qualifizierte Teilzeitarbeit“ zu leisten, gehört neben der stärkeren Beteiligung der Männer auch eine Verbesserung der institutionellen Kinderbetreuung. Hier ist insbesondere daran zu denken, dass die Aufnahme beispielsweise einer 2/3-Stelle die verlässliche ‚Über-Mittag-Betreuung‘ von Kindern voraussetzt. Dies ist eine Voraussetzung, die gegenwärtig nicht flächendeckend gegeben ist und deshalb die Wirkung des TzBfG empfindlich einschränken dürfte“ (Bauer 2001, 511).

#### **8.2.4. Teilzeit und die französische 35-Stunden-Woche**

Bis zu den 1990er Jahren lag der Teilzeitanteil in Frankreich deutlich hinter den nordeuropäischen und angelsächsischen Ländern zurück. Wie bereits angemerkt, wurden Frauen in Frankreich, die wie in anderen Ländern seit den 1960er Jahren vermehrt auf den Arbeitsmarkt kamen, traditionell im Rahmen einer Vollzeittätigkeit in den Arbeitsmarkt in-

---

<sup>44</sup> Kontaktperson: Sonja Munz, IFO (www.ifo.de bzw. munz@ifo.de).

tegriert. Dies war möglich, weil Frankreich über ein vergleichsweise gut ausgebautes Kinderbetreuungsnetz und viele Ganztagschulen verfügt (vgl. Maruani 1997 und 2000; Gauvin/Silvera 1997). Angesichts steigender Arbeitslosigkeit, die Anfang der 1990er Jahre die 10-Prozent-Grenze überschritt, suchte die Regierung nach Möglichkeiten, die Arbeitslosigkeit zu begrenzen. Als eine besonders vielversprechende Maßnahme wurde 1992 die Förderung von Teilzeitarbeit eingeführt und 1993 im Rahmen des sogenannten Fünfjahresgesetzes ausgeweitet. Diese Förderungen sahen vor, dass die Arbeitgeberbeiträge für Teilzeitbeschäftigte (die seit der Arbeitszeitreform von 1982 per Arbeitsstunde abgerechnet werden) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 16 und 32 Stunden auf 70 Prozent des regulären Satzes heruntersetzt wurden. Durch die Senkung der Arbeitgeberbeiträge wurde es für Unternehmen attraktiver, Teilzeitbeschäftigte einzustellen. Die Teilzeitquote stieg ab 1992 innerhalb von fünf Jahren von 13,1 Prozent auf 17 Prozent an (Europäische Kommission 2001). Freilich wurden aufgrund des finanziellen Anreizes vor allem in den niedrigqualifizierten Bereichen und jenen Sparten, wo die Lohnkosten einen besonderen Kostenfaktor darstellen, wie Handel und Reinigungsdienste, Teilzeitstellen geschaffen (vgl. Cette 1999 und Angelhoff 2000). Als Ergebnis der undifferenzierten Förderung verfügt Frankreich heute über einen besonders hohen Anteil von „nicht gewünschter Teilzeit“ (sogenannte *temps partiel contraint* oder *subi*). 44 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Frankreich gaben 1996 an, in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten (Boulin et al. 2002; Cette 1999). Die steigende Arbeitslosigkeit war mit der Förderung von Teilzeitarbeit und dem Wachstum anderer atypischer Beschäftigungsverhältnisse freilich nicht in den Griff zu bekommen. 1997 ging die Regierung deshalb dazu über, eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit ins Auge zu fassen.

Mit der Einführung der gesetzlichen 35 Stunden Woche im Jahr 2000 (für Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten) und 2002 (für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten) und den neuen Teilzeitregelungen im 2. Aubry-Gesetz wurden die staatlichen Förderungen für Teilzeitarbeit für neue Teilzeitbeschäftigte wieder abgeschafft (für alte Teilzeitbeschäftigte gilt der verminderte Arbeitgeberbeitragssatz weiter). Viele Teilzeitbeschäftigte haben die allgemeine Arbeitszeitverkürzung genutzt, um ihre Arbeitszeit auszuweiten. Die Teilzeitquote erreichte 1998 einen Höchststand von 17,3 Prozent und ist seither leicht gefallen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass der Prozentsatz von ungewünschter Teilzeit seither deutlich gesunken ist (vgl. Ulrich 2001). In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu sehen, dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden oder weniger durchaus eine Alternative zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit darstellt.

Außerdem wurde mit dem 2. Aubry-Gesetz die Definition von Teilzeitarbeit in Frankreich an die Europäische Definition angepasst – Teilzeitarbeit ist nicht mehr eine Arbeitszeit, die weniger als 80 Prozent der Vollarbeitszeit ausmacht, sondern jede Arbeitszeit, die weniger als 35 Stunden pro Woche ausmacht. Darüber hinaus wurde für Eltern mit Kinderbetreuungspflichten ein beschränkter Rechtsanspruch eingeräumt, für eine bestimmte Zeit ihre Arbeitszeit zu verringern. Gleichzeitig haben Teilzeitbeschäftigte ein Recht, eine Änderung ihrer Stundenregelungen abzulehnen, wenn diese mit ihren Familienpflichten nicht vereinbar sind (Flecker et al. 2000). Im Gegensatz dazu haben Arbeitnehmer/innen im öffentlichen Dienst seit 1982 ein generelles Recht, Teilzeit zu arbeiten, wovon viele auch Gebrauch gemacht haben (vgl. Parmentier 1997). Mit elf Prozent der gesamten

Teilzeitbeschäftigung weist Frankreich die höchste Konzentration von Teilzeitbeschäftigung in der öffentlichen Verwaltung in Europa auf.

### **8.2.5. Teilzeit als Thema von Kollektivverträgen**

Der Verabschiedung der EU Richtlinie zu Teilzeitarbeit (97/81/EG) war ein Abkommen der Sozialpartner vorausgegangen, wonach die Vertreter/innen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), der Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE), sowie des Europäischen Zentrums von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung und Unternehmen von generellem ökonomischen Interesse (CEEP) gleichlautend mit der späteren Richtlinie vereinbarten, dass die Beseitigung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten sichergestellt und die Förderung von Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis vorangetrieben werden sollte (vgl. Dürmeier 1999). Wie bereits beschrieben, ist die Gleichstellung und Förderung von Teilzeitbeschäftigung seit 1993 eine zentrale Forderung des niederländischen Gewerkschaftsbundes FVN. Im selben Jahr erfolgte eine Empfehlung der niederländischen Sozialpartner, Teilzeitarbeit prinzipiell auf alle Branchen und Hierarchieebenen auszudehnen. Die Kollektivverträge sollten Vereinbarungen beinhalten, die sicherstellen, dass Arbeitgeber/innen auf die Wünsche der Beschäftigten eingehen und nach Möglichkeit ihrem Wunsch nach Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit entsprechen. 1999 enthielten bereits 64 Prozent der untersuchten Kollektivverträge ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung (vgl. van den Toren 2000, 315f). Neben den Niederlanden wurde das Recht auf Teilzeitbeschäftigung im Rahmen von Branchenkollektivverträgen auch in Belgien, Dänemark (für rund 40 Prozent der LO Mitglieder)<sup>45</sup> und Deutschland (unter anderem in den Bereichen Chemie, Druck, Metall und Papier, sowie den Banken und Versicherungen, im öffentlichen Dienst und bei den Deutschen Bundesbahnen) eingeführt. In Italien haben Arbeitnehmer/innen im Metallsektor das Recht, aus familiären Gründen Teilzeit zu arbeiten (vgl. Serroyen et al. 1999, 61; Bispinck 2001, 168; Eironline 2001). Wie das niederländische Arbeitszeitanpassungsgesetz stellt auch das deutsche TzBfG eine Reaktion des Gesetzgebers darauf dar, dass auf der Kollektivvertragsebene der Forderung nach dem Recht auf Verkürzung und Ausweitung von Arbeitszeit nicht ausreichend Rechnung getragen wurde (vgl. van Toren 2001, 273; Holland 1999).

## **8.3. Zwischenresümee**

Der internationale Vergleich von qualifizierter Teilzeitarbeit hat folgende für die Studie wesentliche Ergebnisse gebracht: Aufgrund der Uneindeutigkeit des Begriffes der qualifizierten Teilzeitarbeit und aufgrund der Einschränkungen, die uns die Vergleichbarkeit von internationalen Daten setzt, mussten wir uns mit Indikatoren für die Existenz von qualifizierter Teilzeitarbeit behelfen. Diese Indikatoren sind die durchschnittliche Länge von Teilzeitarbeit, die Verteilung nach Wirtschaftssektoren und nach Berufsgruppen und das Verhältnis von Teilzeitlöhnen zu Vollzeitlöhnen. Für Österreich zeigt der Vergleich einen Mangel an Teilzeitbeschäftigung im Bereich der öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Dienstleistungen und hier insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, während die Konzentration von Teilzeitbeschäftigung im Handel zu den höchsten in Europa gehört. In bezug auf Berufsgruppen gibt es einen Mangel an Teilzeitbeschäftigung im Bereich der

---

<sup>45</sup> Landsorganisationen i Danmark (Dänischer Gewerkschaftsbund).

Wissenschaftler/innen und eine Überrepräsentation im Bereich der Hilfskräfte. Insgesamt kamen wir aufgrund des Vergleiches zum Schluss, dass qualifizierte Teilzeitarbeit in Europa am weitesten in Schweden entwickelt ist. Während drei von vier Indikatoren in den Niederlanden ebenfalls vergleichsweise günstig ausfallen – vor allem der Indikator Verteilung nach Berufsgruppen –, schneidet Großbritannien überall schlecht ab. Im Anschluss haben wir die Ergebnisse dieses Vergleiches mit aus der Literatur bekannten Teilzeit- und Dienstleistungsmodellen konfrontiert und auf dieser Basis nach Rahmenbedingungen zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit gesucht. Dabei wurde klar, dass es in Europa zwei dominante Strategien zur Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit gibt: Entmarginalisierung von Teilzeitarbeit durch eine Erleichterung des Überganges zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (im Sinne eines Lebensarbeitskonzeptes) und Diversifizierung von Teilzeitbeschäftigung im Sinne einer Ausweitung von Teilzeitarbeit in jene Bereiche, in denen es bisher kaum Teilzeit gab – bspw. für höher qualifizierte Berufe. In jedem Fall wurde auch klar, dass die Förderung von qualifizierter Teilzeitarbeit ganz wesentlich von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Dazu gehören im schwedischen Fall bspw. eine allgemeine Politik zur Geschlechtergleichstellung, der Ausbau der sozialen Dienste sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und der Betreuung von Vorschul- und Schulkindern (wie z.B. eine ausreichende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, günstige Karenzregelungen und ein zeitlich beschränktes Recht auf Teilzeitarbeit). In den Niederlanden zählen dazu die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Voll- und Teilzeitarbeit sowie die Einführung eines allgemeinen Rechtes auf Teilzeitarbeit.

## 9. Potential für qualifizierte Teilzeitarbeit

Eines der Ziele der vorliegenden Untersuchung besteht darin, eine Einschätzung über das Potential an qualifizierter Teilzeitarbeit für den österreichischen Arbeitsmarkt vorzunehmen. In der Befragung der Arbeitnehmer/innen wurde versucht, die Bereitschaft für Teilzeitarbeit generell abzutesten und darüber hinaus über die Abfrage der notwendigen Rahmenbedingungen nötige Mindeststandards für Teilzeitbeschäftigung festzulegen. In der Befragung der Arbeitgeber/innen ging es darum, abzuklären, wie hoch das Potential für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung im jeweiligen Unternehmen ist. Für jene Unternehmen, die derzeit keine Teilzeitbeschäftigung aufweisen, wurde untersucht, ob in Zukunft Teilzeitarbeit möglich wäre und unter welchen Bedingungen. Durch den internationalen Vergleich von Teilzeitbeschäftigung sollte festgestellt werden, in welchen Bereichen mit „qualifizierter Teilzeitarbeit“ Österreich vergleichsweise gut abschneidet und wo Österreich gegenüber den am weitesten fortgeschrittenen europäischen Ländern eher zurückliegt.

### 9.1. Bereitschaft von Arbeitnehmer/innen für Teilzeitarbeit

Um eine Aussage über das Potential der Teilzeitarbeit aus Sicht der Arbeitnehmer/innen machen zu können, wurden all jene, die zum Befragungszeitpunkt keiner Teilzeitbeschäftigung nachgingen, im Rahmen der Interviews befragt, ob Teilzeitarbeit für sie in Zukunft eine Option wäre. Hier zeigt sich ein geschlechtsspezifisches Antwortverhalten. 37% der Frauen und 14% der Männer antworten „ja sicher“. Bei Männern ist mit 41% die häufigste Antwort „sicher nicht“. Demnach ist für 52% der Frauen Teilzeitarbeit in Zukunft prinzipiell vorstellbar, während dies bei Männern zu 32% der Fall ist.

**Tabelle 58: Teilzeit in Zukunft vorstellbar ?**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	22	4,9%	13	2,3%	35	3,5%
ja, sicher	167	37,1%	80	14,4%	247	24,6%
eher schon	67	14,9%	97	17,5%	164	16,3%
eher nicht	83	18,4%	137	24,7%	220	21,9%
sicher nicht	111	24,7%	228	41,1%	339	33,7%
<b>Gesamt</b>	<b>450</b>	<b>100,0%</b>	<b>555</b>	<b>100,0%</b>	<b>1005</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1005 (Gesamtheit der Befragten ohne Teilzeitbeschäftigte)

Wird das Antwortverhalten getrennt nach den Gruppen Vollzeitbeschäftigte, Arbeitslose, Karenzgeld-/Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen, freie Dienstnehmer/innen und geringfügig Beschäftigte analysiert, zeigen sich etwas differenziertere Ergebnisse.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Die Gruppen „Berufseinsteiger/innen“ und „im Haushalt Tätige“ wurden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht getrennt ausgewertet.

Tabelle 59: Teilzeitarbeit als zukünftige Option vorstellbar

	Frauen		Männer		Gesamt	
	ja sicher	eher schon	ja sicher	eher schon	ja sicher	eher schon
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	25,3%	16,6%	11,8%	15,7%	16,5%	15,9%
<b>Arbeitslose</b>	40,3%	16,1%	26,2%	29,5%	33,3%	22,8%
<b>Karenzgeld- und Kindergeld-Bezieherinnen</b>	66,7%	11,1%	-----	-----	-----	-----
<b>Freie Dienstnehmer/innen und Geringfügig Beschäftigte</b>	58,6%	17,2%	45,5%	36,4%	55,0%	22,5%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 951

In der Gruppe der **Vollzeitbeschäftigten** finden sich – so wie in der Gesamtauswertung – deutlich mehr Frauen als Männer, für die Teilzeitarbeit eine Option darstellt. 42% der Frauen und 27% der Männer können sich den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung – zumindest unter gewissen Umständen – vorstellen. Auch nach den Angaben der Arbeitskräfteerhebung 2001 kann sich ein nicht unbeträchtlicher Anteil der Vollzeitbeschäftigten vorstellen, weniger Wochenstunden als gegenwärtig zu arbeiten. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden trifft dies bei beiden Geschlechtern auf ca. 15% der unselbständig Beschäftigten zu. Mit darüber hinaus zunehmender üblicher Arbeitszeit steigen die entsprechenden Werte weiter an (vgl. Arbeitskräfteerhebung 2001).

Bei **Arbeitslosen** ist nach unserer Befragung der Anteil jener, denen Teilzeit vorstellbar erscheint – wieder mit einer deutlich geschlechtsspezifischen Ausprägung – wesentlich höher als bei Vollzeitbeschäftigten. Für 40% der Frauen und 26% der Männer ist Teilzeit „sicher“ eine Option. Für immerhin über 54% der befragten Arbeitslosen ist eine Teilzeitbeschäftigung derzeit (eher) keine Option. In der Arbeitskräfteerhebung 2001 gaben 57% der Befragten an, ausschließlich eine Vollzeitbeschäftigung anzustreben. Bei Männern trifft dies auf fast 76% zu, bei Frauen auf knapp 35%. Eine explizite Präferenz für Teilzeitarbeit weisen nur 2,4% der arbeitslosen Männer, jedoch 32% der arbeitslosen Frauen auf. Die abweichenden Ergebnisse lassen sich durch die unterschiedliche Fragestellung erklären: Während es bei der Arbeitskräfteerhebung um die aktuell stattfindende Arbeitssuche geht, zielt die Fragestellung in vorliegender Studie auf eine prinzipielle Bereitschaft für Teilzeitarbeit ab. Eine Ablehnung von Teilzeitarbeit lässt sich auch darauf zurückführen, dass Teilzeitarbeit unter den derzeit angebotenen Bedingungen – vor allem für Männer – nicht vorstellbar ist. Auf eben diese Bedingungen wird in den nachfolgenden Ausführungen noch eingegangen.

Folgender Tabelle ist zu entnehmen, dass für 20% der männlichen und fast 63% der weiblichen Arbeitslosen Teilzeitarbeit zumindest eine Option darstellt (Prozentangaben setzen sich aus dem Zusammenziehen der Kategorien „Vollzeit, auch Teilzeit möglich“, Teilzeit, auch Vollzeit möglich“ und „Nur Teilzeit“ zusammen).

**Tabelle 60: Arbeitslose: Angestrebte Tätigkeit nach Zeitausmaß, Alter und Geschlecht**

Alter, Geschlecht	Arbeitslose <sup>1)</sup> in 1.000	Welche Tätigkeit wird angestrebt?				
		Selbständige Tätigkeit	Unselbständige Tätigkeit			
			Nur Vollzeit	Vollzeit, auch Teilzeit möglich	Teilzeit, auch Vollzeit möglich	Nur Teilzeit
		in % (Zeilensumme = 100%)				
<b>Männer</b>						
15 - 19 Jahre	6,3	-	75,6	15,1	0,8	8,5
20 - 24 Jahre	10,3	-	76,6	22,2	1,2	-
25 - 29 Jahre	9,1	2,8	70,0	22,6	-	4,6
30 - 39 Jahre	23,9	4,9	79,5	12,7	1,7	1,2
40 - 49 Jahre	16,2	9,4	80,4	7,5	1,3	1,4
50 - 54 Jahre	8,2	1,0	73,8	21,3	1,8	2,1
55 - 59 Jahre	8,1	2,7	68,4	20,0	5,2	3,8
60 - 64 Jahre	2,0	-	57,5	37,4	-	5,1
<b>Zusammen</b>	<b>84,3</b>	<b>3,9</b>	<b>75,9</b>	<b>16,2</b>	<b>1,6</b>	<b>2,4</b>
<b>Frauen</b>						
15 - 19 Jahre	5,9	-	62,3	21,4	6,9	9,4
20 - 24 Jahre	7,2	2,6	47,1	13,3	3,3	33,7
25 - 29 Jahre	8,5	3,9	36,3	26,4	18,5	14,9
30 - 39 Jahre	19,4	3,2	28,8	20,3	4,6	43,1
40 - 49 Jahre	15,7	4,3	26,3	23,0	8,9	37,5
50 - 54 Jahre	8,3	1,6	29,5	23,8	14,6	30,6
55 - 59 Jahre	4,1	-	39,7	24,5	11,3	24,5
60 - 64 Jahre	0,3	-	-	70,8	-	29,2
<b>Zusammen</b>	<b>69,8</b>	<b>2,8</b>	<b>34,5</b>	<b>21,8</b>	<b>8,8</b>	<b>32,0</b>
<b>Insgesamt</b>						
15 - 19 Jahre	12,2	-	69,2	18,2	3,7	9,0
20 - 24 Jahre	17,5	1,1	64,4	18,6	2,1	13,9
25 - 29 Jahre	17,5	3,4	53,7	24,5	8,9	9,6
30 - 39 Jahre	43,3	4,2	56,8	16,1	3,0	20,0
40 - 49 Jahre	31,9	6,9	53,8	15,1	5,1	19,2
50 - 54 Jahre	16,6	1,3	51,5	22,5	8,3	16,4
55 - 59 Jahre	12,2	1,8	58,8	21,5	7,2	10,7
60 - 64 Jahre	2,4	-	49,4	42,1	-	8,5
<b>Insgesamt</b>	<b>154,1</b>	<b>3,4</b>	<b>57,2</b>	<b>18,8</b>	<b>4,9</b>	<b>15,8</b>

Arbeitslose lt. Labour-Force-Konzept (EU-Definition). - <sup>1)</sup> Ohne Personen in Anstalten u. Gemeinschaftsunterkünften.

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen.

Wenig überraschend ist der hohe Anteil an Zustimmung zu Teilzeitbeschäftigung bei den **Karenzgeld- und Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen**, da Teilzeitbeschäftigung die vorherrschende Strategie zur Ermöglichung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben nach der Karenz darstellt.

Von den Personen, die zum Befragungszeitpunkt als **freie Dienstnehmer/innen oder geringfügig Beschäftigte** tätig waren, kann sich ein sehr hoher Prozentsatz in Zukunft eine Teilzeitbeschäftigung vorstellen, was zusätzlich zu den schon genannten Argumenten auf die Einkommenssituation und den günstigeren arbeits- und sozialrechtlichen Status dieser Arbeitsform zurückzuführen ist.

Nach **Altersgruppen** getrennt ausgewertet, ist die Bereitschaft zu Teilzeitarbeit bei Frauen zwischen 30 und 39 Jahren am höchsten (50% „ja sicher“), mit 40 bis 49 Jahren auch noch recht hoch (36%), ab 50 Jahren besteht die geringste Bereitschaft. Die hohe Bereitschaft zu Teilzeitarbeit in der Gruppe der 30- bis 39-jährigen Frauen spiegelt die tatsächliche Verbreitung der Teilzeitarbeit in dieser Altersgruppe wieder, in welcher Teilzeitbeschäftigung aufgrund „familiärer Gründe“ besonders hoch ist. Dies entspricht auch der Tatsache, dass von arbeitslosen Frauen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren besonders häufig ausschließlich eine Teilzeitbeschäftigung gesucht wird (vgl. auch Arbeitskräfteerhebung 2001, Tabelle 60).

Bei Männern verhält es sich anders: Die höchste Bereitschaft besteht bei den befragten Männern in der Altersgruppe von 50 bis 59 Jahren (22% „ja sicher“), am geringsten ist sie in der Altersgruppe 40 bis 49 (11% „ja sicher“).

Der Arbeitskräfteerhebung 2001 ist zu entnehmen, dass sich arbeitslose Männer – gemessen an ihrem Alter – offensichtlich am ehesten am Anfang und am Ende der Berufsbiographie vorstellen können, auch teilzeitbeschäftigt zu sein. Für Frauen trifft dies hingegen am häufigsten in der Mitte des „erwerbsfähigen Alters“ zu.

Bei Männern ist tendenziell beobachtbar, dass die Bereitschaft zu Teilzeit mit der **Kinderanzahl** sinkt, während es sich bei Frauen genau umgekehrt verhält. Männer ohne Kinder weisen eine deutlich höhere Bereitschaft zu Teilzeit auf als Männer mit Kindern. So beträgt beispielsweise der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer mit Kindern, die sich Teilzeit vorstellen können 17,5% und jener ohne Kinder 27,3%. Frauen mit Kindern können es sich hingegen eher vorstellen, Teilzeit zu arbeiten, als jene ohne Kinder. Was hier deutlich zum Ausdruck kommt, sind die unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Rollenzuschreibungen und Gepflogenheiten in der Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit (vgl. z.B. Pfau-Effinger 1998).

Ebenfalls einen Einfluss auf die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit hat der **Bildungsabschluss**. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern zeigt sich tendenziell eine höhere Bereitschaft bei höherem Ausbildungsniveau. Bei Frauen besteht die höchste Bereitschaft bei jenen mit dem Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule, dicht gefolgt von Hochschulabschluss, Kolleg oder Fachhochschule und Allgemeinbildenden Höheren Schule. Die geringsten Anteile bestehen bei jenen mit Lehrabschluss, Abschluss einer Mittleren Schule und Pflichtschulabschluss. Bei den befragten Männern besteht die höchste Bereitschaft bei jenen mit AHS-Abschluss, gefolgt von Hochschule, Kolleg oder Fachhochschule, Mittlere Schule, Lehre und zuletzt Pflichtschulabschluss.

Entsprechend dem Bildungsabschluss verhält es sich mit der Auswertung nach dem Merkmal **berufliche Position**. Tendenziell kann festgestellt werden: Je höher die ange-

gebene berufliche Tätigkeit, desto höher die Bereitschaft für eine Teilzeitbeschäftigung<sup>47</sup>. Von den Frauen zeigten jene die größte Zustimmung zu einer Option Teilzeit, die zum Befragungszeitpunkt einer „höheren Tätigkeit“ nachgingen (47% antworteten „ja, sicher“), Frauen mit „mittlerer Tätigkeit“ und „hochqualifizierter und führender Tätigkeit“ fanden an einer zukünftigen Teilzeitarbeit auch noch hohes Interesse (mit jeweils etwa 36%). Bei jenen, die einer angelernten Tätigkeit oder einer Hilfstätigkeit nachgingen, war die Bereitschaft vergleichsweise am geringsten (mit jeweils etwa 28% Zustimmung).

Bei Männern besteht ein linearer Verlauf der Höhe der Bereitschaft zu einer Teilzeitbeschäftigung: Am höchsten ist diese bei hochqualifizierter und führender Tätigkeit, gefolgt von höherer Tätigkeit, am geringsten bei mittlerer Tätigkeit, angelernter Tätigkeit und Hilfstätigkeit.

Der Zusammenhang der Bereitschaft zu Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Position ist auch unter dem Aspekt der finanziellen Rahmenbedingungen zu betrachten: Für Personen mit geringem Qualifikationsniveau in niedriger beruflicher Position wird die Option Teilzeit aufgrund der zu erwartenden finanziellen Einbußen in geringerem Ausmaß in Frage kommen.

## Motive für möglichen Umstieg auf Teilzeitarbeit

Was sind nun die Motive für die Option der Teilzeitarbeit? Bei den Antworten zeigen sich unterschiedliche Motive von Männern und Frauen. Bei Frauen steht eindeutig der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund (jede zweite Frau nennt dieses Motiv).

Die häufigsten Antworten bei Frauen:

- „Mehr Zeit für Kinder und Familie.“
- „Wegen der Kinder.“
- „Leichter Einstieg ins Berufsleben.“
- „Leichter Wiedereinstieg nach der Karenz.“

Von den Antworten der Männer sind lediglich knapp 9% dem Komplex „Familie“ zuzuordnen. Diese unterschiedliche Prioritätensetzung zeigt sich auch darin, dass bei Männern der Aspekt der Freizeit als Motiv für Teilzeitarbeit an erster Stelle steht. „Mehr Freizeit“ zu haben, wäre für 30% der befragten Männer ein Grund, in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln, während nur 15% der Frauen dieses Motiv nennen.

---

<sup>47</sup> Die Auswahlmöglichkeit der beruflichen Position wurde im Fragebogen folgendermaßen vorgegeben:

**Hilfstätigkeit:** keine Anlernzeit oder Anlernzeit bis zu einer Woche; Bau- oder Fabrikhilfsarbeiterin, Bediener/in, Heizer/in, Mitfahrer/in, Portier/in, Telefonist/in etc.

**angelernte Tätigkeit:** Anlernzeit 1 Woche bis 3 Monate; Maschinenarbeiter/in, Montierer/in, Kraftfahrer/in, Tankwart/in, Ladner/in, Hausgehilf/in, Briefträger/in, angelernte Verkäufer/in etc.

**mittlere Tätigkeit und Facharbeitertätigkeit:** Lehrabschluss als Mindestvoraussetzung, einfache/r Buchhalter/in, qualifizierte/r Sekretär/in, gelernte Verkäufer/in, Verkaufsleiter/in, Diplomkrankenschwäger/in, Kindergärtner/in, Polizeibeamte/r, Schalterbeamte/r etc.

**höhere Tätigkeit:** Kreditberater/in, Programmierer/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in, Medizinisch technische Assistent/in, Schadensreferent/in einer Versicherung etc.

**hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit:** Abteilungsleiter/in, Amtsleiter/in, Systemanalytiker/in, Chefingenieur/in, Referent/in mit Hochschulbildung, Universitätslehrer/in, Ärztin/Arzt etc.

Generell „mehr Flexibilität“ zu haben, wäre für 5% der Frauen und 6% der Männer der Vorteil eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses.

Bei den Motiven für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist bei Arbeitslosen das primäre Ziel, wieder arbeiten zu können, während die Gründe Zeit für Familie und Freizeit in ähnlich geschlechtsspezifischer Ausprägung vorhanden sind wie beim Gesamtergebnis.

### **Motive gegen einen möglichen Umstieg auf Teilzeitarbeit**

Von jenen Befragten, für die eine Teilzeitbeschäftigung in Zukunft eher oder sicher nicht in Frage kommt, spielte die Frage des Einkommens eindeutig die größte Rolle für ihr Antwortverhalten. „Zu wenig Einkommen“ wurde von 44% der weiblichen und 60% der männlichen Befragten als Grund für ihre Entscheidung angegeben (Gesamt: 53%).

Speziell bei den Männern spielen außerdem die beruflichen Rahmenbedingungen eine Rolle: 8,7% meinten, dass Teilzeit in ihrem Job oder in der Branche nicht üblich oder in ihrer Firma nicht erwünscht sei. In diese Richtung kann auch die Antwort „einfach nicht vorstellbar“ interpretiert werden, die immerhin von 3% der Männer genannt wird.

Speziell für ältere Frauen, die kurz vor der Pensionierung stehen, ist die Pensionsvorsorge (Alterssicherung) ein Argument gegen die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung, d.h., dass sie noch höhere Versicherungsbeiträge ansammeln wollen bzw. müssen. Für 11% der Frauen und 2,5% der Männer ist das Alter und die bevorstehende Pensionierung ein Argument gegen Teilzeitarbeit.

Aber auch die Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungssituation kann ein Argument gegen Teilzeit sein: „Ich arbeite gerne, will keine Teilzeit“ wird von 11% der Frauen und 7% der Männer genannt.

**Insgesamt** zeigt sich, dass aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ein großes Potential für Teilzeitbeschäftigung besteht. Dabei ist in erster Linie auffällig, dass die Bereitschaft für Teilzeitarbeit bei Frauen wesentlich höher als bei Männern ist, was in erster Linie auf das Motiv der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen ist. Besonders hoch ist die Bereitschaft zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung außerdem bei arbeitslosen Personen, bei Karenzgeld- und Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen, bei freien Dienstnehmer/innen und geringfügig Beschäftigten. Aber auch ein nicht unbeträchtlicher Anteil der Vollzeitbeschäftigten kann sich vorstellen, weniger Wochenstunden als gegenwärtig zu arbeiten. Dies trifft interessanterweise insbesondere für Frauen wie Männer im hochqualifizierten Bereich bzw. in hohen berufshierarchischen Positionen zu.

## **9.2. Potential für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Betriebe**

Wie die bisherigen Auswertungen bereits belegt haben, wird Teilzeit überwiegend in Tätigkeitsfeldern angeboten, die von Hilfsarbeit bis mittlere Tätigkeitsbereiche reichen. Insbesondere die befragten Unternehmensvertreter/innen äußerten sich hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Teilzeit in qualifizierten Tätigkeitsbereichen eher skeptisch. Dies spiegelt sich auch bei der Frage nach Möglichkeiten, mehr qualifizierte Beschäftigte in Teilzeit anzustellen, wider: Etwa 15% der **befragten Unternehmen, die bereits Teilzeitbeschäftigung anbieten**, wollten sich dazu nicht äußern und beinahe die Hälfte (48,7%)

sieht dafür keine Möglichkeiten. Im Vergleich dazu sehen eindeutig weniger (37%) die Möglichkeit, dass in Zukunft in ihrem Unternehmen mehr Personen in Leitungspositionen und/oder höherqualifizierten Positionen teilzeitbeschäftigt werden.

**Tabelle 61: Möglichkeit zu mehr qualifizierter Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen (nach Betriebsgröße)**

	keine Angabe		ja		nein	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
<b>1-10 (Kleinunternehmen)</b>	7	23,3%	8	26,7%	15	50,0%
<b>11-50 (Mittelunternehmen klein)</b>	2	9,5%	8	38,1%	11	52,4%
<b>51-100 (Mittelunternehmen groß)</b>	2	11,1%	5	27,8%	11	61,1%
<b>über 101 (Großunternehmen)</b>	6	12,0%	23	46,0%	21	42,0%
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>14,3%</b>	<b>44</b>	<b>37,0%</b>	<b>58</b>	<b>48,7%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 119 (Unternehmen mit TZB)

Die Auswertung nach Betriebsgröße belegt, dass am ehesten Großunternehmen sowie Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von 11 bis 50 Mitarbeiter/innen bereit sind, mehr Personen in qualifizierter Teilzeit zu beschäftigen. Der Großteil der Antworten zu möglichen Voraussetzungen, die zu einer höheren Quote von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen beitragen, lässt sich grob in folgende Punkte gliedern:

- Entsprechende Auftragslage und Arbeitsauslastung,
- Interesse seitens der beschäftigten Arbeitnehmer/innen sowie
- Förderungen (z.B. finanzielle Förderungen, Senkung der Lohnnebenkosten, entsprechende Öffentlichkeitsarbeit...).

Darüber hinaus gaben einige Unternehmen an, dass die Einführung von Teilzeitbeschäftigung mit unternehmensinternen Umstrukturierungen sowie mit erhöhtem Kommunikations- und Koordinationsaufwand verbunden ist, um Mängel im Informationsfluss zu vermeiden und einen weitgehend reibungslosen Ablauf zu ermöglichen.

Manche jener Unternehmen, die bereits qualifizierte Teilzeitarbeit anbieten, sehen diesbezüglich keinen weiteren Handlungsbedarf, und nur wenige nannten auch alternative Arbeitszeitmodelle, wie Arbeitszeitflexibilisierung, Jobsharing oder Telearbeit als interessante Möglichkeiten.

Bereits diese kurze Aufzählung zeigt, dass Unternehmen hier eigentlich weniger Ansatzpunkte bei sich selbst sehen, sondern dass das bisher fehlende Angebot eher mit mangelndem Interesse der Arbeitnehmer/innen oder auch unvorteilhafter Auftragslage begründet wird. Nur ein einziges Unternehmen sah in qualifizierter Teilzeitbeschäftigung auch die Möglichkeit, Mitarbeiter/innen zu entlasten und somit auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beizutragen. Entsprechende Bewusstseinsarbeit erscheint hier unerlässlich.

Ganz ähnlich gestaltet sich dieses Bild bei jenen Unternehmen, die von vornherein Teilzeitbeschäftigung von qualifizierten Personen ausschließen. Viele sehen einfach keinen Bedarf dafür, oder seitens der Unternehmensleitung wird qualifizierte Teilzeit dezidiert abgelehnt und daher auch nicht umgesetzt („Der Betrieb würde darunter leiden!“). Darüber hinaus werden folgende Umsetzungshindernisse genannt:

- Arbeitsablauf im Unternehmen,

- Kund/innen-Kontakt,
- zu geringe Betriebsgröße,
- Probleme hinsichtlich Erreichbarkeit, Informationsfluss und/oder Kommunikation bei Teilzeitbeschäftigten,
- teilweise fehlendes Interesse der qualifizierten Arbeitnehmer/innen.

Insgesamt zeigt sich, dass viele Unternehmer/innen – insbesondere in der Führungsebene – keine Einsatzmöglichkeiten für qualifizierte Teilzeit sehen und sie Führungspositionen nach wie vor mit „uneingeschränkter Anwesenheit“ verbinden.

Von jenen **Unternehmensvertreter/innen, die bisher noch keine Teilzeitbeschäftigung anbieten**, sieht rund ein Fünftel auch in Zukunft keine Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigung. Begründet wird dies dahingehend, dass einfach keine Notwendigkeit dafür besteht bzw. im Unternehmen nur Vollzeitstellen angeboten werden.

Ein sehr geringer Anteil von 6% (2 Nennungen) hat bereits konkrete Pläne für die Einführung von Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen. Dies betrifft zum einen ein Unternehmen, in dem eine Person nach der Karenz wieder in das Unternehmen eintritt, und zum anderen ein Unternehmen, das zusätzliche Unterstützung für den Bürobereich benötigt.

**Tabelle 62: Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen in Zukunft vorstellbar**

	Fälle	Anteile
keine Angabe	1	3,0%
ja – ist geplant	2	6,1%
ja – prinzipiell schon, aber noch keine konkreten Pläne in diese Richtung	22	66,7%
nein	8	24,2%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 33 (Befragte Unternehmen ohne TZB)

Für mehr als zwei Drittel dieser befragten Unternehmensvertreter/innen ist Teilzeitbeschäftigung prinzipiell vorstellbar, allerdings bestehen im Unternehmen noch keine konkreten diesbezüglichen Pläne. Auch hier gehen die Vorstellungen hinsichtlich einer möglichen Umsetzung relativ weit auseinander: Einige der Befragten beschränken eine mögliche Teilzeitbeschäftigung auf bestimmte Tätigkeitsfelder, z.B. Sekretariat, Telefonmarketing, Berater/innen, Verkaufsaktivitäten, etc. Andere sehen dies als Möglichkeit des Wiedereinstiegs nach der Karenzzeit. Für manche ist Teilzeitbeschäftigung auch mit dem Grad der Auslastung verbunden – hier teilen sich allerdings die Meinungen: Einerseits wird diese Möglichkeit als Einsparungsmaßnahme gesehen, andererseits als Möglichkeit, bei höherer Auslastung weitere Mitarbeiter/innen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Von öffentlichen Einrichtungen werden auch rechtliche Einschränkungen angesprochen, etwa dass Planstellen nur von einer Person besetzt werden dürfen und nicht von zwei Teilzeitbeschäftigten. Manche Unternehmen meinten, dass sie bei entsprechendem Interesse bzw. Nachfrage seitens der Mitarbeiter/innen auf jeden Fall Teilzeitbeschäftigung anbieten würden. Interessant erscheint auch eine Antwort aus der Betriebsbefragung, wonach Teilzeitbeschäftigung angeboten werden muss, wenn man das vorhandene Potential am Arbeitsmarkt ausschöpfen und somit auch Frauen verstärkt ansprechen will.

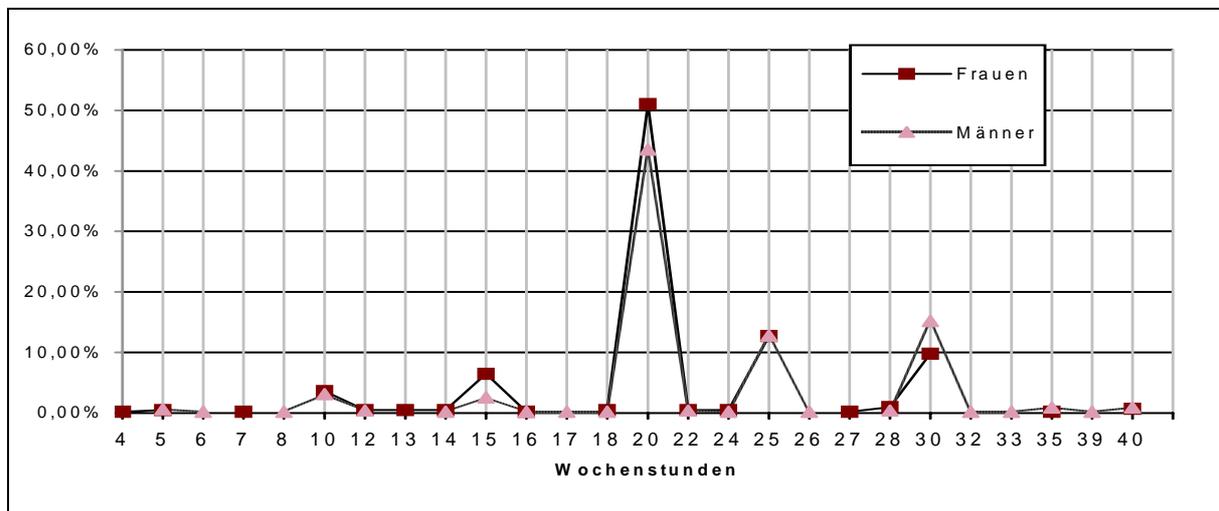
### 9.3. Gewünschte Rahmenbedingungen für die Option Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigung wird von Seiten der Politik wie auch der Wissenschaft häufig als mögliches Instrument zur Erhöhung der Beschäftigung und zur Senkung der Arbeitslosigkeit thematisiert. Allerdings stellt sich hier die Frage, ob und inwiefern Teilzeitbeschäftigung den Vorstellungen von Vollzeitbeschäftigten und Arbeitsuchenden entspricht. Entscheidend dafür ist, unter welchen Rahmenbedingungen Teilzeitarbeit stattfindet. Bei der Abschätzung eines möglichen Potentials von qualifizierter Teilzeitarbeit ist die Abgrenzung zu prekären Beschäftigungsverhältnissen von enormer Bedeutung, um bei der Zielsetzung einer quantitativen Erhöhung der Beschäftigung nicht die qualitative Bewertung der Arbeitsbedingungen außer Acht zu lassen.

Um Mindeststandards für diese Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmer/innen zu ermitteln, wurden jene Personen, die zum Befragungszeitpunkt oder in den fünf Jahren davor keiner Teilzeitbeschäftigung nachgingen, nach den Voraussetzungen befragt, unter denen sie sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden würden.

Bei der gewünschten **Mindestarbeitszeit** für eine mögliche Teilzeitbeschäftigung überwiegt eindeutig das Stundenausmaß von 20 Stunden pro Woche. Fast 44% der Männer und 51% der Frauen äußerten diesen Wunsch. Ein gewünschtes Mindeststundenausmaß von unter 20 Stunden gaben nur 12,8% der Frauen und 7,6% der Männer an. Relativ häufig genannt wurden abseits der 20 Stunden auch 25 Stunden (Frauen: 12,7%, Männer: 12,8%) und 30 Stunden (Frauen: 9,8%, Männer: 15,2%).

Abbildung 4: Gewünschte Mindestwochenstunden für Teilzeit



Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 966

**Tabelle 63: Mindest-Wochenstunden für Teilzeit**

		Frauen		Männer		Gesamt	
		Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
Stunden	k.A.	43	10,3%	94	17,2%	137	14,2%
	bis 10	4	0,9%	5	1,0%	9	0,9%
	10	15	3,6%	17	3,1%	32	3,3%
	12	2	0,5%	2	0,4%	4	0,4%
	13	2	0,5%			2	0,2%
	14	2	0,5%	1	0,2%	3	0,3%
	15	27	6,5%	14	2,6%	41	4,3%
	16	1	0,2%	1	0,2%	2	0,2%
	17			1	0,2%	1	0,1%
	18	2	0,5%	1	0,2%	3	0,3%
	20	213	51,0%	237	43,5%	450	46,7%
	22	2	0,5%	2	0,4%	4	0,4%
	24	2	0,5%	1	0,2%	3	0,3%
	25	53	12,7%	70	12,8%	123	12,8%
	26			1	0,2%	1	0,1%
	27	1	0,2%			1	0,1%
28	4	1,0%	2	0,4%	6	0,6%	
30	41	9,8%	83	15,2%	124	12,9%	
31+	4	0,9%	13	2,4%	17	1,7%	
<b>Gesamt</b>		<b>418</b>	<b>100,0%</b>	<b>545</b>	<b>100,0%</b>	<b>963</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Befragt nach dem maximal gewünschten Stundenausmaß einer Teilzeitbeschäftigung, nannten sowohl Frauen (40%) als auch Männer (36%) am häufigsten 30 Stunden pro Woche. 20 Stunden wurde von 11,4% der Frauen und 7% der Männer genannt. Für 35 Stunden sprachen sich 4% der Frauen und Männer knapp 9% der Männer aus.

**Tabelle 64: Maximal-Wochenstunden für Teilzeit**

		Frauen		Männer		Gesamt	
		Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
Stunden	k.A.	66	15,7%	115	21,1%	181	18,8%
	bis 15	4	0,9%	1	0,2%	4	0,5%
	15	4	1,0%	4	0,7%	8	0,8%
	20	48	11,4%	38	7,0%	86	8,9%
	22	4	1,0%	3	0,6%	7	0,7%
	23			1	0,2%	1	0,1%
	24	1	0,2%	2	0,4%	3	0,3%
	25	77	18,3%	72	13,2%	149	15,4%
	26	2	0,5%			2	0,2%
	28	3	0,7%	4	0,7%	7	0,7%
	30	168	40,0%	195	35,8%	363	37,6%
	31	1	0,2%	3	0,6%	4	0,4%
	32	1	0,2%	6	1,1%	7	0,7%
	33	1	0,2%	1	0,2%	2	0,2%
	34	6	1,4%	9	1,7%	15	1,6%
	35	17	4,0%	47	8,6%	64	6,6%
	37	1	0,2%			1	0,1%
	38			5	0,9%	5	0,5%
	39	1	0,2%	1	0,2%	2	0,2%
	40	13	3,1%	33	6,1%	46	4,8%
40+	2	0,5%	5	1,0%	7	0,7%	
<b>Gesamt</b>		<b>420</b>	<b>100,0%</b>	<b>545</b>	<b>100,0%</b>	<b>965</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Diesen Ergebnissen zufolge liegt die präferierte Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen für eine mögliche Teilzeitarbeit sowohl bei Frauen als auch Männern in den meisten Fällen zwischen 20 und 30 Stunden.

Wird dieses Ergebnis mit der Befragung der Unternehmen verglichen, zeigen sich keine nennenswerten Abweichungen. Rund die Hälfte der Unternehmen, die bisher keine Teilzeit anbieten, nennen als Mindest-Wochenstundenanzahl 20 Stunden. Die Maximal-Wochenstundenanzahl wird überwiegend zwischen 25 und 30 Stunden angegeben.

Wichtig für die Frage der Option Teilzeitarbeit ist allerdings nicht nur das Stundenausmaß, sondern auch die **zeitliche Lagerung der Arbeit**. Hierbei zeigt sich bei den Befragten eine klare Präferenz für den Vormittag. Geprägt durch den Aspekt der familiären Betreuungspflichten ist diese Präferenz bei Frauen in stärkerem Ausmaß vorhanden als bei Männern. So würden fast 51% der Frauen gerne am Vormittag arbeiten, bei Männern beträgt dieser Anteil knapp 31%. Dementsprechend spielt der Aspekt der Flexibilität bei Männern eine größere Rolle als bei Frauen. Etwa 20% der Männer können sich vorstellen, flexibel an Wochentagen und 15% flexibel über die ganze Woche verteilt zu arbeiten. Abends, nachts oder am Wochenende zu arbeiten ist nur für ganz wenige Frauen und Männer eine Option.

**Tabelle 65: Bevorzugte Arbeitszeitlagerung aus Sicht der Arbeitnehmer/innen**

		Frauen		Männer		Gesamt	
		Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
LAGE	keine Angabe	38	9,2%	87	16,3%	125	13,2%
	vormittags	208	50,6%	164	30,7%	372	39,3%
	nachmittags	7	1,7%	11	2,1%	18	1,9%
	abends	3	0,7%	7	1,3%	10	1,1%
	nachts			7	1,3%	7	0,7%
	tageweise an Wochentagen	42	10,2%	68	12,7%	110	11,6%
	flexibel an Wochentagen	76	18,5%	109	20,4%	185	19,6%
	flexibel über die Woche verteilt	36	8,8%	80	15,0%	116	12,3%
	am Wochenende	1	0,2%	2	0,4%	3	0,3%
<b>Gesamt</b>	<b>411</b>	<b>100,0%</b>	<b>535</b>	<b>100,0%</b>	<b>946</b>	<b>100,0%</b>	

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 946

Aus Sicht der Arbeitgeber/innen (befragte Unternehmen ohne Teilzeitbeschäftigung) besteht der Wunsch nach flexiblem Einsatz der Arbeitskräfte, wie auch die Frage nach den Vorteilen von Teilzeitarbeit ergeben hat. So sind nur 24% der Unternehmen für Teilzeitarbeit am Vormittag. 31% präferieren flexible Arbeitszeiten an den Wochentagen und 10% flexible Arbeitszeit über die ganze Woche verteilt.

**Tabelle 66: Bevorzugte zeitliche Lagerung der Teilzeit aus Sicht der Arbeitgeber/innen**

	Fälle	Anteile
vormittags	7	24,1%
nachmittags	3	10,3%
abends	0	0,0%
nachts	0	0,0%
tageweise am Wochentagen	4	13,8%
flexibel an Wochentagen	9	31,0%
flexibel über die Woche verteilt	3	10,3%
am Wochenende	1	3,4%
keine Angabe	2	6,9%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 29 (Befragte Unternehmen ohne TZB)

Ein wesentlicher Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen eine Teilzeitbeschäftigung sind die **finanziellen Rahmenbedingungen**. Wie schon ausgeführt wurde, ist die geringe Bezahlung eines der Hauptargumente gegen Teilzeitbeschäftigung. Zur Erinnerung: „Zu wenig Einkommen“ wurde von 44% der weiblichen und 60% der männlichen Befragten als Begründung für die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung angegeben (gesamt: 53%). Deshalb interessierten uns die Vorstellungen der Befragten zu einem nötigen Mindest-Netto Gehalt als Voraussetzung für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung.

Die häufigsten Angaben sind zwischen 1000 und 1199 € einzuordnen – rund 23% der Befragten nannten einen Betrag in diesem Bereich. Wird die gesamte Verteilung getrennt nach Männern und Frauen betrachtet, so zeigt sich eine geschlechtsspezifische Lohnschere. So nannten etwa rund 34% der Frauen einen Betrag zwischen 400 und 799 €. Die Gehaltsvorstellungen der Männer waren deutlich höher. Immerhin 27% nannten ein Netto-Monatsgehalt von über 1200 €.

Im Vergleich mit der tatsächlichen Einkommenssituation von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen kommen eindeutige Parallelen zum Vorschein, da die niedrigeren Gehaltsvorstellungen der Frauen sich mit den real existierenden Gehaltsunterschieden decken. Den Daten des ECHP zufolge erzielt der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten monatliche Nettoerwerbseinkommen von maximal bis zu 727 €. Nur 12% der teilzeitbeschäftigten Frauen verdienen mehr als 1090 € monatlich netto, während der Anteil der Männer immerhin 44% beträgt.

**Tabelle 67: Mindest-Netto Gehalt für Teilzeitbeschäftigung**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	94	22,4%	116	21,2%	210	21,7%
150 bis 399 €	5	1,2%	5	0,9%	10	1,0%
400 bis 599 €	52	12,4%	29	5,3%	81	8,4%
600 bis 799 €	91	21,7%	56	10,3%	147	15,2%
800 bis 999 €	43	10,2%	64	11,7%	107	11,1%
1000 bis 1199 €	94	22,4%	127	23,3%	221	22,9%
1200 bis 1399 €	18	4,3%	41	7,5%	59	6,1%
1400 bis 1599 €	14	3,3%	63	11,5%	77	8,0%
1600 bis 1799 €	1	0,2%	5	0,9%	6	0,6%
1800 bis 1999 €	3	0,7%	13	2,4%	16	1,7%
2000 bis 2199 €	2	0,5%	12	2,2%	14	1,4%
2200 bis 2399 €			2	0,4%	2	0,2%
2400 € und mehr	3	0,7%	13	2,4%	16	1,7%
<b>Gesamt</b>	<b>420</b>	<b>100,0%</b>	<b>546</b>	<b>100,0%</b>	<b>966</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 966

Abgesehen von den Arbeitszeitpräferenzen und der finanziellen Grundlage sind für die Qualitätsmerkmale von Teilzeitarbeit noch andere Kriterien von Bedeutung. Im Rahmen der Befragung der Arbeitnehmer/innen wurden Qualifikationsniveau, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Möglichkeit zu sozialen Kontakten am Arbeitsplatz sowie ein Rückkehrrecht auf Vollzeit hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung abgefragt.

**Tabelle 68: Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	sehr wichtig	eher wichtig	sehr wichtig	eher wichtig	sehr wichtig	eher wichtig
Weiterbildungsmöglichkeiten	64,8%	19,8%	62,5%	22,1%	63,5%	21,1%
Rückkehrrecht auf Vollzeit	60,7%	17,8%	62,2%	21,1%	61,6%	19,7%
Möglichkeit zu sozialen Kontakten am Arbeitsplatz	64,0%	21,2%	53,7%	23,4%	58,2%	22,4%
Tätigkeit soll dem Qualifikationsniveau entsprechen	61,2%	18,3%	54,9%	20,9%	57,7%	19,7%
Aufstiegchancen	43,1%	25,1%	46,8%	26,3%	45,2%	25,8%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 949

Die größte Bedeutung wird von den Befragten der Frage der Weiterbildungsmöglichkeiten zugemessen. Fast 64% der Befragten stufen diese Rahmenbedingung als sehr wichtig ein. Aber auch das Rückkehrrecht in Vollzeit, die Möglichkeit zu sozialen Kontakten am Arbeitsplatz und das Qualifikationsniveau erhalten eine hohe Wertung.

Erstaunlich wenig Bedeutung wird der Frage der Aufstiegchancen zugemessen. Einem vergleichsweise geringen Anteil an Frauen (43%) und Männern (47%) ist diese Rahmenbedingung sehr wichtig. 27% der Frauen und 21% der Männer ist dieser Aspekt unwichtig.

### 9.3.1. Förderung von Teilzeitarbeit

Einer der politischen Handlungsansätze zur Förderung und Absicherung der Teilzeitbeschäftigung, der in anderen Ländern bereits zur Anwendung kommt, ist das Recht auf Teilzeitarbeit (siehe Kapitel 8 „Internationale Beispiele für Qualifizierte Teilzeit“). Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde auch die Einstellung zu einem Recht auf Teilzeit abgefragt. Die Frage „Sollte es Ihrer Meinung nach ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung geben?“ konnte mit vorgegebenen Antwortkategorien beantwortet werden.

**Tabelle 69: Recht auf Teilzeit**

Zustimmung zu folgenden Aussagen:	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
Recht auf Teilzeit für jeden	437	72,3%	384	65,2%	821	68,8%
Recht auf Teilzeit für Eltern mit Kindern unter 6 Jahren	28	4,6%	23	3,9%	51	4,3%
Recht auf Teilzeit für Eltern mit Kindern unter 12 Jahren	39	6,5%	33	5,6%	72	6,0%
Recht auf Teilzeit für besondere Lebenslagen	75	12,4%	83	14,1%	158	13,2%
Recht auf Teilzeit nicht notwendig	28	4,6%	59	10,0%	87	7,3%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1193

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten (69%) sprach sich für ein generelles Recht auf Teilzeit aus, wobei die Zustimmung der Frauen jene der Männer etwas übersteigt. Ein Recht auf Teilzeit für Eltern mit Kindern unter 6 bzw. unter 12 Jahren fand geringe Zu-

stimmung, während einem Recht auf Teilzeit für besondere Lebenslagen immerhin 13% etwas abgewinnen konnten. Lediglich etwas mehr als 7% der Befragten sprachen sich gegen ein Recht auf Teilzeit aus, wobei der Anteil der Männer doppelt so hoch ist wie jener der Frauen.

Wie auch die internationale Erfahrung bestätigt, ist es wichtig, das Recht auf Teilzeit mit einem Rückkehrrecht zu einem Vollzeitarbeitsplatz zu verbinden.

Von den befragten Betriebe gaben 61% einem Recht von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung ihre Zustimmung, 34% sprachen sich dagegen aus (5% keine Angabe). Bei den Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten war die Zustimmung etwas geringer (60% ja, 35% nein, 5% k.A.) als bei den Betrieben ohne Teilzeitbeschäftigung (66% ja, 31% nein, 3% k.A.).

Rund die Hälfte der befragten Unternehmensvertreter/innen sprach sich für steuerliche Anreize zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung und alternativer Arbeitszeitmodelle aus. Aber nicht nur die finanziellen Aspekte fanden Zustimmung. Seitens der Betriebe bestehen offensichtlich auch ein erheblicher Informationsbedarf zu den Vorteilen von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung sowie ein Bedarf an konkreter Beratung zur Entwicklung innovativer Arbeitszeitmodelle.

**Tabelle 70: Interesse für Schaffung von Anreizen für Unternehmen<sup>48</sup>**

	Fälle	Anteile
steuerliche Anreize	75	50,0%
finanzielle Förderung für alternative Arbeitszeitmodelle	67	44,7%
mehr Information und Beratung über die Vorteile	58	38,7%
Beratung zur Entwicklung innovativer Arbeitszeitmodelle	53	35,3%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 150

Um zu etwas konkreteren Vorstellungen der Unternehmensvertreter/innen bezüglich der steuerlichen Anreize und finanziellen Förderungen zu gelangen, wurden in einer offenen Fragestellung Vorschläge eingeholt.

An Vorschlägen für steuerliche Anreize wurden genannt: „Senkung der Dienstgeberbeiträge und der Lohnnebenkosten“, „Förder-Modelle wie Altersteilzeit“, „Ähnliches Instrument wie Lehrlingsfreibetrag“, „Begünstigung für Arbeitgeber bei der Einstellung von Teilzeitkräften“, „Bonusmodelle (wie Bonus-Malus für Ältere)“, „Finanzielle Förderung – zwei Teilzeitarbeitskräfte sollen nicht mehr Kosten verursachen als eine Vollzeitarbeitskraft“.

Die Vorschläge für Formen finanzieller Förderung umfassten „Ähnliche Modelle wie Altersteilzeit“, „Förderungen im Sozialbereich“, „Förderungen beim Aufbau der Infrastruktur“, „Förderung bei Lohnkosten (insbesondere für ältere Arbeitnehmer/innen, da zu teuer)“, „Förderung bei Qualifizierung“, „Förderung der Teilzeitkarenz“, „Modell ähnlich der Ausgleichstaxe bei Behinderten“.

<sup>48</sup> Frage: „Welche Anreize für Unternehmen sollten geschaffen werden, um qualifizierte Teilzeitarbeit (in Leitungspositionen und höher qualifizierten Positionen) zu ermöglichen?“ mit vorgegebenen Antwortkategorien.

## 9.4. Förderung des Männeranteils an Teilzeitbeschäftigung

Wie auch schon in Kapitel 6.3 ausgeführt, wurde innerhalb der Erhebung auch ein besonderes Augenmerk auf Männer in Teilzeitbeschäftigung gelegt. Während Kapitel 6.3 nähere Ausführungen zur Situation von Männern in Teilzeit enthält, setzt sich dieses Kapitel mit der Frage nach Möglichkeiten der Förderung von Männern in Teilzeit auseinander – eine Fragestellung, die gerade hinsichtlich der Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit sowie unter dem Blickwinkel des Abbaus des geschlechtsspezifischen Ungleichgewichts bedeutsam ist.

Vor dem Hintergrund der geringen Teilzeitquote von Männern stellt sich die Frage, wie seitens der Arbeitnehmer/innen und Unternehmen eine mögliche Förderung von Teilzeit für Männer eingeschätzt wird.

Die Befragung der Arbeitnehmer/innen kommt zu dem Ergebnis, dass beachtliche 70% der Befragten der Meinung sind, dass Teilzeitarbeit für Männer mehr gefördert werden sollte, wobei der Anteil der Frauen mit 72% etwas höher liegt als der Anteil der Männer (68%).

**Tabelle 71: Sollte Teilzeit für Männer mehr gefördert werden?**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	28	4,6%	35	6,0%	63	5,3%
ja	432	71,5%	398	67,7%	830	69,6%
nein	144	23,8%	155	26,4%	299	25,1%
Gesamt	604	100,0%	588	100,0%	1192	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1192

In einer offenen Fragestellung wurde den Ursachen für die Zustimmung oder Ablehnung einer Förderung der Männer-Teilzeit nachgegangen.

Von den Argumenten, die dafür sprechen, geht die überwiegende Mehrheit in Richtung Gleichberechtigung und Chancengleichheit: 50% der Frauen und 42% der Männer antworten in diesem Sinne. Dieser Argumentation zufolge spricht für eine Erhöhung des Anteils der Männer in Teilzeitbeschäftigung ein Zugewinn für Frauen, da dadurch eine gerechtere Verteilung der Betreuungsaufgaben und damit eine Umverteilung der Erwerbsmöglichkeit zu den Frauen zustande kommt. Folgende Antworten wurden zu diesem Thema genannt:

- „Eine andere Rollenverteilung ist wünschenswert.“
- „Auch Frauen haben ein Recht auf Karriere.“
- „Um eine Beteiligung des Mannes an der Erziehung zu erreichen.“
- „Für mehr Chancengleichheit (am Arbeitsplatz).“
- „Für die Gleichberechtigung der Frauen.“
- „Männer sollen auch Verantwortung übernehmen.“
- „Zur Entlastung der Frauen“.
- „Bewusstseinsbildung.“
- „Um das Karrieredenken der Männer abzuschwächen.“

■ „Gesellschaftspolitische Fortschritt.“

Die restlichen Antworten verteilen sich auf arbeitsmarktpolitische Argumente („Mehr Arbeitsplätze werden geschaffen.“), Familienfreundlichkeit („Männer sollen auch Zeit für Familie haben.“) und Aussagen, in denen die Vorteile für Männer betont werden („Gleichberechtigung des Mannes.“).

Von jenen, die sich gegen eine Förderung der Männer-Teilzeit ausgesprochen haben, argumentiert die Mehrheit im Sinne der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung. „Familie ist eher Frauensache“ wird von 30% der Frauen und 17% der Männer, die sich gegen eine Förderung der Teilzeitbeschäftigung für Männer aussprechen, als Begründung genannt. In diese Richtung geht auch die Aussage „der Mann soll arbeiten“, die immerhin von 4% der Frauen und 9% der Männer geteilt wird.

27% der Frauen und 47% der Männer, die gegen eine Förderung der Männer-Teilzeit sind, sehen „keinen Bedarf für eine Förderung“ oder meinen, dass „wer Teilzeit machen will, das ohnehin machen kann“ und deshalb eine „Förderung nicht notwendig oder sinnvoll“ ist.

Von den in der Befragung vorgegebenen Möglichkeiten zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung von Männern fand die Schaffung besserer Rahmenbedingungen die meiste Zustimmung. Dieses Ergebnis geht konform mit den Befragungsergebnissen zum Potential für Teilzeitbeschäftigung. Da Teilzeitbeschäftigung mit finanziellen Einbußen und Nachteilen in der beruflichen Laufbahn verbunden ist, wird für die Erhöhung des Männeranteils die Beseitigung eben dieser negativen Begleiterscheinung auch aus Sicht der Befragten als evidente Voraussetzung gesehen. Darüber hinaus sprachen sich die befragten Frauen und Männer auch für Anreize sowie für Beratungsangebote für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen aus. Die geringste Wirksamkeit zur Förderung der Teilzeitquote von Männern wurde der Öffentlichkeitsarbeit zugesprochen.

**Tabelle 72: Möglichkeit zur Förderung der Teilzeitquote von Männern**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
Öffentlichkeitsarbeit (Kampagnen, Werbespots)	266	44,0%	223	37,9%	489	41,0%
mehr Anreize für Unternehmen geben, Teilzeit für Männer anzubieten	332	55,0%	314	53,3%	646	54,1%
Beratungsangebote für interessierte Arbeitnehmer und Unternehmen	362	60,0%	302	51,3%	628	52,6%
Schaffung besserer Rahmenbedingungen (Entlohnung, Aufgabengebiete), damit sich mehr Männer für Teilzeit entscheiden	347	57,5%	340	57,7%	687	57,6%
mehr Anreize für Männer, Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen	317	52,5%	273	46,3%	590	49,5%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002; N= 1193

Von den befragten Arbeitgeber/innen sprechen sich rund 49% für eine Förderung der Teilzeitbeschäftigung von Männern aus. Hier wird offensichtlich etwas weniger Bedarf gesehen als aus Sicht der Arbeitnehmer/innen.

**Tabelle 73: Förderung von Teilzeitbeschäftigung für Männer**

	Fälle	Anteile
keine Angabe	14	9,3%
ja	74	49,3%
nein	62	41,3%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit-Betriebsbefragung“; 2002; N= 150

Zur Unterstützung dieser Förderung von Männer-Teilzeit wird von 62% der befragten Betriebe ein Beratungsangebot für interessierte Arbeitnehmer und Unternehmen gewünscht. Auch hier kommt zum Ausdruck, dass eine höhere Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung von Männern teilweise am Informationsmangel scheitert und durch gezielte Beratungs- und Informationstätigkeit zumindest gewisse Barrieren überwunden werden könnten.

## 9.5. Potentialanalyse aus internationalem Vergleich

Aus dem internationalen Vergleich von Teilzeitbeschäftigung in Europa kann für Österreich ein Potential für bestimmte Bereiche abgeleitet werden, wo tendenziell qualitativ hochwertige Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden könnten.

- Öffentliche Dienstleistungen und hier insbesondere Dienstleistungen im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens.
- Höher qualifizierte Berufsgruppen und hier insbesondere die Gruppe der Wissenschaftler/innen.

In Österreich steuert das Sozial- und Gesundheitswesen nur 15 Prozent zur gesamten Teilzeitbeschäftigung bei, während in Schweden im selben Bereich 41 Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung zu finden sind. Wissenschaftler/innen machen in Österreich nur 6,7 Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung aus, während sich in den Niederlanden in derselben Berufsgruppe 15,6 Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung konzentriert.

## 9.6. Zwischenresümee

Trotz der Nachteile bzw. Hemmnisse, die einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, zeigt die **Frage nach dem Potential von Teilzeit**, dass seitens der Arbeitnehmer/innen eine erstaunlich hohe prinzipielle Bereitschaft zur Teilzeit besteht. Über 40% der derzeit vollzeitbeschäftigten Frauen und knapp 30% der vollzeitbeschäftigten Männer können sich Teilzeitarbeit als eine zukünftige Option vorstellen. Bei den Arbeitssuchenden ist sogar für rund 60% der Befragten Teilzeit eine Option (wenn auch bei Arbeitssuchenden andere Motive – vor allem überhaupt Arbeit zu bekommen – eine Rolle spielen).

Dabei zeigt sich ein starker Einfluss der Höhe des Bildungsabschlusses sowie der beruflichen Position auf die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit: Sowohl bei Frauen als auch bei Männern zeigt sich tendenziell eine höhere Bereitschaft bei höherem Ausbildungsniveau sowie höherer beruflicher Tätigkeit. Ein Faktum, welches insbesondere unter dem Forschungsschwerpunkt „qualifizierte Teilzeitbeschäftigung“ von großem Interesse ist. Für ein generelles Recht auf Teilzeit sprach sich die überwiegende Mehrzahl der Befragten (fast 70%) aus.

Allerdings stehen dieser Bereitschaft der Beschäftigten die Anliegen der Unternehmen entgegen. Auch diese wurden nach dem Potential für Teilzeitbeschäftigung befragt, und

hier zeigte sich, dass sich die befragten Unternehmensvertreter/innen hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Teilzeit in qualifizierten Tätigkeitsbereichen eher skeptisch äußerten. „Prinzipiell“ ist Teilzeitbeschäftigung bzw. deren Ausweitung zwar für einen Großteil der Befragten vorstellbar, aber nur unter bestimmten Bedingungen (Auftragslage, Nachfrage der Beschäftigten) und eher nicht im höher oder hochqualifizierten Bereich. Geringe Betriebsgröße, Kund/innen-Kontakt, mehr Abstimmungserfordernisse, um den Informationsfluss und/oder die Kommunikation bei Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen, werden hier genannt. Teilweise wird auch fehlendes Interesse der qualifizierten Arbeitnehmer/innen, insbesondere der Männer, angeführt.

Die **Rahmenbedingungen für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung** werden dementsprechend auch von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen unterschiedlich definiert. Insgesamt kommt klar zum Ausdruck, dass bezüglich der Wochenstundenzahl eine Beschäftigung unter 20 Wochenstunden von den wenigsten als attraktiv angesehen wird (auch von den derzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass diese ihr Stundenkontingent eher erhöhen wollen). Bei der Arbeitszeitlage präferiert ein Großteil der (potentiell) Beschäftigten Vormittagsarbeit, seitens der Arbeitgeber/innen ist eine Erhöhung der Flexibilität ein größeres Anliegen. Die Einkommenssituation ist aus Sicht der Arbeitnehmenden dominierendes Argument gegen die Aufnahme einer Teilzeitarbeit. Es ist daher von zentraler Bedeutung, Einkommensdiskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten (insbesondere betreffend Überstundenabgeltung) aufzuheben, vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit relativ langen Wochenstundenarbeitszeiten zu forcieren und auf diesem Weg die finanziellen Rahmenbedingungen zu verbessern. Die Problematik niedrigerer Einkommen wird empirisch bisher insbesondere auch dadurch virulent, dass sich Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Österreich der Tendenz nach auf Branchen und Tätigkeitsbereiche mit vergleichsweise geringen Einkommen konzentrieren. Ein wesentlicher Ansatzpunkt ist in diesem Zusammenhang – insbesondere mit Blick auf die Situation von Frauen – eine verstärkt solidarische Lohn- und Einkommenspolitik. Weiters kommt seitens der Arbeitnehmer/innen deutlich zum Ausdruck, dass Weiterbildung zentraler Bestandteil des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses sein soll, damit dieses als Option angenommen werden kann.

Die Befragungsergebnisse führen weiters deutlich vor Augen, dass ein **Ansatzpunkt zur Attraktivierung der qualifizierten Teilzeit** für Unternehmen bei Organisations- und Einstellungsfragen liegt. Auch die Arbeitgeber/innen selbst sehen – neben steuerlichen Anreizen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung sowie finanzieller Förderung für alternative Arbeitszeitmodelle – einen erheblichen Bedarf an Informationen zu den Vorteilen von Teilzeitbeschäftigung sowie an konkreter Beratung zur Entwicklung innovativer Arbeits(teil)zeitmodelle.

Obwohl oder weil Teilzeitbeschäftigung als Vereinbarkeitsstrategie größtenteils den Frauen zugeschrieben wird, sind 70% der Befragten der Meinung, dass Teilzeitarbeit für Männer mehr gefördert werden sollte. Dabei wird der Schaffung besserer Rahmenbedingungen als Voraussetzung die größte Bedeutung zugemessen. Abgesehen davon kam durch die empirische Erhebung zum Ausdruck, dass ein großer Bedarf an Beratung und Information für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (vor allem Männer) besteht.

Aus dem internationalen Vergleich ergibt sich ein Potential für tendenziell qualitativ hochwertigere Teilzeitarbeit im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen und in der Berufsgruppe der Wissenschaftler/innen.

## 10. Handlungsansätze und –optionen

### 10.1. Einführende Bemerkungen

Eine Zielsetzung der vorliegenden Studie ist es – auf Basis einer umfassenden Literatur- und Dokumentenrecherche sowie einer repräsentativen empirischen Erhebung – den Begriff „qualifizierte“ Teilzeitarbeit zu konkretisieren und im Hinblick auf verschiedene beschäftigungs-, gleichstellungs- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen hin zu untersuchen sowie entsprechende Handlungsoptionen zu entwickeln.

Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass die derzeit dominierenden Formen von Teilzeitarbeit mit negativen Folgen, insbesondere für Frauen, verbunden sind. Daher geht es im Rahmen dieses Forschungsprojektes darum, Merkmale und Rahmenbedingungen für „qualifizierte“ Teilzeitarbeit zu formulieren sowie politische Handlungsansätze und -optionen zu identifizieren, um qualifizierte Teilzeitbeschäftigung zu fördern bzw. diese Beschäftigungsform qualitativ aufzuwerten.

Bevor auf die konkreten Handlungsoptionen eingegangen wird, sollen noch einmal die **wesentlichen Eckpunkte der Begriffsbestimmung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit** zusammenfassend dargestellt werden, wobei zwischen Merkmalen, die sich direkt auf den Teilzeitarbeitsplatz selbst beziehen, und notwendigen Rahmenbedingungen zur Ermöglichung und Förderung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit unterschieden wird:

- Als **Merkmale** zur Bestimmung von „qualifizierter“ Teilzeit wurden folgende Punkte als besonders relevant identifiziert: „Qualifizierte“ Teilzeitarbeit als
  - unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
  - welches den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entspricht und hinsichtlich der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit „selbstbestimmt“ ist,
  - außerdem berufliche Aus- und Weiterbildung,
  - Weiterentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeit,
  - ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen,
  - sowie die Einbindung in den formellen/informellen betrieblichen Informationsfluss sicherstellt und
  - eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit umfasst.
- Als **Rahmenbedingungen** zur Ermöglichung und Förderung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit können ebenfalls einige zentrale Punkte herausgestrichen werden. Diese sind:
  - ein ausreichendes Angebot an leistbaren und bedarfsgerechten Kinderbetreuungsplätzen,
  - die geschlechtergerechte Verteilung von unbezahlter Versorgungsarbeit,
  - ein ausgebauter öffentlicher Sektor,
  - eine individuell existenzsichernde soziale Absicherung
  - das Recht auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit sowie das Recht auf Teilzeitarbeit,
  - Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und
  - eine betriebliche Mitbestimmungsstruktur und Interessenvertretung im Sinne der Teilzeitbeschäftigten.

Diese breite Definition des Begriffs wird als wesentlich erachtet, um sicherzustellen, dass bestehende nachteilige Auswirkungen, die sich durch Teilzeitbeschäftigung ergeben, nicht reproduziert werden.

Auf Basis dieses Begriffs bzw. der verschiedenen Erhebungsschritte wurden seitens des Forschungsteams verschiedene Handlungsoptionen entwickelt. Leitend für die Erarbeitung dieser Ansätze sind dabei **folgende Zielsetzungen**:

- Einerseits sollen bestehende Teilzeitarbeitsplätze eine Aufwertung erfahren. Hier geht es also um die Frage, wie bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse so gestaltet werden können, dass sie die „Qualitätsmerkmale“ erfüllen und somit von „qualifizierten“ Teilzeitarbeitsplätzen die Rede sein kann.
- Andererseits geht es um die Förderung und Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, die den Qualitätsmerkmalen entsprechen, d.h. in Beschäftigungssegmenten, in denen es bisher kaum Teilzeitarbeit gibt. Dabei handelt es sich insbesondere um qualitativ hochwertige Beschäftigungs- und Tätigkeitsbereiche, inklusive Führungstätigkeiten, die bisher nahezu ausschließlich in Vollzeit bzw. von Männern in Vollzeit wahrgenommen werden.

Als langfristige Zielsetzung soll Teilzeitarbeit **Teil eines „Lebensarbeitszeitkonzepts“** sein, das einerseits eine kontinuierliche Partizipation am Erwerbsarbeitsmarkt bzw. im sozialen Sicherungssystem garantieren und andererseits eine Anpassung der individuellen Arbeitszeit an die speziellen Erfordernisse/Bedürfnisse des jeweiligen Lebensabschnittes ermöglichen soll. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer/innen in bestimmten Lebensphasen bzw. Situationen – wie etwa Kinderbetreuung und Weiterbildung – ihre individuelle Arbeitszeit reduzieren können, ohne dadurch Nachteile betreffend ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in Kauf nehmen zu müssen, und sich gleichzeitig die finanziellen Einschränkungen betreffend Erwerbs- und Transfereinkommen in Grenzen halten. Damit wären wesentliche Bedingungen für eine tatsächliche Entmarginalisierung von Teilzeitarbeit gegeben und – wie sich in der internationalen Recherche gezeigt hat – auch die Voraussetzung für die Förderung und Entstehung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze.

Insgesamt ist aber zu betonen, dass die Schaffung und Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen kein Ersatz für eine weitere Verkürzung der Vollzeitarbeit sein soll, denn in einer langfristigen Perspektive sollte der Abstand zwischen „atypischer Teilzeitarbeit“ und „normaler Vollzeitarbeit“ durch eine Vielfalt von Arbeitszeitarrangements verringert werden und somit eine **neue durchschnittliche Arbeitswoche zwischen ca. 28 und 32 Stunden**<sup>49</sup> entstehen. Hierzu wäre es wichtig, wenn verstärkt Überlegungen angestellt werden, wie Regelungen der sozialen Sicherheit, des Steuersystems und der Einkommenspolitik gestaltet werden sollten, damit auf Basis dieser durchschnittlichen Arbeitswoche ein individuell existenzsicherndes Erwerbs- und Transfereinkommen und die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet werden kann.

Die im Folgenden angeführten Handlungsoptionen beziehen sich betreffend ihrer Umsetzung sowohl auf die **politisch-administrative Ebene** – mit Schwerpunkt Bundesebene bzw. zuständige Bundesministerien – als auch auf die Ebene der **Sozialpartner/innen**. Sie wurden auch vor dem Hintergrund einer möglichen Weiterentwicklung des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung formuliert.

---

<sup>49</sup> Dies würde auch den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer/innen entsprechen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung von politischen Handlungsoptionen treten u.a. folgende Fragestellungen auf: Wie können die relevanten Akteur/innen für die Zielgruppe Unternehmen und/oder Beschäftigte bzw. Arbeitsuchende qualifizierte Teilzeitarbeit attraktiveren? Wie können diese die Rahmenbedingungen so gestalten, dass qualifizierte Teilzeitarbeit angeboten und nachgefragt wird (ohne dabei jedoch unqualifizierte Teilzeitarbeit zu fördern) sowie bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse aufgewertet werden? Die Handlungsoptionen wurden aus einer fokussierten Zusammenschau der verschiedenen Berichtsteile und unter Berücksichtigung der Workshopergebnisse erarbeitet, insgesamt wurden **acht Handlungsfelder als besonders relevant identifiziert**. Diese acht Handlungsfelder betreffen unterschiedliche Themenbereiche und sind von der Umsetzung und Reichweite auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. Sie beziehen sich einerseits auf die bereits erwähnten Merkmale der qualifizierten Teilzeitarbeit selbst und andererseits auf die Rahmenbedingungen zur Förderung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit. Umfassende Ansätze, die als strukturell-langfristig anzusehen sind, wurden ebenso aufgenommen wie Optionen, die von ihrer Umsetzung und ihrem Wirkungsgrad als eher punktuell-kurzfristige Maßnahmen bezeichnet werden können. Die meisten der beschriebenen Handlungsoptionen beinhalten aber beide Dimensionen: einerseits kurzfristige Maßnahmen, andererseits längerfristige Ansätze.

## **10.2. Konkrete Handlungsoptionen**

---

### **Ausbau qualifizierter Teilzeit im öffentlichen Sektor**

---

Der internationale Vergleich zeigt, dass insbesondere der öffentliche Sektor ein hohes Potential zur Förderung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung aufweist. Eher kurzfristig angelegte betriebswirtschaftliche Orientierungsmuster, welche wenigstens oberflächlich gegen die Etablierung qualifizierter Teilzeitarbeit sprechen könnten, kommen dort weniger zum Tragen als in der Privatwirtschaft. Dabei legen internationale Beispiele nahe, dass qualifizierte Teilzeitarbeit und Effizienzkriterien der Arbeitsorganisation im öffentlichen Sektor durchaus vereinbar sind. Dem öffentlichen Sektor könnte in diesem Sinne auch eine gewisse Vorreiterrolle zukommen. Daher ist eine „Wiederaufnahme“ bzw. Vertiefung der im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (1999/2000) angeführten Initiative zur Förderung und Schaffung von qualifizierter Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst empfehlenswert. Darüber hinaus wäre eine vertiefende Analyse des Potentials im öffentlichen Dienst sowie eine Analyse jener Möglichkeiten, Vorgehensweisen und Regelungen notwendig, die sich als förderlich für die Schaffung von qualitativ hochwertigen Teilzeitarbeitsplätzen und die tatsächliche Nutzung des Potentials erweisen.

Qualifizierte Teilzeitarbeit sollte im öffentlichen Sektor erstens im Rahmen von Neu- oder Umbesetzungen bestehender Arbeitsplätze gezielt gefördert werden. Dazu bedarf es einer expliziten Thematisierung und Diskussion dieser Fragestellung. Zudem sollten Budget- und Personalplanungsgrundlagen daraufhin überprüft werden, ob sie sich förderlich oder hemmend auf die Schaffung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen auswirken, beispielsweise kann die Ersetzung des Konzepts der „Planstellen“ durch ein Konzept der „Plan-Stundenzahlen“ überlegenswert sein.

Darüber hinaus ist evident, dass schon allein wegen der bekannten demographischen Verschiebungen im Bereich sozialer Dienste mittelfristig ein beträchtlicher zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften gegeben ist, was zur gezielten Schaffung und Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit genutzt werden sollte. Organisatorisch kann dem zusätzlichen Bedarf

im Rahmen der öffentlichen Institutionen oder im Rahmen nicht-staatlicher Organisationen entsprochen werden. In beiden Fällen bedarf es zur Umsetzung einer solchen Strategie entsprechender Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Fall einer Leistungserbringung durch nicht-staatliche Organisationen, insbesondere im Krankenpflege- und Gesundheitsbereich, ist durch eine entsprechende Ausgestaltung der jeweiligen Dienstleistungs- und Förderverträge sicherzustellen, dass tatsächlich qualitativ hochwertige Arbeitsplätze bzw. Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden.

---

### **Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Sicherstellung der Nachmittagsbetreuung für Schüler/innen**

---

Der Ausbau von qualitativ hochwertigen, leistbaren und flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen (für alle Altersgruppen) sowie die Sicherstellung der Nachmittagsbetreuung von Schüler/innen stellen – wie bereits mehrfach im vorliegenden Bericht angemerkt – eine grundlegende Voraussetzung für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit dar. Entsprechende Maßnahmen werden daher u. a. auch in der europäischen Beschäftigungsstrategie von den einzelnen Mitgliedstaaten eingefordert. Darüber hinaus sind adäquate Kinderbetreuungseinrichtungen aber auch für die Förderung und Ermöglichung „qualifizierter“ Teilzeitarbeit von besonderer Bedeutung. Es zeigt sich nämlich, dass Teilzeitarbeit nicht nur als „Halbtagsarbeit am Vormittag“ stattfindet, sondern sich die Arbeitszeit immer häufiger entweder über die Woche verteilt oder etwa auch auf den Nachmittag fällt. „Qualifizierte“ Teilzeitarbeit, mit der u. a. ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden soll, wird daher betreffend Dauer eine eher längere und betreffend die Lage mitunter eine unregelmäßige Struktur aufweisen und bedarf daher einer entsprechenden Unterstützung durch adäquate Kinderbetreuungseinrichtungen sowie einer Nachmittagsbetreuung für Schüler/innen. Die Forschungsergebnisse zeigen auch, wo aus Sicht der betroffenen Eltern der größte Handlungsbedarf besteht: Neben der fehlenden Bedarfsgerechtigkeit der Öffnungszeiten ist auch der Mangel an Nachmittagsbetreuung und Einrichtungen für Kinder unter drei Jahren besonders kritisiert worden. Für Teilzeitbeschäftigte ist insbesondere die Leistbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Bedarfsgerechtigkeit der Öffnungszeiten besonders wichtig, denn derzeit sind die Betreuungseinrichtungen entweder auf Vollzeitbeschäftigte ausgerichtet und damit für Teilzeitbeschäftigte schwer leistbar, oder die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen sind so gestaltet, dass sie selbst für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung kein ausreichendes Betreuungsangebot darstellen.

#### **Literaturhinweis:**

„Kinderbetreuung: Ganztags für Alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote“

*Karin Esch/Sybille Stöbe-Blossey (2002) ITA-Report 2002/9*

Download unter: <http://iat.info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-09.pdf>

Die Autor/innen gehen im Rahmen des Forschungsprojektes der Frage nach, wie die Arbeitszeiten von Müttern aussehen und welcher Betreuungsbedarf sich daraus ergibt. Sie kommen dabei zum Schluss, dass sich die Arbeitszeiten immer mehr ausdifferenzieren, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten eine Betreuungslücke besteht und daher der Ausbau von bedarfsgerechten Kinderbetreuungseinrichtungen notwendig ist.

---

## Einführung eines Rechtes auf Teilzeitarbeit und Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung

---

In den Niederlanden und Deutschland existiert bereits ein gesetzliches Recht auf Teilzeitarbeit in Betrieben mit mehr als zehn bzw. 15 Beschäftigten. In den Niederlanden gibt es darüber hinaus auch ein Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung. In beiden Fällen ist der Wechsel von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit nur dann möglich, wenn einem solchen keine schwerwiegenden betrieblichen Interessen entgegen stehen. Ziel der beiden Gesetze ist es, die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen für höher qualifizierte Arbeitnehmer/innen zu fördern und einen Anreiz für Männer zu schaffen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, um sich mehr um Kinderbetreuung und Hausarbeit zu kümmern. Inwieweit Männer und/oder höher qualifizierte Arbeitnehmer/innen tatsächlich vom Recht auf Teilzeitarbeit Gebrauch machen, werden erst die langfristigen Analysen zeigen. Trotzdem ist bereits jetzt klar, dass allein die Einführung des Rechtes auf Teilzeitarbeit und die damit verbundenen Pflichten, wie die Ausschreibung von geeigneten Stellen als Teilzeitstellen bzw. die Information über Personalpläne, in den Betrieben eine intensive Diskussion über Teilzeitarbeit losgetreten hat. Die Sensibilisierung für das Thema Teilzeitarbeit stellt einen wichtigen Beitrag für die Förderung und Entwicklung qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit dar.

### Literaturhinweis:

Das deutsche Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG: <http://www.admin.uni-oldenburg.de/DEZ1/Abt1.1/JunProf/TzBfG.html>

Informationen zum TzBfG: [www.teilzeit-info.de](http://www.teilzeit-info.de)

Informationen zum Projekt „Evaluierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes“: [www.ifo.de](http://www.ifo.de) bzw. direkt bei der Projektleiterin Sonja Munz: [munz@ifo.de](mailto:munz@ifo.de)

Untersuchung des IAB zu den Auswirkungen des Teilzeitgesetzes  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Bundesamtes für Arbeit  
Download unter: <http://www.iab.de/ftproot/kb2302.pdf>

---

## Initiativen, um den Anteil der Männer in qualifizierter Teilzeitarbeit zu erhöhen

---

Teilzeitarbeit wird nach wie vor in der überwiegenden Mehrzahl von Frauen ausgeübt. Die Erhöhung des Männeranteils an Teilzeitarbeit ist daher auch als Lösung von gleichstellungs- und beschäftigungspolitischen Problemlagen zu sehen. Qualifizierte Teilzeitarbeit kann in diesem Zusammenhang als eine Strategie zur individuellen Umverteilung des Arbeitsvolumens, und zwar der bezahlten Erwerbsarbeit sowie der unbezahlten Versorgungsarbeit, gesehen werden. Getragen ist dieses Konzept zudem von der Vorstellung, dass eine Erhöhung des Männeranteils auch zu einer generellen Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung beitragen kann.

Eine Barriere der individuellen Arbeitszeitverkürzung von Männern sind die gesellschaftlich vorherrschenden Vorstellungen und Erwartungen betreffend die Aufteilung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit. Während Männer gegenüber ihrem privaten und betrieblichen Umfeld in einen Erklärungsnotstand kommen, wird dem Wunsch einer Frau (speziell

mit Betreuungspflichten) viel eher Verständnis entgegen gebracht. Bei Frauen wird davon ausgegangen, dass sie ihren „familiären Verpflichtungen“ nachkommen müssen. Männern wird hingegen die Rolle des „Familienerhalters“ zuteil, was sich u. a. in den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden widerspiegelt. Dies bestätigt sich auch in der empirischen Erhebung: Teilzeitbeschäftigung wird vor allem von und für Frauen als gängige individuelle Vereinbarkeitsstrategie gesehen, während bei Männern der Zugewinn an Freizeit oder Zeit für Weiterbildung im Vordergrund steht. Darüber hinaus werden von der Mehrheit der Männer die finanziellen Einbußen, die sich aus einer Teilzeitbeschäftigung ergeben, als Argument angeführt. Trotz dieser bestehenden Barrieren können sich immerhin 32% der befragten Männer – zumindest unter bestimmten Voraussetzungen – Teilzeitarbeit in Zukunft vorstellen. Bei den derzeit Vollzeitbeschäftigten beträgt dieser Anteil etwa 27%.

Um dieses Potential für Teilzeitbeschäftigung von Männern zu nutzen, ist ein wichtiger Ansatzpunkt ein Beratungsangebot für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Über öffentliche sowie betriebliche Kampagnen und konkrete Beratungsangebote könnte auf der einen Seite eine stärkere Bereitschaft für eine Erhöhung des Männeranteils an Teilzeitarbeit geschaffen und andererseits konkrete Hilfe bei der Umsetzung für die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen in der betrieblichen Struktur angeboten werden.

**Literaturhinweis:**

[www.work-changes-gender.org](http://www.work-changes-gender.org)

Dieses Forschungsprojekt wird von der Männerberatung Graz ([www.maennerberatung.at](http://www.maennerberatung.at)) durchgeführt. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wird ein Schwerpunkt auf die Bedeutung von Brüchen im individuellen Erwerbsverlauf von Männern z.B. in Perioden von Teilzeitarbeit, Zeitarbeit etc. gelegt. Ziel ist es, in den beteiligten Ländern das Spannungsfeld von neuen Arbeitsformen, individueller Lebensgestaltung von Männern und den Geschlechterbeziehungen zu analysieren.

---

**Förderung eines individuell existenzsichernden Erwerbs- und Transfer-einkommens**

---

Ein individuell existenzsicherndes Erwerbs- und Transfereinkommen stellt ein wesentliches Merkmal qualifizierter Teilzeitarbeit dar. Daher sind grundsätzlich Maßnahmen zu vermeiden, die nicht-existenzsichernde Teilzeitarbeit fördern. Das heißt, öffentliche Zuschüsse oder die Streichung von Sozialversicherungsbeiträgen sollten nicht zur Schaffung von Teilzeitbeschäftigung mit sehr kurzer Stundenanzahl oder niedrigem Erwerbseinkommen verwendet werden. Dies sollte auch bei der möglichen Etablierung von Modellen Beachtung finden, welche Teilzeitbeschäftigung – etwa durch Einschleifregelungen bei Zuverdienstgrenzen in der Arbeitslosenversicherung – attraktivieren. Vielmehr liegt es nahe, die Sozialversicherungspflicht auch auf geringfügig Beschäftigte auszudehnen, um damit einerseits den Arbeitgeber/innen keinen finanziellen Anreiz zur Schaffung nicht-existenzsichernder Teilzeitbeschäftigung zu bieten und indirekt Teilzeitarbeit mit höherer Stundenanzahl zu fördern. Andererseits wird dadurch auch die eigenständige soziale Sicherung der „Teilzeitbeschäftigten mit geringer Stundenanzahl“ verbessert. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung könnte durch die Einführung von Sockelleistungen bzw. eines Mindestarbeitslosengeldes die Existenzsicherung gewährleistet werden, bzw. könnten entsprechende geeignete Möglichkeiten untersucht werden. Betreffend das Kinderbetreuungsgeld muss die gegenwärtige Zuverdienstgrenze – auch im Hinblick auf die Inan-

spruchnahme von Teilzeitkarenz – kritisch geprüft werden. Die derzeit vorliegenden publizierten Daten lassen noch kein endgültiges Urteil zu, doch ist zu vermuten, dass die Zuverdienstgrenze in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung Anreizstrukturen zu qualifizierter Teilzeitbeschäftigung von Frauen in guten Einkommenspositionen und insbesondere von Männern bei gleichzeitiger Kinderbetreuung zuwiderläuft.

Neben der Vermeidung von geringfügiger Beschäftigung bzw. der indirekten Förderung von Teilzeitarbeit mit höherer Stundenanzahl ist – für die Sicherstellung bzw. Förderung eines individuell existenzsichernden Erwerbs- und Transfereinkommens – die Frage der Höhe des Erwerbseinkommens bzw. die Höhe des Stundenlohnes wichtig. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied, der in Österreich sehr groß ist, wird vordergründig oft auf die höhere Teilzeitquote von Frauen zurückzuführen, aber selbst ein arbeitszeitbereinigter Vergleich zeigt, dass Frauen viel weniger als Männer verdienen. Ein möglicher Handlungsansatz ist in diesem Bereich die Einführung eines gesetzlich oder kollektivvertraglich-branchenübergreifend festgelegten Mindeststundenlohnes. Der internationale Vergleich zeigt – beispielsweise in den Niederlanden –, dass ein Mindeststundenlohn sowohl die geschlechtsspezifischen als auch die branchenspezifischen Einkommensunterschiede verringern kann. Darüber hinaus sollte die Nicht-Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Entgeltfragen, wie auch in den anderen Aspekten (z.B. Weiterbildung, Aufstieg), auch vermehrt explizit zum Gegenstand betrieblicher Interessenvertretungs- und Aushandlungsprozesse werden.

Damit Teilzeitarbeit Teil eines „Lebensarbeitszeitkonzeptes“ werden kann, müssten Lebensphasen, in denen die Arbeitszeit reduziert wird, eine entsprechende Berücksichtigung in den einzelnen sozialen Sicherungssystemen erhalten. In der Pensionsversicherung könnten dies beispielsweise entsprechende Zuschläge zur Bemessungsgrundlage für die Zeiten der Arbeitszeitreduzierung sein. Entsprechend dem Grund der Arbeitszeitreduzierung käme der Arbeitslosenversicherung oder einer Elternversicherung die Aufgabe einer Existenzsicherung während der Arbeitszeitreduzierung zu. Das heißt, die Arbeitslosen- oder eine Elternversicherung sollte, ähnlich wie dies mit dem Teilzeitkarenzgeld bereits der Fall war, einen Einkommensersatz leisten, der sich allerdings im Unterschied zum Karenzgeld an der Höhe des Einkommensverlustes orientiert, also (mit Mindestgrenze) einkommensabhängig ist .

---

### **Unterstützung bei der Arbeitsorganisation**

---

Der Einführung von Teilzeitbeschäftigung bzw. der Erhöhung des Teilzeitkräfteanteils in höher qualifizierten Beschäftigungssegmenten wird seitens der Arbeitgeber/innen häufig mit dem Argument begegnet, dass damit unternehmensinterne Umstrukturierungen sowie erhöhter Kommunikations- und Koordinationsaufwand verbunden sind. Der geringe Anteil von Teilzeitarbeit bei Führungskräften wird seitens der Betriebe insbesondere mit den klassischen Steuerungs- und Kontrollaufgaben der Führungskräfte und ihrer Vorbildfunktion begründet.

Um diesen betriebsinternen Hindernissen zu begegnen, sollte – ähnlich wie bereits im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 1998 angeführt – ein auf diese Anforderungen zugeschnittenes Beratungs-, Organisations- und Informationskonzept mit folgenden Inhalten angeboten werden:

- Konkrete Instrumente für die Entwicklung und Förderung innovativer Teilzeitmodelle (z.B. Jobsharing)

- Vor- und Nachteile für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen
- Einführung und rechtliche Aspekte von Teilzeitarbeit
- Teilzeitarbeit in Führungspositionen
- Teilzeitarbeit für Männer
- Verbesserung der Arbeitsorganisation (z.B. Sicherstellung des Informationsflusses)
- Förderung von Teilzeitarbeit innerhalb der Organisationsentwicklung.

### Literaturhinweis:

"Chance Teilzeitarbeit - Argumente und Materialien für Verantwortliche"

*Baillo, Jürg (Hrsg.)*, Mit Beiträgen von Jürg Baillo, Adrian Blum, Susanne Erdös, Marianne Schär Moser und Martin Stamatiadis

Erschienen im vdf Hochschulverlag, Zürich, 2002.

Die Publikation unterstützt verantwortliche Personen darin, Teilzeitarbeit in einer sowohl für die Unternehmen als auch für die Beteiligten attraktive Form anzubieten. Sie bietet viele Hintergrundinformationen und Argumente, aber vor allem auch konkrete Instrumente für die Einführung und die Weiterentwicklung innovativer Teilzeitmodelle. Sie zeigt, inwiefern Teilzeitarbeit auch für Männer eine attraktive Arbeitszeitform darstellt und auch auf dieser Ebene einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten kann. Schließlich wird aufgezeigt, wo die Möglichkeiten und Grenzen von Teilzeitarbeit im Führungsbereich liegen. Die beigelegte CD-ROM mit ihren Folien, Checklisten, Rollenspielen usw. stellt eine Grundlage für die konkrete Personalarbeit, für Informationsveranstaltungen und Schulungen dar.

---

### Förderung „selbstbestimmter“ Arbeitszeiten

---

Wie aus vorliegender empirischer Erhebung ersichtlich, aber auch aus der umfassenden Literatur zum Thema erkennbar, wird mit Teilzeitarbeit seitens der Arbeitnehmer/innen der Wunsch verbunden, durch die kürzeren Arbeitszeiten das Berufsleben besser mit anderen Bereichen (Familie, Weiterbildung etc.) verbinden zu können. Das heißt, mit kürzeren Arbeitszeiten wird der Wunsch nach mehr Arbeitszeitautonomie verbunden. Seitens der Arbeitgeber/innen wird Teilzeitarbeit oft mit einem mehr an Flexibilität verbunden, das heißt mit dem Wunsch der Arbeitgeber/innen, die Mitarbeiter/innen flexibler einzusetzen. Aus den zwei unterschiedlichen Blickwinkeln können sich unterschiedliche Ansprüche ergeben. Um sicherzustellen, dass die Teilzeitarbeit – sowohl was die Lage als auch die Dauer und die Verteilung betrifft – den Wünschen der Arbeitnehmer/innen entspricht und nicht als Vehikel zur Arbeitszeitflexibilisierung eingesetzt wird, sind verschiedene Vorkehrungen zu treffen:

- Der Aspekt der Aushandlung der Arbeitszeiten sollte im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeit und Interessenaushandlung stärker betont werden. Hierfür ist zentral, dass die Anliegen und Bedürfnisse der Teilzeitbeschäftigten stärker von den Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen aufgenommen und berücksichtigt werden, sowohl auf betrieblicher als auch sozialpartnerschaftlicher Ebene.
- Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit sowie eine entsprechende Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen bei der konkreten Ausgestaltung von Teilzeitarbeit sollten innerhalb von Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen Thema sein.
- Zur Sicherung der Einhaltung der Länge und Lage von Arbeitszeitmodellen wäre es wichtig, gesetzliche Rahmenbedingungen zu überlegen, wie beispielsweise eine adäquate Abgeltung der Überstunden – ähnlich wie bei Vollzeitkräften.

---

## Sicherstellung betrieblicher Qualifizierung und Aufstiegschancen

---

Die durchgeführte empirische Erhebung zeigte, dass für (potentiell) Teilzeitbeschäftigte die Sicherung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber auch die Aufstiegschancen eine wesentliche Kategorie der Beurteilung ihrer jeweiligen Arbeitssituation darstellen. Wenn die These stimmt, dass Teilzeitbeschäftigte auf Grund betriebswirtschaftlicher Organisationslogiken im privatwirtschaftlichen Bereich eher den Randbelegschaften zugeordnet werden (und die empirischen Daten zur berufshierarchischen Positionierung deuten in diese Richtung), existiert hier ein besonderer Förderbedarf.

Mögliche Ansatzpunkte sind hier sowohl die betriebliche als auch die überbetriebliche Ebene. Der Aspekt der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte sollte im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung und Interessensakkordierung stärker betont und thematisiert werden. Die diesbezügliche Förderung von Teilzeitbeschäftigten (etwa durch Zielvorgaben) könnte explizit in den Zielkatalog betrieblicher Arbeitnehmer/innenvertretungen aufgenommen und im Rahmen von Betriebsvereinbarungen festgeschrieben werden. Der öffentliche Sektor könnte hier Vorbildfunktion haben.

Andere Maßnahmen können auf gesamtstaatlicher Ebene bzw. im Rahmen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik gesetzt werden. Mögliche Ansatzpunkte sind hier gezielte öffentlich (ko-)finanzierte arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Förderprogramme für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen.

### Ausgewählte Links und Initiativen zum Thema Teilzeitarbeit

[www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de](http://www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de)

Diese Homepage ist eine Informations- und Kommunikationsstelle für qualifizierte und hochqualifizierte Teilzeitarbeit. Zu finden sind darauf insbesondere Berichte aus der Beratungspraxis, eine Literaturdokumentation und ein Archiv.

[www.teilzeit-info.de](http://www.teilzeit-info.de)

Diese Homepage des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA) bietet Informationen rund um Teilzeitarbeit (Literaturangaben, Links, Downloads, Beispiele von Teilzeitarbeitenden usw.).

[www.best-zeit.de](http://www.best-zeit.de)

Eine Informations- und Beratungskampagne zur Verbreitung neuer Arbeitszeitmodelle in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Nordrhein-Westfalen

[www.teilzeitprojekt-bern.ch](http://www.teilzeitprojekt-bern.ch)

Das Projekt SCHATZ – SCHaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit

Dieses Schweizer Projekt will Anreize zur Förderung von Teilzeitarbeit sowie neue Teilzeitarbeitsplätze schaffen. Unternehmensleitungen von Betrieben, Führungskräften und Mitarbeitenden soll aufgezeigt werden, wie sie Teilzeitarbeit fördern können. Bestehende fortschrittliche Personalgrundlagen sollen mit Hilfe von Leitfaden und Materialien in die Realität umgesetzt werden. Ziel ist es, die beteiligten und weitere Betriebe zu sensibilisieren und zur Schaffung von zusätzlichen Teilzeitstellen anzuregen - insbesondere auf Führungsebene und in den traditionell männerdominierten, z.B. handwerklich-technischen Bereichen. Das Projekt SCHATZ wird durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz finanziert.



## 11. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung behandelt das Untersuchungsfeld „qualifizierter Teilzeitbeschäftigung“ bzw. „qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung“ in umfassender Form.

Wesentliche Forschungsziele des vorliegenden Berichtes sind eine Begriffsbestimmung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung, eine Analyse des diesbezüglichen Status Quo in Österreich und anderen Ländern sowie die Benennung von Voraussetzungen und Handlungsoptionen, die dazu beitragen können, das ungenutzte Potential qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich auszuschöpfen bzw. dieses Potential weiter zu erhöhen (vgl. Kapitel 1).

In methodischer Hinsicht (vgl. Kapitel 2) stützt sich die Untersuchung erstens auf eine Analyse einschlägiger politischer Optionen, Strategien und Maßnahmen auf EU-Ebene, welche in den Diskurs zu qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung einführt und eine erste Benennung wesentlicher Qualitätskriterien von Teilzeitbeschäftigung erlaubt. Zweitens liegen zu Teilzeitbeschäftigung im allgemeinen wie auch zu qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung unterschiedliche abstrahierende theoriegeleitete Befunde vor. Eine Reflexion dieser Befunde erlaubt eine generelle Einschätzung der Umsetzbarkeit und Probleme der Forcierung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung. Der empirische Teil der Untersuchung stützt sich auf unterschiedliche Methoden und verfolgt mehrere Ziele. Einerseits wird sowohl der Status Quo qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich einer detaillierten Untersuchung unterworfen, andererseits nach Zukunftsperspektiven, Potentialen und förderlichen Rahmenbedingungen gefragt. Neben einer Sekundärauswertung einschlägiger statistischer Daten fließt in diesen Teil insbesondere eine im Rahmen der Untersuchung durchgeführte umfassende Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innenbefragung ein. Zudem wird als weiteres Untersuchungsinstrument der internationale Vergleich herangezogen. Er erfüllt hier sozusagen die Funktion eines Quasi-Experiments, das zeigen kann, unter welchen Rahmenbedingungen welche Entwicklungen zu erwarten sind bzw. welche Strukturen und Maßnahmen günstige Wirkungen für eine zunehmende Verbreitung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung zeitigen. Auf Basis der genannten Untersuchungsschritte werden schließlich Maßnahmen benannt, die für eine Forcierung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung förderlich erscheinen.

---

### **Die Debatte um qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung auf EU-Ebene und der Begriff qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung**

---

Für eine Annäherung an den *Begriff* der *qualifizierten bzw. qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung* wurde in einem ersten Schritt die einschlägige *Debatte auf EU-Ebene* näher analysiert (vgl. Kapitel 3). Dabei ist evident, dass Teilzeitbeschäftigung (auch) auf europäischer Ebene grundsätzlich vor dem Hintergrund divergierender (und zum Teil konfligierender) Zielkategorien diskutiert wird. Insgesamt wird nunmehr weder qualitativen (qualitativ hochwertige Beschäftigung) noch quantitativen (möglichst hoher Beschäftigungsstand) Zielen eindeutig Priorität eingeräumt. Vielmehr wird versucht, beide Ziele gleichzeitig zu verfolgen, wobei in den letzten Jahren eindeutig auch Ziele der Qualitätssicherung an Bedeutung gewonnen haben.

Die „Qualität der Teilzeitarbeit“ wird erstmals 1997 innerhalb der sogenannten Teilzeitrichtlinie erwähnt. Implizit werden dabei der „Zugang zu qualifizierten und leitenden Stel-

lungen“, die „berufliche Bildung“ sowie „berufliches Fortkommen“ als Qualitätsmerkmale angeführt. Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie war dann beim Europäischen Rat in Lissabon im Frühjahr 2000 – im Zusammenhang mit der neuen strategischen Zielsetzung – die Rede von „besseren Arbeitsplätzen“. In der „Europäischen Sozialagenda“ wurden einzelne Merkmale der Arbeitsplatzqualität angeführt, die sich sowohl auf die Erwerbsarbeit selbst als auch auf den Arbeitsmarktkontext (wie etwa Gleichstellung von Frauen und Männern) beziehen. Ende 2001 billigte der Rat in Laeken „Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze“. Diese Indikatoren dienen der Bewertung und Beobachtung der Entwicklung der Arbeitsplatzqualität in den Mitgliedsländern. Trotz kritischer Betrachtungen sollte u.a. der Anteil der „unfreiwilligen“ Teilzeitarbeit als Indikator für die Frage von „Flexibilität und Sicherheit“ herangezogen werden.

Entsprechend der Entwicklung auf Ratsebene war in den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 neben der Quantität erstmals auch von der „Qualität der Beschäftigung“ die Rede. Im Jahr 2002 nimmt die „Qualität des Arbeitsplatzes“ dann eine herausragende Stellung ein, und es werden eine Reihe von Qualitätsmerkmalen angeführt, die sich sowohl auf die Erwerbsarbeit selbst als auch auf den Arbeitsmarktkontext beziehen.

Diesen Bedeutungsgewinn der „Qualitätsfrage“ spiegeln auch die „Gemeinsamen Beschäftigungsberichte (1998-2001) und die Berichte „Beschäftigung in Europa“ (1998-2001) wieder. Im Bericht „Beschäftigung in Europa“ von 2001 wird der explizite Versuch unternommen, den Begriff „Arbeitsplatzqualität“ zu fassen. „Arbeitsplatzqualität“ wird dabei als „relativer“ Begriff zur Kennzeichnung der Beziehung zwischen Arbeitsplatz und Erwerbstätigen verstanden. Er beinhaltet objektive Merkmale des Arbeitsplatzes, die Übereinstimmungen zwischen Qualifikation der Arbeitnehmer/innen und den Arbeitsanforderungen sowie subjektive Bewertungen der Arbeitsplatzmerkmale. Die in diesem Zusammenhang angeführten Merkmale der „Arbeitsplatzqualität“ stellen einerseits eine systematische Zusammenfassung jener Merkmale dar, die bereits in anderen Schlüsseldokumenten Erwähnung fanden und gehen – mit Ausnahme jener Merkmale, die sich auf den „Arbeitsmarktkontext“ beziehen – auch darüber hinaus. Aus der Vielzahl der Merkmale zur Bestimmung der „Arbeitsplatzqualität“ werden drei besonders hervorgehoben: Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten sowie Einkommenssicherheit. Der subjektiven „Arbeitsplatzzufriedenheit“ wird ebenfalls eine bedeutende Rolle zugewiesen, wobei die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sowohl diese als auch die objektiven Merkmale der „Arbeitsplatzqualität“ auf „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte wenig bzw. kaum zutreffen. Der Bericht „Beschäftigung in Europa“ von 2002 kommt zu ähnlichen Ergebnissen, hebt aber zudem vor allem die Synergie zwischen „Quantität und Qualität der Beschäftigung“ hervor.

Die in der vorliegenden Untersuchung gewählten wesentlichen Eckpunkte der *Begriffsbestimmung* „qualifizierter“ bzw. „qualitativ hochwertiger“ Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 4) reflektieren zum einen die dargestellte Diskussion auf EU-Ebene. Darüber hinaus fließen hier jedoch auch Ergebnisse von im Rahmen des Projektes abgehaltenen Workshops, Resultate der durchgeführten Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/innenbefragung sowie Ergebnisse unserer internationalen Vergleichsstudien ein. Wir unterscheiden zwischen Merkmalen, die sich direkt auf den Teilzeitarbeitsplatz selbst beziehen und notwendigen Rahmenbedingungen zur Ermöglichung und Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit:

- Als *Merkmale* zur Bestimmung von qualifizierter Teilzeit wurden folgende Punkte als besonders relevant identifiziert: Qualifizierte Teilzeitarbeit als
  - unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,

- welches den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entspricht und hinsichtlich der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit „selbstbestimmt“ ist,
  - außerdem berufliche Aus- und Weiterbildung,
  - berufliche Weiterentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeit,
  - ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen,
  - sowie die Einbindung in den formellen/informellen betrieblichen Informationsfluss sicherstellt und
  - eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit umfasst.
- Als *Rahmenbedingungen* zur Ermöglichung und Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit können ebenfalls einige zentrale Punkte herausgestrichen werden. Diese sind:
- ein ausreichendes Angebot an leistbaren und bedarfsgerechten Kinderbetreuungsplätzen,
  - die geschlechtergerechte Verteilung von unbezahlter Versorgungsarbeit,
  - ein ausgebauter öffentlicher Sektor,
  - eine individuell existenzsichernde soziale Absicherung,
  - das Recht auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit sowie das Recht auf Teilzeitarbeit,
  - Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und
  - eine betriebliche Mitbestimmungsstruktur und Interessenvertretung im Sinne der Teilzeitbeschäftigten.

Diese breite Definition des Begriffs wird als wesentlich erachtet, um sicherzustellen, dass bestehende nachteilige Auswirkungen, die sich durch Teilzeitbeschäftigung ergeben, nicht reproduziert werden. Auf wesentliche Punkte der hier genannten Rahmenbedingungen wird unten noch näher eingegangen.

---

### **Abstrahierende Befunde zu (qualitativ hochwertiger) Teilzeitbeschäftigung**

---

Teilzeitbeschäftigung wird in der einschlägigen Literatur aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert (vgl. Kapitel 5). Je nach Blickwinkel wird Teilzeitbeschäftigung dabei grundsätzlich eher positiv oder eher negativ bewertet. Ob die Forcierung von Teilzeitbeschäftigung gesellschaftspolitisch wünschenswert ist oder nicht, ist keineswegs unumstritten. Aber auch betreffend beschäftigungspolitische Implikationen sind unterschiedliche Schlussfolgerungen möglich. Besonders interessant sind im gegenständlichen Zusammenhang segmentationstheoretisch inspirierte Überlegungen, die Aussagen über die Möglichkeiten und Grenzen der Forcierung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung treffen.

Der *geschlechterspezifische* Blickwinkel begreift Teilzeitbeschäftigung – je nach tatsächlicher Verbreitung und Verteilung – als Ausdruck einer strukturell ungleichen Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung für Frauen sind ambivalent. Einerseits erlaubt sie unter Umständen die Kombination von Reproduktions- und Produktionsarbeit und kann damit die Arbeitsmarktintegration von Frauen fördern. Andererseits wird konstatiert, dass Teilzeitbeschäftigung vor dem Hintergrund einer geschlechterspezifisch höchst ungleichen Verteilung dieser Beschäftigungsform die überproportionale Erbringung von Reproduktionsarbeiten durch Frauen strukturell perpetuiert und geschlechtsspezifische Spaltungstendenzen am Arbeitsmarkt verfestigt.

tigt werden. Aus einem *beschäftigungspolitischen* Blickwinkel kann Teilzeitbeschäftigung – im Sinne einer individuellen Arbeitszeitverkürzung – zur gesamtgesellschaftlichen Umverteilung des Arbeitsvolumens beitragen. Allerdings ist zu bedenken, dass eine Forcierung von Teilzeitbeschäftigung durch damit einhergehende Produktivitätssteigerungen das Gesamtarbeitsvolumen, wenn alle anderen wesentlichen Einflussfaktoren konstant bleiben, theoretisch auch vermindern kann. Schon aus diesem Grund ist Teilzeitbeschäftigung kein beschäftigungspolitisches „Allheilmittel“. Die Frage, inwiefern die zunehmende Verbreitung von Teilzeitarbeit primär auf *betriebswirtschaftliche* Flexibilisierungsstrategien oder auf Bedürfnisse der *Zeitautonomie und –souveränität* auf Arbeitnehmer/innenseite zurückgeht, ist in der einschlägigen Literatur strittig. Die empirischen Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass beide Faktoren eine gewisse Rolle spielen. Zugleich ist evident, dass arbeitnehmer/innenseitigen Motiven unter den gegebenen Rahmenbedingungen gegenwärtig die vergleichsweise größere Bedeutung zukommt.

Eine Adaption *segmentationstheoretischer Ansätze* erlaubt ein strukturiertes Verständnis der wesentlichen Rahmenbedingungen einer Forcierung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. Diese Überlegungen setzen primär an betriebswirtschaftlichen Überlegungen an und beziehen sich somit primär auf den marktlich vermittelten Sektor. Insgesamt kann festgehalten werden, dass es aus diesem Blickwinkel gute Argumente dafür gibt, dass die Forcierung von Teilzeitbeschäftigung und die gleichzeitige Forcierung von qualifizierter Beschäftigung – je nach Sektor des Arbeitsmarktes – in einem gewissen Sinn konfligierende Zielsetzungen sind. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind aus diesem Blickwinkel eher an den Rändern betrieblicher Arbeitsmärkte angesiedelt und weisen strukturell eine vergleichsweise niedrige Arbeitsplatzsicherheit, geringe betriebliche Aufstiegschancen sowie (auch arbeitszeitbereinigt) vergleichsweise niedrige Einkommen auf. Das bedeutet, wie internationale Erfahrungen zeigen, nicht, dass sich Teilzeitbeschäftigung und qualitativ hochwertige Erwerbsarbeit wechselseitig ausschließen. Allerdings kann gerade im marktorientierten Bereich der Wirtschaft gelten, dass die Forcierung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung besonders günstiger einschlägiger Rahmenbedingungen und Regulative bedarf. Unsere Befragung hat dabei gezeigt, dass Arbeitgeber/innen primär deshalb wenig Teilzeitbeschäftigung in berufshierarchisch hohen Segmenten anbieten, weil sie Probleme mit der Arbeitsorganisation befürchten. Von geringerer Bedeutung scheinen Motive der Kostenrationalität betrieblicher Humankapitalinvestitionen zu sein. Die Ergebnisse der Unternehmer/innenbefragung widersprechen in diesem Punkt *segmentationstheoretischen* Annahmen, für die die Rentabilität betrieblicher Humankapitalinvestitionen (und ergo deren möglichst umfassende zeitliche Nutzung im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung) der zentrale Erklärungsfaktor für die Unterrepräsentation von Teilzeitbeschäftigten auf berufshierarchisch hoch angesiedelten Arbeitsplätzen ist.

---

### **Der Status Quo qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich**

---

Die oben angesprochenen Befunde und Thesen sind genereller und abstrahierender Natur. Die vorliegende Untersuchung stellt ihnen eine detaillierte Erhebung und Analyse betreffend Teilzeitbeschäftigung im allgemeinen sowie von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung im besonderen gegenüber (vgl. Kapitel 6).

Dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auch in Österreich immer mehr an Bedeutung gewinnen, wird durch sämtliche arbeitsmarktrelevante Statistiken bestätigt. Die Zahl der

insgesamt teilzeitbeschäftigten Personen stieg in den letzten 20 Jahren (nach dem Lebensunterhaltskonzept) von gut 170.000 im Jahr 1974 auf zuletzt über 500.000. Die Teilzeitquote bei Frauen stieg von 14,6% auf knapp 30%, bei Männern von 0,9% auf 3%.

Neben quantitativen Aspekten stehen aber insbesondere qualitative Aspekte im Fokus der vorliegenden Untersuchung. Eine erste Eingrenzung des Begriffs der „qualifizierten Teilzeit“ wurde auf Basis der vorangegangenen Dokumentenanalyse vorgenommen und durch die im Rahmen der Studie durchgeführte empirische Erhebung bzw. die zusätzliche Heranziehung anderer Studien und sekundärstatistischer Daten auf Teilzeitbeschäftigung in Österreich umgelegt.

Aus der Analyse verschiedener zentraler Dimensionen (Motivstrukturen der Teilzeitbeschäftigten, konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit, berufshierarchische Positionierung, lukrierbare Einkommen, arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen sowie Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Aspekte, die auf die Qualität von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen abzielen, können teilweise durch bestehende Erhebungen abgedeckt werden, bei einigen Dimensionen ist aber eine zusätzliche (wie sie in dieser Studie vorgenommen wurde) Erfassung zielführend, um tatsächlich ein umfassendes Bild der Qualität von (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnissen zu erhalten. Prinzipiell ist der Begriff der „qualifizierten Teilzeit“ aber operationalisierbar.
- Bezogen auf die Situation der derzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass – vor allem aus Sicht der Arbeitnehmer/innen – noch weiterer großer Handlungsbedarf besteht, wenn es darum geht, dass in Österreich Teilzeitbeschäftigung wirklich mit hoher Arbeitsplatzqualität verbunden sein soll. Zur Bewältigung von außerberuflichen Anforderungen – Familie, Kinder, Weiterbildung – wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zwar durchaus positiv eingeschätzt. Der nähere Blick auf die Situation der Teilzeitbeschäftigten zeigt aber, dass sie dafür Nachteile in Kauf nehmen müssen bzw. Teilzeit zumeist nur bis zu mittleren berufshierarchischen Positionen angeboten wird. Lediglich 20% der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in höheren oder hochqualifizierten/führenden Tätigkeiten (bei deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschieden: 45% der befragten Männer versus 15% der befragten Frauen), gegenüber 35% der befragten Vollzeitbeschäftigten. Vor allem die weiblichen Vollzeitbeschäftigten haben mit 31% der Nennungen bei höheren oder hochqualifizierten/führenden Tätigkeiten eine deutlich bessere Position inne als ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen. Insgesamt sind Arbeitsplätze mit niedrigen berufshierarchischen Positionierungen bei Teilzeitbeschäftigten weit überrepräsentiert, obwohl das formale Bildungsniveau von Teilzeitbeschäftigten in etwa jenem der Vollzeitbeschäftigten entspricht. Zudem stehen der besseren Vereinbarkeit mit außerberuflichen Anforderungen, die eine Zeiteinteilung nach den Wünschen der Arbeitnehmer/innen notwendig machen, die Ansprüche der Unternehmen nach mehr Flexibilität und Einsatz der Arbeitskräfte nach betrieblichen Anforderungen entgegen.

Insbesondere die derzeitige finanzielle Situation eines Großteils der Teilzeitbeschäftigten – auch im Hinblick auf die weitere soziale Absicherung während Arbeitslosigkeit oder der Pension – steht im Widerspruch zu einem qualitativ hochwertigen Beschäftigungsverhältnis; ein aus geschlechtsspezifischer Sicht besonders kritischer Befund. Dabei ist diese ungünstige finanzielle Situation nach Daten der Verdienststrukturerhebung in den meisten Fällen nicht dadurch geschuldet, dass die Bruttostundenver-

dienste generell niedriger wären als bei Vollzeitbeschäftigten. Vielmehr führen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit kurzen wöchentlichen Arbeitszeiten zusammen mit der in Österreich (insbesondere in geschlechtsspezifischer Hinsicht) grundsätzlich relativ starken Einkommensdifferenzierung insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen zu zum Teil sehr niedrigen Erwerbseinkommen. Diese werden in den unterschiedlichen Systemen sozialer Sicherung reproduziert bzw. nur ansatzweise modifiziert (insbesondere in der Pensionsversicherung durch die Ausgleichszulage, beschränkte Durchrechnungszeiträume und die Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten).

Andere zentrale Dimensionen, wie beispielsweise die Frage der Aufstiegschancen Teilzeitbeschäftigter, werden ebenfalls kritisch eingeschätzt: 70% der teilzeitbeschäftigten Frauen und 60% der teilzeitbeschäftigten Männer sehen am jetzigen Arbeitsplatz keine Aufstiegschancen.

Bezogen auf den Arbeitsplatz bzw. die Art der Beschäftigung im Unternehmen zeigt sich auch, dass (vor allem aus Sicht der Arbeitgeber/innen) für qualifizierte Teilzeit Hindernisse bestehen: mit höherwertigen Tätigkeiten verknüpfte Anforderungen – breites Tätigkeitsspektrum, betriebliche Informationsschnittstelle, Führungs- und Leitungskompetenz etc. – werden oft mit möglichst langer zeitlicher Anwesenheit gleichgesetzt, die im Rahmen von Teilzeitarbeit nicht möglich ist. Aus geschlechtsspezifischer Perspektive kommt hier noch hinzu, dass diese Ansprüche noch stärker an Männer gestellt werden bzw. für diese Arbeitszeitreduzierung als noch unüblicher angesehen wird. Interessanter Weise wird in diesem Zusammenhang – anders als einschlägige theoretisch hergeleitete Befunde erwarten lassen (vgl. Kapitel 5) – weniger auf Kostenrationalitäten betreffend Humankapitalinvestitionen rekuriert, sondern auf generelle Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation.

---

### **Qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung und ihre Berücksichtigung im Österreichischen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP)**

---

Die oben kurz zusammengefasste Analyse zum Status Quo qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich zeigt neben prinzipiellen Chancen qualifizierter Teilzeitbeschäftigung eine Reihe von tatsächlichen Defiziten und Problemen. Ob und inwiefern staatliche Politik bisher darauf reagiert hat, wurde im Hinblick auf den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung untersucht (vgl. Kapitel 7).

Bereits im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung des Jahres 1998 ist die Rede von „Teilzeitarbeit für qualifizierte Tätigkeiten“, und im Umsetzungsbericht 1999 wird im Zusammenhang mit der angestrebten Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit explizit der Begriff qualifizierte Teilzeitarbeit verwendet. Darüber hinaus gilt Teilzeitarbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Versorgungsarbeit. Im Umsetzungsbericht 2000 wird Teilzeitarbeit vor allem im Hinblick auf die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit thematisiert, und der Umsetzungsbericht 2001 legt einen Schwerpunkt auf die sogenannte „Altersteilzeit“. Der Umsetzungsbericht 2002 greift – entsprechend der Entwicklung der Diskussion auf EU-Ebene – auch die Thematik der „Qualität der Arbeit“ bzw. die „Arbeitsplatzqualität“ auf.

Es lassen sich im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung bzw. in den Umsetzungsberichten eine Reihe von förderlichen Maßnahmen identifizieren, wobei sich das Schwergewicht im Laufe der Jahre verlagert hat, manche Maßnahmen verschwinden und andere sind hinzukommen. Wesentliche Punkte sind etwa die Förderung bzw. Unterstützung von

qualifizierter Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, die angekündigte Schaffung eines Organisations- und Personalplanungsangebotes für Betriebe, die Wiedereinsteigerinnen und Personen mit betreuungsbedingter Reduzierung der Arbeitszeit aufnehmen, die Ankündigung der Sozialpartner, verstärkte Bemühungen zur Attraktivierung von Teilzeitarbeit zu setzen, ein Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen etc. (vgl. Kapitel 7). Allerdings existiert eine Ungleichgewichtigkeit betreffend der Nennung zukünftig geplanter Maßnahmen einerseits, und Informationen über die tatsächliche Umsetzung bzw. die (zu erwartende) Wirkungsweise von Maßnahmen andererseits. Dies betrifft Maßnahmen, die direkt auf die Arbeitsplatzqualität wirken ebenso wie solche, die förderliche Rahmenbedingungen sicherstellen sollen. Es lässt sich hier also in wesentlichen Punkten eine erhebliche Diskrepanz zwischen angekündigten Maßnahmen und deren Umsetzung bzw. auch der Berichterstattung über die Wirkungsweise gegebenenfalls tatsächlich umgesetzter Maßnahmen ausmachen.

Insgesamt lässt sich somit die Frage der Umsetzung und Wirkungsweise der als förderlich identifizierten Maßnahmen nur sehr schwer beantworten. Zusammenfassend werden zur besseren Einschätzung der tatsächlichen Umsetzung und Wirkungsweise der förderlichen Maßnahmen genauere Angaben über die gesetzten Maßnahmen und die „Qualität der Arbeitsplätze“, insbesondere der Teilzeitarbeitsplätze, die etwa im Bereich des Dienstleistungssektors in Österreich entstanden sind, empfohlen.

---

### **Qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung und förderliche Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich**

---

Der internationale Vergleich (Kapitel 8) wird in der vorliegenden Untersuchung nicht nur aus Gründen des allgemeinen inhaltlichen Interesses herangezogen. Vielmehr kann er im Sinne einer Aufarbeitung „guter“ bzw. auch „schlechter Praxis“ Hinweise darauf liefern, welche Rahmenbedingungen für die Ausweitung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung förderlich sind bzw. welche Potentiale diesbezüglich in hochentwickelten westlichen Ländern grundsätzlich existieren.

Auf Grund der Einschränkungen, die uns die Vergleichbarkeit von internationalen Daten setzt, mussten wir uns für die Abschätzung der Existenz von „qualifizierter Teilzeitarbeit“ mit Hilfsindikatoren behelfen. Diese Indikatoren sind die durchschnittliche Länge von Teilzeitarbeit, die Verteilung nach Wirtschaftssektoren und nach Berufsgruppen sowie das Verhältnis von Teilzeitlöhnen zu Vollzeitlöhnen. Für Österreich zeigt der Vergleich einen Mangel an Teilzeitbeschäftigung im Bereich der öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Dienstleistungen und hier insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, während die Konzentration von Teilzeitbeschäftigung im Handel zu den höchsten in Europa gehört. In Bezug auf Berufsgruppen gibt es einen Mangel an Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Wissenschaftler/innen und eine Überrepräsentation im Bereich der Hilfskräfte. Insgesamt kamen wir aufgrund des Vergleiches zum Schluss, dass „qualifizierte Teilzeitarbeit“ in Europa am weitesten in Schweden entwickelt ist. Während drei von vier Indikatoren in den Niederlanden ebenfalls vergleichsweise günstig ausfallen – vor allem der Indikator Verteilung nach Berufsgruppen –, schneidet Großbritannien überall schlecht ab. Im Anschluss haben wir die Ergebnisse dieses Vergleiches mit aus der Literatur bekannten Teilzeit- und Dienstleistungsmodellen konfrontiert und auf dieser Basis nach Rahmenbedingungen zur Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit gesucht. Dabei wurde klar, dass es in Europa zwei dominante Strategien zur Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit gibt: Ent-

marginalisierung von Teilzeitarbeit durch eine Erleichterung des Überganges zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (im Sinne eines Lebensarbeitszeitkonzeptes) und Diversifizierung von Teilzeitbeschäftigung im Sinne einer Ausweitung von Teilzeitarbeit auf jene Bereiche, in denen es bisher kaum Teilzeit gab – bspw. höher qualifizierte Berufe. In jedem Fall wurde auch klar, dass die Förderung von qualifizierter Teilzeitarbeit ganz wesentlich von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Dazu gehören im schwedischen Fall beispielsweise eine allgemeine Politik zur Geschlechtergleichstellung, der Ausbau der sozialen Dienste sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und der Betreuung von Vorschul- und Schulkindern (wie z.B. eine ausreichende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, günstige Karenzregelungen und ein zeitlich beschränktes Recht auf Teilzeitarbeit). In den Niederlanden zählen dazu die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Voll- und Teilzeitarbeit sowie die Einführung eines allgemeinen Rechtes auf Teilzeitarbeit.

---

### **Potentiale qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich und politische Handlungsoptionen**

---

Die Untersuchung schließt mit der Frage nach den Potentialen qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung in Österreich (Kapitel 9) sowie mit Steuerungsstrategien zur verstärkten Nutzung dieser Potentiale (Kapitel 10). In beide Punkte fließen die Ergebnisse der vorherigen Untersuchungsschritte mit ein.

Trotz der strukturellen Probleme bzw. Hemmnisse, die einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, zeigt die *Frage nach dem Potential von Teilzeit* (vgl. Kapitel 9), dass es – wie die von uns durchgeführte Befragung zu Tage brachte – seitens der Arbeitnehmer/innen eine erstaunlich hohe prinzipielle Bereitschaft zu Teilzeitbeschäftigung gibt. Es können sich über 40% der derzeit vollzeitbeschäftigten Frauen und knapp 30% der vollzeitbeschäftigten Männer Teilzeitarbeit als eine zukünftige Option vorstellen. Bei den Arbeitsuchenden ist sogar für rund 60% der Befragten Teilzeit eine mögliche Option (wenn auch bei Arbeitsuchenden das Motiv, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden, im Vordergrund steht).

Für die Bereitschaft, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, ist die Höhe des Bildungsabschlusses sowie der beruflichen Positionierung wesentlich: Sowohl bei Frauen als auch bei Männern zeigt sich tendenziell eine höhere Bereitschaft bei höherem Ausbildungsniveau sowie bei höherer beruflicher Tätigkeit. Ein Faktum, welches insbesondere unter dem Forschungsschwerpunkt „qualifizierte Teilzeitbeschäftigung“ von großem Interesse ist, sich bisher jedoch noch wenig in der tatsächlichen Struktur der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Österreich spiegelt. Für ein generelles Recht auf Teilzeit sprach sich die überwiegende Mehrzahl der Befragten (fast 70%) aus.

Allerdings stehen dieser Bereitschaft der Beschäftigten in unterschiedlichen Punkten die Anliegen der Unternehmen entgegen. Auch diese wurden nach dem Potential für Teilzeitbeschäftigung befragt, und hier zeigte sich, dass sich die befragten Unternehmensvertreter/innen hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Teilzeit in qualifizierten Tätigkeitsbereichen eher skeptisch äußerten. „Prinzipiell“ ist Teilzeitbeschäftigung bzw. deren Ausweitung zwar für einen Großteil der Befragten vorstellbar, aber nur unter bestimmten Bedingungen (Auftragslage, Nachfrage der Beschäftigten) und eher nicht im höher oder hochqualifizierten Bereich. Geringe Betriebsgröße, Probleme bei der Optimierung von Kund/innen-Kontakten und mehr Abstimmungserfordernisse, um den Informationsfluss und/oder die

Kommunikation bei Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen, werden hier als Hinderungsgründe genannt. Teilweise wird auch fehlendes Interesse der qualifizierten Arbeitnehmer/innen, insbesondere der Männer, angeführt.

Die *förderlichen Rahmenbedingungen für qualifizierte Teilzeitbeschäftigung* werden dementsprechend auch von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen unterschiedlich definiert. Insgesamt kommt klar zum Ausdruck, dass bezüglich der Wochenstundenzahl eine Beschäftigung unter 20 Wochenstunden von den wenigsten als attraktiv angesehen wird (auch von den derzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass diese ihr Stundenkontingent eher erhöhen wollen). Bei der Arbeitzeitalage präferiert ein Großteil der (potentiell) Beschäftigten Vormittagsarbeit, seitens der Arbeitgeber/innen ist eine Erhöhung der Flexibilität ein größeres Anliegen. Die Einkommenssituation ist aus Sicht der Arbeitnehmenden dominierendes Argument gegen die Aufnahme einer Teilzeitarbeit. Es ist daher von zentraler Bedeutung, mögliche Einkommensdiskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten (insbesondere betreffend Überstundenabgeltung) aufzuheben, vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit relativ langen Wochenarbeitszeiten zu forcieren und auf diesem Weg die finanziellen Rahmenbedingungen zu verbessern. Die Problematik niedrigerer Einkommen wird empirisch bisher insbesondere auch dadurch virulent, dass sich Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Österreich der Tendenz nach auf Branchen und Tätigkeitsbereiche mit vergleichsweise geringen Einkommen konzentrieren. Ein wesentlicher Ansatzpunkt ist in diesem Zusammenhang – insbesondere mit Blick auf die Situation von Frauen – eine verstärkte solidarische Lohn- und Einkommenspolitik. Weiters kommt seitens der Arbeitnehmer/innen deutlich zum Ausdruck, dass Weiterbildung zentraler Bestandteil des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses sein soll, damit dieses als Option angenommen werden kann.

Die Befragungsergebnisse führen weiters deutlich vor Augen, dass ein *Ansatzpunkt zur Attraktivierung der qualifizierten Teilzeit* für Unternehmen bei Organisations- und Einstellungsfragen liegt. Auch die Arbeitgeber/innen selbst sehen – neben steuerlichen Anreizen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung sowie finanzieller Förderung für alternative Arbeitszeitmodelle – einen erheblichen Bedarf an Informationen zu den Vorteilen von Teilzeitbeschäftigung sowie an konkreter Beratung zur Entwicklung innovativer Arbeitszeitmodelle.

Obwohl oder weil Teilzeitbeschäftigung als Vereinbarkeitsstrategie größtenteils den Frauen zugeschrieben wird, sind 70% der Befragten der Meinung, dass Teilzeitarbeit für Männer mehr gefördert werden sollte. Dabei wird der Schaffung besserer Rahmenbedingungen als Voraussetzung die größte Bedeutung zugemessen. Abgesehen davon kam durch die empirische Erhebung zum Ausdruck, dass ein großer Bedarf an Beratung und Information für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (vor allem Männer) besteht.

Nicht nur die grundsätzliche Bereitschaft auf Arbeitnehmer/innenseite, hinkünftig u. U. einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, deutet (vorausgesetzt eine gleichzeitige Lösung von Arbeitsorganisationsfragen, welche mit qualifizierter Teilzeitbeschäftigung auf Arbeitgeber/innenseite u. U. einhergehen) für Österreich in Richtung bisher nicht ausgeschöpfter Potentiale qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung. Ähnliches ist, wie oben ausgeführt, auch aus dem internationalen Vergleich ablesbar (insbesondere mit Blick auf Schweden, aber auch die Niederlande).

Zur Nutzung dieses Potentials bedarf es jedoch einer Reihe von politischen *Steuerungsmaßnahmen* (vgl. Kapitel 10). Als wesentlich wurden dabei vor dem Hintergrund der Be-

fragung von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen sowie der einschlägigen internationalen Erfahrungen Maßnahmen in folgenden Bereichen identifiziert:

- Ausbau qualitativ hochwertiger Teilzeitarbeit im öffentlichen Sektor
- Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Sicherstellung der Nachmittagsbetreuung von Schüler/innen
- Einführung eines Rechtes auf Teilzeit und die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung (gekoppelt an gewisse Voraussetzungen)
- Initiativen zur Erhöhung des Anteils der Männer in Teilzeitbeschäftigung,
- Förderung individuell existenzsichernder Erwerbs- und Transfereinkommen,
- Unterstützung der Betriebe betreffend sich aus Teilzeitbeschäftigung ergebender arbeitsorganisatorischer Probleme,
- Förderung „selbstgewählter“ Arbeitszeiten,
- Sicherung betrieblicher Qualifizierung und Aufstiegschancen.

## 12. Literaturverzeichnis

- AKE (2000): Arbeitskräfteerhebung der EU, Juli 2000, Wien.
- Angelo, S./A. Grisold (1999): Zur Verteilung von Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern - eine internationale Betrachtung, in: Kurswechsel 4/1999.
- Angeloff, T. (2000): Le temps partiel un marché de dupes? Paris.
- Angerler, E./C. Kral-Bast (unter Mitarbeit von P. Kolm, I. Reifinger, T. Schmid) (1998): Typisch Atypische, Flexible Arbeit - Teil II, Forschungsbericht, GPA, Wien.
- Anxo, D./E. Stacanelli/D. Storrie (2000): Transitions Between Different Working Time Arrangements: A Comparison of Sweden and the Netherlands, in: J. O'Reilly Jacqueline/I. Cebrián/M. Lallement Michel (eds.), Working Time Changes. Social Integration Through Transitional Labour Markets, Cheltenham: Edward Elgar.
- Anxo, D. (2002): Time Allocation and Division of Work in France and Sweden. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Anxo, D./C. Fagan Colette (2001): Service Employment: A Gender Perspective, in: A. Dominique/D. Storrie (eds.), The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Anxo, D./O'Reilly, J. (2000): Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsmärkte in vergleichender Perspektive, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 2/2000.
- Armstrong, P. (1996): The Feminization of the Labour Force: Harmonizing Down in a Global Economy, in: I. Bakker (ed.): Rethinking Restructuring. Gender and Change in Canada, Toronto: University of Toronto Press.
- Bäcker-Breil, G. (1997): Reformkonzept der bedarfsorientierten Grundsicherung, in: Dokumentation. Zweite Österreichische Armutskonferenz, Salzburg, 37-47.
- Bademer, St./J. Hilbert/E. Schulz (1998): Zukunftsbranche Gesundheit und Soziales? Szenarien und Ansatzpunkte der Beschäftigungsentwicklung bei gesundheitsbezogenen und sozialen Diensten, in: G. Bosch (Hg.), Zukunft der Erwerbsarbeit. Frankfurt a.M.: Campus-Verlag.
- Barry, U. et al. (2002) : Indicators on Gender Gaps in Pay and Income, in: J. Rubery/C. Fagan/D. Grimshaw/H. Figueiredo /M. Smith, Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. EGGE-EC's Expert Group on Gender and Employment, Ms.
- Bauer, F. (2001): Kann das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz die Geschlechterdiskriminierung aufbrechen? In: WSI-Mitteilungen 8/2001.
- Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften; in: L. Unterkirchner/I. Wagner (Hg.), Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag 1985, Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung, Wien, 10 ff.
- Beckmann, P./J. Hornung (2001) Lebenslagengerechte Arbeitszeitpolitik und sozialrechtliche Gestaltung, in: WSI-Mitteilungen 10/2001.
- Bergmann, N. (1998): Telearbeit und Arbeitszeit. Eine theoretische und empirische Untersuchung über den Zeitumgang der Telearbeiter/innen (Diplomarbeit), Wien.

- Bettio, F./E. Del Bono/M. Smith (1998): Working Time Patterns in the European Union: Policies and Innovations, Report of the Group of Experts on „Gender and Employment“, Mai 1998.
- Bielenski, H. (1994): New Forms of Work and Activity, EFILWC, Dublin.
- Bielenski, H. (2000): Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa - Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, in: WSI Mitteilungen 4/2000, 228-236.
- Biller, M. (1989): Arbeitsmarktsegmentation und Ausländerbeschäftigung. Ein Beitrag zur Soziologie des Arbeitsmarktes mit einer Fallstudie aus der Automobilindustrie, Frankfurt/Main, New York.
- Bispinck, R. (2001): Germany, in: G. Fajertag (ed.), Collective Bargaining in Europe 2000, Brüssel: ETUI.
- Blanpain, R. (1999): The world of work and industrial relations in developed market economies of the XXIst century. The age of the creative portfolio worker, in: R. Blanpain/M. Biagi (eds.), Non-Standard Work and Industrial Relations, The Hague et al., 3-64.
- Blossfeld, H.-P./C. Hakim (1997): Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America, Oxford: Oxford University Press.
- BMAGS/BMWA (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten) (1999): Umsetzungsbericht 1999 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich, Wien.
- BMAGS/BMWA/BMUK (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten/Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten) (1998): Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich, Wien.
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2000): Umsetzungsbericht 2000 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich, Wien.
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2001): Umsetzungsbericht 2001 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich, Wien.
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2002): Umsetzungsbericht 2002 zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung – Österreich, Wien.
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2000): Ziel 3 - Österreich. ESF 2000 - 2006; Wien.
- Bosch, G. (1995): Synthesis Report. In: OECD, Flexible Working Time, Collective Bargaining and Government Intervention, Paris: OECD.
- Bosch, G./A. Wagner (2000): Dienstleistungsbeschäftigung in Europa – ein Ländervergleich. In: IAT-Jahrbuch 1999/2000, Wuppertal: Institut Arbeit und Technik.
- Bosch, G./A. Wagner (2001): Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in Europa und Herausforderungen für die Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik, in: Institut für Arbeit und Technik (Hg.), Jahrbuch 2000/2001, Essen.
- Boulin, J.-Y./M. Lallement/R. Silvera Rachel (2002): Working Times in France: Institutional Methods of Regulating and New Practices, in: J. O'Reilly (ed.), Regulating working time transitions in Europe, Aldershot: Edward Elgar, im Erscheinen.

- Burchell, B. J./A. Dale/H. Joshi (1997): Part-Time Work among British Women, in: H. P. Blossfeld/C. Hakim (Eds.), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, New York et al., 210-246.
- Carley, M./O. Suri (1993): Atypische Beschäftigung in Großbritannien, in: *WSI Mitteilungen*, 9/1993, S. 600-609.
- Cette, G. (Hg.) (1999) : *Le temps partiel en France*. Paris: La documentation Française.
- Coates, D. (2000): United Kingdom, in: G. Fajertag (ed.), *Collective Bargaining in Europe 1998-1999*, Brüssel: ETUI.
- Colling, H./S. Ipsen (1997): Denmark, in: M. Klein (ed.): *Part-time work in Europe: gender, jobs and opportunities*, Frankfurt/M. et al., 47-63.
- Cousins, Chr. (1999): *Society, Work and Welfare in Europe*, Houndmills.
- Crompton, R. (1998): *The Equality Agenda, Employment, and Welfare*, in: B. Geisler et al. (Hg.), *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorienbildung*, Berlin: Edition Sigma.
- Daune-Richard, A.-M. (1998): *How Does the 'Societal Effect' Shape the Use of Part-Time Work in France, the UK and Sweden?*, in: J. O'Reilly/N. Fagan (eds.), *Part-Time Prospects*, London: Routledge.
- De Griep, A./J. Hoevenberg/E. Willems (1997): Atypical employment in the European Union, in: *ILR* 1/1997, 49-71.
- De Lange, W. (1998): Flexibilisierung im "holländischen Modell", in: H. Zilian/J. Flecker (Hg.), *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?*, Berlin: Edition Sigma.
- Delsen, L. (1995): *Atypical Employment: an international Perspective*, Groningen.
- Delsen, L. (2000): *Das niederländische Bündnis für Arbeit und seine Wirkungen*, in: *Arbeit* 9/2000.
- Diestler, G./E. Moser (1999): *Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb*; Schriftenreihe der Frauenministerin, Band 2, 3. Auflage, Wien.
- Dingeldey, I. (1998): *Lässt sich die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse über Steuern und Sozialabgaben gezielt beeinflussen?*, in: *WSI Mitteilungen* 12/1998, 863-871.
- Dingeldey, I. (2002): *Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im internationalen Vergleich*, in: *WSI-Mitteilungen* 3/2002.
- Doeringer, P. B./M. J. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Döhl, V./N. Kratzer/D. Sauer (2000): *Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - neue Anforderungen an die Arbeitspolitik*, in: *WSI Mitteilungen* 1/2000, 5-17.
- Domsch, M. E. et al.(1999): *Teilzeitarbeit für Führungskräfte – Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes, Freie und Hansestadt Hamburg – Senatsamt für Gleichstellung*, Hamburg.
- Dürmeier, S. (1999): *Teilzeitarbeit im Kontext europäischer Kollektivvereinbarungen*, DIWP 99.01.04, Brüssel: ETUI.
- ECHP (2000): *Europäisches Haushaltspanel, Tabellenband, Zur sozialen Lage der Haushalte in Österreich, 4. Welle 1998*, Wien.
- Ehrlich, V. (1997): *Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt*, Frankfurt/Main et al.

- Eironline (2001): Working Time Developments and the Quality of Work  
([www.eiro.eurowfound.ie/print/2001/study/TNO111143S.html](http://www.eiro.eurowfound.ie/print/2001/study/TNO111143S.html)).
- EOC (1999): Memorandum from Equal Opportunities Commission in: House of Commons  
(1999): Education and Employment - Second Report, Part-Time Working in the UK;  
Appendix One; London.
- Ernst, B./C. Gehrke (1999): Der Januskopf der Teilzeitbeschäftigung; Kölner Schriften  
zur Sozial- und Wirtschaftspolitik; Bd. 34; Regensburg.
- Esping-Anderson, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, London: Polity  
Press.
- Europäische Kommission (1998): Beschäftigungspolitik in der EU und in den Mitgliedstaat-  
en, Gemeinsamer Bericht 1998, Brüssel.
- Europäische Kommission (1998a): Beschäftigung in Europa 1998: Arbeit für die Men-  
schen: von Leitlinien zu Maßnahmen, Brüssel.
- Europäische Kommission (1999): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1999, Teil I, Euro-  
päische Union, Brüssel.
- Europäische Kommission (2000): Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der  
Mitgliedstaaten im Jahr 2000, Brüssel.
- Europäische Kommission (2000a): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2000, Brüssel.
- Europäische Kommission (2000b): Beschäftigung in Europa 2000, Brüssel.
- Europäische Kommission (2001): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2001, Brüssel.
- Europäische Kommission (2001a): Beschäftigung in Europa 2001 – Jüngste Tendenzen  
und Ausblick in die Zukunft, Brüssel.
- Europäische Kommission (2001b): Kommission schlägt EU-Strategien für eine langfristige  
Investition zur Anhebung der Qualität der Arbeitsplätze und des Lebensstandards  
vor,  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_de.htm/JobQualität152  
\\_de.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.htm/JobQualität152_de.html); 06.09.2001).
- Europäischer Rat (Nizza) (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Brüssel.
- Europäischer Rat (Stockholm) (2001): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Brüssel.
- European Commission (1999): Employment in Europe 1999, Brüssel.
- European Commission (2002): Employment in Europe 2002. Brüssel.
- Eurostat (1996): Erhebung über Arbeitskräfte, Luxemburg.
- Eurostat (2001): Erhebung über Arbeitskräfte, Ergebnisse 2000, Luxemburg.
- Fagan, C./J. Plantenga/J. Rubery (1995): Teilzeitarbeit – ein Instrument zur Überwin-  
dung geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt? Erfahrun-  
gen aus den Niederlanden und Großbritannien, in: R. Hoffmann/J. Lapeyre (Hg.),  
Arbeitszeit – Lebenszeit. Perspektiven einer europäischen Arbeitszeitpolitik, Mün-  
ster: Westfälisches Dampfboot.
- Fagan, C./J. Rubery (1997): Part-Time Work in Britain, in: M. Klein (Hg.), Part-Time  
Work in Europe, Frankfurt a.M.: Campus-Verlag.
- Fagan, C. (1999): Developing the concept of lifetime working hours: the potential role of  
part-time work, in: J. Y. Boulin/R. Hoffmann (eds.), New paths in working time po-  
licy, Brüssel.

- Fagan, C. (1999): Memorandum from Dr. Colette Fagan, in: House of Commons (1999): Education and Employment - Second Report, Part-Time Working in the UK; Appendix 29; London.
- Fagan, C. (2000): Entwicklung eines Konzeptes für Lebensarbeitszeit. Die mögliche Rolle von Teilzeitarbeit, in: J-Y. Boulou/R. Hoffmann (Hg.), Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Fagan, C./J. O'Reilly/J. Rubery (1999): Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich: Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag? in: WSI Mitteilungen 1/1999, 58-69.
- Fink, M. (1996): Arbeitsmarktsegmentierung von Ausländern in Österreich in politikwissenschaftlicher Sichtweise (Diplomarbeit), Wien.
- Fink, M. (1999): Regelung atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf EU-Gemeinschaftsebene, in: E. Tálos (Hg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 112-136.
- Fink, M. (1999a): Atypische Beschäftigung in Großbritannien, in: E. Tálos (Hg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 161-190.
- Fink, M. (1999b): Atypische Beschäftigung in Dänemark, in: E. Tálos (Hg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 82-111.
- Fink, M. (2000): Atypische Beschäftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich, in: OEZP 4/2000, 399-415.
- Fink, M./A. Riesenfelder/E. Talos (2002): Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen. Endbericht an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien.
- Flecker, J./Chr. Hermann/I. Mairhuber (2001): Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung, Forba Forschungsbericht 1/2001, Wien.
- Flecker, J./Chr. Herman/I. Mairhuber (2000): Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung; Projektendbericht; Studie im Auftrag des BMWA.
- Florence, J.-C./St. Lehdorff (2002): Who bears the burden of flexibility? Working conditions and labour markets in European retail trade. In: Transfer Vol 8 Nr. 3, Herbst 2002.
- Franco, A./K. Winqvist (2002): Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren. Eurostat Statistik kurz gefasst Thema 3 – 9/2002.
- Franz, W. (1996): Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995?, in: B. Gahlen/H. Hesse/H. J. Ramser (Hg.), Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung, Tübingen, 3-46.
- Freisler-Traub, A./S. Indinger (1999): Teilzeit - Risiko oder Chance? Gestaltungsoptionen in einer frauenspezifischen Betrachtungsweise, Linzer Schriften zur Frauenforschung, Bd. 10, Linz.
- Gauvin, A./R. Silvera (1997): La flexibilité du temps de travail au féminin: poursuite des tendances antérieures ou inflexions de partiques et des enjeux?, in: G. Bosch/D. Meulders/F. Michon (eds.), Working Time: New Issues, New Norms, New Measures, Brüssel: Edition Dublea.

- Geissler, B. (2001): Arbeit – Zeit – Geschlechterverhältnis, in: M. Steinrücke et al. (Hg.), Neue Zeiten – neue Gewerkschaften auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Düsseldorf.
- Ginn, J./S. Arber (1998): Part-Time Work and Pension Income, in: J. O´Reilly/C. Fagan (Eds.), Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London, New York, 156-173.
- Gonäs, L. (2002): National Expert Evaluation of the 2001 NAP for Sweden, für: EGGE-EC’s Expert Group on Gender and Employment, Ms.
- Grimshaw, D./J. Rubery (1998): Arbeitslosenschutz bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen: das vernachlässigte Thema, in: A. Bosco/M. Hutsebaut (Hg.), Sozialer Schutz in Europa: Veränderungen und Herausforderungen, Marburg, S. 312-336.
- Heine, M./H. Herr (1998): Keynesianische Wirtschaftspolitik – Missverständnisse und Ansatzpunkte, in: A. Heise (Hg.). Renaissance der Makroökonomik, Marburg, 51-82.
- Heinemann, S. (2002): Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst, Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag.
- Heise, A. (1996): Arbeit für Alle – Vision oder Illusion, Zu den Bestimmungsgründen der Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland während der letzten beiden Dekaden, Marburg.
- Hofer, K. (2000): Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Wien.
- Hoffmann, E./U. Walwei (1998). Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell ? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: MitTAB 31, 409-425.
- Holland, J. (1999): Optionale Arbeitszeit für alle. Die Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit als Aufgabe der Tarif- und Betriebspolitik. In: H.-L. Endl/U. Heisig/J. Holland (Hg.), Teilzeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise, Hamburg: VSA-Verlag.
- Jenson, J. (1996): Part-time Employment and Women. A Range of Strategies, in: I. Bakker (ed.), Rethinking Restructuring. Gender and Change in Canada, Toronto: University of Toronto Press.
- Jönsson, I. (2002): Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben in Schweden, in: WSI-Mitteilungen 03/2002.
- Kanerva, M. (1999): Social Rights of atypical workers in the European Union, <http://www.vn.fi/stm/english/tao/publicat/tandem/kanerva/marika.htm>.
- Keller, B./H. Seifert (1995): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in: B. Keller/H. Seifert (Hg.) Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?, Köln, 231-255.
- Keller, B./H. Seifert (2000). Flexicurity - das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen 5/2000, 291-300.
- Killmann, C./M. Klein (1997): Part-Time Work in Germany: Gender-Specific Structures of Working Hours, in: M. Klein (ed.), Part-Time Work in Europe, Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Klammer, U. (1998). Reformbedarf und Reformoptionen der sozialen Sicherung vor dem Hintergrund der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, in: K. Eicker-Wolf et al. (Hg.): Die arbeitslose Gesellschaft und ihr Sozialstaat, Marburg, 249-288.

- Klammer, U. (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa, in: WSI Mitteilungen 5/2000, 313-321.
- Kleiminger, K. (2001): Arbeitszeit und Arbeitsverhalten. Eine empirische Untersuchung bei Fach- und Führungskräften, Wiesbaden.
- Klein, M. (ed.) (1997): Part-Time Work in Europe. Gender, Jobs and Opportunities, Frankfurt/M., New York.
- Kleinknecht, A./C. W. M Naastepad (2002): Schattenseiten des niederländischen Beschäftigungswunders, in: WSI-Mitteilungen 6/2002.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2001): Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001. Brüssel.
- Kreckel, R. (1983): Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung; in: ders. (Hg.), Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2/1983, Göttingen, 137ff.
- Kreckel, R. (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt/Main, New York.
- Kreimer, M. (1999): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Europäische Hochschulschriften, Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 2430, Frankfurt/Main et al.
- Lehndorff, St. (1998): Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? in: WSI Mitteilungen 9/1998.
- Lehndorff, St. (2002): Auf dem Holzweg in die Dienstleistungsgesellschaft? – gute Dienstleistungsarbeit als Politikum, in: WSI-Mitteilungen 9/2002.
- Leitner, A./A. Wroblewski (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming, Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP, IHS, Wien.
- Letablier, M.-T. (2002): Kinderbetreuungspolitik in Frankreich und ihre Rechtfertigung, in: WSI-Mitteilungen 3/2002.
- Lewis, J. (1992): Gender and the Development of Welfare Regimes, in: Journal of European Social Policy 2.
- Lewis, J./I. Ostner (1994): Gender and the Evolution of European Social Policy. Arbeitspapier 4, Zentrum für Sozialpolitik Bremen.
- Ludwig, I./V. Schlevogt (2002): Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter?, in: WSI-Mitteilungen 3/2002.
- Lutz, B. (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, München.
- Magvas, E./E. Spitznagel (2002a): Teilzeitarbeit: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt, in: IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 23/4. 10. 2002.
- Magvas, E./E. Spitznagel (2002b): Das Teilzeitgesetz – gelungener Start einer Reform, in: Bundesarbeitsblatt 11/2002.
- Mairhuber, I. (2001): Teilzeitarbeit als emanzipatorisches Arbeitszeitmodell? Das Beispiel der Niederlande, in: Flecker, J./Papouschek, U./Riesenecker-Caba, Th. (Hg.): Herausforderungen der Arbeitswelt, Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik, München und Mering.
- Mairhuber, I. (2001): The Austrian NAP 2001 from a Gender Perspective, FORBA Research Report, Wien.

- Mairhuber, I. (2001a) Die Erwerbssituation von Frauen und das System der sozialen Sicherheit in Österreich, in: J. Flecker/U. Papouschek/Th. Riesenecker-Caba (Hg.): Herausforderungen der Arbeitswelt, Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik, München und Mering.
- Mairhuber, I. (2001b): The Austrian NAP 2001 from a Gender Perspective, Report for the EU-Group of Experts „Gender and Employment“, DG V, Commission of the European Union, Wien.
- Maruani, M. (1997): Part-Time Work in France: A Time of Crisis, in: M. Klein (ed.), Part-Time Work in Europe, Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Maruani, M. (2000): Travail et emploi des femmes, Paris : Édition La Découverte.
- Matthies, H. et al. (1994). Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt - Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Reinbek bei Hamburg.
- Mitteilung der Kommission (1998): Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 1998. Brüssel
- Mitteilung der Kommission (2001): Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität (Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze): Bericht des Beschäftigungsausschusses (14263/01).
- Möhler, M./S. Munz (2002): Institutionelle Verankerung von Teilzeitarbeit im internationalen Vergleich, Ifo-München, Ms.
- Molitor, F. (1999) Atypische Beschäftigung in den Niederlanden, in: E. Tálos (Hg.) Atypische Beschäftigung, Internationale Trends und sozialstaatliche Regulierung, Wien.
- Mörtvik, R./A. Regner (1997): The Labour Market and Part-Time Work in Sweden, in: M. Klein (Hg.), Part-Time Work in Europe. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Mosler, R./J. Glück (1998): Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung, in: Recht der Wirtschaft 1998, S. 78-86.
- Mühlberger, U. (2000): Zur sozialen Konstruktion der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen; in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft; Jahrgang 19, 3/2000, 357ff.
- Mühlberger, U. (2000a): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsmarktflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien.
- O'Reilly J./C. Fagan (eds.) (1998): Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim, London: Routledge.
- O'Reilly, J. (2002): Introduction, in: C. O'Reilly (ed.), Regulating Working Time Transitions in Europe, Aldershot: Edward Elgar, im Erscheinen.
- O'Reilly, J. (1996): Labour Adjustments through Part-Time Work, in: G. Schmid/J. O'Reilly/K. Schönmann (eds.), International Handbook of Labour Market Policy Evaluation, Cheltenham: Edward Elgar.
- OECD (1998): Working Hours: Latest Trends and Policy Initiatives. In: OECD-Employment Outlook, Paris: Juni 1998.
- OECD (1999): How Do Part-Time Jobs Compare with Full-Time Jobs?, in: OECD-Employment Outlook, Paris: Juni 1999.
- OECD (2001): Employment Outlook, Paris: OECD, Juni 2001.
- Offe, C./K. Hinrichs (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle; in: C. Offe (Hg.), „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/Main, New York, 44ff.

- Oschmiansky, H./G. Schmid (2000). Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. WZB Discussion Paper FS I 00 - 204, Berlin.
- Parkin, F. (1983): Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung; in: R. Kreckel (Hg.), Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2/1983, Göttingen, 121 ff.
- Parmentier, G. (1999) : Les incitations au temps de travail partiel dans la Fonction publique, in : Cette (ed.), Le temps partiel en France, Paris: La documentaiton Française.
- Pastner, U. (1993): Eine Auswahl theoretischer und empirischer Erklärungsansätze zur Erwerbstätigkeit von Frauen, FORBA-Schriftenreihe Nr. 3/1993, Wien.
- Pastner, U. (1998): The Gender Aspects of the Austrian National Action Plan (NAP), FORBA Research Report, Wien.
- Pastner, U. (2000): The Austrian NAP 2000 from a Gender Perspective, FORBA Research Report, Wien
- Pfau-Effinger, B. (1990): Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung, in: AutorInnengemeinschaft Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Arbeitspapier 1990-1, Ms., 3 ff.
- Pfau-Effinger, B. (1998): Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?, in: J. O´Reilly/C. Fagan (eds.): Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London, 177-198.
- Pfau-Effinger, B. (1998a): Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse, in: B. Geisler et al. (Hg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin: Edition Sigma.
- Pillinger J. (2000): Working Time in Europe: A European Working Time Policy in the Public Services, Brüssel: ETUI-Report Nr. 63.
- Piore, M. J. (1983): Internationale Arbeitsemigration und dualer Arbeitsmarkt; in: R. Kreckel (Hg.), Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt Sonderband 2/1983, Göttingen, 347 ff.
- Platenga, J. (1996): For Women Only? The Rise of Part-time Work in the Netherlands, in: Social Politics, Spring 1996, 57-71
- Platenga, J. (1997): Part-Time Work in the Netherlands: Facts, Figures, Policies, in: M. Klein (ed.), Part-Time Work in Europe, Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Platenga, J./I. Koopmans (2002): Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und praktische Bedeutung im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 3/2002.
- Platenga, J./R.A. J. Dur (1998): Arbeitszeitverkürzung in den Niederlanden, in: WSI-Mitteilungen 9/1998.
- Pöltner, W. (1998): Die Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung, in: Das Recht der Arbeit (1998), 316-325.
- Purcell, K./J. Purcell (1999): Insourcing, outsourcing and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies, in: R. Blanpain/M. Biagi (eds.), Non-Standard Work and Industrial Relations, The Hague, 151-162.

- Raasch, S. (Hg.): Gleichstellungspolitik ohne Normalarbeits(zeit)verhältnis?, in: M. Steinrücke al. (Hg.), Neue Zeiten – neue Gewerkschaften auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Düsseldorf.
- Rat der Europäischen Union (1999): Entschließung des Rates zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999, Brüssel.
- Rat der Europäischen Union (2002): Beschluss des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002, Brüssel.
- Reinecks, K./P. Mehlis (2001): Attraktive Teilzeitarbeit sucht neue Arbeitsplätze, in: WSI-Mitteilungen 10/2001.
- Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit).
- Rosenberger, S. (2000): Frauenerwerbsarbeit - politische Kontextualisierungen im Wandel der Arbeitsgesellschaft; in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft; Jg. 29 (2000) Bd. 4; Wien, 417ff.
- Rösner, H. J. (1997): Beschäftigungspolitische Implikationen des Globalisierungsphänomens als Herausforderung für den Sozialstaat, in: R. Hauser (Hg.): Reform des Sozialstaats I, Berlin, 11-44.
- Rubery, J. (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Zukunft der Arbeit. In: G. Bosch (Hg.), Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt a.M.: Campus-Verlag.
- Rubery, J./C. Fagan (1997): Part-Time Work in Britain, in: M. Klein (ed.), Part-Time Work in Europe, Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Rubery, J. (1999): Memorandum from Jill Rubery, in: House of Commons (1999): Education and Employment - Second Report, Part-Time Working in the UK; Appendix 22; London.
- Rubery, J. et. al (eds.) (2001): Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy, Report by the Expert Group on Gender and Employment to the European Commission, Manchester.
- Rubery, J./C. Fagan (1997): United Kingdom, in: M. Klein (ed.): Part-time work in Europe: gender, jobs and opportunities, Frankfurt/M. et al., S. 213-227.
- Rubery, J./M. Smith/C. Fagan (1998): National Working-Time Regimes and Equal Opportunities, in: Feminist Economics 1/1998.
- Ruivo, M./M. Do Pilar Gonzalez/J. M. Varejao (1998): Why is Part-Time Work so low in Portugal and Spain?, in: J. O'Reilly/C. Fagan (eds.), Part-Time Prospects, London: Routledge.
- Runggaldier, U. (1998): Probleme der Einführung einer aller Erwerbseinkommen umfassenden Sozialversicherungspflicht, in: Österreichische Juristenzeitung 1998, 494-501.
- Sainsbury, D. (1994): Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States, in: dies. (ed.), Gendering Welfare States, London et al., 150-169.
- Schiffbänker, H./Scherhammer, B. (1998): Erfolgreicher Wiedereinstieg durch Teilzeit. Internationale best-practice-Beispiele, IFA, Wien.

- Schmal, A. (1997): Teilzeitbeschäftigung: Motive, Präferenzen und Barrieren aus der Sicht von Arbeitnehmern, ADIA-Stiftung zur Erforschung Neuer Wege für Arbeit und Soziales Leben, Bd. 9; Frankfurt/Main, New York.
- Schmid, G. (1999). Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa, in: W. Schmähl/H. Rische (Hg.), Wandel der Arbeitswelt - Folgerungen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, 123-150.
- Schömann, K./R. Rogowski/Th. Kruppe (1998): Labour Market Efficiency in the European Union, Employment Protection and Fixed-Term Contracts, London et al.
- Seifert, H. (1999): Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, in: WSI-Mitteilungen 3/1999, 156-164.
- Sell, St. (2002): „Bedarfsorientierte“ Modernisierung der Kinderbetreuungsinfrastruktur in Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 3/2002.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten; Frankfurt/New York.
- Serroyen, Chr./J.-P. Delcroix/R. Lamas (1999): Belgium, in: G. Fajertag (ed.), Collective Bargaining in Europe 1997-98, Brüssel: ETUI.
- Severin, H. (2001): Teilzeit in Führungspositionen – Teilung einer Leitungsposition im Ortsamt Wilhelmsburg, in: M. Steinrücke et al. (Hg.), Neue Zeiten – neue Gewerkschaften auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Düsseldorf.
- Silvera, R. (2000): Gender Impact Assessment and the Employment Strategy in France, Manuskript für: EGGE-EC's Expert Group on Gender and Employment.
- Smith, M./C. Fagan/J. Rubery (1998): Where and why is part-time work growing in Europe, in: J. O'Reilly/C. Fagan (eds.), Part-Time Prospects, An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim, London et al., 35-56.
- Snower, D. J. (1997): Evaluating unemployment policies: what do the underlying theories tell us?, in: ders./G. de la Dehesa (eds.), Unemployment Policy, Government Options for the Labour Market, Cambridge/Mass., 15-53.
- Söhnlein, B./M. Mocellin (1999): Die Neuregelung der Sozialversicherungspflicht von Scheinselbstständigen nach dem Rentenkorrekturgesetz, in: NZS 6/1999, 280-284.
- Sorger, C. (1999): Rund um die Uhr .... allzeit bereit? Der Konflikt um die Sonntagsruhe als öffentlicher Diskurs (Diplomarbeit), Wien.
- Storrie, D. (2001): Service Employment, Productivity and Growth. In : Anxo, D./D. Storrie (eds.), The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Streissler, A. (1999): Grundsicherung im erwerbsfähigen Alter. Eine Gegenüberstellung verschiedener Modelle, Wien.
- Synthesis Forschung (2002): Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern – Die Wirkungen der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1998-2002, Studie im Auftrag des BMWA, Wien.
- Synthesis Forschung (2002a): Beschäftigungsfähigkeit: Die Wirkungen der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1998-2002, Thematischer Berichtsband, Modul 2.1, Studie im Auftrag des BMWA, Wien.
- Synthesis Forschung (2002b) Unternehmertum und die Schaffung neuer Arbeitsplätze: Die Wirkungen der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungs-

- strategie 1998-2002, Thematischer Berichtsband, Modul 2.2, Studie im Auftrag des BMWA, Wien.
- Synthesis Forschung (2002c) Anpassungsfähigkeit – Modernisierung der Arbeitsorganisation: Die Wirkungen der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1998-2002, Thematischer Berichtsband, Modul 2.3, Studie im Auftrag des BMWA, Wien.
- Synthesis Forschung (2002d): Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern: Die Wirkungen der österreichischen Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1998-2002, Thematischer Berichtsband, Modul 2.4, Studie im Auftrag des BMWA, Wien.
- Tálos, E. (1998) (Projektleitung): Atypische Beschäftigungsformen und politische Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung von Fraueninteressen, Forschungsbericht, Wien.
- Tálos, E. (1999): Verbreitung - Konsequenzen - sozialstaatliche Regelungen, in: ders. (Hg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 417-468.
- Tálos, E./M. Fink (2000): Atypische Beschäftigung und sozialstaatliche Regelungen, in: Soziale Sicherheit 2/2000, 106-119.
- Tálos, E. (unter Mitarbeit von U. Mühlberger) (1999a): Atypische Beschäftigung in Österreich, in: E. Tálos (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, 36-81.
- Tam, M. (1998): Part-Time Employment: A Bridge or a Trap?, Aldershot.
- Theobald, H. (1999): Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat, Deutschland und Schweden im Vergleich, Berlin: Edition Sigma.
- Tijdens, K. (1997): Are part-time and full-time jobs really so different? in: K. Tijdens/A. Van Doorne-Huiskes,/T. Willemsen (eds.), Time Allocation and Gender, The relationship between paid labour and household work, Tilburg.
- Ulrich, V. (2001): Le temps partiel subi diminue depuis 1998, Paris : Premières Informations et Premières Synthèses, Direction de l'animation et la recherche des études et des statistiques (DARES), Oktober 2001 No 42.2.
- van den Burg, I./C. Passchier (2000): Teilzeitarbeit in den Niederlanden, in: J-Y. Boulouin/R. Hoffmann (Hg.), Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- van den Toren J.-P. (2001): Netherlands, in: G. Fajertag (ed.), Collective Bargaining in Europe 2000, Brüssel: ETUI.
- van den Toren, J.-P. (2000): Netherlands, in: G. Fajertag (ed.), Collective Bargaining in Europe 1998-1999, Brüssel: ETUI.
- van Oorschot, W. (2000): Soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Flexibilität in den Niederlanden 1980-2000, in: WSI Mitteilungen 5/2000, 330-334.
- van Paridon, K. (1999): Modell Holland? Der niederländische Arbeitsmarkt seit 1980, in: H.-L. Endl/U. Heisig/J. Holland (Hg.), Teilzeit, Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise, Hamburg: VSA-Verlag.
- Visser, J./A. Hemerijk (1998) : Ein holländisches Wunder ? Reform des Sozialstaates und Beschäftigungswachstum in den Niederlanden, Frankfurt a.M.: Campus-Verlag.

- Wagner, A. (2002) : Dienstleistungen – eine weibliche Teilzeitbranche? Ein europäischer Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 9/2002.
- Walterskirchen, E. (1994): Wirtschaftswachstum und Arbeitslosigkeit in Westeuropa; in: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr. 52; Beschäftigung und wirtschaftliche Dynamik in Europa, Wien, 21 ff.
- Walwei, U. (1995): Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen, in: B. Keller/H. Seifert (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln, 9-24.
- Walwei, U. (1995a): Wachstum atypischer Beschäftigungsformen in EU-Ländern: Bestimmungsfaktoren und Effekte, in: B. Keller/H. Seifert (Hg.): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln, 182-201.
- Webster, J. (2001): Getting into "Good Work": What Opportunities does the Information Society offer to Women?, Keynote address to the conference: "Tech Women: Meeting Tomorrow", Vienna, 22-23 October 2001.
- Wetzel, P. (2001): Erwerbsarbeit – Sozialversicherung – Armutsrisiken, in: E. Tálos (Projektleitung), Bedarfsorientierte Grundsicherung, Rahmenbedingungen – Umsetzungserfordernisse – Folgen, Studie im Auftrag des BMBWK, Wien, 49-192.
- WIFO/IHS (1999): Begleitende Evaluierung der Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung im Jahre 1999, Studie im Auftrag von BMAGS und BMwA, August 1999
- WIFO/IHS (2000): Begleitende Evaluierung der Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung im Jahre 1999, Studie im Auftrag von BMAGS und BMwA, Februar 2000.
- Wilthagen, T. (1998): Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform, WZB Discussion Paper FS I 98-202, Berlin.
- Wohlgemant, L./H. Büchele (1990): Den öko-sozialen Umbau beginnen: Grundeinkommen, Wien.



## 13. Anhang

### 13.1. Anhang zu Kapitel 2 – Zusammensetzung der Stichprobe „(Potentielle) Arbeitnehmer/innen“

Tabelle 74: Auswahl der Orte pro Bundesland

Bundesland	Ausgewählte Orte nach Einwohner/innenzahl
<b>Niederösterreich</b> (Quote: 230)	St.Pölten (49.272) <sup>50</sup> , Amstetten (22.620), Neunkirchen (11.058), Mistelbach (10.647), Horn (6.433), Scheibbs (4.341), Allentsteig (2.160)
<b>Steiermark</b> (Quote: 184)	Graz (226.892), Leoben (25.883), Bruck a.d. Mur (13.493), Voitsberg (10.100), Deutschlandsberg (7.967), Liezen (6.943), Murau (2.344), Mariazell (1.731), Rohrmoos (1.409)
<b>Burgenland</b> (Quote: 36)	Eisenstadt (11.394), Mattersburg (6.272), Güssing (3.919), Oberpullendorf (2.798), Kemetten (1.540)
<b>Oberösterreich</b> (Quote: 186)	Linz (186.266), Wels (56.515), Steyr (39.459), Vöcklabruck (11.717), Ried im Innkreis (11.434), Bad Ischl (14.135), Mattighofen (5.094), Kirchdorf a.d. Krems (4.104), Rohrbach (2.356), Roßleithen (1.836), Schönau i. Mühlkreis (1.827), Maria Schmolln (1.271)
<b>Tirol</b> (Quote: 86)	Innsbruck (113.826), Kufstein (15.401), Lienz (12.156), Landeck (7.359), Reutte (5.702), Mayrhofen i. Zillertal (3.761), Matri am Brenner (1.001)
<b>Kärnten</b> (Quote: 74)	Klagenfurt (90.257), Villach (57.746), Spittal/Drau (16.084), Hermagor (7.270), Malta (2.192), Obervellach (2.550)
<b>Salzburg</b> (Quote: 64)	Salzburg (144.817), Hallein (18.444), Zell a. See (9.669), St. Johann i. Pongau (10.282), Mittersill (5.596), Lofer (1.956)
<b>Vorarlberg</b> (Quote: 40)	Dornbirn (42.337), Bregenz (26.853), Bludenz (13.745), Götzis (10.092), Hörbranz 6.164), Hittisau (1.802)

Tabelle 75: Alter der befragten Personen

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	2	0,3%	1	0,2%	3	0,3%
bis 20 Jahre	3	0,5%	10	1,7%	13	1,1%
20 bis 29 Jahre	150	24,8%	177	30,1%	327	27,4%
30 bis 39 Jahre	237	39,2%	196	33,3%	433	36,3%
40 bis 49 Jahre	144	23,8%	129	21,9%	273	22,9%
50 bis 59 Jahre	62	10,3%	69	11,7%	131	11,0%
60 Jahre und älter	6	1,0%	7	1,2%	13	1,1%
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „QualifizierteTeilzeit“; 2002, N= 1193

<sup>50</sup> Einwohner/innen

**Tabelle 76: Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	2	0,4%	4	0,7%	6	0,5%
keine abgeschlossene Ausbildung	6	1,0%	1	0,2%	7	0,6%
Pflichtschule	47	7,8%	39	6,6%	86	7,2%
Lehre	180	29,8%	255	43,3%	435	36,5%
Mittlere Schule	97	16,1%	44	7,5%	141	11,8%
Sonstige Höhere Schule (BHS)	73	12,1%	70	11,9%	143	12,0%
Allgemeinbildende Höhere Schule	91	15,1%	71	12,1%	162	13,6%
Hochschule, Kolleg, Fachhochschule	108	17,9%	105	17,8%	213	17,9%
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Die Verteilung nach Branchen sowie nach Art der Tätigkeit spiegelt das typische Bild des geteilten Arbeitsmarktes wider: Von den befragten Personen waren rund 43% der Frauen und 35% der Männer im Dienstleistungssektor tätig sowie 18% der Frauen und 13% der Männer im Handel. Darüber hinaus waren wesentlich mehr Männer (23,6%) als Frauen (8,9%) in der Industrie beschäftigt. Demgegenüber ist im Bereich des öffentlichen Dienstes das Verhältnis von Frauen (17,5%) und Männern (16,3%) relativ ausgeglichen.

**Tabelle 77: Tätigkeit der befragten Personen nach Branchen**

	BRANCHE	Frauen		Männer		Gesamt	
		Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
	keine Angabe	61	10,1%	31	5,3%	92	7,7%
	Handel	111	18,4%	78	13,2%	189	15,8%
	Dienstleistung	258	42,7%	206	35,0%	464	38,9%
	Industrie	54	8,9%	139	23,6%	193	16,2%
	verarbeitendes Gewerbe	11	1,8%	36	6,1%	47	3,9%
	öffentlicher Dienst	106	17,5%	96	16,3%	202	16,9%
	noch nicht berufstätig	3	0,5%	3	0,5%	6	0,5%
	<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Bei der Frage nach der Art der Tätigkeit ist von beiden Geschlechtern der höchste Anteil bei mittleren Tätigkeiten zu finden (Frauen: 39,2%, Männer: 35,1%). Insgesamt zeigt sich aber, dass Männer häufiger in höheren und hochqualifizierten Tätigkeiten vertreten sind als Frauen.

**Tabelle 78: Art der Tätigkeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	56	9,3%	42	7,1%	98	8,2%
Hilfstätigkeit	40	6,6%	20	3,4%	60	5,0%
angelernte Tätigkeit	125	20,7%	123	20,9%	248	20,8%
mittlere Tätigkeit	237	39,2%	207	35,1%	444	37,2%
höhere Tätigkeit	99	16,4%	127	21,6%	226	18,9%
hochqualifizierte und führende Tätigkeit	47	7,8%	70	11,9%	117	9,8%
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Interessant sind auch die Auswertungsergebnisse zum Einkommen der befragten Personen. Die Tabelle 79 belegt den bestehenden Gender Gap beim Einkommen sehr deutlich: So verdienen etwa 31% der befragten Männer zwischen 1.500 und 2.180, € aber nur 13% der befragten Frauen. Auch bei Einkommen über 2.180 € sind Männer (11,5%) deutlich häufiger vertreten als Frauen (3,5%). Demgegenüber befinden sich wesentlich mehr Frauen als Männer in der Einkommenskategorie unter 720 € sowie bei mittleren Einkommen (720 bis 1.450 €).

**Tabelle 79: Einkommensgruppe**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	60	9,9%	60	10,2%	120	10,1%
kein eigenes Einkommen	47	7,8%	13	2,2%	60	5,0%
unter 720 €	108	17,9%	42	7,1%	150	12,6%
720 bis 1.450 €	290	48,0%	224	38,0%	514	43,1%
1.500 bis 2.180 €	78	12,9%	182	30,9%	260	21,8%
über 2.180 €	21	3,5%	68	11,5%	89	7,5%
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

Diese Ergebnisse wirken sich natürlich dementsprechend auf den eigenen Anteil am gesamten Haushaltseinkommen aus, wie die nachstehende Tabelle belegt:

**Tabelle 80: Anteil am gesamten Haushaltseinkommen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	74	12,3%	59	10,0%	133	11,1%
nichts	48	7,9%	12	2,0%	60	5,0%
ca. ein Viertel	87	14,4%	21	3,6%	108	9,1%
ca. ein Drittel	68	11,3%	15	2,5%	83	7,0%
ca. die Hälfte	150	24,8%	126	21,4%	276	23,1%
ca. drei Viertel	26	4,3%	122	20,7%	148	12,4%
alles	151	25,0%	234	39,7%	385	32,3%
<b>Gesamt</b>	<b>604</b>	<b>100,0%</b>	<b>589</b>	<b>100,0%</b>	<b>1193</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 81: Quote Arbeitnehmer/innen Österreich (gesamt)**

	Frauen		Männer	
	SOLL	IST	SOLL	IST
unselbstständig Erwerbstätige Vollzeit	242	254	416	468
unselbstständig Erwerbstätige Teilzeit	135	154	40	34
Freie Dienstnehmer/innen	19	10	19	7
Geringfügig Beschäftigte	19	19	19	4
Vorgemerkte Arbeitslose	67	62	61	61
Berufseinsteiger/innen	19	6	40	11
Eiternkarenz/Bildungskarenz /Kindergeldbezieher/innen	67	63	5	3
im Haushalt tätig	32	36		1
<b>SUMME</b>	<b>600</b>	<b>604</b>	<b>600</b>	<b>589</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

## 13.2. Anhang zu Kapitel 4

### **Arbeitsplatzqualität – Kriterien auf Basis von EU Schlüsseldokumenten**

#### **a) Objektive Merkmale der Erwerbsarbeit**

- Art des Arbeitsvertrags/Arbeitsplatzsicherheit
- Arbeitsstunden/Arbeitsorganisation/Arbeitszeit
- Beruflicher Status/Entscheidungs- und Kontrollspielraum/Arbeitsinhalte
- Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Weiterentwicklung
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Produktivität und Bezahlung

#### **b) Qualifikationsniveau und den Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung**

#### **c) Subjektive Merkmale der Erwerbsarbeit**

- Zufriedenheit mit dem Haupterwerbsstatus
- Allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit
- Zufriedenheit mit den objektiven Merkmalen

#### **d) Arbeitsmarktkontext**

- Gleichstellung der Geschlechter
- Arbeitsschutz
- Flexibilität und Sicherheit/Sozialleistungen
- Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt
- Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
- sozialer Dialog und Arbeitnehmerinnenbeteiligung
- Diversifizierung und Nichtdiskriminierung
- Gesamtarbeitsleistung und Produktivität

### 13.3. Anhang zu Kapitel 6

**Tabelle 82: Motive für Teilzeitbeschäftigung auf Seite der Erwerbstätigen; LFK**

Alter, Geschlecht	Teilzeit- beschäftigte <sup>1)</sup> insgesamt	Warum Teilzeitarbeit?						
		Schul- oder Krankheits- Berufsausbildung, - fortbildung	Keine Voll- zeittätigkeit gefunden	Betreuung von Kindern oder Erwach- senen	Andere familiäre Gründe	Will keine Vollzeittä- tigkeit	Sonstiges	
	In 1.000	in % (Zeilensumme = 100%)						
<b>Männer</b>								
15 - 19 Jahre	2,5	51,8	-	29,0	3,5	-	4,0	11,7
20 - 24 Jahre	9,4	60,1	2,2	21,3	-	5,7	7,9	2,9
25 - 29 Jahre	9,5	57,4	-	8,5	8,4	5,3	6,2	14,3
30 - 39 Jahre	24,6	11,5	8,1	25,7	15,3	8,3	16,2	14,9
40 - 49 Jahre	15,3	6,2	4,1	11,9	22,6	6,9	19,9	28,3
50 - 54 Jahre	6,0	5,7	2,2	28,2	3,2	5,7	23,0	31,9
55 - 59 Jahre	6,3	-	-	14,3	7,1	3,8	31,8	42,9
60 - 64 Jahre	5,7	-	3,2	10,6	6,0	10,8	18,9	50,6
65 oder mehr Jahre	9,6	1,6	-	4,5	2,5	6,8	37,0	47,7
<b>Zusammen</b>	<b>88,9</b>	<b>18,8</b>	<b>3,5</b>	<b>17,2</b>	<b>10,5</b>	<b>6,7</b>	<b>18,6</b>	<b>24,7</b>
<b>Frauen</b>								
15 - 19 Jahre	6,3	30,3	-	42,4	5,6	0,8	14,9	6,1
20 - 24 Jahre	28,3	31,7	0,9	16,4	24,6	8,3	6,5	11,6
25 - 29 Jahre	61,2	9,1	0,5	10,4	51,3	13,1	8,1	7,6
30 - 39 Jahre	214,6	1,6	0,6	6,6	64,2	13,1	9,2	4,7
40 - 49 Jahre	148,9	0,5	1,5	9,7	33,8	21,5	22,8	10,2
50 - 54 Jahre	48,8	0,4	1,6	14,8	16,2	21,2	31,6	14,3
55 - 59 Jahre	24,6	-	2,3	9,6	14,0	19,4	37,8	16,9
60 - 64 Jahre	7,3	-	1,5	7,8	18,6	14,7	28,9	28,6
65 oder mehr Jahre	8,6	-	3,3	8,2	12,3	10,5	26,3	39,4
<b>Zusammen</b>	<b>548,7</b>	<b>3,8</b>	<b>1,1</b>	<b>9,7</b>	<b>43,8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,5</b>	<b>9,1</b>
<b>Insgesamt</b>								
15 - 19 Jahre	8,8	36,4	-	38,6	5,0	0,6	11,8	7,6
20 - 24 Jahre	37,7	38,8	1,2	17,6	18,4	7,7	6,8	9,5
25 - 29 Jahre	70,7	15,5	0,4	10,1	45,5	12,1	7,9	8,5
30 - 39 Jahre	239,2	2,6	1,4	8,5	59,2	12,6	10,0	5,7
40 - 49 Jahre	164,2	1,0	1,7	9,9	32,8	20,1	22,6	11,9
50 - 54 Jahre	54,8	1,0	1,6	16,3	14,8	19,5	30,6	16,3
55 - 59 Jahre	30,9	-	1,9	10,6	12,6	16,2	36,6	22,2
60 - 64 Jahre	13,0	-	2,2	9,0	13,0	13,0	24,5	38,2
65 oder mehr Jahre	18,2	0,8	1,6	6,2	7,1	8,5	32,0	43,8
<b>Insgesamt</b>	<b>637,5</b>	<b>5,9</b>	<b>1,4</b>	<b>10,7</b>	<b>39,2</b>	<b>14,7</b>	<b>16,8</b>	<b>11,3</b>

Erwerbstätige lt. Labour-Force-Konzept (EU-Definition). - <sup>1)</sup> Ohne Personen in Anstalten und Gemeinschaftsunterkünften; inkl. KarenzurlauberrInnen, ohne Präsenz-/Zivildienstler. – Selbstuordnung als Teilzeitbeschäftigte und/oder 0 bis 35 Wochenstunden Normalarbeitszeit angegeben.

Quelle: Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen.

**Tabelle 83: Unselbständig Erwerbstätige, die längere Arbeitszeit wünschen, nach Normalarbeitszeit, Geschlecht und Art der gewünschten Tätigkeit; 2001; LFK**

Normalarbeitszeit, Geschlecht	Unselbständig Erwerbstätige <sup>1)</sup>	Längere Arbeitszeit gewünscht?					
		Ja	davon:			Tätigkeit egal	
			durch Neben- tätigkeit	in neuer Tätigkeit	in gegen- wärtiger Tätigkeit		
	in 1.000	In 1.000	in %				
<b>Männer</b>							
1 - 11 Stunden	10,3	2,1	20,6	2,0	5,5	10,2	2,8
12 - 24 "	22,4	5,3	23,6	2,1	7,8	12,8	0,9
25 - 35 "	28,6	7,1	24,7	0,2	7,5	15,7	1,4
36 - 40 "	1.572,6	69,0	4,4	0,8	0,5	2,4	0,8
<b>Zusammen <sup>2)</sup></b>	<b>1.767,0</b>	<b>88,8</b>	<b>5,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>2,8</b>	<b>0,8</b>
<b>Frauen</b>							
1 - 11 Stunden	49,0	15,2	30,9	1,1	11,4	15,2	3,2
12 - 24 "	250,2	48,1	19,2	0,6	5,9	11,8	0,9
25 - 35 "	193,4	39,3	20,3	0,3	5,8	13,5	0,8
36 - 40 "	892,7	65,1	7,3	0,7	1,3	4,3	1,0
<b>Zusammen <sup>2)</sup></b>	<b>1.433,6</b>	<b>171,2</b>	<b>11,9</b>	<b>0,6</b>	<b>3,1</b>	<b>7,3</b>	<b>1,0</b>
<b>Insgesamt</b>							
1 - 11 Stunden	59,3	17,3	29,1	1,3	10,4	14,3	3,1
12 - 24 "	272,6	53,4	19,6	0,8	6,0	11,9	0,9
25 - 35 "	222,0	46,4	20,9	0,3	6,0	13,8	0,9
36 - 40 "	2.465,3	134,1	5,4	0,7	0,8	3,1	0,9
<b>Insgesamt <sup>2)</sup></b>	<b>3.200,5</b>	<b>260,0</b>	<b>8,1</b>	<b>0,7</b>	<b>1,8</b>	<b>4,8</b>	<b>0,9</b>
<b>Insgesamt (in 1.000)</b>	<b>3.200,5</b>	<b>260,0</b>	<b>260,0</b>	<b>21,9</b>	<b>56,8</b>	<b>153,0</b>	<b>28,2</b>
Männer (in 1.000)	1.767,0	88,8	88,8	13,2	12,8	49,1	13,8
Frauen (in 1.000)	1.433,6	171,2	171,2	8,8	44,1	103,9	14,5

<sup>1)</sup> Unselbständig Erwerbstätige lt. Labour-Force-Konzept (EU-Definition). - <sup>1)</sup> Ohne Personen in Anstalten und Gemeinschaftsunterkünften.

<sup>2)</sup> Inkl. 41 oder mehr Stunden;

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen.

**Tabelle 84: Unselbständig Erwerbstätige, die kürzere Arbeitszeit wünschen, nach Normalarbeitszeit und Geschlecht**

Normalarbeitszeit, Geschlecht	Unselbständig Er- werbstätige <sup>1)</sup>	Kürzere Arbeitszeit gewünscht? <sup>2)</sup>	
		Ja in 1.000	in %
<b>Männer</b>			
1 - 11 Stunden	10,3	1,1	10,4
12 - 24 "	22,4	3,1	14,0
25 - 35 "	28,6	1,5	5,1
36 - 40 "	1.572,6	241,2	15,3
41 - 59 "	99,9	18,3	18,3
60 und mehr Stunden	33,1	7,4	22,4
<b>Zusammen</b>	<b>1.767,0</b>	<b>272,6</b>	<b>15,4</b>
<b>Frauen</b>			
1 - 11 Stunden	49,0	2,6	5,4
12 - 24 "	250,2	19,6	7,9
25 - 35 "	193,4	17,2	8,9
36 - 40 "	892,7	141,4	15,8
41 - 59 "	38,0	7,0	18,4
60 und mehr Stunden	10,3	3,3	31,8
<b>Zusammen</b>	<b>1.433,6</b>	<b>191,1</b>	<b>13,3</b>
<b>Insgesamt</b>			
1 - 11 Stunden	59,3	3,7	6,3
12 - 24 "	272,6	22,8	8,4
25 - 35 "	222,0	18,6	8,4
36 - 40 "	2.465,3	382,6	15,5
41 - 59 "	137,9	25,2	18,3
60 und mehr Stunden	43,5	10,7	24,6
<b>Insgesamt</b>	<b>3.200,5</b>	<b>463,7</b>	<b>14,5</b>

Unselbständig Erwerbstätige lt. Labour-Force-Konzept (EU-Definition).

<sup>1)</sup> Ohne Personen in Anstalten und Gemeinschaftsunterkünften.

<sup>2)</sup> trotz Einkommensverlust.

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2001, eigene Berechnungen.

**Tabelle 85: Warum sind wenige Männer in Teilzeitbeschäftigung?**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
Teilzeitbeschäftigung ist Erleichterung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und daher für Frauen wichtiger	498	82,5%	465	78,9%	963	80,7%
Teilzeitbeschäftigung für Männer wird von Betrieben nicht angeboten	325	53,8%	310	52,6%	635	53,2%
Männer wollen keine Teilzeitbeschäftigung, weil sie dann schlechtere Karrierechancen hätten	465	77,0%	380	64,5%	845	70,8%
Männer nehmen aufgrund der schlechteren Entlohnung keine Teilzeitbeschäftigung an	477	79,0%	452	76,7%	929	77,8%
Familie hätte mit Teilzeitbeschäftigung des Mannes zuwenig Einkommen	483	80,0%	437	74,2%	920	77,1%
Teilzeit für Männer ist einfach nicht üblich	463	76,7%	380	64,5%	843	70,7%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Box: Kurzbeschreibung der Stichprobe zur Teilzeitbeschäftigung**

Von den befragten **Unternehmen** bieten 79% (also 118 Unternehmen) Teilzeitbeschäftigung an, in 75% sind Frauen in Teilzeit und in immerhin 36% auch Männer in Teilzeit beschäftigt.

Dabei zeigt sich, dass vor allem Kleinunternehmen (bis zu 10 MitarbeiterInnen) wesentlich seltener Teilzeit anbieten: in vorliegender Stichprobe nur 58% der Kleinunternehmen gegenüber 75% der Mittelunternehmen bzw. über 90% bei Großunternehmen (über 100 Beschäftigte).

Die Befragung der Arbeitnehmer/innen ergibt eine etwas niedrigere Einschätzung bezüglich der Teilzeitmöglichkeit: 68% gaben an, dass bei ihren jetzigen bzw. vorherigen Arbeitgeber/innen Teilzeitbeschäftigung möglich war. Dass es im Betrieb Männer in Teilzeitbeschäftigung gibt/gegeben hat, wurde von 21% der Befragten angeführt; Angaben also, die deutlich unter jenen der Unternehmen liegen (insgesamt aber doch sehr hoch sind).

Die in der Befragung interviewten **Teilzeitbeschäftigten** lassen sich nach einigen zentralen Merkmalen folgendermaßen beschreiben: Insgesamt wurden 188 derzeit teilzeitbeschäftigte Personen – davon 154 Frauen und 34 Männer – befragt. Unter Berücksichtigung der kleineren Fallzahlen bei den teilzeitbeschäftigten Männern, zeigt sich folgendes Bild der interviewten Teilzeitbeschäftigten:

Bezüglich des Alters fallen bei den interviewten Männern besonders viele in die Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen, die teilzeitbeschäftigten Frauen sind gleichmäßiger über alle Altersgruppen verteilt, mit einem Schwerpunkt auf 30- bis 40-Jährige.

Bei der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zeigen sich zwischen den weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten sehr große Unterschiede. Bei den Frauen dominieren mit einem Anteil von 35% jene, die eine Lehre abgeschlossen haben, bei den Männern mit einem Anteil von 30% jene, die eine Hochschule absolviert haben. Insgesamt ist das Ausbildungsniveau der teilzeitbeschäftigten Männer höher als jenes der Frauen und – wie unten gezeigt wird – ist die Motivlage für die Teilzeitbeschäftigung auch eine andere.

Die Aufteilung nach Branchen zeigt, dass ein Großteil der befragten Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor und im Handel beschäftigt ist: rund 75% der Frauen und über 65% der Männer. Aber auch der öffentliche Dienst stellt für beide Geschlechter eine wichtige Teilzeitbranche dar (Frauen rund 15%, Männer rund 10%), teilzeitbeschäftigte Männern finden sich auch im Bereich Industrie (rund 15%).

### 13.4. Anhang zu Kapitel 9

**Tabelle 86: Teilzeit in Zukunft vorstellbar (Vollzeitbeschäftigte)**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	2	0,8%	3	0,6%	5	0,7%
ja, sicher	64	25,3%	55	11,8%	119	16,6%
eher schon	42	16,6%	73	15,7%	115	16,0%
eher nicht	62	24,5%	121	26,0%	183	25,5%
sicher nicht	83	32,8%	214	45,9%	297	41,3%
<b>Gesamt</b>	<b>253</b>	<b>100,0%</b>	<b>466</b>	<b>100,0%</b>	<b>719</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 87: Teilzeit in Zukunft vorstellbar (Arbeitslose)**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	6	9,7%	6	9,8%	12	9,7%
ja, sicher	25	40,3%	16	26,2%	41	33,3%
eher schon	10	16,1%	18	29,5%	28	22,8%
eher nicht	9	14,5%	10	16,4%	19	15,4%
sicher nicht	12	19,4%	11	18,0%	23	9,7%
<b>Gesamt</b>	<b>253</b>	<b>100,0%</b>	<b>466</b>	<b>100,0%</b>	<b>719</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 88: Gewährleistete Beschäftigungsdauer für Teilzeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	52	12,6%	93	17,3%	145	15,3%
auch befristetes Beschäftigungsverhältnis	140	34,0%	163	30,3%	303	31,9%
nur unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	220	53,4%	282	52,4%	502	52,8%
<b>Gesamt</b>	<b>412</b>	<b>100,0%</b>	<b>538</b>	<b>100,0%</b>	<b>950</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 89: Tätigkeit soll Qualifikationsniveau entsprechen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	11	2,7%	29	5,4%	40	4,2%
sehr wichtig	251	61,2%	295	54,9%	546	57,7%
eher wichtig	75	18,3%	112	20,9%	187	19,7%
eher unwichtig	54	13,2%	81	15,1%	135	14,3%
sehr unwichtig	19	4,6%	20	3,7%	39	4,1%
<b>Gesamt</b>	<b>410</b>	<b>100,0%</b>	<b>537</b>	<b>100,0%</b>	<b>947</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 90: Weiterbildungsmöglichkeiten**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	14	3,4%	29	5,4%	43	4,5%
sehr wichtig	265	64,8%	336	62,5%	601	63,5%
eher wichtig	81	19,8%	119	22,1%	200	21,1%
eher unwichtig	35	8,6%	41	7,6%	76	8,0%
sehr unwichtig	14	3,4%	13	2,4%	27	2,9%
<b>Gesamt</b>	<b>409</b>	<b>100,0%</b>	<b>538</b>	<b>100,0%</b>	<b>947</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 91: Aufstiegschancen**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	20	4,9%	33	6,1%	53	5,6%
sehr wichtig	177	43,1%	252	46,8%	429	45,2%
eher wichtig	103	25,1%	142	26,3%	245	25,8%
eher unwichtig	90	21,9%	90	16,7%	180	18,9%
sehr unwichtig	21	5,1%	22	4,1%	43	4,5%
<b>Gesamt</b>	<b>411</b>	<b>100,0%</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>	<b>950</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 92: Möglichkeit zu sozialen Kontakten am Arbeitsplatz**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	12	2,9%	24	4,5%	36	3,8%
sehr wichtig	263	64,0%	289	53,7%	552	58,2%
eher wichtig	87	21,2%	126	23,4%	213	22,4%
eher unwichtig	37	9,0%	84	15,6%	121	12,8%
sehr unwichtig	12	2,9%	15	2,8%	27	2,8%
<b>Gesamt</b>	<b>411</b>	<b>100,0%</b>	<b>538</b>	<b>100,0%</b>	<b>949</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 93: Rückkehrrecht auf Vollzeit**

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil	Fälle	Anteil
keine Angabe	32	7,8%	54	10,1%	86	9,1%
sehr wichtig	249	60,7%	333	62,2%	582	61,6%
eher wichtig	73	17,8%	113	21,1%	186	19,7%
eher unwichtig	38	9,3%	31	5,8%	69	7,3%
sehr unwichtig	18	4,4%	4	0,7%	22	2,3%
<b>Gesamt</b>	<b>410</b>	<b>100,0%</b>	<b>535</b>	<b>100,0%</b>	<b>945</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193

**Tabelle 94: Welche Möglichkeiten zur Förderung von Männern in Teilzeit für Sie sinnvoll?**

	Fälle	Anteile
Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen, Werbespots...	56	37,3%
mehr Anreize für Unternehmen	72	48,0%
Beratungsangebote für interessierte Arbeitnehmer und Unternehmen	93	62,0%
Schaffung besserer Rahmenbedingungen	71	47,3%
Laufbahncancen trotz Teilzeit gewährleisten	83	55,3%
mehr Anreize für Männer-Teilzeitkarenz	66	44,0%
keine Angabe	28	18,7%

Quelle: L&R Datafile „Qualifizierte Teilzeit“; 2002, N= 1193





## **FORSCHUNGSBERICHTE ZU ARBEITSMARKT UND GLEICHSTELLUNG**

- **Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation.**  
Wien 2004.
- **Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern.**  
Wien 2002.
- **Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung.**  
Wien 2000.

### **BESTELLSERVICE**

des Bundeskanzleramtes  
1014 Wien, Ballhausplatz 2

**Telefon:** 01/53115 – 2613

**Fax:** 01/53115 - 2880

**E-Mail:** [broschuerenversand@bka.gv.at](mailto:broschuerenversand@bka.gv.at)

**Website:** [www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at)