

# QUALITÄT VON TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND DIE VERBESSERUNG DER POSITION VON FRAUEN AM ARBEITSMARKT

Forschungsbericht



# **Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt**

## **Analyse und Umsetzungsbeispiele**

Nadja Bergmann  
Ulrike Papouschek  
Claudia Sorger  
Mitarbeit: Annika Schönauer

### ***L&R Sozialforschung***

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG  
[www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at)

### ***FORBA***

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
[www.forba.at](http://www.forba.at)

im Auftrag von:

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN  
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

**Impressum:**

Eigentümerin, Verlegerin und Herausgeberin:  
Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst  
[www.bka.frauen.gv.at](http://www.bka.frauen.gv.at)

Redaktion, für den Inhalt verantwortlich:  
Agnes Schulmeister, Jana Schultheiss

Grafische Gestaltung:  
Alena Fachberger

Wien 2009

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Forschungsablauf und Aufbau des Berichts .....	2
<b>2</b>	<b>Qualität von Teilzeitbeschäftigung: Einflussfaktoren</b> .....	<b>5</b>
2.1	Einflussfaktor „Geschlechtsspezifisches Rollenverständnis“ .....	7
2.1.1	Geschlechtsspezifische Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit.....	7
2.1.2	Männerspezifische Hürden .....	8
2.2	Einflussfaktor „Unternehmenskultur“ .....	9
2.2.1	Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte.....	9
2.2.2	Einstellung der Unternehmen zur qualifizierten Teilzeit .....	10
2.2.3	Innerbetriebliche Regelungen zu Teilzeit.....	11
2.3	Einflussfaktor „vorhandene Vereinbarkeitsstrategien“ .....	12
2.3.1	Teilzeit oft die einzige Vereinbarungsstrategie .....	13
2.3.2	Angebot an institutioneller Kinderbetreuung .....	14
2.4	Einflussfaktor „gesetzlicher Rahmen“ .....	14
2.4.1	Arbeitszeitregelungen und arbeitsrechtliche Regelungen.....	15
2.4.2	Elternteilzeit.....	16
2.4.3	Gleichbehandlungsgesetzgebung .....	17
2.4.4	Regelung der sozialen Absicherung.....	18
<b>3</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung in Österreich</b> .....	<b>19</b>
3.1	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern .....	19
3.2	Relevante Faktoren zur Analyse der Qualität der Teilzeitbeschäftigung .....	21
3.3	Teilzeitbeschäftigung und Einkommen.....	29
3.3.1	Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten.....	29
3.3.2	Einkommenssituation nach höchster abgeschlossener Bildung.....	33
3.3.3	Einkommenssituation nach Wirtschaftstätigkeit .....	35
3.4	Schlussfolgerungen .....	37
<b>4</b>	<b>Betriebliche Beispiele zur Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung mit hoher Qualität</b> .....	<b>39</b>
4.1	Methodische Vorgehensweise .....	39
4.1.1	Auswahl der Betriebe und Durchführung der Fallstudien .....	40
4.1.2	Das Sample – die Unternehmen .....	41
4.2	Rahmenbedingungen – Unternehmenskultur, Personalpolitik .....	42
4.2.1	Unternehmenskultur und Gleichstellung/Frauenförderung .....	42
4.3	Teilzeitmodelle – Betriebliche Praxis.....	47
4.3.1	Motive für das Angebot von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung.....	47
4.3.2	Betriebliche Praxis qualifizierter Teilzeitbeschäftigung.....	49
4.4	Schlussfolgerungen .....	63

<b>5</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich.....</b>	<b>67</b>
5.1	Verteilung und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich .....	67
5.2	Verteilung der unbezahlten Arbeit .....	69
5.3	Politische Strategien zur Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung .....	71
5.3.1	Teilzeit als Teil eines Lebensarbeitszeitkonzeptes .....	72
5.4	Internationale Fallbeispiele – Rahmenbedingungen zur Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung .....	74
5.4.1	Recht auf Teilzeitbeschäftigung – Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ..	75
5.4.2	Förderung von Teilzeit in Führungspositionen.....	76
5.4.3	Förderung der Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer .....	77
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>79</b>
<b>7</b>	<b>Maßnahmenvorschläge zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung.....</b>	<b>87</b>
7.1	Gesetzlicher Rahmen.....	87
7.2	Unternehmenskultur .....	88
7.3	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	89
7.4	Geschlechtsspezifisches Rollenverständnis .....	90
7.5	Datenbasis.....	91
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>93</b>
<b>9</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>97</b>
9.1	Informationen zu den verwendeten Datenquellen .....	97
9.1.1	Mikrozensusdaten .....	97
9.1.2	Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria .....	98
9.1.3	Daten des Berichts des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz.....	98
9.1.4	Datenlücken.....	99
9.2	ExpertInneninterviews.....	100
9.2.	Leitfaden für die ExpertInneninterviews .....	100
9.3	Fokusgruppe mit FachexpertInnen .....	102
9.4	Betriebliche Fallbeispiele .....	102
9.4.1	Leitfäden für die betriebsbezogenen Interviews .....	103

# 1 Einleitung

Teilzeitbeschäftigung ist eine vieldiskutierte und lang erforschte Arbeitszeitform, was vor allem dem rasanten Anstieg der Teilzeitbeschäftigung geschuldet ist. Teilzeitbeschäftigung – insbesondere jene der Frauen – ist in den letzten Jahrzehnten stetig gewachsen und wächst noch immer beständig weiter. Die Frage der Qualität von Teilzeitbeschäftigung nimmt allerdings in der öffentlich/politischen wie auch wissenschaftlichen Diskussion einen untergeordneten Stellenwert ein, und Teilzeitarbeit wird nach wie vor als hauptsächliche Vereinbarkeitsstrategie von Erwerbs- und Familienarbeit von Frauen betrachtet.

Obwohl Teilzeitbeschäftigung die häufigste Abweichung von der Standard-Vollzeitbeschäftigung und in dem Sinn keine atypische Beschäftigungsform ist, wird sie immer noch als Sonderform der Arbeitszeit und als Abweichung von der männlich dominierten „Normalarbeitszeit“ behandelt. Von einer Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses und einem damit verbundenen Paradigmenwechsel in der geschlechtsspezifischen Verteilung und Bewertung der bezahlten und unbezahlten Arbeit sind wir weit entfernt. Teilzeitbeschäftigung geht deshalb geradezu wie selbstverständlich mit einer Vielzahl an negativen Begleiterscheinungen einher. Dazu zählen geringes Einkommen, Einsatz unter dem Qualifikationsniveau, geringere Karrieremöglichkeiten etc. Diese negativen Begleiterscheinungen, die insbesondere von Frauen in Kauf genommen werden (müssen), bedingen und verstärken sich durch die starke geschlechtsspezifische Teilung des österreichischen Arbeitsmarktes.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage der Bedeutung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung aus verschiedenen Blickwinkeln interessant und aktuell: so kann in Anbetracht der Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr alleine die männlich dominierte Vollzeitbeschäftigung das Maß aller Dinge sein, sondern ist ebenso für Teilzeitbeschäftigung die Qualitätsfrage eine enorm wichtige Frage. Hier stellt sich daher die Frage, unter welchen Bedingungen Teilzeitbeschäftigung in Österreich (auch) stattfinden kann. Gibt es Hinweise aus der Literatur, der betrieblichen Praxis, von ExpertInnen-Ebene, wie Teilzeit gestaltbar ist, ohne die sonst üblichen Nachteile in Kauf nehmen zu müssen? Diese Frage ist im Besonderen auch aus gleichstellungspolitischer Sicht von Interesse: wie kann Teilzeit bzw. wie können Teilzeitphasen gestaltet werden, um Frauen wie Männer gleichermaßen attraktive(re) Arbeitsbedingungen zu ermöglichen? Zur Aufarbeitung dieser Fragestellungen knüpft der vorliegende Forschungsbericht an ein Projekt an, welches L&R Sozialforschung, die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt und das Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien im Jahr 2003 durchgeführt haben<sup>1</sup>. Im Rahmen dieses Forschungsprojekts wurden erstmals eine Definition des Begriffs der qualifizierten Teilzeit vorgenommen und die Situation und das Potential für diese Beschäftigungsform in Österreich erhoben.

Ziel des vorliegenden Berichts ist, den Diskurs zur qualifizierten Teilzeit weiter zu vertiefen, neue Entwicklungen nachzuzeichnen und vor allem die betriebliche Praxis und daraus abgelei-

---

<sup>1</sup> Bergmann, Nadja / Fink, Marcel / Graf, Nikolaus / Hermann, Christoph / Mairhuber, Ingrid / Sorger, Claudia / Willsberger, Barbara (2004): *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeit und Beschäftigung.* Hrsg von Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien

teten Handlungsoptionen stärker in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken. Damit soll ein Beitrag zur Untersuchung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung geleistet werden.

Die wissenschaftliche Aufarbeitung dieses Themas ist insbesondere aus gleichstellungspolitischer Sicht von Bedeutung, da – so die Einschätzung des Forschungsteams – eine qualitative Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung gemeinsam mit einer Neuverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten könnte.

## 1.1 Forschungsablauf und Aufbau des Berichts

Neben Sekundärauswertungen bestehender statistischer Datenquellen sowie einer umfangreichen Literaturanalyse wurden im Projekt auch qualitative Primärerhebungen in Form von Leitfadeninterviews mit ExpertInnen vorgenommen, ein Workshop mit FachexpertInnen<sup>2</sup> durchgeführt sowie betriebliche Fallbeispiele erhoben und analysiert. Die betrieblichen Fallbeispiele beruhen auf problemzentrierten Interviews mit Personalverantwortlichen (ManagerInnen, GeschäftsführerInnen), BetriebsrätInnen und ausgewählten Teilzeitbeschäftigten und deren Auswertung. Zusätzlich erfolgte die Erhebung internationaler Fallbeispiele auf Basis einer Literaturlauswertung und Befragung von ExpertInnen.

An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen und Fokusgruppen-Teilnehmerinnen für die zur Verfügung gestellte Zeit und vor allem das Wissen herzlich gedankt!

**Kapitel 2 „Qualität von Teilzeitbeschäftigung: Einflussfaktoren“** stellt die Ergebnisse einer Aufarbeitung der aktuellen Literatur und ExpertInnen-Diskurse national wie international als theoretische Fundierung dar. Ein zentraler Schritt ist die Erarbeitung von Einflussfaktoren für die Qualität der Teilzeitbeschäftigung. Entlang dieser Faktoren erfolgt die thematische Auseinandersetzung mit fördernden und hemmenden Bedingungen für die Qualität der Arbeit. Auch jüngste gesetzliche Änderungen in Österreich werden in der Diskussion berücksichtigt.

**Kapitel 3 „Teilzeitbeschäftigung in Österreich“** zeichnet die jüngste Entwicklung der Situation der Teilzeitbeschäftigten nach, wobei vor allem jene Daten analysiert wurden, die eine Aussagekraft zur Qualität von Teilzeit besitzen, allen voran die Einkommensunterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Zudem findet eine Auseinandersetzung mit den bestehenden Datenquellen statt.

Die betriebliche Praxis wird in **Kapitel 4 „Betriebliche Beispiele zur Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung mit hoher Qualität“** näher beleuchtet. Dieser Abschnitt stellt anhand ausgewählter Betriebsbeispiele die Rahmenbedingungen von Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen, Unternehmenskultur und Gleichstellung sowie Personalpolitik und Personalentwicklung dar, da diese den Umgang mit Teilzeitbeschäftigung wesentlich beeinflussen. Zudem werden die Varianten und Praxis von Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen präsentiert und abschließend einige Folgerungen für die Praxis von Teilzeitbeschäftigung gezogen.

In **Kapitel 5 „Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich“** wird einerseits über einen europäischen Vergleich die Situation in Österreich mit der Entwicklung in anderen Ländern

---

<sup>2</sup> Näheres dazu siehe Anhang.



kontrastiert, und andererseits findet eine Auseinandersetzung mit Rahmenbedingungen zur Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung auf internationaler Ebene statt.

**Kapitel 6 „Zusammenfassung“** bietet eine Zusammenschau sämtlicher Kapitel.

Das abschließende **Kapitel 7 „Maßnahmenvorschläge zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung“** hat das Ziel, konkrete Maßnahmenvorschläge für Politik und Sozialpartnerschaft zur Verfügung zu stellen.



## 2 Qualität von Teilzeitbeschäftigung: Einflussfaktoren

Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – national wie international – wurde in zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen und theoretischen Auseinandersetzungen behandelt. Allerdings legen wenige Untersuchungen den Fokus auf die Qualität der Teilzeit. In der Studie „Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich“ (Bergmann u.a. 2004) wurden erstmals eine Definition des Begriffs der qualifizierten Teilzeit vorgenommen und die Situation und das Potential für diese Beschäftigungsform in Österreich erhoben.

„Qualifizierte Teilzeit“ wurde mit folgenden Merkmalen definiert:

- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- welches den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen 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.

Seitdem hat es wenige wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Teilzeitbeschäftigung, vor allem nicht zur Frage der Qualität von Teilzeitbeschäftigung gegeben. In einigen neueren Studien zum Thema Teilzeitbeschäftigung in Österreich (Sora 2007, Ifes 2008, Mairhofer u.a. 2008) wurde die Frage der Qualität von Teilzeitbeschäftigung in unterschiedlichem Ausmaß – wenn auch nicht immer explizit – behandelt. Weitere Studien setzen sich mit der Elternteilzeit auseinander (Dörfler/Wernhart 2007, Dörfler u.a. 2008), einer Thematik, die mit der qualifizierten Teilzeit in enger Verbindung steht. Sämtliche wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit dem Thema Teilzeitbeschäftigung zeigen zumindest den vielfältigen weiteren Handlungsbedarf auf, den es rund um eine Anhebung der Qualität der Teilzeitbeschäftigung bzw. eine Ausweitung qualifizierter Teilzeit gibt.

Etwas vielfältiger ist die Auseinandersetzung mit dem Thema der qualifizierten Teilzeit im deutschsprachigen und EU-weiten Raum. Insgesamt überwiegt in der Wissenschaft ein kritischer Zugang zu Teilzeit. Abgeleitet von theoretischen Auseinandersetzungen – beispielsweise der Segmentationstheorie (siehe im Überblick dazu Bergmann u.a. 2004) – ist der Haupttenor, dass Teilzeit und Qualität per se im Widerspruch stehen.

Anhaltspunkte für deren Vereinbarkeit finden sich eher in einer praktisch orientierten (wissenschaftlichen) Auseinandersetzung mit dem Thema, beispielsweise aus dem Kreis der Organisationsberatung oder zielorientierten Ansätzen wie Work-Life-Balance. Hier spielen arbeitszeitorganisatorische Fragen eine zentrale Rolle. Gemeinsam ist diesen Zugängen, dass es sich in der Regel um individuelle Ansätze handelt, wo Unternehmen und Beschäftigte für beide Seiten möglichst positive Regelungen suchen, um – zumeist um Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern – Wünschen nach einer Arbeitszeitreduktion entsprechen zu können.

Auf Basis der Literaturrecherche, der ExpertInnen-Interviews und des Workshops wurden vier zentrale Einflussfaktoren identifiziert, die eine strukturierte Herangehensweise an das komplexe Thema der qualifizierten Teilzeit erleichtern sollen.

Abbildung 1 veranschaulicht, welche Haupteinflussfaktoren sowie dazugehörige Themenbereiche dabei erarbeitet wurden.

Zentrale Einflussfaktoren auf die Qualität von Teilzeitbeschäftigung sind:

- geschlechtsspezifisches Rollenverständnis,
- Unternehmenskultur,
- vorhandene Vereinbarkeitsstrategien,
- gesetzlicher Rahmen.

Entlang dieser Faktoren erfolgt im Weiteren eine Auseinandersetzung mit der Frage der Qualität der Teilzeitbeschäftigung: Welche Aussagen werden in der aktuellen Literatur gefunden? Welche Positionen vertreten die ExpertInnen? Ein Ziel dieses Kapitels ist die strukturierte Aufbereitung des Themas, um einen Beitrag zur Generierung von Handlungsansätzen zur Förderung von qualitativ hochwertiger Teilzeit (Kapitel 7) zu leisten.

**Abbildung 1: Einflussfaktoren auf die Qualität von Teilzeitbeschäftigung**



Quelle: L&R Sozialforschung

## 2.1 Einflussfaktor „Geschlechtsspezifisches Rollenverständnis“

Das „geschlechtsspezifische Rollenverständnis“ beeinflusst in einem großen Ausmaß die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsmarktes und die Arbeitsmarktbedingungen bzw. die Arbeitsmarktposition der einzelnen ArbeitnehmerInnen. Dabei geht es unter anderem um die Frage, wer hauptsächlich für Betreuungsarbeiten zuständig ist und daher nicht die Möglichkeit zur Vollerwerbstätigkeit hat. Daraus ergeben sich in Hinblick auf eine immer stärker geforderte Mobilität und Flexibilität Auswirkungen auf den Handlungsspielraum und die Auswahl innerhalb eines Spektrums an möglichen Arbeitsplätzen.

### 2.1.1 Geschlechtsspezifische Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit

Im Zusammenhang mit dem Thema der „qualifizierten Teilzeitbeschäftigung“ ist insbesondere die aus unterschiedlichen Rollenerwartungen resultierende geschlechtsspezifische Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit relevant. So wird Österreich immer noch im EU-weiten Vergleich als (mittlerweile „modified“) „male breadwinner“-Modell bezeichnet, da der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen unterdurchschnittlich, der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen hingegen überdurchschnittlich ist (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002b). Im EU-weiten Vergleich wird aber auch sichtbar, dass tendenziell in jenen Ländern eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung besteht, wo es auch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen gibt.

Während in den letzten Jahrzehnten die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich stark angestiegen ist und sich jener der Männer immer mehr angenähert hat, bleibt die Hauptzuständigkeit der Frauen für reproduktive Arbeiten doch relativ unverändert. Die aktuellste Erhebung aus Österreich in diesem Zusammenhang<sup>3</sup> (Mikrozensus 2002) zeigt, dass Männer nur etwas mehr als ein Viertel der gesamten unbezahlten Kinderbetreuung und nur ein knappes Viertel der übrigen Hausarbeit leisten (Statistik Austria 2003, 15)<sup>4</sup>.

Damit einher geht auch die Tatsache, dass Teilzeit ein weibliches Phänomen ist und sich die Motive für eine Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern deutlich unterscheiden. Die Arbeitskräfteerhebung 2007 verdeutlicht einmal mehr die unterschiedlichen Motivlagen: Während 56% der befragten Frauen Betreuungspflichten oder persönliche und familiäre Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit angeben, sind dies lediglich 17% der Männer. Bei diesen dominiert mit 23% der Nennungen die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung (Statistik Austria 2008: 172).

Auch eine aktuelle Studie von Ifes (Institut für empirische Sozialforschung) kommt zu dem Ergebnis: „Hinter dem Wunsch nach Teilzeit steht zumeist ein traditionelles Rollenverständnis, das der Frau die maßgebliche Verantwortung für die familiäre Reproduktionsarbeit zuweist“ (Ifes 2008). Problematisch an dieser Rollenverteilung ist – im Zusammenhang mit der Qualität

---

<sup>3</sup> Zu Arbeitszeitmustern von Frauen und Männern im EU-weiten Vergleich siehe Kapitel 5.1 „Verteilung und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich“.

<sup>4</sup> Derzeit wird von der Statistik Austria im Auftrag des Bundeskanzleramtes/Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst erneut eine Erhebung über die Verwendung von Zeit durchgeführt. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung 2008/09 werden voraussichtlich ab Herbst 2009 präsentiert werden.

der Teilzeitbeschäftigung –, dass viele Frauen auf Teilzeitangebote angewiesen sind und daher wenig Handlungsspielraum haben.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht wird der Teilzeitbeschäftigung als Strategie zwar zugestanden, dass diese aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung für viele Frauen überhaupt erst die Teilnahme am Arbeitsmarkt ermögliche, andererseits erfolgt diese Arbeitsmarktteilnahme zu einem hohen Preis: geringeres Erwerbseinkommen und davon abhängiges Pensionseinkommen, schlechtere Aufstiegschancen, Einsatz auf unter dem eigenen Qualifikationsniveau liegenden Arbeitsplätzen etc. Zudem wird die Segmentierung des Arbeitsmarktes aufrechterhalten, die Einkommensschere nicht verringert und die traditionelle Arbeitsteilung im Bereich der unbezahlten Arbeit nicht abgebaut (z.B. Angelo/Grishold 2008).

### 2.1.2 Männerspezifische Hürden

Ein Ansatzpunkt zur gerechten Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern ist daher die Förderung einer gerechten **Aufteilung der reproduktiven Tätigkeiten**; hier sind die Betriebe ein wichtiger Schlüssel. Wie in Kapitel 3.1 „Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung“ ersichtlich, bringt der Vergleich der Teilzeitquoten der Männer in Österreich zwischen den Bundesländern sehr deutliche Unterschiede. Es zeigt sich, dass im großstädtischen Raum offenbar bessere Bedingungen für Männer bestehen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, als in anderen Regionen Österreichs. Die Daten zeigen zwar nicht, von welcher Qualität die Teilzeitbeschäftigung der Männer ist, aber sie verdeutlichen, dass eine Teilzeitbeschäftigung in Wien für Männer „normaler“ als in anderen Bundesländern ist. Zwar wird gerade in Wien die Aus- und Weiterbildung ein wichtiges Motiv für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung sein, dennoch kann davon ausgegangen werden, dass auch eine familienbedingte Teilzeit hier eine gewisse Rolle spielt.

Auf dem Weg zu einer gerechten Aufteilung der reproduktiven Tätigkeiten rücken bei aktuellen Untersuchungen immer stärker **„männerspezifische Hürden“** auf dem Weg zu einer aktiveren Teilnahme der Männer an reproduktiven Arbeiten in den Blickpunkt. Reuyß (2004) nennt unter anderem, dass Männern bei einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit zugunsten der Familie häufig das Karriereende droht, da ein „sowohl als auch“ von vornherein ausgeschlossen ist. Wenn es seitens der Betriebe überhaupt Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt, ist diese zumeist nur Müttern vorbehalten und für Väter nicht vorgesehen. „Familienförderung bedeutet meist Frauenförderung. Die meisten betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich fast ausschließlich an Mitarbeiterinnen. Familienorientierte Männer werden nur in Ausnahmefällen unterstützt – etwa, wenn sie wegen einer speziellen Qualifikation für unersetzbar gehalten werden“ (Reuyß 2004: 11).

Zudem sind viele im Haushalt engagierte Männer mit Vorurteilen („Weichei“, „Frauerversteher“ etc.) konfrontiert, und das nötige Wissen und die Routine in der Familienarbeit muss oft erst schrittweise angeeignet werden. Klischees erschweren vielen Männern den Einstieg in eine echte partnerschaftliche Arbeitsteilung (Reuyß 2004).

## 2.2 Einflussfaktor „Unternehmenskultur“

Ob und zu welchen Bedingungen Teilzeit in Unternehmen angeboten wird, hängt auch sehr stark mit der jeweiligen Unternehmenskultur zusammen und der Frage, welchen Stellenwert die Beschäftigten haben. Generell kann davon ausgegangen werden, dass es aus Sicht der ArbeitgeberInnen andere Gründe gibt, qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse anzubieten als „normale“ Teilzeit. Während zweitens vor allem eine Strategie ist, möglichst kostengünstiges flexibles Personal zu haben, stehen bei der qualitativ hochwertigen Teilzeit in der Regel andere Motive im Vordergrund: zu nennen sind hier unter anderem das Halten guter Kräfte, Strategien gegen den Fachkräfte-Mangel, die Gewinnung von positivem Image in der Öffentlichkeit etc.

### 2.2.1 Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte

Zuspitzen lässt sich die Rolle der Unternehmen sowie der Unternehmenskultur beim Thema der **Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte**. Hier liegen einige interessante Studien aus Deutschland vor, die im Folgenden aufbereitet werden.

Ausgangspunkt ist, dass Befragungen von Führungskräften immer wieder zu dem Ergebnis kommen, dass auch hier ein Wunsch zur Arbeitszeitreduktion bestünde, der aber nicht laut geäußert wird, weil Sorge besteht, dass dies als mangelndes Engagement und fehlende Motivation ausgelegt wird (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1999, Fauth-Herkner 2001).

Hier spielt vor allem die Frage der **Führungskräften** zugeschriebenen **Eigenschaften** eine zentrale Rolle. Die interviewten ExpertInnen gehen davon aus, dass der Wert einer Führungskraft noch immer an der Länge der Arbeitszeit gemessen wird. Untersuchungen über die Arbeitszeit der Führungskräfte zeigen regelmäßig den Zusammenhang zwischen der Höhe der Wochenarbeitszeit und der Position in den Hierarchieebenen. Arbeitszeiten von über 60 Wochenstunden sind keine Seltenheit und werden für die oberen Hierarchieebenen geradezu vorausgesetzt (Kohn/Breisig 1999); Gründe für diese überlangen Arbeitszeiten werden in der vorherrschenden Denkfigur gesehen, was eine „gute Führungskraft“ ausmacht: „Hohe Identifikation mit dem Betrieb = hohe Leistungsbereitschaft = lange Präsenz = hohe Leistung = Erfolg“ (Kohn/Breisig 1999). Klassischerweise wird die Aufgabe der Führungskraft in einer durch ihre (überlange) Anwesenheit bekundeten Kontroll- und Steuerungsaufgabe gesehen, die zudem Vorbildcharakter haben soll. Der kritische Männerforscher Gesterkamp kommt in einer Analyse der aktuellen Management-Literatur zwar zur Einschätzung, dass in der Theorie eine Entkopplung von Zeiteinsatz und Führungstätigkeit stattfindet – dass vielmehr sogar eine gesunde Distanz zur Arbeit und die Schaffung von Freiräumen für anderes gefordert wird – die Praxis aber immer noch gänzlich anders aussieht. „Vor allem ältere Vorgesetzte messen Leistungen immer noch in Stunden und weniger an Arbeitsergebnissen. ... Das Wort Teilzeit klingt in Managerohren verdächtig nach Bezirksklasse. ‚Zeitpioniere‘, die freiwillig auf Fulltimejobs und die entsprechenden Gehälter verzichtet haben, gelten als Aussteiger“ (Gesterkamp 2009). In einem derartigen Modell ist für ein Privat- und Familienleben sehr wenig Platz. Dies gilt für beide Geschlechter, aber aufgrund geschlechtsspezifischer Erwartungen noch etwas mehr für Männer.

Teilzeitarbeit – oder auch nur reduzierte Arbeitszeiten für Führungskräfte – sind daher in der Realität immer noch ein Sonderthema. Untersuchungen zeigen, dass sowohl seitens der Unternehmen als auch der Führungskräfte viele Befürchtungen bestehen: vom Kontrollverlust bis hin zur Angst vor einem Karrierestopp oder -abstieg.

Eine Fallstudie von Kohn/Breisig (1999) für **Deutschland** kommt zu dem Ergebnis, dass Teilzeit für Führungskräfte aufgrund des expliziten Wunsches der Führungskräfte angeboten und vom Unternehmen als Entgegenkommen für hochqualifizierte MitarbeiterInnen gewertet wird. Die interviewten in Teilzeit arbeitenden Führungskräfte waren sich einig, dass die Möglichkeit, in ihrer Position Teilzeit zu arbeiten, von ihrer Leistung abhängig war, die sie vorher als Vollzeitkraft erbracht haben. „Das Unternehmen muss großes Interesse an den Qualifikationen der Führungskräfte und damit an einer weiteren Bindung an das Haus haben, damit der eigene Teilzeitwunsch durchgesetzt werden kann“ (Kohn/Breisig 1999: 172). Dennoch geben die interviewten Führungskräfte einen Karrierestopp aufgrund ihrer Teilzeitarbeit an. Zudem sind ein überproportionaler Arbeitseinsatz sowie der Nachteil der ständigen Erreichbarkeit in Kauf zu nehmen. Aus Sicht der Unternehmen werden zwar vor allem Vorteile gesehen – wie eben überproportionale Leistungsbereitschaft, Kostenvorteile bei Überstundenvergütung etc. – dennoch überwiegt die Skepsis gegenüber in Teilzeit arbeitenden Führungskräften, vor allem in konventionellen Unternehmens- und Produktionsstrukturen. Die Studie kommt zu der Schlussfolgerung, dass unter konventionellen Unternehmens- und Produktionsstrukturen Teilzeit für Führungskräfte nahezu unüberwindbaren Barrieren gegenübersteht. Aber auch bei offenen Betrieben sieht sie viele Gefahren für ArbeitnehmerInnen: einerseits dass auch auf Führungsebene Teilzeit exklusiv für Frauen angesehen und zum „roll-back“ für Frauen wird und dass andererseits erhebliche Nachteile wie Arbeitsverdichtung und Verwischung der Grenzen von Erwerbsarbeit und privaten Verpflichtungen erwartet werden können (Kohn/Breisig 1999).

Trotz der eher kritischen Aufbereitung des Themas fällt auf, dass – vor allem in Deutschland – dieser Thematik in der Organisationsberatungsliteratur ein gewisser Stellenwert eingeräumt wird und es erstaunlich viele Websites<sup>5</sup> dazu gibt. Dennoch scheinen auch in Deutschland die Fortschritte bei der Umsetzung in der Praxis eher marginal zu sein und sich die beschriebenen Beispiele auf Einzelbeispiele zu reduzieren.

## 2.2.2 Einstellung der Unternehmen zur qualifizierten Teilzeit

Eine aktuelle Erhebung aus **Österreich** (Mairhofer u.a. 2008) zu „qualifizierter Teilzeitbeschäftigung“ kommt – ähnlich wie Kohn/Breisig 1999 – zu dem Ergebnis, dass qualifizierte Teilzeitarbeit<sup>6</sup> in erster Linie unternehmensintern und in weitaus geringerem Maß, als dies bei Vollzeitstellen der Fall ist, am externen Arbeitsmarkt ausgeschrieben wird. Den Hauptgrund sehen die AutorInnen darin, „dass Teilzeitarbeitsplätze überwiegend im Unternehmen entstehen und auch dort nachgefragt werden. Die Initiative geht dabei zumeist von den Mitarbeiter/innen aus. Das bedeutet, dass ehemals vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen auf deren Wunsch entweder temporär oder dauerhaft in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechseln“ (Mairhofer u.a. 2008: 8). Die

---

<sup>5</sup> Eine kleine Auswahl: <http://www.teilzeitstellenmarkt.com>; <http://www.arbeitszeit.de>; <http://www.best-zeit.de>

<sup>6</sup> Definition dort: *unselbstständige Tätigkeit bis 35 Wochenstunden; Bildungsabschluss zumindest abgeschlossene Lehre und/oder berufsbildende mittlere Schule; berufliche Position: FacharbeiterIn, mittlere und höhere Tätigkeit im Angestelltenbereich oder leitende Tätigkeit* (Mairhofer u.a. 2008: 7).



Unternehmen kommen in einigen Fällen zwar den Wünschen der ArbeitnehmerInnen nach, verfolgen aber nicht explizit das Ziel, qualitativ hochwertige Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen.

Die Befragung der Teilzeitkräfte, die in qualifizierten Beschäftigungen arbeiten, brachte folgende Ergebnisse: Als Motive seitens der Beschäftigten werden auch in dieser Studie die – geschlechtsdifferenziert „üblichen“ – Gründe genannt: seitens der weiblichen Beschäftigten vor allem familiäre Gründe, seitens der männlichen private Interessen wie Freizeit, Bildung und/oder Zweitjob. In Interviews äußern sich die interviewten Teilzeitbeschäftigten überwiegend positiv – vor allem hinsichtlich der Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Verwirklichung einer ausgeglichenen „Work-Life-Balance“. Anders als bei Befragungen „normaler Teilzeitbeschäftigter“ überwiegt bei den hier Befragten die Zufriedenheit mit der Lage der Arbeitszeit: 96% sind sehr oder eher zufrieden.

Bezüglich ihrer beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten werden aber auch in dieser Studie Benachteiligungen gegenüber vollzeitbeschäftigten KollegInnen wahrgenommen. Diese sonst an sich gegenüber Teilzeitbeschäftigung sehr positiv eingestellte Studie kommt also – wie sämtliche anderen Studien auch – zu dem Ergebnis, dass Teilzeitbeschäftigte auch in höheren Segmenten mit beruflichen Nachteilen konfrontiert sind<sup>7</sup>.

Insgesamt kommt die Erhebung aber zu der Einschätzung, dass es einen beachtlichen Wunsch nach qualifizierter und hochqualifizierter Teilzeitbeschäftigung gäbe, das Angebot an entsprechenden Arbeitsplätzen aber häufig – aufgrund einer „zum Teil zurückhaltenden Unternehmenshaltung“ (Mairhofer u.a. 2008: 13) – begrenzt ist.

### 2.2.3 Innerbetriebliche Regelungen zu Teilzeit

Die (oftmals individuelle) Ermöglichung der qualifizierten Teilzeitbeschäftigung ist die eine Seite, die andere Seite wären **Regelungen seitens der Betriebe** zugunsten einer qualifizierten Teilzeitbeschäftigung, beispielsweise über Betriebsvereinbarungen.

Hier finden sich kaum Anhaltspunkte in der Literatur. Zwar sind diskriminierende Regelungen für Teilzeitbeschäftigte in den Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen verboten, eine Ermöglichung und Förderung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung ist aber ebenso wenig vorzunehmen. Für Deutschland zeigt eine aktuelle Analyse der Regelungen von Teilzeit in **Betriebsvereinbarungen** interessante Ergebnisse hinsichtlich des Stellenwertes von Teilzeit in Organisationen und dem Umgang mit (qualifizierter) Teilzeitbeschäftigung:

Ein Ergebnis der Analyse ist, dass es noch immer Vereinbarungen gibt, die leitende Angestellte bei Regelungen zu Umstiegsmöglichkeiten auf Teilzeit ausschließen oder zumindest ein Höchstausmaß der Arbeitszeitreduktion festlegen: beispielsweise hält eine Betriebsvereinbarung im Gesundheits- und Sozialbereich fest, dass es bis zu einer Arbeitszeitreduktion von 25%, gemessen an der „normalen“ Arbeitszeit, keinen Verlust der ausgeübten Funktion gibt (Büntgen 2005).

---

<sup>7</sup> Eine aktuelle Umfrage bei 3.500 in Teilzeit arbeitenden Angestellten (ohne Differenzierung nach qualitativ höherwertiger Teilzeit) kommt zu dem Ergebnis, dass 55% der Befragten Benachteiligungen gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten KollegInnen sehen. Dies betrifft vor allem die Aufstiegsmöglichkeiten sowie Entlohnung (Ifes 2008).

Zudem verdeutlicht die Analyse, dass es bei den Betriebsvereinbarungen unterschiedliche Interessenslagen und damit einhergehende Möglichkeiten für die Beschäftigten, Teilzeit in Anspruch zu nehmen, gibt. Wenn seitens der Betriebsleitung der Wunsch besteht, möglichst viele Teilzeitstellen zu schaffen, um beispielsweise Entlassungen zu vermeiden, steht allen Beschäftigten ein einfacher und problemloser Umstieg auf Teilzeit offen. Wenn der Betrieb allerdings Teilzeit auf ausdrücklichen Wunsch seitens der Belegschaft ermöglicht, ist der Umstieg zumeist an Bedingungen geknüpft, beispielsweise dürfen keine betrieblichen Ansprüche dem entgegenstehen (Büntgen 2005). Ein echter Rechtsanspruch auf Teilzeit findet sich in keiner Regelung.<sup>8</sup> Allerdings sehen viele Regelungen vor, dass bestimmte Personengruppen bei einem Wunsch nach Teilzeit ein vorrangiger Anspruch eingeräumt werden soll: in erster Linie Personen mit Betreuungspflichten.

Ebenfalls sehr unterschiedlich sind die Möglichkeiten der Rückkehr zur Vollzeit. War die Teilzeitbeschäftigung befristet, ist die Rückkehr zur Vollzeit ohnehin vorgesehen. Bei den weitaus häufigeren Fällen der Nicht-Befristung gehen Vereinbarungen unterschiedlich weit: Ein echter Rechtsanspruch findet sich in keiner Vereinbarung, in einer wird bei Anerkennung einer sozialen Notlage durch die Teilzeitbeschäftigung eine Arbeitszeiterhöhung innerhalb von sechs Wochen garantiert (Telekommunikation), in einer weiteren ist ein Rückkehrrecht zur Vollzeit innerhalb von sechs Monaten ab Mitteilung des Wunsches nach einer Vollzeitbeschäftigung festgeschrieben (Versicherungsgewerbe). Die meisten Regelungen sehen vor, dass „diesbezügliche Wünsche berücksichtigt oder bevorzugt behandelt werden“ oder eine Rückkehr dann zu ermöglichen ist, wenn es die „betrieblichen Belange“ zulassen.

Für Österreich stehen keine umfassenden Analysen zur Verfügung, gerade im höher qualifizierten Bereich kann aber davon ausgegangen werden, dass Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung vor allem individuelle Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind (siehe dazu auch Mairhofer u.a. 2008).

## 2.3 Einflussfaktor „vorhandene Vereinbarkeitsstrategien“

Wie bereits weiter oben ausgeführt, ist Teilzeitarbeit oft eine Arbeitsform, um die Vereinbarkeit der Lohnarbeit mit anderen Lebensbereichen zu ermöglichen.

Dabei spielt das Angebot an Kinderbetreuung sowie Betreuung für pflegebedürftige Angehörige<sup>9</sup> eine wesentliche Rolle für die konkreten Ausgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und damit für die Qualität der (Teilzeit-)Arbeit: ermöglicht beispielsweise ein gut ausgebautes System der Kinderbetreuung eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung nahe einer Vollzeitbeschäftigung, oder ist aufgrund eines weniger gut ausgebauten Angebots lediglich die Annahme einer Beschäftigung mit wenigen Arbeitsstunden möglich?

Ebenso relevant ist die Frage, welche Arbeitszeitangebote Personen mit Betreuungspflichten zur Verfügung stehen, um Beruf und Betreuungsaufgaben zu vereinbaren. Lediglich Teilzeit oder auch andere Formen?

---

<sup>8</sup> Die in dieser Studie ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen wurden noch vor In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgeschlossen, siehe dazu Kapitel 5.4.1.

<sup>9</sup> Auf letzteres kann im Rahmen dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden.

### 2.3.1 Teilzeit oft die einzige Vereinbarungsstrategie

Aus **Sicht der (weiblichen) Arbeitnehmenden** ist Teilzeitbeschäftigung eindeutig DIE zentrale Strategie zur Vereinbarung von Familie und Beruf.

Im internationalen Vergleich wird Österreich attestiert, dass – wenn überhaupt familienfreundliche Arbeitszeiten Thema sind – Vereinbarkeitsfragen vor allem über Teilzeitangebote geregelt werden. Dass auch über den Ausbau autonomer Arbeitszeiten im Vollzeitarbeitsverhältnis (oder in vollzeitarbeitsnahen Teilzeiten) Vereinbarkeitswünschen nachgekommen werden kann, wird in Österreich wenig diskutiert und protegiert (Kaul u.a. 2006).

Aktuelle Umfragen aus Österreich (Sora 2007, Ifes 2008) bestätigen, dass Teilzeitbeschäftigung vor allem zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten gewählt wurde. Von den 1.000 befragten Teilzeitbeschäftigten (Sora 2007), gaben 41% an, wegen der Betreuung der Kinder Teilzeit zu arbeiten (46% der Frauen, aber nur 6% der Männer).

Bei einer 2008 von Ifes durchgeführten Befragung gaben von rund 3.500 befragten Angestellten 58% diesen Grund an, 26% sonstige private Verpflichtungen und 20% Zeit für Hobbys und private Interessen. Lediglich 11% nannten, dass sie keine geeignete Vollzeitstelle gefunden hatten. Die Ifes-Befragung verdeutlicht auch, dass Teilzeitbeschäftigung für viele eine Übergangslösung darstellt: 40% arbeiteten vor der momentanen Teilzeitbeschäftigung Vollzeit, weitere 38% waren zuvor in Karenz und/oder Mutterschutz. Davon waren wiederum 81% zuvor Vollzeit beschäftigt (Ifes 2008).

Auch die Sora-Befragung (Sora 2007) kommt zu einer ähnlichen Einschätzung: 56% der befragten Teilzeitbeschäftigten erwarten, diese Position in spätestens sieben Jahren wieder verlassen zu haben; die Befragung zeigte zudem, dass je höher das Bildungsniveau ist, desto eher Teilzeit als temporäre, befristete Phase gesehen wird. Aber auch BezieherInnen niedriger Einkommen sehen Teilzeit sehr stark als Notlösung. Als Hauptmotiv für die Arbeitszeiterhöhung werden ein höherer Pensionsanspruch sowie höheres Einkommen genannt.

Die Möglichkeit, länger zu arbeiten bzw. auf Vollzeit umzusteigen, wird bei den Umfragen unterschiedlich eingeschätzt: während bei der Sora-Befragung 46% der Teilzeitbeschäftigten ihre Chancen auf Stundenaufstockung gering bzw. sehr gering einschätzen, liegt dieser Prozentsatz bei der Ifes-Befragung bei 25% (allerdings haben hier mit 40% der Befragten sehr viele Personen die Option „weiß nicht“ gewählt).

Ob Teilzeit zur Falle wird oder tatsächlich nur eine an die jeweilige Lebensphase angepasste kurzfristige Arbeitsoption ist, lässt sich aufgrund fehlender Längsschnittdaten nicht feststellen. Befragungen lassen aber vermuten, dass ein einfaches Wechseln zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitlängen als bedingt möglich eingeschätzt und vor allem der Wechsel zurück in eine Vollzeitbeschäftigung eher skeptisch gesehen wird.

Obwohl Teilzeitbeschäftigung als die Vereinbarkeitsstrategie angesehen wird, zeigt sich in der Praxis, dass die reale Vereinbarkeit trotzdem schwierig ist. Immerhin 85% der befragten Teilzeitbeschäftigten gaben bei der Sora-Umfrage an, dass die Beginnzeiten von Kindergarten und Schule oft nicht mit den Arbeitszeiten übereinstimmen. Nur 24% der Befragten haben Arbeitszeiten, die sie selbst bestimmen können, 15% unregelmäßige Arbeitszeiten, die seitens des Betriebes bestimmt werden, und 62% haben fixe Arbeitszeiten (Sora 2004).

### 2.3.2 Angebot an institutioneller Kinderbetreuung

Eine wesentliche Voraussetzung zur Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung ist das **Angebot an institutioneller Kinderbetreuung**. In Österreich besteht speziell bei den unter 3-Jährigen und bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern ein Defizit, wie auch in einer von der Industriellenvereinigung in Auftrag gegebenen Studie festgestellt wurde (vgl. Fuchs 2006). Im OECD-Vergleich liegt Österreich bei den Betreuungsquoten bei den unter 3-Jährigen nach wie vor im unteren Drittel, und auf das Barcelona-Ziel von 33% fehlen laut Fuchs (2006) rund 50.000 Plätze. Bei den 3- bis 5-Jährigen liegt Österreich im mittleren Bereich (auf das Barcelona-Ziel von 90% fehlen dieser Einschätzung zufolge rund 10.000 Plätze). Besondere Defizite bestehen in der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern, wo Österreich neben den skandinavischen und den angelsächsischen Ländern auch einigen südeuropäischen Ländern hinterher hinkt.

Internationale Daten zeigen, dass höhere Betreuungsquoten von Kleinstkindern unter 3 Jahren einen deutlich früheren Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben ermöglichen und langfristig auch die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Kindern im Alter von 3 bis 5 Jahren erhöhen. Kleinstkindbetreuung erhöht nicht nur die Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern dieser Altersgruppe, der Effekt geht deutlich darüber hinaus. Noch stärker ist der Zusammenhang zwischen der Betreuungsquote von Kindern im Schulalter und dem Vollzeitbeschäftigungsanteil beschäftigter Frauen mit Kindern dieser Altersgruppe: je höher die Betreuungsquote, desto höher der Vollzeitanteil (vgl. Fuchs 2006).

Wie der internationale Vergleich sichtbar macht, wird durch ein gut ausgebautes Betreuungsangebot für Kinder aller Altersklassen die Voraussetzung dafür geschaffen, dass Frauen in qualifizierten Jobs bleiben bzw. solche wieder aufnehmen. In Österreich führt der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu langen Teilzeitkarrieren von Frauen und der damit verbundenen Schlechterstellung am Arbeitsmarkt.

## 2.4 Einflussfaktor „gesetzlicher Rahmen“

Ein wesentlicher Faktor für die Gestaltung der Teilzeitbeschäftigung in einem Land sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen<sup>10</sup>.

Diese beziehen sich auf

- **Arbeitszeitregelungen** und **arbeitsrechtliche Regelungen** im allgemeinen, inklusive der jeweiligen **Karenzregelungen**,
- den Stand der **Gleichstellungsrechte** sowie
- die jeweilige Ausgestaltung der zumeist einkommensabhängigen **Transfersysteme** bzw. der sozialen Sicherheit generell.

---

<sup>10</sup> Dieses Kapitel beruht Großteils auf einer Zusammenschau der im Rahmen dieses Projektes durchgeführten ExpertInnen-Interviews sowie des Workshops mit Fachleuten (TeilnehmerInnen und Themen siehe Anhang, Kapitel 9). Allen TeilnehmerInnen sei an dieser Stelle für das zur Verfügung gestellte Wissen herzlich gedankt!

### 2.4.1 Arbeitszeitregelungen und arbeitsrechtliche Regelungen

Hinsichtlich der **Arbeitszeit- und arbeitsrechtlichen Regelungen** für Teilzeitbeschäftigte, aber auch der vorhandenen Gleichstellungsrechte wurde die Situation für Teilzeitbeschäftigte in Österreich von den im Rahmen der Studie befragten ExpertInnen im Großen und Ganzen relativ positiv gesehen. Haupttenor war, dass es die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellungsrechte ist, die noch aussteht, und zudem der gesellschaftliche Rahmen und die wirtschaftlichen Interessen einer qualitativ hochwertigen Teilzeit entgegenstehen, da viele von weniger gut bezahlten und abgesicherten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen profitieren.

Ein wesentlicher Impuls für die derzeit recht positive rechtliche Situation wird dabei der EU zugeschrieben. Hier wurde in Zusammenhang mit der Diskussion um die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung das Teilzeitthema sehr früh aufgegriffen.

In Österreich hat es demgegenüber noch lang ein Grundverständnis gegeben, dass Teilzeitkräfte, „weil sie nur halb so viel da sind, auch nur halb so viel wert seien“. Aus diesem Umstand wurden „gewisse Ungleichbehandlungen“ gerechtfertigt: Noch 1993 wurde bei einer Analyse von Kollektivverträgen festgestellt, dass es viele Benachteiligungen für Teilzeitbeschäftigte gibt, beispielsweise den Ausschluss von betrieblichen Pensionszahlungen (Finder u.a. 1995). Seit dem EU-Beitritt 1995 musste sichergestellt werden, dass es keine arbeitsrechtlichen Benachteiligungen für Teilzeitbeschäftigte geben darf und auch in den Kollektivverträgen diskriminierende Regelungen gestrichen werden. Die interviewten ExpertInnen sprechen im zeitlichen Rückblick von einem Bewusstseinswandel hinsichtlich der Behandlung von Teilzeitbeschäftigten, welcher auch seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung erfolgen musste.

Die tatsächlichen Benachteiligungen von Teilzeitkräften werden oft jenseits des gesetzlichen Rahmens liegend gesehen:

Beispielsweise beim Umgang mit manchen freiwilligen Sozialleistungen, wie freie Küche oder das zur Verfügung Stellen von Firmenautos. Derartige freiwillige Sozialleistungen lassen sich oft schwer aliquotieren und bilden weiterhin eine gewisse Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften.

Zudem ist der Gestaltungsspielraum seitens der Betriebe gegenüber Teilzeitbeschäftigten oft größer, beispielsweise hinsichtlich der Zuteilung ungünstiger Dienstzeiten. Insbesondere für die so genannten geteilten Dienste (das heißt, dass der/die ArbeitnehmerIn jeweils am Morgen und am Abend einige Stunden arbeitet und in der Zwischenzeit unbezahlt „frei“ hat) werden vor allem Teilzeitbeschäftigte eingeteilt.

Eine weitere Frage ist auch jene der **Umstiegsmöglichkeiten** zwischen Teilzeit und Vollzeit. Dieser Punkt wird immer wieder als Voraussetzung für echte Wahlfreiheit angeführt, erscheint aber in seiner Umsetzung für alle Beschäftigten derzeit wenig realistisch.

#### **Mehrarbeitszuschlag**

Als eine Möglichkeit, die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern, wird eine aktuelle Gesetzesänderung – die Einführung des **Mehrarbeitszuschlags** – von den ExpertInnen sehr begrüßt. Für die Mehrarbeit ist nun ein Zuschlag in der Höhe von 25% des Normallohns vorgesehen. Mehrstunden werden nicht zuschlagspflichtig, wenn sie noch im selben

Quartal (oder einem anderen, definierten 3-Monats-Zeitraum) durch Zeitausgleich abgegolten werden. Durch Kollektivvertrag kann ein anderer Zuschlag oder ein anderer Durchrechnungszeitraum festgesetzt werden. Da die Regelung mit 1.1.2008 in Kraft getreten ist, gibt es noch wenige Aussagen zu deren tatsächlicher Wirkung. ExpertInnen gehen davon aus, dass die – durchaus intendierte – Hauptauswirkung ist, dass die Arbeitsverträge von Teilzeitbeschäftigten ihrer tatsächlichen Arbeitszeit angepasst werden, das heißt die Stundenanzahl nach oben revidiert wird. In vielen Branchen war es bislang üblich, die Teilzeitbeschäftigten für eine geringere Stundenanzahl als real ausgeübt anzumelden. Vor allem von größeren Betrieben wird nun eine Anhebung der Arbeitszeiten erwartet, um eine tatsächliche Ausbezahlung der Zuschläge zu umgehen. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die Auszahlung der Mehrarbeitszuschläge eher die Ausnahme als die Regel sein wird.

Alles in allem wird im Sinne der Beschäftigten die Regelung sehr positiv gesehen und eine tendenzielle Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung damit verbunden.

## 2.4.2 Elternteilzeit

Ein weiterer Bereich, der eng mit Teilzeitbeschäftigung verknüpft wird, sind die jeweiligen **Karenzregelungen** (Elternschaft, Bildung, Pflege etc.).

Von den ExpertInnen wird hier der 2004 eingeführten **Elternteilzeit** – zumindest theoretisch – ein gewisses Potential zugestanden, als Instrument zur Unterstützung einer qualifizierten Teilzeitarbeit zu fungieren.

Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit sind, dass der jeweilige Elternteil seit mindestens drei Jahren im Unternehmen beschäftigt ist und das Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte aufzuweisen hat. Eine Berechnung von Dörfler (2004) kommt zu dem Ergebnis, dass rund 33% der Frauen und 50% der Männer in fertilen Altersklassen diese beiden Kriterien erfüllen (Dörfler 2004).

Im Rahmen der von uns durchgeführten Gesprächsrunde wurde darauf verwiesen, dass vor der Einführung des Gesetzes lange in Frage gestellt war, ob nicht Führungskräfte aus der Elternteilzeitregelung ausgenommen werden sollten. Dass dies nun nicht der Fall ist, wird als ein wesentlicher Schritt gesehen, um Elternteilzeit unabhängig von der beruflichen Position und gerade auch für besser Verdienende zu ermöglichen.

Die tatsächliche Inanspruchnahme der Elternteilzeit wurde bereits in zwei Studien des ÖIF (Dörfler/Wernhart 2007 sowie Dörfler u.a. 2008) evaluiert:

Einige zentrale Ergebnisse der Studien mit dem Fokus auf das Potential zur Förderung einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Zum Zeitpunkt der Befragung (2007) nutzten 6% der Personen, die Anspruch auf Elternteilzeit hatten, diese. Zwar waren nur 14% der Elternteilzeitfälle männlich – verglichen mit anderen familienpolitischen Maßnahmen wie dem Kinderbetreuungsgeld (2007: 3,6%) kann der Männeranteil bei der Elternteilzeit aber als hoch gewertet werden.

Bezüglich der Frage, welche Personengruppen Elternteilzeit in Anspruch nehmen, zeigt die Studie, dass diejenigen Personen, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, deutlich höher gebildet sind als die durchschnittliche Erwerbsbevölkerung und sehr viele einen akademischen Ab-

schluss vorweisen. Der Anteil der Männer und Frauen, die eine höhere bzw. führende Tätigkeit ausüben, ist ebenfalls überdurchschnittlich, wie auch das Einkommen der Elternteilzeitnehmenden.

Trotz der eher guten Startbedingungen für eine Teilzeitbeschäftigung geben rund 70 Prozent der Frauen und die Hälfte der Männer an, Nachteile beim beruflichen Fortkommen zu haben, und rund ein Viertel der befragten Frauen gibt sogar an, eine schlechtere Tätigkeit auszuüben als vor der Karenz (obwohl im Gesetz vorgesehen ist, dass die gleiche Tätigkeit beizubehalten ist). Dass Männer weniger von Nachteilen betroffen sind, führt die Autorin einerseits darauf zurück, dass Männer die Elternteilzeit kürzer nutzten und in einem höheren Wochenstundenmaß (mehrheitlich über 25 Wochenstunden) arbeiten als Frauen (mehrheitlich unter 20 Wochenstunden). Zudem geht Dörfler davon aus, dass Männer Elternteilzeit nur dann in Anspruch nehmen, wenn sich die Nachteile in Grenzen halten (Dörfler/Wernhart 2007).

Auch die interviewten ExpertInnen konnten beobachten, dass Männer eher erst dann derartige Regelungen in Anspruch nehmen, „wenn alles perfekt geregelt ist und sie sich sicher fühlen, dass nachher alles wieder beim Alten ist“. Zudem sei es aber auch so, dass viele Männer gar nicht wissen, dass sie Anspruch auf Elternteilzeit haben. Auch viele BetriebsrätInnen oder Personalverantwortliche seien darüber nicht genügend informiert und kommen daher im Falle einer Schwangerschaft vor allem auf die Frauen zu.

Sowohl von den von uns befragten ExpertInnen als auch den StudienautorInnen gibt es angesichts der Daten und Bedingungen noch weitere Verbesserungswünsche:

Diese richten sich auf eine Ausdehnung des Anspruchs auf Elternteilzeit auf alle Beschäftigten (unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer). Viele sind zudem der Ansicht, dass als flankierende Maßnahme ein einkommensabhängiges Karenzgeld notwendig ist, damit mehr Männer Betreuungspflichten übernehmen. Die Einführung so genannter Papamonate wird als ein weiterer Schritt gesehen (konkrete internationale Beispiele dazu finden sich im Kapitel 5.4 „Internationale Fallbeispiele – Rahmenbedingungen zur Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung“).

### 2.4.3 Gleichbehandlungsgesetzgebung

Als weitere wichtige Regelungen wurden schließlich das **Gleichbehandlungsgesetz** sowie das **Diskriminierungsverbot** genannt. Es wurde angemerkt, dass das Diskriminierungsverbot grundsätzlich „eine starke Handhabe“ bieten würde, die allerdings nicht wirklich genutzt wird. Es müssten vielmehr zusätzliche Maßnahmen entwickelt werden, um dieses auch erfolgreich durchzusetzen. Diese notwendigen zusätzlichen Maßnahmen sollten sich allerdings nicht auf rechtliche Maßnahmen beschränken. Wichtig wäre, so die ExpertInnen, die Initiierung von öffentlichen Kampagnen zur Förderung der Akzeptanz von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung.

#### 2.4.4 Regelung der sozialen Absicherung

Allerdings reicht die Frage der Qualität von Teilzeit weit über das Faktum der Nicht-Diskriminierung und arbeitsrechtlicher Belange hinaus:

Die **Regelung der sozialen Absicherung** spielt ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Frage, ob Teilzeitbeschäftigung eher eine Falle ist oder zumindest eine gewisse Absicherung ermöglicht.

Da gerade die Transfereinkommen (Arbeitslosigkeit, Pension) für Personen mit (längeren) Teilzeitperioden sehr gering ausfallen können, ist auch auf diese Systeme ein näherer Blick zu werfen. Eine Studie der Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen kommt zu der Einschätzung, dass unabhängig von den jeweils bestehenden Rechten, die Arbeitszeit an eigene Bedürfnisse anzupassen, jene Länder mit universellen und individuellen Systemen der sozialen Sicherung (d.h. beispielsweise, dass der Zugang zum Gesundheits- und Pensionssystem nicht auf der geleisteten Erwerbsarbeitszeit und/oder dem Familienstand, sondern der Staatszugehörigkeit basiert) ihren BürgerInnen mehr Freiheit geben, von unterschiedlichen Arbeitszeitangeboten Gebrauch zu machen. Hier werden insbesondere die skandinavischen Länder und die Niederlande genannt, die bessere institutionelle Rahmenbedingungen für eine flexible Arbeitszeitverteilung im Laufe eines Arbeitslebens ermöglichen als kontinentale und/oder konservative Länder (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005).

Mit zwei konkreten Beispielen soll veranschaulicht werden, wie eine bessere Absicherung der Teilzeitbeschäftigten aussehen kann: Im Fall der Arbeitslosigkeit ist in Dänemark die Ersatzrate für Teilzeitbeschäftigte höher als für Vollzeitbeschäftigte, um einem sonst geringeren Transferinkommen entgegenzuwirken (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005). Ein weiteres Beispiel kommt aus Deutschland: hier findet für teilzeitarbeitende Elternteile bis zum 10. Geburtstag des jüngsten Kindes eine Kompensation hinsichtlich der Anrechnungshöhe für die Pension statt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005).



## 3 Teilzeitbeschäftigung in Österreich

### 3.1 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern

Seit Mitte der 1980er Jahre ist der Trend der steigenden Teilzeitbeschäftigung – im Wesentlichen jener der Frauen – ungebrochen und zu einem wesentlichen Strukturmerkmal des Arbeitsmarktes geworden. Im Jahresdurchschnitt 2007 waren nach der Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus 749.700 Frauen und 159.200 Männer in einer Teilzeiterwerbstätigkeit, was einer Teilzeitquote bei Frauen von 41,2%, bei Männern von 7,2% entspricht. Werden nur die unselbständig Erwerbstätigen betrachtet, dann erhöht sich die Teilzeitquote der Frauen auf 41,9%, und jene der Männer verringert sich auf 5,9%. Frauen haben damit einen Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten von 82,5% (Erwerbstätige gesamt) bzw. 85,9% (unselbständig Erwerbstätige).

**Tabelle 1: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer 2007**

Teilzeitbeschäftigte	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
<b>Erwerbstätige</b>	749.700	41,2	159.200	7,2
<b>Unselbständig Erwerbstätige</b>	669.000	41,9	110.200	5,9

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt); Definition der Teilzeitquote: Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit.

Die Analyse der Zahlen im Zeitverlauf belegt einen stetigen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Personen stieg in den letzten 30 Jahren von 199.200 im Jahr 1974 auf 908.200 im Jahr 2007<sup>11</sup>.

Die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen hat sich im Zeitraum 1995 bis 2007 von 27% auf 42% erhöht. Jene der selbständig bzw. mithelfend tätigen Frauen zeigt hingegen kaum Veränderungen und liegt bei etwa 29%. Das Verhältnis der Entwicklung der Erwerbsquote und der Entwicklung der Teilzeitquote belegt, dass der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit dem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung einhergeht. Im letzten Jahrzehnt wurde die Beschäftigungszunahme bei den Frauen ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung getragen, während sich die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 reduzierte.

<sup>11</sup> Die Vergleichbarkeit der Zahlen im Zeitverlauf ist aufgrund von Umstellungen in den Erhebungsmethoden mit Vorsicht zu behandeln – siehe dazu Anhang, Kap. 9.1.1.

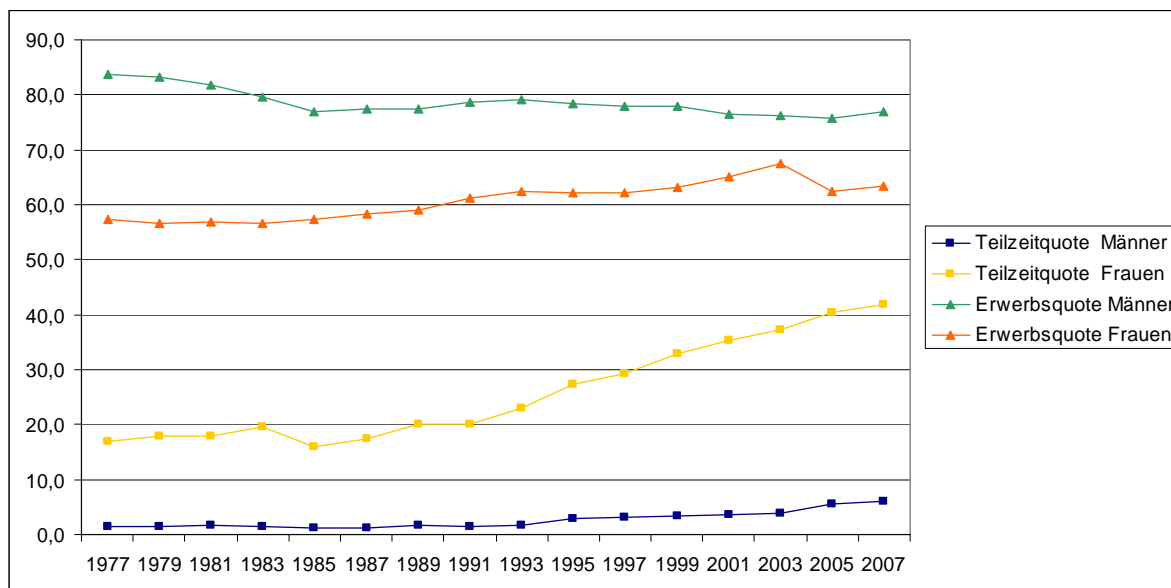
Tabelle 2: Erwerbstätige Frauen und Männer in Vollzeit und Teilzeit, 1995 bis 2008

Frauen								
Jahr	Erwerbstätige <sup>1)</sup>				Unselbständig Erwerbstätige <sup>1)</sup>			
	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit- quote in %	Zusammen	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit- quote in %
	in 1.000							
1995	1.571,8	1.140,9	431,0	27,4	1.347,1	980,3	366,8	27,2
1996	1.556,0	1.124,5	431,5	27,7	1.338,5	966,1	372,3	27,8
1997	1.565,4	1.116,9	448,6	28,7	1.356,0	959,7	396,3	29,2
1998	1.572,3	1.090,1	482,2	30,7	1.363,0	936,7	426,2	31,3
1999	1.599,3	1.081,7	517,7	32,4	1.395,0	935,2	459,9	33,0
2000	1.607,3	1.087,7	519,6	32,3	1.409,4	942,1	467,3	33,2
2001	1.634,6	1.073,6	561,0	34,3	1.434,2	928,2	506,0	35,3
2002	1.677,9	1.085,3	592,7	35,3	1.478,7	940,6	538,1	36,4
2003	1.700,6	1.088,5	612,0	36,0	1.506,9	946,2	560,7	37,2
2004*)	1.682,5	1.046,2	636,3	37,8	1.509,0	914,8	594,2	39,4
2005	1.729,2	1.049,9	679,3	39,3	1.541,1	919,4	621,7	40,3
2006	1.780,7	1.065,4	715,4	40,2	1.578,7	921,8	656,9	41,6
2007	1.819,4	1.069,7	749,7	41,2	1.596,2	927,2	669,0	41,9
1. Q. 2008	1.843,2	1.083,3	759,8	41,2	1.624,6	942,6	682,0	42,0
Männer								
Jahr	Erwerbstätige <sup>1)</sup>				Unselbständig Erwerbstätige <sup>1)</sup>			
	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit- quote in %	Zusammen	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit- quote in %
	in 1.000							
1995	2.097,7	2.013,5	84,2	4,0	1.790,6	1.740,2	50,4	2,8
1996	2.061,1	1.984,5	76,5	3,7	1.768,5	1.721,0	47,5	2,7
1997	2.055,8	1.971,5	84,4	4,1	1.766,5	1.709,0	57,5	3,3
1998	2.054,7	1.965,8	88,9	4,3	1.762,1	1.701,2	60,9	3,5
1999	2.069,9	1.984,4	85,5	4,1	1.778,1	1.719,1	59,0	3,3
2000	2.077,7	1.993,8	83,9	4,0	1.787,9	1.729,7	58,3	3,3
2001	2.077,8	1.985,2	92,6	4,5	1.783,4	1.718,3	65,1	3,6
2002	2.085,6	1.988,0	97,6	4,7	1.787,6	1.717,8	69,8	3,9
2003	2.094,8	1.996,5	98,3	4,7	1.799,2	1.729,9	69,3	3,9
2004*)	2.061,5	1.961,9	99,7	4,8	1.757,5	1.676,8	80,7	4,6
2005	2.095,2	1.967,0	128,3	6,1	1.775,9	1.676,1	99,9	5,6
2006	2.147,5	2.008,3	139,3	6,5	1.818,0	1.710,8	107,2	5,9
2007	2.208,5	2.049,4	159,2	7,2	1.853,9	1.743,7	110,2	5,9
1. Q. 2008	2.172,8	1.997,8	174,9	8,1	1.836,4	1.713,3	123,1	6,7

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung; \*) Zeitreihenbruch <sup>1)</sup> Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals). Definition der Teilzeitquote: Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen. Teilzeit: Bis 2003 wurden Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit bis 35 Stunden als Teilzeitbeschäftigte klassifiziert, ab 2004 nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit.

Während bei den Frauen in der Summe der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ein Anstieg der Beschäftigung stattgefunden hat, ist bei den Männern insgesamt eine sinkende Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen. Teilzeitbeschäftigung ist auch bei den Männern innerhalb der letzten drei Jahrzehnte in hohem Ausmaß angestiegen, befindet sich jedoch im Vergleich zu den Frauen immer noch auf einem sehr niedrigen Niveau. Bei den erwerbstätigen Männern weisen Selbständige und Mithelfende noch immer eine höhere Teilzeitquote auf als unselbständig erwerbstätige Männer.

**Abbildung 2: Teilzeitquote und Erwerbsquote von Frauen und Männern 1977 bis 2007**



Quelle: Erwerbsquote: bis 2003 WIFO, ab 2004 BALI; Erwerbsquote als Anteil der selbständig und unselbständig Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der jew. Wohnbevölkerung (Frauen, Männer 19-64 Jahre); Teilzeitquote: STATISTIK AUSTRIA, bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals); Teilzeitquote: Erwerbstätige, die auf entsprechende Fragen angeben, Teilzeit zu arbeiten, in Prozent der Erwerbstätigen.

### 3.2 Relevante Faktoren zur Analyse der Qualität der Teilzeitbeschäftigung

Für die Frage nach der Qualität von Teilzeitbeschäftigung sind insbesondere das Bildungsniveau, das Alter, die Wirtschaftszweige, das Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigung sowie die Stellung im Beruf von Interesse. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Auswertung der Daten für unselbständig Erwerbstätige (Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007).

Beim **Bildungsniveau** zeigt sich, dass der höchste Anteil Teilzeitbeschäftigter – sowohl bei Frauen (49,2%; abs. 55.000) als auch bei Männern (20,2%; abs. 18.900) – bei Beschäftigten mit AHS-Abschluss zu finden ist. (Darunter befinden sich auch viele Studentinnen und Studenten.) Bei unselbständig Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss haben Frauen – im Vergleich zur Gesamtpopulation – eine unterdurchschnittliche Teilzeitquote (32,9%), während Männer mit Hochschulabschluss überdurchschnittlich oft in Teilzeitbeschäftigung arbeiten (8,0%).

**Tabelle 3: Teilzeitquote von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern nach höchster abgeschlossener Schulbildung**

Höchste abgeschlossene Bildung	Frauen	Männer
Pflichtschule	41,2%	5,8%
Lehre	46,1%	4,3%
Berufsbildende mittlere Schule	43,5%	5,9%
Höhere Schule	41,3%	12,5%
AHS	49,2%	20,2%
BHS	36,3%	8,4%
Hochschulverwandte Lehranstalt, Universität	32,9%	8,0%
<b>GESAMT</b>	<b>41,9%</b>	<b>5,9%</b>

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt)

Auch in der **Altersverteilung** kommen geschlechtsspezifische Unterschiede zum Ausdruck. Während die Teilzeitquoten von Frauen sehr hoch bei den 30 bis 44-Jährigen sind und am höchsten in der Altersgruppe zwischen 35 und 39 Jahren (53,6%), liegt die Teilzeitquote der Männer zwischen 20 und 24 Jahren überdurchschnittlich hoch bei 10,2% und die der 60-64-Jährigen sogar bei 18,8%.

**Tabelle 4: Teilzeitquote von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern nach Alter**

Alter	Frauen	Männer
15-19 Jahre	16,6%	(5,5%)
20-24 Jahre	28,3%	10,2%
25-29 Jahre	29,9%	8,4%
30-34 Jahre	45,9%	5,5%
35-39 Jahre	53,6%	4,7%
40-44 Jahre	48,7%	3,4%
45-49 Jahre	44,2%	3,4%
50-54 Jahre	40,6%	(2,8%)
55-59 Jahre	46,7%	5,7%
60-64 Jahre	70,3%	18,8%
<b>GESAMT</b>	<b>41,9%</b>	<b>5,9%</b>

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt); ( ) Werte mit weniger als hochgerechnet 6000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet

Diese Ergebnisse zur Altersverteilung decken sich mit den Motiven für Teilzeitbeschäftigung, die ebenfalls in der Arbeitskräfteerhebung abgefragt werden. Während bei 39,2% der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend waren, ist dies bei einem verschwindenden Anteil von Männern ein Grund für Teilzeitbeschäftigung. Bei Männern steht die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung im Vordergrund (23,2%), während dieses Motiv nur bei 7% der teilzeitbeschäftigten Frauen eine Rolle spielt. Werden die Gründe für Teilzeitarbeit nur für die Altersgruppe der 20 bis 24-Jährigen betrachtet, so ist bei Frauen wie Männern der weitaus wichtigste Grund Aus- und Fortbildung.

**Tabelle 5: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern**

Gründe	Frauen	Männer
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen	39,2%	(3,2)%
keine Vollzeitätigkeit gewünscht	19,6%	25,4%
andere persönliche oder familiäre Gründe	16,5%	13,3%
konnten keine VZ-Tätigkeit finden	11,2%	14,1%
schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	6,9%	23,2%
sonstige Gründe	6,5%	20,8%

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt); ( ) Werte mit weniger als hochgerechnet 6000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet

Aufgeschlüsselt nach **Wirtschaftszweigen** weisen das Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen sowie das Realitätenwesen (inkl. unternehmensbezogene Dienstleistungen) sowohl bei Frauen (47% bzw. 50%) als auch bei Männern (13% bzw. 14%) sehr hohe Teilzeitquoten auf. Im Handel sind Frauen (mit 49%) überdurchschnittlich in Teilzeitbeschäftigung, während die Teilzeitquote der Männer hier etwas unter dem Durchschnitt liegt. Im Unterrichtswesen sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeiten Frauen unterdurchschnittlich Teilzeit, Männer jedoch in überdurchschnittlichem Ausmaß (15% bzw. 16%). In der öffentlichen Verwaltung spielt Teilzeitbeschäftigung sowohl bei Frauen als auch bei Männern quantitativ eine untergeordnete Rolle.

**Tabelle 6: Teilzeitquote von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern nach Wirtschaftszweig**

Wirtschaftszweig	Frauen	Männer
Land- und Forstwirtschaft	41,6	(x)
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	(x)	(x)
Sachgütererzeugung	31,1	2,8
Energie- und Wasserversorgung	(x)	(x)
Bauwesen	41,8	2,9
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	49,3	6,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	36,0	16,4
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	34,4	4,9
Kredit- und Versicherungswesen	32,2	(x)
Realitätenwesen; unternehmensbezogene Dstl.	50,1	14,1
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV	35,8	(3,7)
Unterrichtswesen	37,2	14,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	46,7	12,8
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	45,5	12,3
Private Haushalte	(76,9)	(x)
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	(x)	(x)

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt); ( ) Werte mit weniger als hochgerechnet 6000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet; (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar

Bei der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der **Stellung im Beruf** zeigt sich eine überdurchschnittliche Häufung der Teilzeitquote in niedriger qualifizierten Tätigkeiten. Die höchste Teilzeitquote weisen Frauen in Hilfstätigkeit auf (68% bei den Angestellten, 54% bei den Arbeiterinnen), während höherwertigere Tätigkeiten eine niedrigere Teilzeitquote verzeichnen. Aber auch bei den Männern finden sich die Höchstwerte bei den Hilfstätigkeiten mit einem Wert von 55% bei den Angestellten, gefolgt von den angelernten Tätigkeiten (rund 17%). Die Auswertung nach beruflicher Stellung bringt auch die im Vergleich zu anderen Bereichen geringe Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung bei öffentlich Bediensteten zum Vorschein.

**Tabelle 7: Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern nach beruflicher Stellung**

Berufliche Stellung	Frauen %	Männer %
<b>ArbeiterInnen</b>	46,2	3,6
Lehrling	(x)	(x)
Hilfstätigkeit	54,4	9,5
Angelernte Tätigkeit	43,5	3,8
FacharbeiterInnen	42,2	2,3
VorarbeiterInnen, MeisterInnen	(x)	(x)
<b>Angestellte</b>	43,2	9,1
Angelernte Tätigkeit	60,2	16,6
FacharbeiterInnen	47,5	(4,6)
VorarbeiterInnen, MeisterInnen	(x)	(x)
Lehrling	(x)	(x)
Hilfstätigkeit	67,6	54,6
Mittlere Tätigkeit	45,2	10,2
Höhere Tätigkeit	33,3	6,8
Hoch qualifizierte Tätigkeit	31,0	7,6
Führende Tätigkeit	21,6	(2,6)
<b>Öffentlich Bedienstete</b>	27,6	2,8
Angelernte Tätigkeit	(38,4)	(x)
FacharbeiterInnen	(x)	(x)
VorarbeiterInnen, MeisterInnen	(x)	(x)
Lehrling	(x)	(x)
Hilfstätigkeit	(59,1)	(x)
Mittlere Tätigkeit	29,7	(x)
Höhere Tätigkeit	21,8	(x)
Hoch qualifizierte Tätigkeit	25,8	(x)
Führende Tätigkeit	(x)	(x)

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt); ( ) Werte mit weniger als hochgerechnet 6000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet; (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar

Wird die Teilzeitquote von Frauen und Männern nach **Berufsgruppen** analysiert, dann spiegelt sich hier bis zu einem gewissen Grad die Verteilung nach Wirtschaftszweigen und nach beruflicher Stellung wieder. Der höchste Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen findet sich bei Hilfskräften (mit einem hohen Anteil bei der Unterkategorie Verkaufs- und Dienstleistungskräfte), gefolgt von Dienstleistungsberufen und Verkäuferinnen. In jenen Berufsgruppen, die in der berufshierarchischen Positionierung höher bewertet werden, ist der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen niedriger. Bei der Verteilung der Teilzeitquoten von Männern fällt auf, dass nach einem überdurchschnittlichen Anteil bei den Dienstleistungsberufen und Verkäufern der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei der Berufsgruppe WissenschaftlerInnen auftritt.

**Tabelle 8: Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern nach Berufsgruppen (ISCO 88)**

Berufsgruppe	Frauen %	Männer %
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte der Privatwirtschaft	22,7	4,4
WissenschaftlerInnen	29,2	9,8
TechnikerInnen u. gleichrangige nichttechnische Berufe	38,4	7,7
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	40,4	6,5
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften, Märkten	47,4	11,1
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	(34,5)	(x)
Handwerks- und verwandte Berufe	28,0	2,4
Anlagen- u. MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen	26,7	2,9
Hilfskräfte	56,9	8,0
Militärpersonen	(x)	(x)

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt); ( ) Werte mit weniger als hochgerechnet 6000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet; (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar

Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung, d.h. die **Anzahl der Wochenstunden**, zählt ebenfalls zu den entscheidenden Faktoren zur Beurteilung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung. Von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung kann im Regelfall erst ab einer bestimmten Mindeststundenanzahl ausgegangen werden, die ein existenzsicherndes Einkommen und eine Verankerung in betrieblichen Abläufen ermöglichen. Der relativ größte Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen fällt mit 31% in den Bereich zwischen 20 und 24 Stunden. Insgesamt 28% der teilzeitbeschäftigten Frauen befinden sich in einem Beschäftigungsverhältnis unter 20 Wochenstunden. 27% der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 30 Stunden oder mehr und damit in einem „vollzeitähnlichen“ Verhältnis. In diesem Segment der Teilzeit befinden sich mehr als 29% der teilzeitbeschäftigten Männer. Der hohe Anteil bei teilzeitbeschäftigten Männern mit bis zu 11 Wochenstunden dürfte ein Hinweis auf einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter sein.



**Tabelle 9: Wöchentliche Normalarbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern (unselbständig Beschäftigte)**

Teilzeitbeschäftigte	bis 11	12-14	15-19	20-24	25-29	30-35
<b>Frauen</b>	15,4%	3,0%	9,3%	31,1%	14,1%	27,1%
<b>Männer</b>	26,8%	3,1%	6,4%	24,5%	10,0%	29,2%

Quelle: Statistik Austria 2008, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2007 (Jahresdurchschnitt)

Aufgeschlüsselt nach **Bundesländern** kommen erhebliche Unterschiede in der Teilzeitquote von Frauen und Männern zum Vorschein. Der „Gender Gap“ bei der Teilzeitquote ist am höchsten in Oberösterreich (die Differenz in der Teilzeitquote von Frauen und Männern beträgt hier fast 41%-Punkte) und am niedrigsten in Wien (rund 23%-Punkte).

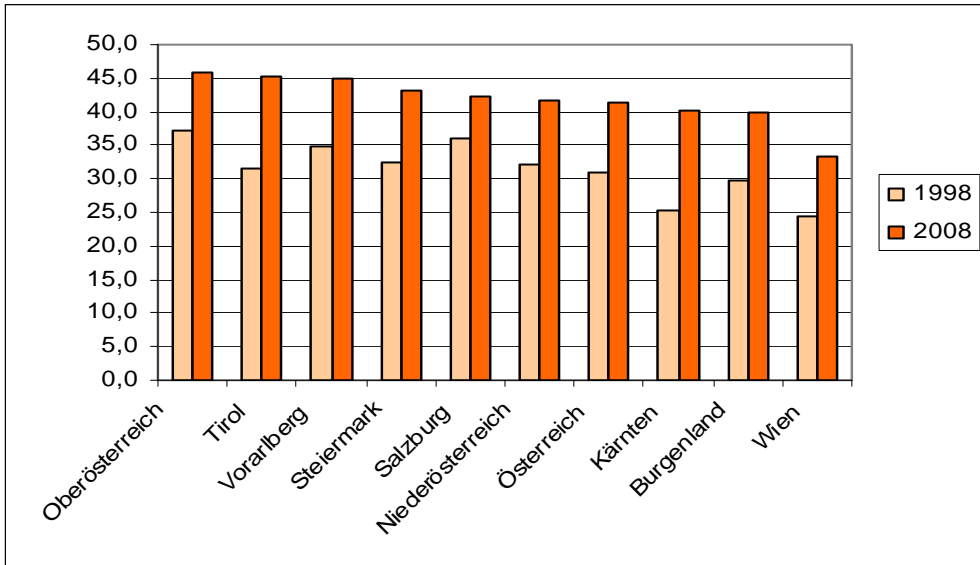
**Tabelle 10: Teilzeitquoten von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern nach Bundesländern 1998 und 2008**

Bundesland	Frauen		Männer	
	1998	2008	1998	2008
<b>Wien</b>	24,5	33,3	5,8	10,6
<b>Tirol</b>	31,6	45,3	2,8	6,3
<b>Kärnten</b>	25,2	40,3	1,6	6,2
<b>Salzburg</b>	35,9	42,2	4,0	6,2
<b>Steiermark</b>	32,5	43,1	2,4	5,7
<b>Oberösterreich</b>	37,1	45,9	3,6	5,1
<b>Burgenland</b>	29,8	39,9	1,7	4,6
<b>Niederösterreich</b>	32,0	41,8	2,8	4,4
<b>Vorarlberg</b>	34,9	44,8	3,5	4,3
<b>Österreich</b>	31,0	41,2	3,4	6,3

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 1998 und 2008 (3. Quartal)

In Oberösterreich befindet sich mit einer Teilzeitquote von 46% beinahe die Hälfte der unselbständig erwerbstätigen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung. Ebenfalls hohe Teilzeitquoten mit jeweils rund 45% finden sich in Tirol und Vorarlberg, gefolgt von der Steiermark mit 43% und Salzburg und Niederösterreich mit rund 42%. In den Bundesländern Kärnten und Burgenland beträgt die Teilzeitquote der Frauen um die 40%. Die niedrigste Teilzeitquote weist Wien mit 33% auf.

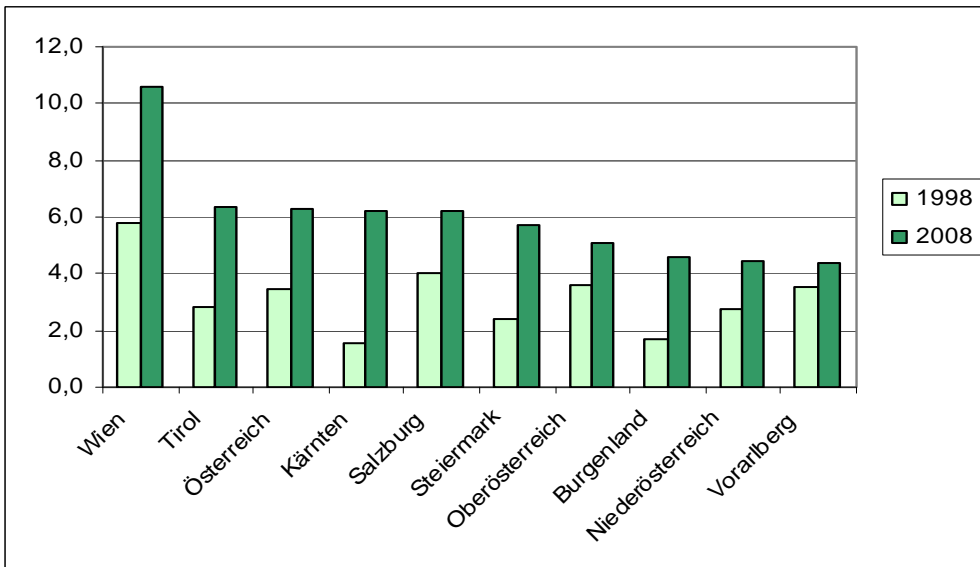
**Abbildung 3: Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Frauen nach Bundesländern**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 1998 und 2008 (3. Quartal)

Die Teilzeitquote der Männer weist im Bundesländervergleich ebenfalls eine beträchtliche Schwankungsbreite auf. Den geringsten Anteil teilzeitbeschäftigter Männer gibt es in Vorarlberg, Niederösterreich und Burgenland. Die anderen Bundesländer – abgesehen von Wien – weisen jeweils Teilzeitquoten zwischen 5 und 6% auf. Die Auswertungen des Mikrozensus im Zehnjahresvergleich zeigen im österreichweiten Vergleich einen bemerkenswerten Anstieg der Teilzeitquote von Männern in Wien. Diese ist in den letzten 10 Jahren um 4,8%-Punkte auf 10,6% angestiegen, und Wien hat damit mit Abstand den höchsten Teilzeitanteil bei Männern.

**Abbildung 4: Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Männern nach Bundesländern**



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 1998 und 2008 (3. Quartal)

### 3.3 Teilzeitbeschäftigung und Einkommen

Ein wesentliches Merkmal zur Beurteilung der Qualität einer Teilzeitbeschäftigung ist das Einkommen, welches mit der Tätigkeit erzielt wird; sowohl bezogen auf das durchschnittliche Monatsgehalt, als auch den erzielten Stundenlohn.

Die Situation der Teilzeitbeschäftigten lässt sich anhand unterschiedlicher Gesichtspunkte einschätzen: bezogen auf

- geschlechtsdifferenzierte Einkommensunterschiede zwischen den Teilzeitbeschäftigten nach Branchen und Qualifikation,
- den Vergleich mit vollzeitbeschäftigten KollegInnen sowie
- das Gesamteinkommen, welches Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung steht.

Aufgrund der Tatsache, dass Einkommen und Arbeitszeit bei wichtigen Datenquellen in Österreich – allen voran den Daten des Hauptverbandes – nicht oder nicht gemeinsam erhoben werden, können auf dieser Basis keine Aussagen quer über alle Beschäftigten gemacht werden. Ebenso wenig ist es möglich, Längsschnittdaten zu machen, also beispielsweise die Arbeitssituation von Teilzeitbeschäftigten über einen längeren Zeitraum zu verfolgen. Was im Rahmen dieser Studie geleistet werden kann, ist die Darstellung der Einkommenssituation der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten anhand von zwei Datenquellen:

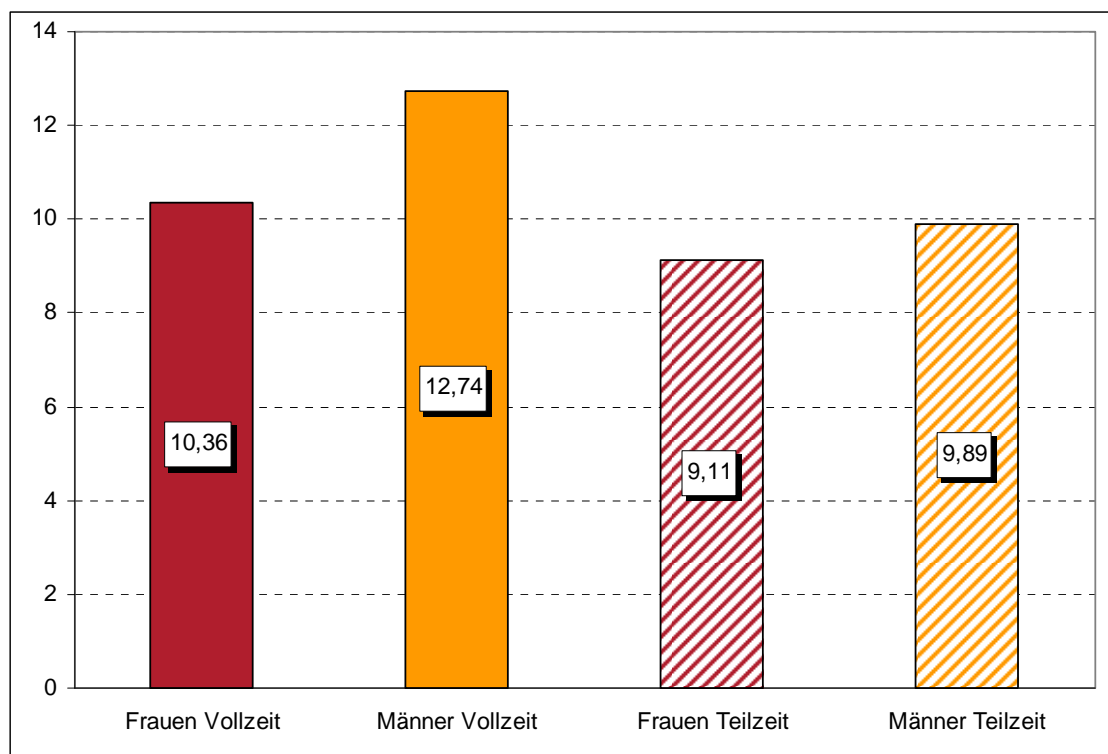
- die Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria sowie
- der „Allgemeine Einkommensbericht“ (Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz).

Diese Quellen haben aber auch gewisse Nachteile: die Verdienststrukturerhebung beispielsweise wird nur alle vier Jahre durchgeführt und inkludiert ausschließlich unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten. Zudem werden nicht alle Wirtschaftsklassen berücksichtigt, unter anderem fehlt der öffentliche Dienst (näheres dazu siehe Anhang, Kapitel 9.1).

#### 3.3.1 Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte erzielen nicht nur aufgrund der Tatsache, dass sie weniger Stunden als Vollzeitbeschäftigte arbeiten, ein geringeres Einkommen, sondern auch auf **Bruttostundenlohnbasis** zeigt sich, dass die Löhne der Teilzeitbeschäftigten deutlich unter jenen ihrer vollzeitbeschäftigten KollegInnen liegen: Vollzeitbeschäftigte Frauen haben einen Bruttostundenverdienst von 10,36 Euro, Männer von 12,74 Euro – ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen hingegen nur 9,11 Euro, die Kollegen 9,89 Euro.

**Abbildung 5: Mittlere Bruttostundenverdienste der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich in €, Voll- und Teilzeit, Oktober 2006**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006.– Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst.

**Tabelle 11: Bruttostundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 2006 (Median)**

Beschäftigungsausmaß bzw. Differenz	Gesamt	Frauen	Männer	Einkommensdifferenz: Männer verdienen um % mehr als Frauen:
<b>Vollzeit</b>	12,12 €	10,36 €	12,74 €	23%
<b>Teilzeit</b>	9,24 €	9,11 €	9,89 €	8,5%
<b>Einkommensdifferenz: Vollzeitbeschäftigte verdienen um % mehr als Teilzeitbeschäftigte:</b>	31%	14%	29%	
<b>Teilzeit: Beschäftigungsausmaß &gt;=50%</b>	9,63 €	9,51 €	10,57 €	11%
<b>Teilzeit: Beschäftigungsausmaß &lt;50%</b>	8,46 €	8,28 €	9,05 €	9%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006. – Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst. Einkommensdifferenz: eigene Berechnung.

Der Stundenlohn Vollzeitbeschäftigter ist damit um mehr als 30% höher als jener der Teilzeitbeschäftigten. Eine Aufschlüsselung nach Bruttostundenverdiensten von Teilzeitbeschäftigten unter und über 50% des in der Branche üblichen Beschäftigungsausmaßes<sup>12</sup> – also sehr grob gesprochen unter bzw. über 20 Wochenstunden – zeigt, je geringer die Gesamtarbeitszeit ist, desto mehr sinkt der Bruttostundenverdienst. Bei einer Beschäftigung, welche unter 50% des in der Branche üblichen Beschäftigungsausmaßes liegt, beträgt der Bruttostundenlohn für Frauen nur noch 8,28 Euro, für Männer 9,05 Euro.

Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede verringern sich bei den Teilzeitbeschäftigten, da die Stundenlöhne der Männer deutlicher abnehmen, als jene der Frauen. Ist die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern bei den Vollzeitbeschäftigten 23%, beträgt sie bei den Teilzeitbeschäftigten 9%. Eine nähere Analyse der Struktur der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer zeigt (siehe auch weiter unten), dass die stärkere Abnahme des Bruttostundenlohns bei den Männern unter anderem darauf zurückgeführt werden kann, dass hier ein weitaus größerer Anteil als bei den Frauen neben einer Weiterbildung – vor allem einem Studium – in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung arbeitet: in Teilzeit arbeitende Männer mit Matura als höchster Ausbildung bekommen sogar einen geringeren Bruttostundenlohn als in Teilzeit arbeitende Frauen mit Matura. Das geringe Lohnniveau in studentischen Nebenjobs hat für die Gruppe der teilzeitarbeitenden Männer insgesamt einen stärkeren Effekt, da anteilmäßig mehr Männer aufgrund einer Weiterbildung in Teilzeit arbeiten als Frauen.

Ein Vergleich zwischen den Bruttostundenverdiensten 2002 und 2006 aufgeteilt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten steht nicht zur Verfügung, es können nur quer über alle Beschäftigten nach Branchen aufgeschlüsselte Änderungen angeführt werden (Geisberger 2008). Hier zeigt sich, dass Branchen mit einem hohen Teilzeit- und Frauenanteil besonders geringe Einkommenssteigerungen verzeichnen konnten: im Handel betrug die Einkommenssteigerung zwischen 2002 und 2006 9%, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 8%. Am geringsten war der Anstieg der Verdienste im Realitätenwesen mit 4%. Geisberger führt dies unter anderem darauf zurück, dass eine starke Zunahme der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe und bei der Arbeitskräfteüberlassung beobachtet werden konnte und hier besonders niedrige Verdienste bezogen werden. Aus gleichstellungspolitischer Sicht interessant ist, dass das Kredit- und Versicherungswesen mit 17% eine der höchsten Steigerungsraten aufweist – ebenfalls eine Branche mit einem hohen Frauen- und Teilzeitanteil. Sämtliche anderen Einkommenswachstumsbranchen sind männer- und vollzeitdominierte Branchen.

Die Tatsache des insgesamt geringen Bruttostundenlohns für Teilzeitbeschäftigte sowie die geringere Stundenanzahl, welche diese arbeiten, führt dazu, dass Teilzeitbeschäftigte mit sehr geringen Monatsverdiensten auskommen müssen. Der **Bruttomonatsverdienst** (Median) von teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt 893 Euro (Vollzeitbeschäftigte 1.745 Euro), für Männer 730 Euro (Vollzeitbeschäftigte 2.153 Euro). Die Verdienststrukturerhebung kommt hier also zum Ergebnis, dass teilzeitbeschäftigte Frauen insgesamt mehr als Männer verdienen. Dieser Effekt lässt sich dadurch erklären, dass der Anteil der geringfügig Beschäftigten in der vergleichsweise kleinen Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer bei rund 33% liegt und damit deutlich höher ist als bei den teilzeitbeschäftigten Frauen, wo der Anteil 17% beträgt (in Abso-

---

<sup>12</sup> L&R Sozialforschung hat hier von der Statistik Austria eine Sonderauswertung durchführen lassen.

lutzahlen überwiegen allerdings die weiblichen geringfügig Beschäftigten) (Geisberger 2008, 830).

Vor allem bei jenen Teilzeitbeschäftigten, die weniger als die Hälfte des in der Branche üblichen Beschäftigungsausmaßes arbeiten, kann nicht mehr von einem existenzsichernden Einkommen gesprochen werden: hier beträgt das monatliche Bruttoeinkommen (Median) nur noch 332 Euro bei den Frauen und 323 Euro bei den Männern.

**Tabelle 12: Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten im Oktober 2006 (Median)**

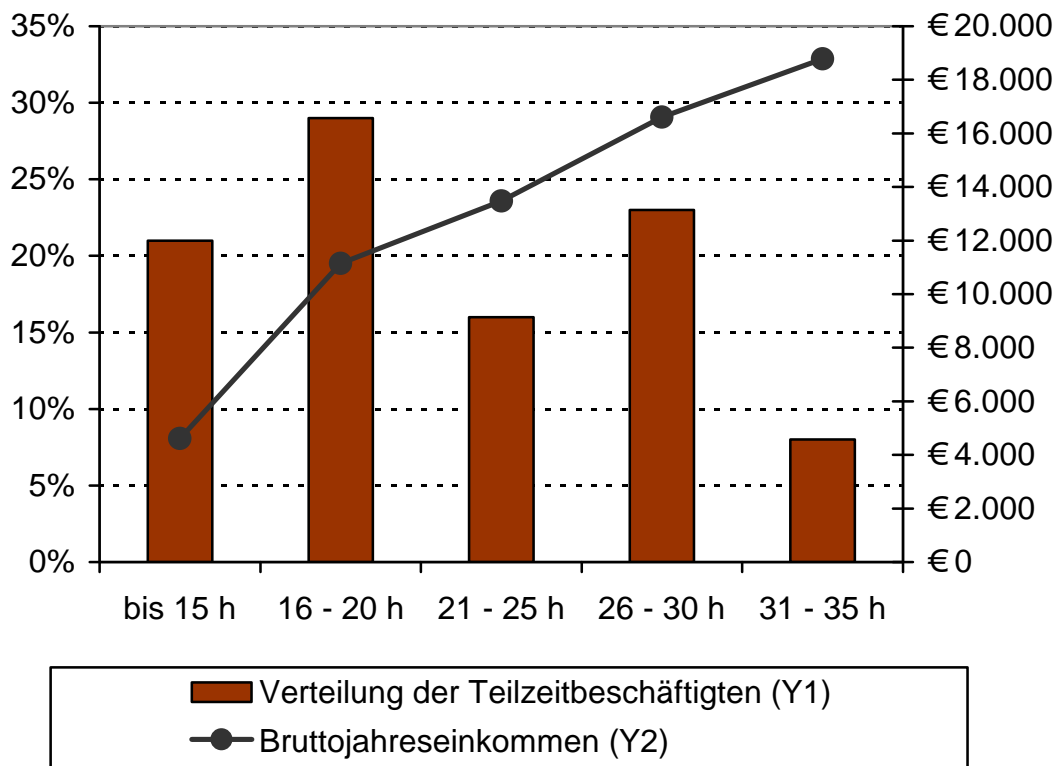
Beschäftigungsausmaß bzw. Differenz	Gesamt	Frauen	Männer	Einkommensdifferenz: Männer verdienen um % mehr als Frauen:
<b>Vollzeit</b>	2.050 €	1.745 €	2.153 €	23%
<b>Teilzeit</b>	873 €	893 €	730 €	-18%
<b>Einkommensdifferenz: Vollzeitbeschäftigte verdienen um % mehr als Teilzeitbeschäftigte:</b>	135%	95%	195%	
<b>Teilzeit: Beschäftigungsausmaß &gt;=50%</b>	1.076 €	1.059 €	1.076 €	2%
<b>Teilzeit: Beschäftigungsausmaß &lt;50%</b>	330 €	332 €	323 €	-3%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006. - Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst. Einkommensdifferenz: eigene Berechnung.

Der Allgemeine Einkommensbericht weist auch die **Jahreseinkommen** aus. Die aktuellsten Zahlen stammen von 2007 und erlauben eine weitere Differenzierung nach geleisteten Wochenarbeitsstunden. Das Bruttojahreseinkommen wächst – wenig überraschend – mit steigendem Arbeitsvolumen. Jedoch wächst das Einkommen in Abhängigkeit von den Wochenstunden nicht linear. Personen, die 30 Stunden pro Woche arbeiten, verdienen mehr als doppelt soviel wie Personen mit 15 Wochenarbeitsstunden (Rechnungshof 2008) – auch dieses Ergebnis bestätigt die Tatsache, dass sich der Stundenlohn mit geleisteter Wochenarbeitszeit erhöht.

Zudem weisen mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen eine Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden auf und fallen somit in die beiden unteren Einkommenskategorien (für teilzeitbeschäftigte Männer ist keine entsprechende Aufgliederung verfügbar).

**Abbildung 6: Verteilung und Bruttojahreseinkommen (Median) teilzeitbeschäftigter unselbständig erwerbstätiger Frauen in Österreich nach geleisteter Arbeitszeit, 2007**



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Allgemeiner Einkommensbericht 2008. Medianeinkommen der ganz und nicht ganzjährig Beschäftigten.

Lesebeispiel: 29% der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten zwischen 16 bis 20 Wochenstunden und verdienen durchschnittlich 11.142 Euro Bruttojahreseinkommen (Median).

### 3.3.2 Einkommenssituation nach höchster abgeschlossener Bildung

Die Abhängigkeit der Einkommenshöhe von der höchsten abgeschlossenen Schulbildung wird durch die Daten der Verdienststrukturerhebung 2006 anschaulich bestätigt. Eine Analyse der Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass die Höhe der Einkommensunterschiede je nach höchstem formalem Bildungsabschluss differiert. Die Bandbreite reicht von einem überraschend kleinen Unterschied von 3% zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Akademikerinnen bis zu einem extrem hohen Unterschied zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern mit Matura von 79%! Aber auch zwischen teil- und vollzeitbeschäftigten Akademikern ist die Einkommensdifferenz mit 32% sehr hoch.

**Tabelle 13: Bruttostundenverdienste (Median) der teilzeitbeschäftigten Frauen im Oktober 2006 nach höchster abgeschlossener Bildung**

Höchste abgeschlossene Bildung	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte verdienen um % mehr als Teilzeitbeschäftigte:
Höchstens Pflichtschulabschluss	8,57	7,76	10%
Lehrabschluss	9,57	8,91	7%
Berufsbildende mittlere Schulen	11,45	10,54	9%
Matura	11,94	10,35	15%
Meisterausbildung, Kollegs, Akademien	13,32	11,78	13%
Universität und Fachhochschule	15,77	15,24	3%
Gesamt	10,36	9,11	14%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006. – Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst. Einkommensdifferenz: eigene Berechnung.

**Tabelle 14: Bruttostundenverdienste (Median) der teilzeitbeschäftigten Männer im Oktober 2006 nach höchster abgeschlossener Bildung**

Höchste abgeschlossene Bildung	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte verdienen um % mehr als Teilzeitbeschäftigte:
Höchstens Pflichtschulabschluss	10,45	8,05	30%
Lehrabschluss	12,06	9,63	25%
Berufsbildende mittlere Schulen	13,94	10,11	38%
Matura	17,24	9,62	79%
Meisterausbildung, Kollegs, Akademien	16,37	13,68	20%
Universität und Fachhochschule	22,38	16,90	32%
Gesamt	12,74	9,89	29%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006. – Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst. Einkommensdifferenz: eigene Berechnung.

Insgesamt ist der Einkommensunterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei Personen mit Matura besonders ausgeprägt (bei Frauen 15%), was auch darauf zurückzuführen sein kann, dass Teilzeitarbeitende neben einer Weiterbildung – vor allem dem Studium – mit einem vergleichsweise geringem Lohnniveau in studentischen Nebenjobs rechnen müssen.



### 3.3.3 Einkommenssituation nach Wirtschaftstätigkeit

Will man jene Branchen ausweisen, in welchen es die Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise gut bzw. schlecht haben, ergibt sich folgendes Bild (wobei der öffentliche Sektor in der Verdienststrukturerhebung nicht enthalten ist, das heißt auch in den Abschnitten M „Unterrichtswesen“ sowie N „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ finden öffentlich Bedienstete keine Berücksichtigung wiewohl sie insgesamt in diesen Abschnitten einen bedeutenden Anteil der Beschäftigten darstellen):

**Tabelle 15: Bruttostundenverdienste der Teil- und Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 (Median) nach Wirtschaftstätigkeit**

Wirtschaftstätigkeit nach Abschnitten der ÖNACE 2003	Frauen			Männer		
	Teilzeit	Vollzeit	Anzahl	Teilzeit	Vollzeit	Anzahl
<b>C</b> Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	9,58	12,17	547	(12,00)	12,57	5.032
<b>D</b> Sachgütererzeugung	9,58	10,18	133.983	12,54	13,40	405.268
<b>E</b> Energie- und Wasserversorgung	15,66	14,56	4.446	(21,98)	18,31	22.337
<b>F</b> Bauwesen	9,95	11,53	19.537	10,78	11,97	174.624
<b>G</b> Handel; Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	8,47	9,33	225.291	8,55	11,87	177.349
<b>H</b> Beherbergungs- und Gaststättenwesen	7,00	7,33	51.670	7,00	8,27	36.414
<b>I</b> Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10,15	10,67	44.505	8,17	11,92	154.774
<b>J</b> Kredit- und Versicherungswesen	14,07	14,63	55.121	16,44	19,64	54.169
<b>K</b> Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	7,71	10,45	124.015	8,78	12,63	151.471
<b>M</b> Unterrichtswesen	12,12	11,44	34.466	14,42	16,64	30.888
<b>N</b> Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	10,90	11,96	108.309	11,08	14,05	35.270
<b>O</b> Erbringung von sonst. öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	9,12	9,98	55.571	9,54	12,87	50.049
<b>Gesamt</b>	9,11	10,36	857.459	9,89	12,74	1.297.644

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006. – Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst; dies betrifft v.a. die Abschnitte M und N. – Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind in Klammer gesetzt; diese Werte können statistischen Schwankungen unterliegen.

Auf Basis von Bruttostundenverdiensten stellen sich für teilzeitbeschäftigte Frauen das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie das Realitätenwesen und Unternehmensdienstleistungen als besonders ungünstig heraus, für Männer ebenfalls das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Dabei gibt es zwischen den Branchen große Differenzen bei einem Vergleich mit der Einkommenssituation vollzeitbeschäftigter KollegInnen. Während beispielsweise für Frauen und Männer das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowohl für Teil- als auch für Vollzeitbeschäftigte bezogen auf den Bruttostundenverdienst relativ ungünstig ist, ist das Realitätenwesen sowie Unternehmensdienstleistungen für Vollzeitbeschäftigte nicht so ungünstig<sup>13</sup>.

Als bezogen auf den Bruttostundenverdienst positive Branchen sind für Frauen wie für Männer die Energie- und Wasserversorgung zu nennen (allerdings mit einer sehr geringen Beschäftigtenzahl) sowie das Kredit- und Versicherungswesen. Dieses spielt eine deutlich größere Rolle: immerhin 21.648 teilzeitbeschäftigte Frauen oder 6% der in der Verdienststrukturerhebung ausgewiesenen teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten in diesem Bereich (Männer: 2.636 oder 2,4%). In den Hauptteilzeitbranchen (sowohl für Frauen als für Männer) wie Handel sowie Realitätenwesen und Unternehmensdienstleistungen ist das Verdienstniveau der Teilzeitbeschäftigten aber sehr gering.

Betrachtet man die Bruttomonatsverdienste, sind es ebenfalls die genannten Branchen, welche vergleichsweise hohe Einkommen für Teilzeitbeschäftigte bieten.

Vier Branchen liegen dabei über einem monatlichen Bruttoverdienst der Frauen von 1.000 Euro: die Energie- und Wasserversorgung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit und Versicherungswesen sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

Die Tatsache, dass bei einer Gesamtbetrachtung Männer vergleichsweise weniger als Frauen verdienen, ist, wie bereits erwähnt, auf die geringere Stundenanzahl zurückzuführen, welche die teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten.

---

<sup>13</sup> Wobei allerdings zu beachten ist, dass der Abschnitt „Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen“ sehr heterogene Bereiche umfasst, die von Reinigungsdiensten bis hin zur Informatik reichen.

**Tabelle 16: Bruttomonatsverdienste der Teil- und Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 (Median) nach Wirtschaftstätigkeit**

Wirtschaftstätigkeit nach Abschnitten der ÖNACE 2003		Frauen			Männer		
		Teilzeit	Vollzeit	Anzahl	Teilzeit	Vollzeit	Anzahl
<b>C</b>	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	814,3	2.068,96	547	(1.037,36)	2.165,61	5.032
<b>D</b>	Sachgütererzeugung	942,00	1.715,00	133.983	1.150,00	2.250,80	405.268
<b>E</b>	Energie- und Wasserversorgung	1.431,66	2.500,10	4.446	(1.818,61)	3.096,77	22.337
<b>F</b>	Bauwesen	855,00	1.939,00	19.537	895,33	2.038,69	174.624
<b>G</b>	Handel; Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	876,00	1.560,21	225.291	586,52	1.987,79	177.349
<b>H</b>	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	668,75	1.264,56	51.670	547,50	1.428,39	36.414
<b>I</b>	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.097,00	1.817,27	44.505	530,00	2.062,92	154.774
<b>J</b>	Kredit- und Versicherungswesen	1.296,59	2.438,80	55.121	1.392,60	3.291,75	54.169
<b>K</b>	Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	746,90	1.761,45	124.015	667,73	2.113,27	151.471
<b>M</b>	Unterrichtswesen	830,00	1.944,04	34.466	430,00	2.878,50	30.888
<b>N</b>	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.117,64	2.023,37	108.309	1.111,98	2.377,66	35.270
<b>O</b>	Erbringung von sonst. öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	843,19	1.700,27	55.571	700,00	2.186,09	50.049
<b>Gesamt</b>		892,63	1.745,00	857.459	729,79	2.152,70	1.297.644

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2006. – Ohne Lehrlinge. Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). – Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts L "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst; dies betrifft v.a. die Abschnitte M und N. – Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind in Klammer gesetzt; diese Werte können statistischen Schwankungen unterliegen.

### 3.4 Schlussfolgerungen

Die Sekundärauswertungen bestehender statistischer Datenquellen zeigen, dass seit Mitte der 1980er Jahre der Trend der steigenden Teilzeitbeschäftigung – im Wesentlichen jener der Frauen – ungebrochen und zu einem wesentlichen Strukturmerkmal des österreichischen Arbeitsmarktes geworden ist.

Analysiert nach unterschiedlichen Ausprägungen der Teilzeitbeschäftigung, die Rückschlüsse auf die Qualität der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Österreich zulassen, ergibt sich folgendes Bild:

- Frauen weisen besonders hohe Teilzeitquoten in jenem Alter auf, in dem typischerweise Kinder betreut werden: die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten ist bei den 30 bis 44-Jährigen besonders hoch, bei den männlichen Beschäftigten hingegen bei den 20 bis 24-Jährigen sowie den 60 bis 64-Jährigen.
- Während bei Frauen vor allem Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind, steht bei Männern die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung im Vordergrund.
- Bei der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der Stellung im Beruf zeigt sich bei Frauen wie auch bei Männern eine überdurchschnittliche Häufung der Teilzeitquote in niedriger qualifizierten Tätigkeiten.
- Bezüglich der Anzahl der Wochenstunden zeigt sich, dass der relativ größte Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen zwischen 20 und 24 Stunden arbeitet. Von einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung kann im Regelfall aber erst ab einer bestimmten Mindeststundenanzahl – möglichst nahe an einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis – ausgegangen werden, die ein existenzsicherndes Einkommen und eine Verankerung in betriebliche Abläufe ermöglicht.
- Gerade bezüglich der Einkommenssituation ist Teilzeit in Österreich kritisch zu betrachten: auf Basis der Stundenlöhne zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten KollegInnen benachteiligt sind und einen geringeren Bruttostundenverdienst bekommen. Die Kombination aus insgesamt geringen Bruttostundenlöhnen für Teilzeitbeschäftigte mit der geringeren Wochenstundenzahl führt dazu, dass Teilzeitbeschäftigte mit sehr geringen Monatsverdiensten auskommen müssen. Der Bruttomonatsverdienst (Median) von teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt 893 Euro (Vollzeitbeschäftigte 1.745 Euro), für Männer 730 Euro (Vollzeitbeschäftigte 2.153 Euro). Zwischen den einzelnen Branchen gibt es dabei sehr große Unterschiede. Für Frauen eher positive Teilzeitbranchen sind „Energie- und Wasserversorgung“, „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“, „Kredit und Versicherungswesen“ sowie „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“.

Die genannten Strukturausprägungen der Teilzeitbeschäftigung in Österreich bestätigen einmal mehr die großen geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten sowie den großen Handlungsbedarf, den es hinsichtlich einer Verbesserung der Qualität der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gibt. Teilzeitbeschäftigte Frauen wie Männer sind zwar gleichermaßen von den negativen Implikationen der Teilzeitbeschäftigung betroffen, Männer allerdings quantitativ in einem viel geringeren Ausmaß und auch für eine kürzere Spanne in ihrem Erwerbsleben: vorwiegend während einer Aus- und Weiterbildung sowie am Ende der Berufslaufbahn. Frauen müssen hingegen sehr häufig aus der Notwendigkeit, Beruf mit Betreuungspflichten zu vereinbaren, eine Teilzeitbeschäftigung „wählen“ und dabei zumeist für weitaus längere Phasen ihres Berufslebens ungünstige Bedingungen in Kauf nehmen (Einkommen, Stellung im Beruf etc.) bzw. bleiben sie dann auch nach erwünschtem Umstieg auf eine Vollzeitbeschäftigung auf diesen nachteiligen Positionen. Initiativen zur Hebung der Arbeitsplatzqualität bei Teilzeitbeschäftigung kommen daher insbesondere Frauen zugute. Sie können mit einem Beitrag dazu leisten, die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern – dies betrifft vor allem jene Branchen, in denen viele Frauen zu relativ nachteiligen Bedingungen teilzeitbeschäftigt sind, allen voran der Handel.

## 4 Betriebliche Beispiele zur Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung mit hoher Qualität

Ein Ziel des Forschungsprojekts lag in der Erhebung betrieblicher Beispiele zur Umsetzung von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. Das heißt, es ging um das Aufzeigen positiver Beispiele von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. Vorweg: Die „best practice“ Beispiele gibt es nicht. Es finden sich in den Unternehmen viele spannende Facetten von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. Aber es zeigen sich in allen Unternehmen auch Begrenzungen qualifizierter Teilzeitbeschäftigung: und zwar zum einen, was Teilzeit in Leitungspositionen betrifft, zum anderen hinsichtlich des Rückkehrrechts in Vollzeit, und drittens sind es auch in den sieben Unternehmen, die als positive Beispiele gefunden wurden, fast ausschließlich Frauen, die Teilzeit arbeiten. Initiativen, die Männer unterstützen, die Teilzeit in Anspruch nehmen wollen, fehlen. Auch sind positive formale Regelungen, wie beispielsweise der gleiche Anspruch von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten auf Weiterbildung, in der betrieblichen Praxis meist nicht umgesetzt.

Das vorliegende Kapitel ist folgendermaßen aufgebaut: Abschnitt 1 beschreibt die methodische Vorgehensweise, die Auswahl der Unternehmen, die Durchführung der Fallstudien sowie einige Eckdaten zu den Unternehmen. Abschnitt 2 stellt die Rahmenbedingungen von Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen, Unternehmenskultur und Maßnahmen zur Gleichstellung/Frauenförderung sowie Personalpolitik und Personalentwicklung dar, da diese den Umgang mit Teilzeitbeschäftigung wesentlich beeinflussen. Abschnitt 3 präsentiert schließlich die Varianten und Praxis von Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen. In Abschnitt 4 werden abschließend einige Folgerungen für die Praxis von Teilzeitbeschäftigung gezogen.

### 4.1 Methodische Vorgehensweise

Die Fragestellung nach der Umsetzung von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung in Betrieben legte es nahe, sich auf qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung zu stützen. Wir entschieden uns für die Durchführung problemzentrierter, leitfadengestützter Interviews und für einen betriebsspezifischen Zugang in Form von Betriebsbeispielen. Damit wollten wir der Komplexität der Forschungsfragen adäquat begegnen und der Differenziertheit unterschiedlicher Situationen und Einflussfaktoren Rechnung tragen.

Bei der Durchführung der betriebsbezogenen Interviews orientierten wir uns an der Methode des qualitativen „problemzentrierten Leitfadeninterviews“ (vgl. Witzel 1985)<sup>14</sup>. Der erste Arbeitsschritt bestand in der Ausarbeitung konkreter Fragestellungen, die dann in die Entwicklung eines Leitfadens mündeten. Aufgrund der Anlage der Untersuchung in Form des betriebsspezifischen Zugangs war es erforderlich, unterschiedliche Leitfäden für die verschiedenen GesprächspartnerInnen (Management, Betriebsrat, Beschäftigte) auszuarbeiten.

Themenschwerpunkte der Leitfäden<sup>15</sup> waren unter anderem:

---

<sup>14</sup> Dieses ist im Unterschied zum narrativen Interview durch strukturierte Leitfäden gekennzeichnet.

<sup>15</sup> Die Leitfäden finden sich im Anhang Kapitel 9.4.

- Voraussetzungen und Bedingungen der Einführung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung;
- Umsetzung und Erfahrungen zu qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung;
- Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung für Männer;
- Situation von Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf: Erfahrungen mit Arbeitszeitregelungen in der Praxis, insbesondere Mehrarbeit und Überstunden;
- Teilzeit für Führungspositionen;
- Bedeutung von Frauenförderplänen: Maßnahmen, Ziele, Regulierungen, Wirkungen.

Darüber hinaus enthielten die Leitfäden für das Management bzw. die Geschäftsführung Fragen zu Eckdaten des Unternehmens/der Organisation wie beispielsweise nach der Aufbauorganisation (Organigramm), Anzahl der Hierarchiestufen, der Personalstruktur, der Entwicklung des Personalstands in den letzten Jahren, der Personalfluktuationsrate aber auch Fragen nach der Ausgestaltung der Personalpolitik und Personalentwicklung sowie der Arbeitszeitkultur im Unternehmen.

#### 4.1.1 Auswahl der Betriebe und Durchführung der Fallstudien

Wir suchten ausschließlich nach Unternehmen, die qualifizierte Teilzeitbeschäftigung umgesetzt haben. Im ersten Schritt recherchierten wir daher Unternehmen, die entweder in der Öffentlichkeit (vermittelt über Medien) oder SachexpertInnen als Unternehmen mit qualifizierter Teilzeitbeschäftigung bekannt waren. Dazu gehörte beispielsweise auch eine Recherche der Unternehmen, die 2008 eine Auszeichnung bei der „Initiative Frauenförderung“<sup>16</sup> erhielten. Hinweise auf positive Beispiele für die Umsetzung und Förderung von Teilzeit mit hoher Qualität erhielten wir schließlich auch in unseren ExpertInneninterviews und dem Workshop, die im vorliegenden Projekt durchgeführt wurden.

Im nächsten Schritt recherchierten wir zusätzliche Informationen über die in Frage kommenden Unternehmen, und zwar in Form von Internetrecherchen und/oder durch erste telefonische Kontaktaufnahmen. Anschließend wählten wir sieben Unternehmen aus, die für unsere Fragestellung interessant erschienen.

Allerdings bestätigten die ersten Hinweise sowie die weiterführenden Recherchen einmal mehr, dass qualitativ hochwertige Teilzeitarbeit nur in einem engen Arbeitsmarktsegment zu finden ist. Dabei handelt es sich um die Bereiche Banken, Versicherungen, Forschungsunternehmen, Körperschaften öffentlichen Rechts, Non-Profit Organisationen etc.

Insgesamt wurden 20 ein- bis eineinhalbstündige qualitative Interviews in sieben Unternehmen durchgeführt. Interviewt wurden Management/GeschäftsführerInnen und BetriebsrätInnen sowie Teilzeitbeschäftigte. In fünf der Unternehmen existiert ein Betriebsrat. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend transkribiert. Den Unternehmen, in denen

---

<sup>16</sup> Der Wettbewerb wurde vom damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) initiiert. Die besten zehn Unternehmen, die ihre Frauenförderpläne beziehungsweise Maßnahmen und Projekte zur besseren Stellung von Frauen im Unternehmen eingereicht haben, sind mit je 10 000 Euro prämiert worden.

wir Interviews durchführten, wurde Anonymität zugesichert. Deshalb werden sie im Folgenden nur auf sehr allgemeine Art vorgestellt.

#### 4.1.2 Das Sample – die Unternehmen

Die sieben Unternehmen gehören folgenden Branchen an: Banken/Versicherungen, Software- und IT-Dienstleistungen, Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Sozial- und Gesundheitswesen sowie Forschung und Entwicklung. Es handelt sich dabei um Wirtschaftsbereiche mit hohen Anteilen von qualifizierten Beschäftigten. Dies gilt auch für die Unternehmen des Sample.

Hinsichtlich ihrer Größe weisen die sieben Unternehmen ein breites Spektrum auf: Zwei Unternehmen haben weniger als 100 Beschäftigte, davon ist ein Unternehmen ein Kleinstbetrieb mit 10 Beschäftigten, das zweite Unternehmen hat über 50 MitarbeiterInnen. Dem gegenüber stehen zwei Unternehmen mit mehr als 3.500 Beschäftigten. Zwei Unternehmen haben zwischen 200 und 415 Beschäftigte und ein Unternehmen rund 750 MitarbeiterInnen.

Groß – zwischen 32% und 90% – ist auch die Bandbreite der Frauenanteile an den Beschäftigten in den Unternehmen. Zum einen finden sich Unternehmen traditioneller Frauenarbeitsbereiche im Sample, wie soziale Dienstleistungen und Gesundheitsdienstleistungen, zum anderen Bereiche, die integrierten Berufen (Frauenanteil 35% bis 53%) zugerechnet werden, wie Banken und Versicherungen. Nur ein Unternehmen ist einer von männlichen Beschäftigten dominierten Branche zuzuordnen. Aber auch dieses Unternehmen hat einen für die Branche überdurchschnittlich hohen weiblichen Beschäftigtenanteil.

Drei Unternehmen sind im letzten Jahrzehnt stark gewachsen: Bei einem hat sich die MitarbeiterInnenzahl verdreifacht, bei einem verdoppelt und bei einem dritten hat die Anzahl der Beschäftigten um 50% zugenommen. Drei Unternehmen sind in etwa gleich groß geblieben. Ein geringfügiger Beschäftigungsrückgang fand sich in einem Unternehmen, allerdings nicht über Kündigungen sondern Nicht-Nachbesetzungen nach Pensionierungen.

Was die Beschäftigungsverhältnisse betrifft, setzen die Unternehmen zumindest hinsichtlich ihrer Schlüsselarbeitskräfte auf unbefristete Anstellungsverhältnisse. Zwei Unternehmen weisen darüber hinaus jedoch einen relativ hohen Anteil an atypisch Beschäftigten auf. In einem Unternehmen sind es Leiharbeitskräfte, die immerhin 20% der Belegschaft ausmachen. Im zweiten Unternehmen sind es 10% freie DienstnehmerInnen, die stundenweise spezifische Leistungen anbieten wie Ergotherapie, Musiktherapie etc. In den anderen Unternehmen sind atypisch Beschäftigte Randerscheinungen. Die folgende Aussage eines Managementmitglieds ist typisch für die Ausrichtung dieser Unternehmen.

*„Freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen gibt es nur sehr wenige. Tätigkeiten, die für solche Beschäftigungsverhältnisse in Frage kommen würden, werden eher ausgelagert oder fremd zugekauft.“ (MgB2-5)<sup>17</sup>*

Als Einstiegspositionen sind in den Unternehmen befristete Beschäftigungsverhältnisse die Regel. Die Dauer der Erstbefristungen variiert von Unternehmen zu Unternehmen. So beginnt

---

<sup>17</sup> Zur Erläuterung der Abkürzung siehe Anhang 9.4 „Betriebliche Fallbeispiele Abkürzungsverzeichnis“.

beispielsweise in einem Unternehmen jede/r MitarbeiterIn mit einer sechsmonatigen Befristung. Nach drei Monaten erfolgt der erste Beurteilungsschritt, nach sechs Monaten der zweite, und wenn die Beurteilungen positiv sind, werden die NeueinsteigerInnen unbefristet übernommen.

In einem zweiten Unternehmen erfolgt nach einem Probemonat eine Befristung von bis zu einem Jahr. Waren früher 6 Monate üblich, wurde die Befristungsdauer in den letzten Jahren auf bis ein Jahr erhöht. Begründet wird das laut Betriebsrätin von Seiten der Geschäftsführung mit der langen Einschulungs- und Ausbildungsdauer der NeueinsteigerInnen, nach deren Absolvierung erst sinnvoll über eine unbefristete Beschäftigung entschieden werden kann.

Der weibliche Anteil an Leitungspositionen ist auch in den Unternehmen des vorliegenden Sample bis auf die Ausnahme eines Unternehmens unterdurchschnittlich:

*„Je weiter wir in der Hierarchie nach unten kommen, desto mehr Frauen haben wir wieder.“  
(BrB1-4)*

Allerdings versuchten einige der Unternehmen in den letzten Jahren, die Frauenanteile zu erhöhen, bzw. sind die Frauenanteile erhöht worden.

Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft weisen ebenfalls eine große Bandbreite auf: zwischen 25% und 75% der MitarbeiterInnen der Unternehmen waren zum Interviewzeitpunkt teilzeitbeschäftigt. In diesen unterschiedlichen Teilzeitanteilen spiegeln sich zum einen die unterschiedlichen Frauenanteile an den Beschäftigten. Es zeigt sich einmal mehr – auch in den Unternehmen des Sample: je mehr Frauen im Unternehmen beschäftigt sind, desto höher ist der Teilzeitanteil. Zum anderen sind die unterschiedlichen Teilzeitanteile aber auch Ausdruck unterschiedlicher Arbeitszeitregulierungen und Arbeitszeitkulturen, also Ergebnis unterschiedlicher Arbeitszeitflexibilisierungsstrategien der Unternehmen.

## 4.2 Rahmenbedingungen – Unternehmenskultur, Personalpolitik

### 4.2.1 Unternehmenskultur und Gleichstellung/Frauenförderung

Auffällig ist in der Mehrzahl der Unternehmen eine Offenheit der Personalpolitik gegenüber Gleichstellung. Wird in einem Teil der Unternehmen gezielt daran gearbeitet, den Frauenanteil an der Belegschaft zu erhöhen, ist anderen die Integration von Personen mit Migrationshintergrund und die vermehrte Beschäftigung von Personen mit Behinderungen ein besonderes Anliegen.

In den größeren Unternehmen finden sich darüber hinaus auch Maßnahmen der Förderung von weiblichen Führungskräften: gezielte Förderung des Führungskräftenachwuchses, Mentoring-Programme etc.

Diese Sensibilität ist zweifellos Ausdruck davon, dass Gleichstellung der Geschlechter in der Mehrzahl der Unternehmen seit Jahren ein Thema ist und auch Gleichstellungsmaßnahmen oder Frauenfördermaßnahmen implementiert wurden. Während einige Unternehmen vor allem auf Maßnahmen im Bereich Personalpolitik oder Personalmanagement (Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, Karriere- und Personalentwicklung) setzen, haben andere ihren



Schwerpunkt in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance).

Im Bereich Personalpolitik oder Personalmanagement finden sich neben den bereits erwähnten Maßnahmen auch Graduiertenprogramme für Frauen, Laufbahnplanungsseminare, aber auch Gender-Trainings als Weiterbildungsangebote. In einem Unternehmen werden derzeit Personalentwicklungsmaßnahmen unter Gender-Aspekten evaluiert. Ein zweites Unternehmen setzt hingegen auf verstärkte interne Rekrutierung für Leitungspositionen, um damit die Karrierechancen der weiblichen Beschäftigten zu erhöhen. In sechs Unternehmen haben schließlich Teilzeitkräfte im gleichen Ausmaß wie Vollzeitkräfte die Möglichkeit, betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung findet sich eine breite Palette von Maßnahmen:

- Maßnahmen während der Karenzzeit, wie beispielsweise die ständige Einbeziehung in das interne Informationsnetz des Unternehmens, Maßnahmen zur Pflege des Kontakts zwischen Betrieb und MitarbeiterInnen während der Karenz, z.B. in Form der Zusendung von aktuellen Mitteilungen und in Form von Einladungen zu innerbetrieblichen Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen;
- Maßnahmen bei Wiedereinstieg wie Seminare für WiedereinsteigerInnen, MentorInnen für WiedereinsteigerInnen;
- Maßnahmen wie die Hilfestellung bei der Suche eines geeigneten Betreuungsplatzes für Kinder oder Kinderbetreuung für MitarbeiterInnen sowohl während der Ferienzeiten wie auch ganzjährig in flexibler stundenweiser Form in Kooperation mit externen Einrichtungen.
- Zu Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung zählt natürlich auch das Angebot von familienfreundlichen Teilzeitarbeitsmodellen sowie flexiblen Arbeitszeiten. Auf die verschiedenen Teilzeitarbeitsmodelle wird in Kapitel 4.3 genauer eingegangen.

Vereinbarkeitsmaßnahmen sind zweifellos eine wichtige und notwendige Vorbedingung, damit betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen greifen können. Gleichzeitig ist mit Vereinbarkeitsmaßnahmen sicherlich nicht betriebliche Frauendiskriminierung aufzuheben. Im Gegenteil, Vereinbarkeitsmaßnahmen, ausschließlich für Frauen konzipiert, konstruieren die Zuständigkeit der Frauen für die Familie wieder neu und zementieren so die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Daher ist es wesentlich, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen für beide Geschlechter installiert werden. Zwar ist in den Unternehmen formal diese Bedingung erfüllt, in Anspruch genommen werden Vereinbarkeitsmaßnahmen nichtsdestotrotz fast ausschließlich von Frauen. PersonalmanagementvertreterInnen verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass es für Männer nach wie vor schwieriger ist, ihre Ansprüche gegenüber Vorgesetzten durchzusetzen.

*„Dass sich Männer um ihre Kinder kümmern wollen, ist noch nicht wirklich zu den meisten Vorgesetzten durchgedrungen. Das ist einfach schwierig, weil es sehr ungewohnt ist. Die Vorgesetzten sind oft Männer, und sie haben es selbst ja auch nicht gemacht. Daher fällt es ihnen sehr schwer, das zu akzeptieren.“ (MgB2-9)*

Die Aufgeschlossenheit gegenüber Gleichstellung der Geschlechter stößt in den Unternehmen hier an ihre Grenzen.

Hinsichtlich der Regelungsformen der Maßnahmen ist anzumerken, dass nur in einem Betrieb Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen festgehalten sind. Bei einem zweiten Unternehmen handelt es sich um konzerninterne Zielvorgaben ohne arbeitsrechtliche Verbindlichkeit. Bei drei weiteren Unternehmen ist das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in den Unternehmensleitlinien festgehalten, ebenfalls ohne arbeitsrechtliche Verbindlichkeit. Bei zwei Unternehmen, den Kleinbetrieben, finden sich hingegen keinerlei schriftliche Festlegungen.

Auch die Zuständigkeit für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen differiert zwischen den Betrieben. Gibt es in einem Fall einen Frauen- und Familienausschuss des Betriebsrates, wurde in einem anderen Betrieb eine Arbeitsgruppe, die von Betriebsrat und Personalabteilung beschickt wird, gegründet. In drei Unternehmen liegt hingegen die Zuständigkeit für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ausschließlich bei den Personalabteilungen, in den zwei kleinen Unternehmen bei der Geschäftsführung.

### **MitarbeiterInnenbindung – eine Leitlinie der Personalpolitik**

Gemeinsam ist allen Unternehmen, dass MitarbeiterInnenbindung eine wichtige Leitlinie der Personalpolitik darstellt. Begründet wird dies mit den getätigten Investitionen in BerufseinsteigerInnen, in der Regel in Form einer länger dauernden Einschulung oder gar Grundausbildung. So findet sich in zwei Unternehmen ein mindestens zweijähriger Ausbildungsplan für BerufseinsteigerInnen.

Jeder Berufsausstieg, so eine Personalverantwortliche, bringt daher einen enormen wirtschaftlichen Verlust mit sich.

*„Es ist grundsätzlich so, dass nur so viele Leute aufgenommen werden, wie weiterbeschäftigt werden. Es ist im Unterschied zu anderen Unternehmen nicht so, dass zum Beispiel ein Drittel mehr aufgenommen wird, als gebraucht wird. Das Ziel ist langfristige Beschäftigung. Jeder Neueinsteiger bekommt eine zweijährige Ausbildung mit sehr vielen Kursen. Das kostet.“ (BrB2-3)*

In zwei Unternehmen finden sich darüber hinaus für einzelne Arbeitsbereiche Probleme bei der Personalrekrutierung. In zwei weiteren Unternehmen wird zudem auf kontinuierliche KundInnenbetreuung Wert gelegt.

*„Unseren KundInnen ist wichtig, dass sie kontinuierlichen Kontakt zu ein und derselben Person haben können.“ (MgB6-5)*

In einem Unternehmen kommt schließlich noch der Umgang mit vertraulichen Daten hinzu, den alle Personen im Unternehmen haben. Anzumerken ist bereits an dieser Stelle, dass MitarbeiterInnenbindung eines der Hauptmotive für den Ausbau des Angebots an Teilarbeitsplätzen auch für qualifizierte MitarbeiterInnen ist.

### **Qualifizierung und Weiterbildung**

Entsprechend dem Ziel der MitarbeiterInnenbindung wird in allen Unternehmen großer Wert auf Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten gelegt. Das Ausmaß der angebotenen Weiterbildung variiert dabei ebenso wie die Organisationsform der betrieblichen Weiterbildung.

In einem mittleren Betrieb wird Weiterbildung dezentral organisiert. Für jede Abteilung wird in Absprache mit der Bereichsleitung ein Budget erstellt. MitarbeiterInnen artikulieren ihre Wünsche. In den MitarbeiterInnenengesprächen werden dann Vereinbarungen über die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen zwischen MitarbeiterInnen und Leitung getroffen.

In einem anderen Fall – einem Großunternehmen – ist Weiterbildung hingegen stärker formalisiert und zentralisiert: Für bestimmte Arbeitsbereiche liegen standardisierte Ausbildungsprogramme vor, die für die MitarbeiterInnen verpflichtend sind. In Bereichen mit weniger klaren Anforderungsprofilen gibt es erste Ansätze, Ausbildungspläne zu entwickeln. Darüber hinaus besteht für MitarbeiterInnen die Möglichkeit, an externen Seminaren teilzunehmen.

Mittlerweile wird aber in diesem Unternehmen ein steigender Anteil der Weiterbildung über Selbstlernmedien organisiert. Zu diesem Zweck wurden alle MitarbeiterInnen im Rahmen eines Projekts vor einigen Jahren mit Laptops ausgestattet. Die Folge: Lernzeiten verlagern sich zumindest örtlich in den Privatbereich.

Grundsatz des Unternehmens ist jedoch nach wie vor, dass die gesamte Weiterbildungszeit als Arbeitszeit angerechnet wird. Voll- und TeilzeitmitarbeiterInnen verfügen über den gleichen Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen. In der Praxis nehmen aber laut GesprächspartnerInnen Vollzeitbeschäftigte die Weiterbildungsmöglichkeiten häufiger in Anspruch. Problematisch für Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten seien vor allem (mehrtägige) Seminare, die nicht am Dienort stattfinden.

In einem dritten Unternehmen liegt Weiterbildung in hohem Maße in der Selbstverantwortung der Beschäftigten. Zwar können auch hier Weiterbildungen in der Regel in der Arbeitszeit durchgeführt werden, doch laut Mitglied des Managements liegt dies im Ermessen der Beschäftigten. Es ist weder das Ausmaß an Weiterbildung definiert, das den Beschäftigten zusteht

*„Selbstverantwortlich. It's up to you. Was brauchst du? (...).“ (MgB3-9),*

noch hat die Personalabteilung einen Überblick darüber, wie viele Stunden von den Beschäftigten tatsächlich für Weiterbildung aufgewendet werden.

*„Ich weiß das nicht. Ich kontrolliere das nicht. Das interessiert mich nicht. Ich will keine Arbeitszeitaufzeichnung haben. Ich will, dass wir uns vertrauen.“ (MgB3-10)*

Das im Unternehmen praktizierte Weiterbildungskonzept ist das so genannte „Development Konzept“, das nach dem Prinzip „70-20-10“ organisiert ist. Das Prinzip „70-20-10“ bedeutet:

- 70% der Weiterbildung ist Lernen im Job.  
*„Also sprich: Jemand bekommt eine neue Aufgabe und lernt damit.“ (MgB3-12)*
- 20% ist Lernen mit MentorInnen. Jede/r neue MitarbeiterIn bekommt eine/n MentorIn zur Seite gestellt.
- 10% der Weiterbildung beziehen sich auf Kurse. Dafür gibt es eine Online-Plattform. Der Großteil dieser Weiterbildung wird online in Form von virtuellen Klassenzimmern und Arbeitsgruppen absolviert. Diese Weiterbildungen sind freiwillig.

Allerdings gibt es auch in diesem Unternehmen verpflichtende Weiterbildung, und zwar in Form von Schulungen, die mit den jeweils relevanten Produkten zu tun haben.

In einem anderen Unternehmen sind die Weiterbildungsansprüche hingegen zeitlich genau geregelt: vollzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen stehen jährlich 3 Tage Weiterbildung zu. Teilzeitbeschäftigte haben einen aliquoten Anspruch. Darüber hinaus, so ein Mitglied der Geschäftsführung, gibt es die Möglichkeit von Vereinbarungen zwischen Geschäftsführung und MitarbeiterInnen.

*„Und in der Praxis läuft es oft so, dass, wenn jemand zusätzliche Fortbildungen machen will, der Betrieb entweder die Fahrt oder das Quartier oder die Kurskosten zahlt. Der Dienstnehmer gibt seine Freizeit her. Das ist meistens so ein Gentleman-Agreement.“(MaB7-8)*

Schließlich wird in einem Unternehmen ein Schwerpunkt auf die Weiterbildung von karenzierten MitarbeiterInnen gesetzt. Das heißt, es wird im Unternehmen versucht, auch die karenzierten MitarbeiterInnen (derzeit ausschließlich Frauen) bezüglich Weiterbildung auf dem Laufenden zu halten. Sie werden zu internen Weiterbildungsmaßnahmen eingeladen und bekommen auf Wunsch Fachliteratur und per E-Mail Informationen nach Hause. Auch die Bibliothek steht den karenzierten MitarbeiterInnen jederzeit zur Verfügung. Diese Strategie geht, so eine Interviewpartnerin, von der Geschäftsführung aus:

*„Das ist von unserem Chef so ein Steckenpferd. Das ist so eine Firmenstrategie, die er aber auch lebt, weil er selber davon überzeugt ist. Das ist wichtig, denn anders geht es nicht.“ (MgB6-4)*

Formal haben also mit Ausnahme eines Unternehmens Teilzeitbeschäftigte den Anspruch auf das gleiche Ausmaß an Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Von einem Unternehmen wurde bereits eine davon abweichende Praxis erwähnt. Aber auch in anderen Unternehmen wird vor allem seitens der MitarbeiterInnen darauf verwiesen, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund enger Zeitressourcen geringere Möglichkeiten haben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

*„Es gibt keine leeren Zeiten, und wenn ich einmal mit der Arbeit fertig bin, fahre ich nach Hause, weil ich eh schon genug Stunden gearbeitet habe. Und dann ist es immer das gleiche Problem, es geht sich nicht aus, zu einer Veranstaltung zu gehen oder Weiterbildung zu haben, weil das oder das fertig werden muss.“ (MaB5-9)*

Auch im Forschungsunternehmen wird von diesem Problem berichtet.

*„Na, es ist so, wenn man jetzt gerade in Teilzeit ist, dann hat man ja sowieso schon weniger Zeit. Dann geht sich Weiterbildung, sei es, dass man intern in Kurse geht oder auch auf Konferenzen, kaum aus. Es ist dafür einfach zu wenig Zeit da.“ (MaB4-12)*

Da nach wie vor selten Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, kommt noch der Organisationsaufwand für Teilzeitbeschäftigte mit Kindern hinzu.

*„Weil ich jemanden brauche, der mein Kind morgens in den Kindergarten bringt und am späten Nachmittag abholt, und wenn es ein mehrtätiges Seminar ist, brauche ich jemanden, der das Kind am Abend versorgt, und so weiter. Diese Personen muss ich organisieren. Und das ist natürlich ein großer Organisationsaufwand.“ (MaB4-13)*

Aber auch Weiterbildung über Selbstlernmedien ist aufgrund der Zeitrestriktionen kaum in der Arbeitszeit bewältigbar. Die Folge: Weiterbildung wird in die Freizeit verlegt.

*„Es ist so, wenn ich heute einen 100%-Job habe und theoretisch die ganze Woche im Haus bin, dann habe ich 1 Stunde oder 2 Zeit oder vielleicht auch 3, dass ich sage: „Ich schaue mir gewisse Ausschreibungen durch, ich schaue mir im Netz was an, ich lese irgendeinen Bericht.“ Wenn ich aber sage: „Ich habe einen Teilzeitjob“, dann ist es so, dass du im Prin-*

*zip gerade einmal deinen Job erledigst, und noch das Notwendigste an Rundherum. Dann hast du vielleicht noch eine Besprechung, die kostet dich dann 2/3 von deiner Tagesarbeitszeit, 2/3 und nicht die Hälfte. Du kommst über Wochen oder Monate nicht dazu, eine Zeitschrift anzuschauen oder einen Artikel zu lesen. Du kannst dann eigentlich Weiterbildung nur in die Freizeit verlegen.“ (BrB4-14)*

Einig sind sich die GesprächspartnerInnen quer durch die Unternehmen, dass dies mittelfristig für die Laufbahnen der Teilzeitbeschäftigten ein Problem – mit der Gefahr des strukturellen Ausschlusses und der Dequalifizierung – darstellt.

*„Und wenn man dann 10 Jahre lang eigentlich kaum Zeit hat, sich weiterzubilden, dann ist man langsam am Abstellgleis. Förderung von Teilzeit hin oder her.“(BrB3-10)*

### **Personalbeurteilung – MitarbeiterInnengespräche**

Personalbeurteilung in Form von jährlichen MitarbeiterInnengesprächen findet sich in allen Unternehmen, und zwar für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Während MitarbeiterInnengespräche in den großen Unternehmen eher streng formalisiert sind, gibt es in den Klein- und Mittelbetrieben des Sample keine vorgegebenen Schemata. Aber auch in Klein- und Mittelbetrieben finden sich als klassische Themen von MitarbeiterInnengesprächen Themen wie Zielvereinbarungen, Weiterbildungsbedarf, Arbeitszeit und Gehaltsverhandlungen.

In einem Unternehmen gibt es beispielsweise ein dreiteiliges formalisiertes Schema bestehend aus einer Arbeits- und Entwicklungsvereinbarung, einem Check-Gespräch und einer Personalbeurteilung. Die Personalbeurteilung ist verpflichtend und findet ein Mal im Jahr im Rahmen eines MitarbeiterInnengesprächs statt. Sie basiert auf einer schriftlichen Grundlage und baut auf den Arbeits- und Entwicklungsvereinbarungen auf. In diesem Rahmen werden auch so genannte Kompetenzkriterien der MitarbeiterInnen dokumentiert, die wiederum Auswirkung auf eventuelle Entgelterhöhungen haben können. Dazu zählen beispielsweise der Erwerb einer neuen Sprache oder auch erworbene Sozialkompetenzen während der Karenz. Check-Gespräche können, müssen aber nicht geführt werden. Themen können sein, dass Vorgesetzte wahrnehmen, dass bestimmte Entwicklungsvereinbarungen nicht umgesetzt werden (können), oder dass Beschäftigte Unterstützungen brauchen, oder Vereinbarungen geändert werden müssen. Ein solches Check-Gespräch kann sowohl von Vorgesetzten als auch von Beschäftigten eingefordert werden.

In einem anderen Unternehmen finden sich über die formalisierten MitarbeiterInnengespräche hinaus noch regelmäßige „Vier-Augen-Gespräche“ mit MitarbeiterInnen, in denen dann Themen wie Arbeitszeit und Zielüberprüfungen behandelt werden.

## **4.3 Teilzeitmodelle – Betriebliche Praxis**

### **4.3.1 Motive für das Angebot von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung**

In den Unternehmen findet sich eine Verknüpfung unterschiedlicher Motive für das Angebot qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. Gleichzeitig zeigen sich Schwerpunkte hinsichtlich der Motivlagen und Ziele, die mit dem Angebot an qualifizierter Teilzeitbeschäftigung verfolgt wurden.

So war in einigen Unternehmen das Ziel MitarbeiterInnenbindung wesentlich für den Ausbau qualifizierter Teilzeitbeschäftigung. In einem Fall ist das Unternehmen stark gewachsen und hatte große Probleme bei der Personalrekrutierung. Es handelt sich dabei um ein Unternehmen in einer Branche mit hohen Frauenanteilen. Um ausreichend qualifiziertes Personal zu bekommen, wurden daher auch Teilzeitbeschäftigte aufgenommen. Qualifikation, so die Philosophie des Unternehmens, geht vor Arbeitszeit.

*„Uns ist es lieber, wenn wir eine gescheite qualifizierte Mitarbeiterin haben, die nur Teilzeit arbeiten kann, als eine Vollzeitkraft, die eine komplette Niete ist.“ (MgB6-3)*

Gleichzeitig wurde mit dieser Strategie aber auch ein zweites Ziel erreicht, nämlich die Möglichkeit, Beschäftigte in höherem Ausmaß zeitlich flexibel einzusetzen, was dem Unternehmen vor allem bei Auftragschwankungen entgegen kommt.

*„Teilweise haben wir eben Mütter mit Kindern oder Teilzeitbeschäftigte nach der Karenz, die dann auch einspringen, wenn es notwendig ist. So lassen sich Auslastungsschwankungen eigentlich ganz gut abdecken.“ ((MgB6-5)*

Andere Unternehmen hatten mit dem Problem zu kämpfen, dass MitarbeiterInnen nach der Karenzzeit nicht mehr zurückkehrten, da ausschließlich Vollzeitbeschäftigung angeboten wurde.

*„Dann war schon klar, ich lasse gute Leute weglaufen, unter Umständen. Sie gehen sicher weg, weil sie gar nicht die Möglichkeit gehabt haben zu bleiben. Mit 100% (Vollzeit) zurückzukommen, ist in Wirklichkeit fast nicht machbar. Und das war damals schon auch eine Überlegung, dass man gesagt hat: „Das ist ja unvernünftig“, man will ja die Leute im Haus halten.“ (BrB4-5)*

Betriebliche Investitionen in die Mitarbeiterinnen gingen damit verloren.

*„Also aufgebaut, ausgebildet und dann lässt man sie so locker, flockig austreten. Mutterschafts Austritt haben dann auch viele gemacht. Die haben massiv lange Karenzzeiten gehabt. Dann haben wir das Problem gehabt, dass durch die ewig lange Karenzzeit beim Wiedereintritt ein gewisses Maß an Know-how-Verlust war da. Wie bringst du die Leute dazu, dass sie wieder voll einsteigen können? Weil dann, nach 2 Kindern waren die Leute oft 4 Jahre weg. Und das ist sicherlich auch eine betriebswirtschaftliche Überlegung gewesen oder eine personalstrategische, vielleicht sogar, dass das alles zusammengreift.“ (MaB4-9)*

Rückblickend war diese Entscheidung für ein Angebot qualifizierter Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen sowohl aus der Sicht der BetriebsrätInnen als auch des Managements überaus erfolgreich.

*„Was uns sicher sehr attraktiv gemacht hat, in den letzten Jahren, und was wir auch wirklich merken, wo die Leute dann wirklich gerne bei uns bleiben, das ist eben diese Teilzeitgeschichte, wo wir Vorreiter waren. Das war wirklich erfolgreich.“ (BrB4-14)*

In zwei Unternehmen waren die betriebswirtschaftlichen Motive überdies mit einer gleichstellungspolitischen Perspektive verknüpft. Von den Betriebsratskörperschaften initiiert, wurden in etwa zur gleichen Zeit in den Unternehmen erste Frauen- und Familienfördermaßnahmen entwickelt, darunter auch Vereinbarkeitsmaßnahmen in Form von Teilzeitarbeitsmodellen.

Ein etwas anders gelagertes Motiv für das Angebot qualifizierter Teilzeitbeschäftigung findet sich schließlich in einer Organisation im Sozialbereich. Auf der einen Seite Budgetrestriktionen, auf der anderen Seite organisationsstrategische Entscheidungen führten in diesem Fall dazu, dass Teilzeitbeschäftigung die häufigste Arbeitszeitform im Unternehmen darstellt, und zwar auch für Führungskräfte.

*„Leitung in Teilzeit gibt es, weil nicht mehr Stunden dafür vorhanden sind. Gleichzeitig sehen wir auch nicht so gerne eine Kombination von Leitung und beratender Tätigkeit in einer Person, denn das bringt dann einfach Rollenprobleme oder Rollenvermischungen mit sich.“ (MgB5-4)*

Ein anderes Unternehmen gehört schließlich einem Sektor an, in dem ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung Tradition hat oder besser ein Charakteristikum der Branche darstellt. Es handelt sich dabei um Apotheken, in denen 2005 rund 72% der unselbständigen ApothekerInnen – 77,7% der Frauen und 35,8% der Männer – teilzeitbeschäftigt waren. Kaum eine andere Branche weist ein ähnlich hohes Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung auf. Überdurchschnittliche Einkommen, überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit und nicht zuletzt das Tätigkeitsprofil eines/r unselbständigen ApothekerIn führen, so ein Interviewpartner, dazu, dass viele Teilzeit gegenüber Vollzeit bevorzugen.

*„Ich glaube, dass vom Tätigkeitsprofil in der Apotheke im Vergleich zu anderen Betrieben Teilzeit leichter zu managen ist, weil es in Apotheken primär darum geht, dass der Geschäftsfall abgeschlossen wird – also kommt jemand in die Apotheke und kauft was. Es gibt wahrscheinlich einen relativ geringen Prozentsatz von Tätigkeiten in Apotheken, die sich über mehrere Tage oder über einen langen Zeitraum ziehen, wo es natürlich schwieriger ist, wenn jeden Tag jemand anderer da ist. Aber eben der Hauptarbeitsablauf in der Apotheke, das Abgeben von Arzneimitteln gegen Rezept oder Verkaufen von rezeptfreien Dingen, das ist eigentlich schnell abgeschlossen.“ (MgB7-1)*

In zwei Unternehmen erfolgte ein Ausbau von Teilzeitbeschäftigung hingegen erst nach der Einführung der Elternteilzeit. Von den InterviewpartnerInnen wird berichtet, dass vor Einführung der Elternteilzeit die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung sehr schwierig war.

*„Unser Unternehmen“, so eine Betriebsrätin, „war immer konservativ in Bezug auf Teilzeit, und bevor es die Elternteilzeit gab, war es fast unmöglich, Teilzeit zu bekommen. Jetzt ist es so, Elternteilzeit ist ja ein gesetzlicher Auftrag.“ (BrB2-15)*

### 4.3.2 Betriebliche Praxis qualifizierter Teilzeitbeschäftigung

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der betrieblichen Praxis von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung in den Unternehmen. Es werden fünf Fallbeispiele von betrieblicher Praxis von Teilzeitarbeit ausführlich dargestellt. Zwei Unternehmen können mit geringfügigen Abweichungen einem der fünf Fallbeispiele zugeordnet werden, sodass sie nicht gesondert ausführlich dokumentiert werden.

Die fünf Unternehmensbeispiele zeigen zum einen die Bandbreite qualifizierter Teilzeitbeschäftigung und dokumentieren zum anderen den engen Zusammenhang zwischen ökonomischen Bedingungen sowie Branchenspezifika und der betrieblichen Praxis, aber auch den Einfluss unterschiedlicher Arbeitszeitregulierungen und Unternehmenskulturen. Trotz großer Unterschiede finden sich auch viele Gemeinsamkeiten zwischen den Unternehmen, wie beispielsweise überdurchschnittliche Einkommen oder dass qualifizierte Teilzeitarbeit in erster Linie in jenen Tätigkeitsbereichen umgesetzt wird, in denen die Beschäftigten in hohem Maße über selbst organisierte Arbeitsweisen und -inhalte verfügen, hingegen nur in Ausnahmefällen in Führungsfunktionen mit Personalverantwortung. Meist zeigen sich Probleme bei Rückkehr karrierierter Personen mit einem sehr geringen Stundenausmaß in qualifizierte Teilzeitbeschäftigung, und Teilzeitbeschäftigung ist auch in diesen Unternehmen „Frauensache“.

## Vor allem flexibel – Ergebnisorientierung und Selbstorganisation

Bei diesem Fallbeispiel handelt es sich um die österreichische Niederlassung eines international tätigen Unternehmens in der IT-Branche. Das Unternehmen beschäftigt derzeit rund 700 MitarbeiterInnen, sehr häufig mit hohem Qualifikationsniveau (Matura, Fachhochschule, Universität). Rund 32% der Beschäftigten sind Frauen, ein vergleichsweise hoher Frauenanteil für diese Branche. Teilzeitbeschäftigung wird fast ausschließlich aus Gründen der Vereinbarkeit und fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen.

In diesem Unternehmen verfügt der Großteil der Beschäftigten – sowohl in Teilzeit- als auch in Vollzeitpositionen – über „all-inclusive-Verträge“<sup>18</sup>. Wesentlicher Bestandteil dieser Verträge ist ein flexibles Zeitmanagement in Form von Vertrauensarbeitszeit in Kombination mit unbeschränkter Gleitzeit, als relativ neue Form von Arbeitszeitregelung, die allerdings für diese Branche üblich ist.

Das System der Vertrauensarbeitszeit baut im Wesentlichen auf vier Prinzipien auf: Verzicht des Arbeitgebers auf die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit, eigenverantwortliche Planung und Verteilung der Arbeitszeit, Entkoppelung von Arbeitszeit und Anwesenheit (Arbeit kann auch zu Hause erledigt werden; umgekehrt ist nicht mehr die gesamte Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz Arbeitszeit, sondern nur jene, die für einen bestimmten Zweck produktiv genützt wird) und Individualisierung der Aushandlungsprozesse (der/die jeweilige ArbeitnehmerIn verhandelt individuell mit dem/der verantwortlichen Vorgesetzten). (vgl. u.a. Geramanis 2002, Haipeter 2002)

Das heißt, im Zentrum stehen Leistungsvereinbarung und Ergebnisorientierung. Die Organisation der Tätigkeit und auch die Länge und Verteilung der Arbeitszeit liegt in der Verantwortung der/des jeweiligen Beschäftigten, während die zu erbringende Leistung zusammen mit den Ressourcen und dem Zeitpunkt, bis wann die Leistung erbracht sein muss, vom Unternehmen vorgegeben wird. Theoretisch kann eine solche Arbeitsregelung mehr Selbstbestimmung über die Dauer und Lage der Arbeitszeit bedeuten. Sie kann sich aber auch ins Gegenteil verkehren, wenn beispielsweise Beschäftigte am Wochenende arbeiten müssen, weil sie selbst dafür verantwortlich sind, dass der Auftrag bis Montag erfüllt wird.

Im Unternehmen werden keine Arbeitszeitkernzeiten vorgegeben, und auch für eine minimale bzw. maximale tägliche Arbeitsdauer gibt es keine Vorgaben. Eine Personalmanagerin formuliert diese Leitlinie folgendermaßen:

*„Dass ich eine Philosophie habe, die sagt: Der Job muss erledigt werden. Es ist mir nicht wichtig, ob du um 8 Uhr kommst, um ½ 9 kommst, um 9 Uhr kommst oder um 10 oder um 12 oder um 14 Uhr, sondern dass ich Vertrauen habe, dass ich Vertrauensarbeitszeiten schaffe.“ (MgB3-6)*

Es werden von den MitarbeiterInnen zwar Zeitaufzeichnungen geführt, diese dienen aber vornehmlich dazu, den gesetzlichen Verpflichtungen Genüge zu tun, und haben, so GesprächspartnerInnen, wenig mit der realen Arbeitszeit zu tun. Um die Arbeitszeiten in der Zeitaufzeichnung möglichst im gesetzlichen Rahmen zu halten, wurde in Arbeitsaufzeichnungsdokumenten beispielsweise ein „Pop-Up-Fenster“ eingefügt. Wird eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10

---

<sup>18</sup> In „all-inclusive Verträgen“ werden keine Überstunden anerkannt, sondern das Entgelt deckt die gesamten Leistungen, unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden ab.



Stunden eingetragen, so erscheint ein „Pop-Up“-Fenster mit der Frage, ob sich die Beschäftigten bewusst sind, dass sie das Arbeitszeitgesetz verletzt haben und ob dies mit dem Vorgesetzten abgesprochen wurde. In der Praxis können die wenigsten die zweite Frage mit Ja beantworten, was dazu führt, dass die Arbeitszeit nicht den realen Arbeitszeiten entsprechend eingetragen wird.

Eingebettet ist diese Arbeitszeitkultur in eine Arbeitsorganisation, in der Heimarbeit und die dazugehörige technische Infrastruktur einen wesentlichen Faktor darstellt. Fast alle MitarbeiterInnen sind mit Notebooks und Mobiltelefonen ausgestattet. Die gesamten Mobilfunkkosten werden vom Unternehmen getragen. Ein Teil der Beschäftigten kann sich von zu Hause in das Firmennetz einwählen und bekommt einen Teil der Internetkosten ersetzt.

Die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, auch in den Nachtstunden, die, so die GesprächspartnerInnen, von vielen Teilzeitbeschäftigten genutzt wird, wird seitens des Managements als eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten beschrieben.

*„Wichtig ist, das ist sicher richtig, wichtig ist, dass ich arbeiten kann, wo ich will. Ja, das ist ganz, ganz wichtig.“ (MaB3-7)*

Der Betriebsrat verweist hingegen auf Anforderungen aus den internationalen Kooperationsbeziehungen, die mit einem solchen Arbeitszeitmodell nicht mehr gesondert entlohnt werden müssen. Aufgrund von internationalen Kontakten und Kooperationsbeziehungen mit Ländern in unterschiedlichen Zeitzonen wird von den MitarbeiterInnen erwartet, dass sie Telefonate oder Videokonferenzen in den Abend-, Nacht- oder frühen Morgenstunden von zu Hause aus erledigen. Darüber hinaus sind etliche Beschäftigte auch in internationale Teams eingebunden und haben aus diesem Grund Vorgesetzte, die im Ausland tätig sind<sup>19</sup>.

Bemerkenswert ist in diesem Unternehmen, – und damit ist es das einzige von den ausgewählten sieben Unternehmen –, dass sich mit der gesetzlichen Festlegung des Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitkräfte die Situation verbessert hat. Es wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und ein Teil der Arbeitsverträge den realen Arbeitszeiten angepasst, also Stunden und Bezahlung hinaufgesetzt.

*„Also solange es nichts gekostet hat, ist das abgewehrt worden. Da haben sie gesagt: „Du hast deine 25 Stunden, dabei bleibt es. Wozu brauchst du 30?“ Diese Gesetzesänderung hat dann bewirkt, dass zumindest teilweise eine Anpassung an die tatsächlichen Arbeitszeiten erfolgt ist.“ (BrB3-8)*

Generell ist in diesem Unternehmen Teilzeitarbeit am ehesten umsetzbar, wenn die Arbeitszeit auf wenige Tage in der Woche konzentriert wird. Eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit, so die GesprächspartnerInnen, ist hingegen kaum möglich. Als problematisch erweisen sich laut Betriebsrat dabei vor allem die Aushandlungen mit Vorgesetzten im Ausland, für die es schwer ist, den Überblick zu haben, wann die MitarbeiterInnen erreichbar sind.

Teilzeitbeschäftigung steht im Unternehmen grundsätzlich allen offen. Allerdings ist auch in diesem Unternehmen der Anteil der Männer, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen, sehr gering. Seit der gesetzlichen Regelung findet sich zwar ein leichter Anstieg bei Männern, aber es

---

<sup>19</sup> In solchen Fällen liegt die operative Personalverantwortung im Ausland und nur die gesetzliche MitarbeiterInnenverantwortung im österreichischen Unternehmen.

gibt – so eine Vertreterin des Personalmanagements – keine Initiativen oder Aktivitäten, dass mehr Männer die Möglichkeit der Elternteilzeit in Anspruch nehmen:

*„Also wir fördern weder das eine noch das andere besonders aktiv. Wir gehen da nicht mit riesigen Messages raus. Es ist aber möglich für Männer, Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen. Wir freuen uns über jeden Mann, der es tut.“ (MgB3-10)*

Die Grenzen der Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung zeigen sich in der betrieblichen Praxis zum einen für Beschäftigte in Führungsfunktionen mit Personalverantwortung und zum anderen für Leiharbeitskräfte.

Zwar gibt es auch für Führungskräfte mit Personalverantwortung die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, allerdings liegt es primär in deren Eigenverantwortung, ihre Tätigkeiten so umzuorganisieren, dass sie auch in Teilzeit machbar ist.

Von Führungskräften in Teilzeit, die gleichermaßen über „All-In“-Verträge verfügen wie ihre KollegInnen in Vollzeit, erwartet das Management auch die gleiche zeitliche Flexibilität.

*„Also Topführungsebene, wenn die einen 20 oder 25 Stunden Vertrag hat, dann hat die auch einen 20 Stunden Job „All-In“. Und wenn jetzt eine ganz wichtige essenzielle Strategisierung angesetzt ist, muss sie natürlich daran teilnehmen, dann erwarte ich mir das. Da sind wir wieder beim Geben – Nehmen, sowohl als auch. Es gibt gewisse Dinge, die müssen sein. Sie kann dann 2 Wochen weniger arbeiten oder auch nicht. Aber das ist dann eine persönliche Entscheidung.“ (MgB3-9)*

Die Folge: In der Praxis kommen solche Fälle kaum vor. Job-Sharing-Modelle werden hingegen vom Management skeptisch betrachtet. Ein großer Koordinationsaufwand, so das Argument, mache eine solche Form aufwändig und ineffizient.

Leiharbeitskräfte wiederum können laut Betriebsrat ihr Recht auf Teilzeitarbeit in der Praxis nur selten nutzen, da sie riskieren, an die Arbeitskräfteüberlassung zurückgestellt zu werden. Aus der Praxis der Betriebsratsarbeit sind einige Fälle bekannt, in denen Frauen aus diesem Grund nach der Karenz wieder in Vollzeit eingestiegen sind.

Grundsätzlich wird in diesem Unternehmen versucht, allen MitarbeiterInnen im Rahmen der Möglichkeiten eine Rückkehr in eine Vollzeitposition anzubieten. Dies hat, darin waren sich die GesprächspartnerInnen einig, auch oft Erfolg. Die Arbeitszeitperspektive der teilzeitbeschäftigten Gesprächspartnerinnen geht dann auch in diese Richtung, zunächst lange Teilzeit – um 30 Stunden – und sobald es mit der Kinderbetreuung vereinbar ist, wieder Vollzeit zu arbeiten.

Als problematisch erweist sich hingegen oft die Rückkehr der karenzierten Personen mit einem sehr geringen Stundenausmaß. Der Betriebsrat berichtet von einem Fall, bei dem eine hoch qualifizierte Beschäftigte mit 6-8 Wochenstunden in den Job zurückgekehrt ist und erst nach einigen Anstrengungen wieder eine Tätigkeit ausübte, die ihrer Qualifikation entsprach:

*„Also ich war mit einem Fall betraut. Eine Kollegin ist aus der Karenz zurückgekommen mit wenigen Stunden. Sie war vorher in einer höheren Position. Ihr wurde gesagt, im Augenblick gäbe es für sie keine andere Tätigkeit als dass sie Präsentationen vorbereiten. Sie hat dann eigentlich eine Form von Sekretariatsarbeit gemacht. Es ging um das formale Vorbereiten der Präsentationen, nicht um den Inhalt. Die hat sich aber dann durchgekämpft und was Adäquateres für sich organisiert.“ (BrB3-11)*

Auch ein zweites Unternehmen unserer Erhebung weist eine ähnliche Ausrichtung auf. Abweichungen zum beschriebenen Unternehmen zeigen sich beim geringeren Stellenwert der Te-

le(heim)arbeit und einem geringeren Ausmaß an internationaler Eingebundenheit. Ergebnisorientierung, Selbstorganisation und Eigenverantwortung sind aber auch in diesem Unternehmen die Faktoren, welche den Arbeitsalltag der Teilzeitbeschäftigten bestimmen:

*„Insgesamt finde ich die Teilzeitarbeit sehr, sehr risikoreich. Weil in Wirklichkeit keiner fragt, was dein Job ist oder wie umfangreich der Job ist, sondern du permanent in diesem Spagat bist. Weil, es fragt mich keiner, ob ich mit 80% das auch noch unterbringe. Wobei jetzt auch keiner gefragt hätte, wenn man 100% arbeitet, muss man der Fairness halber sagen. Aber je geringer der Beschäftigungsgrad ist, umso geringer wird ja dann der Spielraum, den man hat.“ (BrB4-7)*

Zusammenfassend kann zu diesem Fallbeispiel angemerkt werden, dass Ergebnisorientierung, Eigenverantwortung und Selbstorganisation zwar die Spielräume freier Zeiteinteilung erhöhen, sich diese Spielräume für den/die Einzelne angesichts enger betrieblich vorgegebener Leistungsvereinbarungen aber in der Praxis oft ins Gegenteil verkehren. Denn ob die prinzipiell möglichen Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit auch in Anspruch genommen werden können, hängt vom konkreten Arbeitsdruck ab.

Das Problem bei diesen Arbeitszeitregelungen, und bei der Vertrauensarbeitszeit im besonderen, ist, dass eigentlich die Länge und Verteilung der Arbeitszeit außer Streit gestellt wird – sie liegt in der Verantwortung der/des jeweiligen Beschäftigten –, während die zu erbringende Leistung zusammen mit den Ressourcen und dem Zeitpunkt, bis wann die Leistung erbracht sein muss, vom Unternehmen vorgegeben wird. Diese Rahmenbedingungen, in vielen Fällen ausgedrückt in Zielvereinbarungen, werden bestenfalls auf individueller Ebene verhandelt, wo die Beschäftigten sich kaum den Anforderungen des Unternehmens verschließen können, ohne das eigene Leistungsvermögen in Frage zu stellen. Mit anderen Worten: Die Arbeitszeit wird eine abhängige Variable der Leistungsvereinbarung, und der Inhalt der Leistungsvereinbarung (die Rahmenbedingungen) wird durch die Unternehmensleitung vorgegeben. In einem solchen Zusammenhang stellt sich nun aber die Frage nach der Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung, denn wenn eigentlich nicht die Arbeitszeit, sondern die Arbeitsleistung im Zentrum steht, müsste verstärkt auch über die Arbeitsleistung verhandelt werden bzw. muss die geforderte Arbeitsleistung im gleichem Ausmaß reduziert werden wie die Arbeitszeit. (vgl. Pickhaus et al. 2000, Eichmann et al. 2005)

### **Kernarbeitszeiten und Anwesenheitspflicht: Flexibel, aber geregelt**

Zwar findet sich auch in diesem Unternehmen ein Jahresarbeitszeitmodell basierend auf Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit, dieses ist allerdings verknüpft mit Kernarbeitszeiten und Anwesenheitspflichten. Es handelt sich bei dem Unternehmen um eine Bank mit über 3.000 MitarbeiterInnen. Rund die Hälfte davon sind Frauen. 28% der MitarbeiterInnen sind teilzeitbeschäftigt.

Anwesenheit ist in diesem Unternehmen vor allem im Bereich der KundInnenbetreuung (Filialen) von Bedeutung, in allen anderen Bereichen des „Back-Office“ sind viele Beschäftigte mit Laptops ausgestattet. Teilweise können sie auch von zu Hause auf das Unternehmensnetzwerk zugreifen. Für einen solchen externen Zugriff sind jedoch aufgrund von Datenschutzrichtlinien und der Verarbeitung sensibler Informationen strenge Sicherheitsvorkehrungen nötig. Daher werden diese Zugänge zu Hause, wenn überhaupt, dann nur an fixen Arbeitsplätzen und nicht an mobilen Geräten installiert.

In diesem Unternehmen wird Heimarbeit allerdings nach wie vor als sehr problematisch gesehen: Heimarbeit führe dazu, dass vor allem Teilzeitkräfte nur mehr eine geringe Zeit im Büro verbringen. Das führt zu mangelndem Sozialkontakt und zu einem äußerst aufwändigen Kommunikationsfluss. In Abteilungen mit einem hohen Teilzeitanteil an den Beschäftigten, wie der Personalverrechnung, ist es aufgrund der unterschiedlichen Anwesenheiten schwierig, wöchentliche Abteilungsbesprechungen zu organisieren.

In diesem Unternehmen war zum Zeitpunkt der Interviews etwas über ein Viertel der MitarbeiterInnen teilzeitbeschäftigt, die Mehrzahl davon in Elternteilzeit. Die Zahl der Männer in Elternteilzeit ist sehr gering:

*„Bei der Zahl der Männer in Elternteilzeit, also da würde ich sagen, da brauchen wir keine zwei Hände dafür sie zu zählen. Es ist immer noch der klassische Frauenanteil.“ (BrB1-8)*

Rund ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten ist in Altersteilzeit. Teilzeitpositionen werden allerdings ausschließlich für Personen bereitgestellt, die bereits als Vollzeitkräfte im Unternehmen tätig waren. Neueinstellungen erfolgen in der Regel ausschließlich in Vollzeitform.

Zusätzlich zur Elternteilzeit und zur Altersteilzeit werden in diesem Unternehmen auch Sabbaticalmodelle angeboten: entweder 5 Jahre verringertes Einkommen und ein Jahr frei oder 2,5 Jahre verringertes Einkommen und ein halbes Jahr frei. In dringenden Fällen, wie beispielsweise Pflegebedarf in der Familie über einen längeren Zeitraum, kann die Phase mit reduziertem Einkommen auch an die freie Phase angehängt werden, im Normalfall ist es jedoch umgekehrt. Diese Sabbaticals werden von Frauen und Männern gleichermaßen in Anspruch genommen, sind jedoch insgesamt eher selten.

Teilzeitarbeit wird im Unternehmen schon seit vielen Jahren im Kontext von Vereinbarkeitsmaßnahmen thematisiert, und es werden auch schon seit vielen Jahren verschiedenste Teilzeitmodelle angeboten.

Im Zuge der Einführung des gesetzlichen Anspruchs hat sich allerdings, so die GesprächspartnerInnen, der Facettenreichtum der Teilzeitregeln verringert. Dies betrifft beispielsweise die Bandbreite des Arbeitsausmaßes, die Befristung der Teilzeitarbeit und auch die Dauer der Karenz.

*„Früher hatten wir wirklich für Teilzeitkräfte ein sehr, sehr gutes Programm. Jede Teilzeitform war möglich, jeder Arbeitszeitfaktor war möglich. Seit wir das Recht auf Teilzeit haben, die gesetzliche Grundlage, hat das der Dienstgeber deutlich eingeschränkt. Also wir sind eher, würde ich sagen, ein Betrieb, wo die gesetzliche Regelung die vorigen negativ eingefangen hat.“ (BrB1-5)*

Insgesamt ist aber auch in diesem Unternehmen der Anteil der MitarbeiterInnen, die aus der Karenz in Teilzeitbeschäftigung zurückkommen, durch die Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit gestiegen. Derzeit gibt es den Trend zu einer früheren Rückkehr aus der Karenz in kurze Teilzeitbeschäftigung.

Gleich wie im vorherigen Unternehmenstyp wird auch in diesem Unternehmen die Schwierigkeit beklagt, qualifizierte Beschäftigung für Personen mit geringem Arbeitszeitausmaß – zwischen 8 und 12 Stunden – zu finden. In den meisten Fällen, so eine Vertreterin des Personalmanagements, gelingt dies nicht. Möglichkeiten ergeben sich erst ab mindestens 20 Stunden.

*„Vor allem in einer qualifizierten Ausprägung jemandem etwas zu geben, wo er wirklich qualifiziert arbeiten kann, und das nur einen Tag in der Woche, das ist echt eine Riesenkunst. Das gelingt uns nicht oft. In den meisten Fällen fallen dann diese Frauen in so administrative Tätigkeiten, die unter ihrer Qualifikation liegen.“ (Mg B1-9)*

Männern wird Elternteilzeit zwar formal in gleichem Maße ermöglicht wie Frauen, aber, so unsere GesprächspartnerInnen, Männer haben nach wie vor mehr Schwierigkeiten, dies praktisch umsetzen. Vor allem von Vorgesetzten wird dies noch gerne als mangelndes berufliches Engagement bewertet. Derzeit gibt es im Unternehmen auch keine Hinweise darauf, dass der Männeranteil seit der Einführung des Rechts auf Elternteilzeit gestiegen wäre. Aus der Sicht der Betriebsrätin ist der marginale Männeranteil vor allem dem mangelnden Willen und fehlenden Signalen der Geschäftsführung geschuldet.

*„Ja, also das braucht klare Signale wie: „Wir halten das für eine zusätzliche, also für eine wertvolle Kompetenz, wenn Männer in Karenz gehen, auch in Teilzeit.“ Also so was würden wir brauchen.“ (BrB1-11)*

Qualifizierte Teilzeit ist in diesem Unternehmen vor allem in Arbeitsbereichen umgesetzt, in denen die Beschäftigten in höherem Maße über selbstorganisierte Arbeitsweisen und -inhalte verfügen. Im Bereich KundInnenberatung war qualifizierte Teilzeitbeschäftigung indes jahrelang sehr schwierig umzusetzen. In den letzten Jahren wurden aber auch in diesem Bereich Verbesserungen erreicht. So wurde Teilzeitarbeit im Bereich der GeschäftskundInnen in einigen Fällen umgesetzt, da in diesem Bereich der KundInnenkontakt in höherem Ausmaß mittels vereinbarter Termine und weniger „durch die so genannte Laufkundschaft abgewickelt“ wird. Hier finden sich auch die ersten Job Sharing Modelle des Unternehmens. Job-Sharing bedeutet in diesem Fall, dass der Kundenstock geteilt wird und sich damit die Arbeitszeit halbiert. Dieses Modell ist relativ erfolgreich.

Teilzeitmöglichkeiten für Führungsfunktionen mit Personalverantwortung sind jedoch nach wie vor sehr rar. VertreterInnen des Managements begründen dies vor allem mit der Notwendigkeit ständiger zeitlicher Verfügbarkeit der Führungskräfte für ihre MitarbeiterInnen.

*„Führungskräfte haben nicht nur die Aufgabe, jetzt organisatorische Sachen abzuwickeln, sondern sie sind vor allem dafür verantwortlich, da zu sein, wenn sie von ihren Mitarbeitern gebraucht werden.“ (MgB1-19)*

Gleichzeitig wird seitens des Personalmanagements versucht, die Verantwortlichkeit für eine Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen mit Personalverantwortung – ähnlich wie im vorherigen Unternehmensbeispiel – auf die Einzelnen abzuwälzen.

*„Also wir haben noch nie einer Führungskraft gesagt: „Du darfst nicht Teilzeit umsteigen!“ Ja, also wenn jemand zu mir kommt und sagt, er möchte das gerne machen, das funktioniert in seiner Abteilung, und so und so hat er sich das organisiert. Dann wäre für mich das überhaupt kein Thema. Aber die meisten schrecken selbst davor zurück, weil sie sagen, sie glauben nicht, dass das funktioniert, weil sie merken, dass sie teilweise mit ihrer Vollzeit nicht auskommen.“ (MgB1-20)*

Auch in diesem Fall weist ein zweites Unternehmen unserer Erhebung eine ähnliche Ausrichtung auf. Die Abweichungen vom beschriebenen Unternehmen sind gering.

Dieses Fallbeispiel zeichnet sich durch „regulierte“ Flexibilität aus: zum einen Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung und ein bestimmtes Maß an Selbstorganisation, zum anderen Kernarbeitszeiten, Anwesenheitspflichten, ein – im Unterschied zum vorherigen Beispiel – geringeres Maß an Eigenverantwortung, auch wenn, wie bei den Führungskräften sichtbar wurde,

Entwicklungstendenzen in diese Richtung erkennbar sind, und begrenzte räumliche Flexibilität (Heimarbeit). Beispielgebend ist in diesem Unternehmen die erfolgreiche Umsetzung eines Job-Sharing Modells für einen Tätigkeitsbereich, Betreuung von GeschäftskundInnen, der früher nur in Vollzeitbeschäftigung möglich war.

### **Hoher Frauenanteil und traditionell hohe Teilzeitbeschäftigung in einer „regulierten Profession“**

Der folgende Fall weicht aufgrund seiner Rahmenbedingungen wesentlich von den anderen Unternehmen ab, da der Betrieb, in einem stark regulierten Sektor, dem Apothekensektor, eingebunden ist. Dies gilt im Besonderen auch für die ApothekerInnen, eine hoch qualifizierte Berufsgruppe, die den klassischen Professionen zuzurechnen ist. Diese sind erstens dadurch gekennzeichnet, dass der Zugang zum Beruf und die Akkreditierung über staatlich regulierte Bildungsgänge erfolgt. In Österreich sind ApothekerInnen AbsolventInnen des Studiums der Pharmazie; um als Apotheker und Apothekerinnen arbeiten zu können, müssen sie ein Jahr in einer Apotheke (Aspirantenjahr) tätig sein<sup>20</sup>. Für das Betreiben einer Apotheke müssen PharmazeutInnen 5 Jahre Berufspraxis nachweisen. Zweitens sind Qualifikations- und Qualitätsstandards des Berufs durch eine Kammer, die österreichische Apothekerkammer als gesetzliche Berufsvertretung der ApothekerInnen, reguliert<sup>21</sup>.

Zur Größenordnung des Sektors: 2007 waren in Österreich 13.766 Personen in öffentlichen Apotheken beschäftigt, davon waren 4.991 ApothekerInnen. Der Frauenanteil an den ApothekerInnen liegt bei 78%. Rund 1.300 ApothekerInnen waren selbstständig (Frauenanteil 51%) und rund 3.700 angestellt (davon 87% Frauen).

Ein Kennzeichen des ApothekerInnenarbeitsmarkts ist der hohe Anteil -72,4% – Teilzeitbeschäftigter unter den unselbständig Beschäftigten. Zwar sind es auch in dieser Branche in höherem Ausmaß die Frauen, die Teilzeit arbeiten – rund 78% der angestellten Apothekerinnen, allerdings liegt auch der Teilzeitanteil der Apotheker mit rund 36% weit über dem österreichischen Durchschnitt. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit besteht in den österreichischen Apotheken seit Jahrzehnten.

Auch in unserem Fallbetrieb dominiert Teilzeitbeschäftigung: Die Apotheke beschäftigt eine Vollzeitangestellte und vier teilzeitbeschäftigte Apothekerinnen. Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung liegt zwischen fünf Zehntel (20 Stunden) und acht Zehntel (32 Stunden).

---

<sup>20</sup> Neben PharmazeutInnen sind in Apotheken noch pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen (PKAs) beschäftigt. Sie absolvieren eine Lehre. Im Unterschied zu den ApothekerInnen, die als einzige zur Abgabe von Medikamenten berechtigt sind, liegen die Hauptaufgaben der PKAs in kaufmännischen Tätigkeiten in der Apotheke sowie im Verkauf von Waren (mit Ausnahme von Medikamenten).

<sup>21</sup> Darüber hinaus erfolgt die Entlohnung der österreichischen angestellten ApothekerInnen über ein Umlagensystem. Verwaltet wird dies von der so genannten pharmazeutischen Gehaltskasse. Alle ArbeitgeberInnen zahlen in die Gehaltskasse den gleichen Stundenlohn für jede/n angestellte/n ApothekerIn ein, und die Gehaltskasse zahlt die Gehälter entsprechend der jeweiligen Gehaltsstufe – es gibt 18 Gehaltsstufen (Biennalsprünge) - an die ApothekerInnen aus. Dieses Gehalt stellt den Hauptteil des Einkommens dar. Das monatliche Bruttohöchstgehalt (oberste Gehaltsstufe) liegt bei rund 4.000 €, das monatliche Bruttogehalt (unterste Gehaltsstufe) etwas über 2.000 €. Ergänzt wird das Einkommen der ApothekerInnen durch die so genannte Ausgleichszulage, die alle angestellten ApothekerInnen direkt von dem/der Arbeitgeberin erhalten. Diese beträgt bei Vollzeitbeschäftigung nach Auskunft eines Apothekenbetreibers rund 1.000 €. Direkt vom Betrieb werden darüber hinaus auch Nachtdienste und Überstunden bezahlt.

Auch zukünftig wollen die teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen weiter Teilzeit arbeiten. Allerdings wird von den derzeit mit 20 Wochenstunden Beschäftigten ein höheres Stundenausmaß – 30 bis 32 Stunden – angestrebt.

Der Apothekenbetreiber verweist zudem darauf, dass sich das Arbeitszeitausmaß schnell ändern kann, das heißt, sehr flexibel den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden kann.

*„Das ist ja die Flexibilität, die wir zum Teil haben. Jetzt habe ich eine Kollegin mit 20 Stunden, die war länger krank. Jetzt haben die anderen wieder mehr gemacht, hat beispielsweise eine mit 28 Stunden 40 Stunden gearbeitet für ein paar Wochen. Eine andere haben wir eingestellt als Vertretung.“ (MgB7-9)*

Formal, so der Apothekenbetreiber, ist dies sehr einfach:

*„Ich muss einfach der Gehaltskassa das richtige Dienstausmaß melden. Da gibt es ein Meldeformular, das faxe oder schicke ich an die Jahreskassa und schreibe jetzt: Umänderung von 5/10, das heißt jetzt von 20 Stunden auf 7/10, das sind dann 28 Stunden. Und wenn es wieder anders ist, dann melde ich es wieder um.“ (MgB7-9)*

Unterstützend kommt noch hinzu, dass die Pharmazeutische Gehaltskasse auch als zentrale Arbeitsvermittlerin für ApothekerInnen fungiert. Das heißt, Apotheken können auch kurzfristig zusätzlich Personalbedarf (beispielsweise für eine Vertretung) anmelden. Generell erfolgt im Apothekensektor die Personalsuche über die pharmazeutische Gehaltskasse<sup>22</sup>.

Im Unterschied zu anderen Unternehmen ist laut GesprächspartnerInnen sowohl das Arbeitszeitausmaß als auch die Lage der Arbeitszeit oft Vereinbarungssache. Begründet wird dies unter anderem mit der kleinbetrieblichen Struktur der Branche. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Apotheken liegt bei 11 Beschäftigten.

*„Wir wollen und brauchen jemanden, und sie soll auch noch zu uns passen. Wir sind ja ein Kleinbetrieb. Da ist das ja nicht so, dass von irgendeinem Büro aus einer sagt: Da kommen 6/10 hin. Wenn jemand zu uns passt, sind wir auch in einem bestimmten Maß offen.“ (MgB7-8)*

Für das Arbeitszeitausmaß ist zwar ein Rahmen vorgegeben, aber geringfügige Änderungen innerhalb dieses Rahmens sind, wenn dies den Wünschen der BewerberInnen entspricht, möglich. Der Apothekenbetreiber beschreibt dies am Beispiel einer Neueinstellung:

*„Wenn ich 8/10 (32 Stunden) suche, und es kommt sich eine Apothekerin vorstellen und die will aber unbedingt 9/10, und sie passt zu uns, dann werden wir die 4 Stunden schon irgendwo ausgleichen. Bei uns ist es ja nicht so, dass sich dann 50 vorstellen kommen und ich mir drei aussuchen kann.“ (MgB7-12)*

Das gilt aber auch für bereits länger beschäftigte ApothekerInnen. Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit bedarf es des Öfteren komplizierter Aushandlungsprozesse zwischen ApothekenbetreiberInnen und Beschäftigten, aber auch zwischen den Beschäftigten, wie das folgende Beispiel deutlich macht.

*„Jetzt war es gerade so, dass eine Kollegin gekommen ist und gesagt hat, sie kann nur mehr 2 Tage in der Woche arbeiten, aber diese zwei Tage voll, und nicht den ganzen Tag und zwei Halbtage. Sie ist übersiedelt, und jetzt kommt die Mutter von außerhalb und bleibt*

---

<sup>22</sup> Biffi (2008:28) verweist darauf, dass dieses System der Arbeitsplatzvermittlung (Jobmatching innerhalb eines internen Arbeitsmarktes) sehr effizient und einfach funktioniert, da es „sich bei der Vermittlung der Apotheker und Apothekerinnen um ein sehr eng definiertes, spezialisiertes Qualifikationsspektrum handelt.“

*zwei Tage, um die Kinder zu betreuen. Die Kollegin hat gleichzeitig gesagt, es ist ihr egal, ob sie jetzt am Dienstag und Mittwoch oder Mittwoch und Donnerstag arbeitet. Eine andere Kollegin wollte wieder unbedingt am Samstagvormittag arbeiten, der eigentlich nicht beliebt ist. Die hat wieder Samstagvormittag als Fixtag gehabt, weil ihr Mann am Samstag zu Hause ist. Diese beiden Kolleginnen haben dann so getauscht, dass es sich ausgeht. Aber da wird schon lange diskutiert, und alle müssen ein bisschen nachgeben. Aber es geht nicht immer, dass alle Wünsche berücksichtigt werden können. Gleichzeitig gibt es eine Kollegin, die nebenbei als Ordinationshilfe bei ihrem Mann zu arbeiten angefangen hat. Sie wollte dann, dass sich ihre Arbeitszeiten hier an denen der Ordination ausrichten. Sie wollte nur Vormittag arbeiten. Das geht aber zum Beispiel nicht, weil das nicht die anderen voll ausbaden können. Keiner will eigentlich wirklich am Nachmittag arbeiten. Am Nachmittag ist in einer Apotheke meistens mehr zu tun als am Vormittag, weil die Ärzte am Nachmittag Ordination haben. Da muss man sich dann schon immer zusammensetzen und einfach schauen, wie das geht, auch dass niemand benachteiligt wird.“ (MaB7-10)*

Urlaubszeiten, aber auch kurzfristige Veränderungen der Lage der Arbeitszeit aufgrund privater Erfordernisse werden zwischen den ApothekerInnen vereinbart.

Hinsichtlich der Nachtdienste gibt es eine generelle Regelung, dass jede/r ApothekerIn aliquot nach ihrem/seinem Dienstaussmaß verpflichtet und berechtigt ist, Nachtdienste zu machen. Allerdings kann auch eine im Kollektivvertrag festgelegte Sonderregelung zwischen ArbeitgeberIn und ApothekerIn vereinbart werden, dass der/die ApothekerIn sich zu keinen Nachtdiensten verpflichtet.

*„Also wenn Sie jetzt... wenn Sie jetzt Pharmazeutin sind und kommen zu mir und sagen, Sie wollen keine Nachtdienste machen. Dann kann ich sagen: Okay, das ist Ihr Wunsch. Passt.“ (MgB7-15)*

In der Praxis ergeben sich daraus keine Probleme, zumal die Bezahlung der Nachtdienste steuerbegünstigt ist.

*„Manche machen es gerne, so nach dem Motto, ob ich zu Hause liege oder dort sitze, das ist egal. Und da kommt der Mann oder die Freundin, was auch immer. Oder ich sitze da und arbeite was für mich. Und der Andere sagt: Nein, ich will das nicht.“ (MgB7-15)*

Die Einführung der gesetzlichen Elternteilzeit hat keine wesentlichen Veränderungen gebracht. Aufgrund der flexiblen Arbeitszeiteinteilung war der Anteil der KarenzrückkehrerInnen in Teilzeitbeschäftigung bereits vor der Einführung der gesetzlichen Elternteilzeit laut Jahresberichten der pharmazeutischen Gehaltskasse sehr hoch. Durchschnittlich 87 Prozent der Apothekerinnen in Karenz sind innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, 46% innerhalb eines Jahres und 15% innerhalb von drei Monaten. Weitere 7 Prozent sind innerhalb von 30 Monaten wieder in den Beruf eingestiegen, so dass insgesamt 94% den Wiedereinstieg innerhalb von zweieinhalb Jahren nach Geburt eines Kindes vollzogen haben.

Im Unterschied zu anderen Sektoren ist Teilzeitbeschäftigung von ApothekerInnen ein Arbeitszeitmuster, das für den gesamten Erwerbsverlauf typisch ist. Unsere GesprächspartnerInnen waren recht zufrieden mit dieser Situation. Voraussetzung dafür sind zweifellos überdurchschnittliche Einkommen und überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit. Dazu kommt noch, dass die Karrierechancen nicht wesentlich beeinträchtigt werden, da zum einen Aufstiegsmöglichkeiten im Apothekensektor im Vergleich zu anderen Sektoren – aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur und damit begrenzter vertikaler Hierarchien – relativ gering sind und sich auch wenige Möglichkeiten der beruflichen Spezialisierung finden. Zum anderen können auch Teilzeitbeschäftigte die Position eines/r ApothekenbetreiberIn oder eine der wenigen Positionen



als „SpezialapothekerIn“ im Krankenhausbereich anstreben und auch erreichen. Allerdings – dies ist eine Beschränkung für Teilzeitbeschäftigte – brauchen Teilzeitbeschäftigte für den Erwerb der notwendigen Voraussetzungen für eine solche Position länger, denn der geforderte Nachweis von fünf Jahren Berufspraxis bezieht sich auf Vollzeitbeschäftigung.

*„Wenn jemand sich aber selbständig machen will, dann braucht er 5 Jahre Praxis. Das sind aber wieder echte 5 Jahre. Also wenn jetzt einer sagt: Ich will jetzt bald die 5 Jahre haben, damit ich mich selbständig machen kann, dann wird er schauen, dass er ein hohes Dienstaussmaß macht, einfach weil er schneller die 5 Jahre erreicht. Rechtsauffassung in Österreich ist, dass ich 5 Jahre Praxis benötige, um dann den Anforderungen gewachsen zu sein. Wenn ich nur die Hälfte arbeite, dann brauche ich längere Zeit, um diese Stunden zu haben. Das gilt aber auch im Spitalsbereich, um zum Beispiel Spezialapotheker für klinische Pharmazie zu werden, da müssen sie auch eine gewisse Jahresanzahl, gewisse Stunden haben.“ (MgB7-16)*

Ein hoher Anteil von qualifizierten Teilzeitbeschäftigten ermöglicht durch überdurchschnittliche Einkommen, überdurchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit, geringe Aufstiegsmöglichkeiten – aufgrund begrenzter vertikaler Hierarchien – und nicht zuletzt durch das Tätigkeitsprofil eines/r unselbständigen ApothekerIn zeichnen dieses Fallbeispiel aus. Das hohe Maß an Regulierung sowohl der Branche als auch im Besonderen der Berufsgruppe ApothekerInnen unterscheidet dieses Fallbeispiel wesentlich von den anderen Unternehmen. Diese Spezifika haben auch zur Folge, dass ein solches Modell schwer auf andere Berufsbereiche übertragbar ist.

### **Enge finanzielle Ressourcen und organisationsstrategische Entscheidungen – Teilzeit als häufigste Beschäftigungsform**

Einen anderen Stellenwert hat Teilzeit in einer Non-profit Organisation im Sozialbereich. In diesem Unternehmen arbeiten mehr als drei Viertel aller Beschäftigten Teilzeit, die überwiegende Mehrheit in langer Teilzeit (ab 25 Stunden). Das Angebotsspektrum dieses Unternehmens umfasst über 40 Einrichtungen zur Beratung und Begleitung, zur beruflichen Integration, zur Tagesstrukturierung sowie verschiedene Wohnangebote. Die Einrichtungen sind über ein Bundesland verstreut. Die Organisation beschäftigt rund 270 MitarbeiterInnen, davon rund 80% Frauen. Nach ihrer Qualifikationsstruktur sind dies ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte: SozialarbeiterInnen, Psychologinnen, PsychotherapeutInnen und ÄrztInnen.

Auf der einen Seite Budgetrestriktionen, auf der anderen Seite organisationsstrategische Entscheidungen führten in diesem Fall dazu, dass Teilzeitbeschäftigung die häufigste Arbeitszeitform im Unternehmen darstellt. Dies ist das einzige Unternehmen, in dem Teilzeitbeschäftigung auch eine übliche Arbeitszeitform für Führungskräfte darstellt. Organisationsstrategische Entscheidungen bedeuten in Bezug auf Führungskräfte, dass es in dieser Organisation keine Kombination von Leitung und beratender Tätigkeit an einem Arbeitsplatz gibt. Bezogen auf die Fachkräfte heißt es, dass beispielsweise in den einzelnen Beratungseinrichtungen, aber auch Einrichtungen der Tagesstrukturierung mindestens zwei Beschäftigte tätig sind.

*„Auch wenn beispielsweise für einen Clubbetrieb eine Vollzeitstelle vorgesehen ist, wird sie mit 2 Personen besetzt, weil es einfacher ist in Bezug auf Urlaubsvertretung oder Vertretung im Krankheitsfall.“ (MgB5-10)*

Eine Folge dieser „Teilzeitpolitik“ ist, dass zum ersten viele Beschäftigte in dieser Organisation tätig sind, die ein zweites berufliches Standbein aufweisen wie bspw. therapeutische Privatpraxen, oder sie arbeiten zusätzlich in einem Krankenhaus. Zum zweiten ist der Anteil der Be-

schäftigten mit Kindern sehr hoch, darunter ein überdurchschnittlich hoher Anteil, so die Managementvertreterin, von AlleinerzieherInnen.

Ein typisches Beispiel ist eine Mitarbeiterin in einer Stabsfunktion in der Geschäftsführung. Sie ist seit einem Jahr im Unternehmen mit 25 Stunden beschäftigt. Sie ist Alleinerzieherin und hat eine Teilzeitstelle gesucht.

*„Die Stelle war als 25 Stundenstelle ausgeschrieben. Ich wollte nicht Vollzeit, sondern so zwischen 25 und 30 Stunden, da ich einen 12jährigen Sohn habe, den ich allein erziehe. Vollzeit hätte ich nur notfalls genommen, wenn ich nichts anderes gefunden hätte.“ (MaB5-3)*

Zusätzlich arbeitet sie noch – als Fortsetzung ihrer vorherigen Tätigkeit – freiberuflich als Forscherin.

*„Aber nur, wenn es die Zeit erlaubt und ich direkt gefragt werde.“ (MaB5-7)*

Eine Vollzeitstelle strebt sie nach wie vor nicht an. Geplant ist allerdings die Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden.

Die Einführung der gesetzlichen Elternteilzeit hat in dieser Organisation keine wesentlichen Veränderungen für die Beschäftigten gebracht.

*„Elternteilzeit gibt es immer wieder, da wird ein Stundenausmaß vereinbart, wie lange Elternteilzeit und dann Rückkehr zur alten Zeit.“ (MgB5-8)*

Im Zusammenhang mit der Rückkehrmöglichkeit in das „ursprüngliche“ Arbeitszeitausmaß nach der Elternteilzeit verweist die Managementvertreterin jedoch darauf, dass dies die Organisation vor ein Problem stelle, wenn keine Planung der Dauer der Elternteilzeit vorliege.

*„Hinsichtlich der Rückkehrmöglichkeit in die alte Arbeitszeit ist dies davon abhängig, welche Vereinbarung gemacht wird. Wenn es eine Planung gibt wie etwa: Ich bleibe jetzt ein Jahr oder eineinhalb Jahre auf Elternteilzeit und will dann zurück in meine alte Arbeitszeit, dann ist das kein Problem. Wenn es allerdings keine Planung und Vereinbarung gibt, wird es schwierig, weil da muss nachbesetzt werden, und dann ist die Frage, wie dies dann gelöst wird. Aber das beruht alles auf Vereinbarungen.“ (MgB5-10)*

MitarbeiterInnen sind mit ihrer Teilzeitbeschäftigung recht zufrieden.

*„Das Einkommen ist ganz gut. Nachteile als Teilzeitbeschäftigte gibt es auch nicht. Gleichzeitig ist es für den Aufstieg kein Problem, weil so viele in Teilzeit beschäftigt sind.“ (MaB5-4)*

Die Mitarbeiterin in einer Stabsfunktion führt darüber hinaus noch an, dass sie vereinbart hat, dass sie auch zu Hause arbeiten kann. Sie nimmt dies zwar selten in Anspruch, bewertet diese Möglichkeit aber als positiv.

*„Ich bin viermal in der Woche im Büro. Weil es angenehm ist, wegen der Infrastruktur. Zusätzlich ist man auch besser eingebunden. Aber es ist schon so, dass ich immer zu Hause bleiben kann, wenn mit dem Kind was ist oder sonst was ist.“ (MaB5-8)*

Die Teilzeitführungskräfte erleben die Situation hingegen widersprüchlicher. Zum einen wollen viele – aufgrund der Nebentätigkeiten oder aufgrund von Kindern – keine Vollzeitarbeitsplätze. Zum anderen erleben sie enge zeitliche Rahmenvorgaben für ihre Aufgaben und damit Zeit- und Arbeitsdruck.

*„Einige jammern schon, dass sich die Arbeit in den vorgegebenen Stunden nicht ausgeht. Aber gleichzeitig wollen alle auch nicht mehr als 30 Stunden arbeiten. Es ist aber in der Realität schwer umsetzbar, dass man alle seine Aufgaben in der Zeit bewältigt. Das ist ein enormer Arbeitsdruck. Es ist schon so, die definierten Aufgaben sind stundenmäßig eng kalkuliert. Vielleicht wird das auch wieder besser. Also die Hoffnung besteht schon, dass es sich innerhalb der vorgegebenen Zeit wieder einmal gut machen lässt.“ (MaB5-7)*

Neben dem Zeitdruck sehen die GesprächspartnerInnen das größte Problem der Teilzeitleitungen bei der Terminkoordination. Verschärft wird dies natürlich durch die Zweittätigkeiten. Darauf muss Rücksicht genommen werden. Sehr kurzfristig Termine anzusetzen, ist fast unmöglich.

*„Weil die Leute ja noch ein Standbein haben, ist es schwierig, Termine und so was zu finden, der muss um so und soviel Uhr in seiner Ordination sein, der muss dann und dann im Krankenhaus sein. Terminvereinbarung und Koordination ist oft sehr mühselig.“ (MgB5-6)*

Grundsätzlich funktioniert dies nur aufgrund der hohen Motivation und des Engagements aller Beteiligten, darin sind sich die GesprächspartnerInnen einig.

*„Im Kern geht das aber wirklich nur, weil alle wollen und engagiert sind.“ (MaB5-4)*

Auch von der Geschäftsführung wird die Bereitschaft zur „Rücksichtnahme“ und Flexibilität eingefordert.

*„Es gibt dann schon aber auch bestimmte Leiter, wie der X, der eine psychotherapeutische Praxis hat, da ist ja die Einhaltung von Terminen sehr wichtig, und der sagt dann, ich kann ja den Patienten nicht schon wieder absagen. Der bekommt alle Zustände. Und dann versuchen wir, dass wir ihm entgegenkommen. Wir bemühen uns. Da gibt es einfach die Bereitschaft, sich darauf einzustellen. Natürlich ist es mehr Aufwand und Umstellung. Einer kann beispielsweise manchmal nur ab 17.00, und da bin ich auch nicht mehr so taufrisch, aber gut. Das muss einfach sein.“ (MgB5-12)*

Die Notwendigkeit der ständigen zeitlichen Verfügbarkeit der Führungskräfte für ihre MitarbeiterInnen, ein Argument gegen Teilzeitbeschäftigung in anderen Unternehmen, wird in diesem Unternehmen bezweifelt. Allerdings wurden alle Führungskräfte vom Unternehmen mit Handys ausgestattet und sind für Notfälle auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar.

*„Es haben schon alle ein Firmenhandy, und an den Tagen, wo sie nicht arbeiten oder aber auch nicht im Büro, sondern unterwegs, sind, sind sie meistens, wenn was Wichtiges ist, erreichbar. Das gilt aber nicht für den Urlaub.“ (MaB5-7)*

Anfallende Mehrarbeitsstunden können von den Teilzeitbeschäftigten als Zeitausgleich genommen werden. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften werden Mehrarbeitsstunden in der Regel ausbezahlt, da sich Zeitausgleich in diesen Funktionen „so gut wie nie ausgeht.“ (MaB5-9)

Das Fallbeispiel zeigt – als einziges des der ausgewählten Unternehmen –, dass Teilzeitbeschäftigung auch in Führungspositionen mit Personalverantwortung möglich ist und praktiziert wird. Deutlich werden dabei auch damit verbundene Probleme, etwa größere Termin- und Koordinationsprobleme und hoher Arbeitsdruck, und Voraussetzungen wie großes Engagement und Flexibilitätsbereitschaft aller Beteiligten. Spannend ist an dieser Organisation darüber hinaus der hohe Anteil der Beschäftigten mit zweitem beruflichem Standbein. Indem qualifizierte Teilzeitbeschäftigung angeboten wird, werden solche Personen angesprochen. Sind sie in der Organisation beschäftigt, wollen sie in der Regel keine Erhöhung der Arbeitszeiten. Eine Teilzeitkultur, die ursprünglich das Ergebnis von Budgetrestriktionen und organisationsstrategi-

schen Entscheidungen des Managements war, wird so in der Organisationskultur tief verankert.

### **Vereinbarungen und Flexibilität – Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in einem Kleinbetrieb**

Das Unternehmen ist ein Kleinbetrieb mit rund 60 Beschäftigten und gehört zu den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Zwei Drittel aller qualifiziert Beschäftigten sind Frauen. Der Anteil von Teilzeitkräften liegt etwas unter 50%.

Das Unternehmen betreut eine große Bandbreite von KundInnen – von EinzelunternehmerInnen bis hin zu Konzernen. Tätigkeitsfelder des Unternehmens sind Rechnungswesen, Lohnverrechnung und Beratung im Bereich Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Dem Kostendruck in der Branche versucht das Unternehmen zum einen mittels Spezialisierung, zum anderen mittels individueller KundInnenbetreuung und Kontinuität bei den MitarbeiterInnen zu begegnen. MitarbeiterInnenbindung ist daher eine personalpolitische Leitlinie des Unternehmens und war auch Motiv für den Ausbau qualifizierter Teilzeitbeschäftigung.

Ein Jahresarbeitszeitmodell, Teleheimarbeit, keine Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen, das Problem qualifizierter Beschäftigung für KarenzrückkehrerInnen mit einer geringen Stundenanzahl und keine Männer in Elternteilzeit, kurz: Facetten, die bereits aus anderen Unternehmen bekannt sind, finden sich auch in diesem Unternehmen.

Ein Unterschied besteht in der expliziten Betonung von Teilzeitarbeit als einer Flexibilisierungsstrategie des Unternehmens. Dies wurde – neben MitarbeiterInnenbindung – auch als zweites wesentliches Motiv für den Ausbau von qualifizierter Teilzeitbeschäftigung genannt. Die Möglichkeit, Beschäftigte in höherem Ausmaß zeitlich flexibel einzusetzen, kommt vor allem den Auftragsschwankungen des Unternehmens entgegen. Als „Ergebnis eines guten Kompromisses“ beschreibt es die Personalzuständige.

*„Die MitarbeiterInnen wünschen es, und die Geschäftsführung hat was davon.“ (MgB6-8)*

Dies hat zwar in der betrieblichen Praxis für die Beschäftigten – im Vergleich vor allem zu den ersten beiden beschriebenen Unternehmensbeispielen – insofern kaum Auswirkungen, als die Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten in diesem Kleinbetrieb nicht höher sind. Es schlägt sich aber im hohen Anteil von Teilzeitkräften – etwas unter 50% – nieder. Die Teilzeitbeschäftigten sind zum einen Studierende, die neben ihrer Erwerbstätigkeit eine Ausbildung absolvieren. In dieser Gruppe sind Frauen und Männer in etwa gleich vertreten. Diese Beschäftigten reduzieren ihre Arbeitszeit für die Dauer der Ausbildung meist auf ca. 25-30 Wochenstunden und erhöhen nach Abschluss der Ausbildung sofort wieder auf Vollzeit. Zum anderen sind es Mitarbeiterinnen, die entweder in Elternteilzeit oder daran anschließend in Teilzeit aus Vereinbarkeitsgründen tätig sind. Unsere teilzeitbeschäftigten Gesprächspartnerinnen streben auch für die nächsten Jahre eine Teilzeitbeschäftigung zwischen 25 und 30 Stunden an. Kinderbetreuung und Vollzeitbeschäftigung, so die Begründung, ist kaum bewältigbar.

So gut wie keine Erfahrungen gibt es im Unternehmen mit Männern in Elternteilzeit. Bisher nahm nur einer der Geschäftsführer eine dreimonatige Karenzzeit in Anspruch, ist aber danach sofort wieder mit Vollzeit eingestiegen.

Die kleinbetriebliche Struktur des Unternehmens spiegelt sich in Charakteristika wie etwa weniger institutionalisierten Regelungen und mehr Sonderabsprachen, stärkeren persönlichen Bindungen oder kurzen und direkten Informations- und Kommunikationsstrukturen, aber auch einem geringeren Formalisierungsgrad. Das zeigt sich beispielsweise im Umgang mit Tele(heim)arbeit: Üblich ist im Unternehmen, dass wenn seitens der Beschäftigten der Bedarf besteht, Teleheimarbeit für befristete Zeiträume in Anspruch genommen werden kann und genommen wird. Die Möglichkeit von Sonderabsprachen und direkten Kommunikationswegen führt wiederum dazu, dass beispielsweise Wünsche der Beschäftigten nach kurzfristiger Änderung der Lage der Arbeitszeit sehr rasch und direkt geklärt werden können etc.

Zusammenfassend ist dieses Unternehmen ein Beispiel dafür, wie Flexibilität als Bindungsstrategie eingesetzt werden kann. Interessen des Unternehmens nach flexiblem Einsatz von Beschäftigten treffen sich hier mit den Präferenzen vieler weiblicher Beschäftigter nach qualifizierter Teilzeitarbeit, die sich u.a. aus den Zwängen des weiblichen Lebenszusammenhangs ergeben.

## 4.4 Schlussfolgerungen

Die Fallbeispiele zeigen: Im Unternehmen implementierte Gleichstellungsmaßnahmen, aber auch generell Aufgeschlossenheit gegenüber Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen fördern die Chance, dass qualifizierte Teilzeitbeschäftigung für die MitarbeiterInnen angeboten wird.

Ein weiterer wesentlicher fördernder Faktor ist MitarbeiterInnenbindung als personalpolitische Leitlinie des Unternehmens. In diesem Zusammenhang spielt auch Weiterbildung als ein wesentlicher Teil der innerbetrieblichen Personalentwicklung eine wichtige Rolle, denn betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten wirken auf MitarbeiterInnen motivierend und tragen so zu einer größeren Bindung an das Unternehmen bei. Formal haben daher auch in der überwiegenden Mehrzahl der Fallbeispielunternehmen Teilzeitbeschäftigte den Anspruch auf das gleiche Ausmaß an Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Als zusätzliche förderliche Faktoren erweisen sich eine hohe Qualifikationsstruktur der MitarbeiterInnen sowie ein hoher Frauenanteil.

Darüber hinaus zeigt die Einführung der Elternteilzeit in unseren Fallbeispielen im Großen und Ganzen positive Wirkungen. Zum einen hat die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in allen Unternehmen zugenommen, zum anderen wurden die „Ausstiegszeiten“ dadurch verkürzt. Das heißt, die Anzahl der Wiedereinsteigerinnen, die innerhalb von 30 Monaten nach der Geburt des Kindes in das Unternehmen zurückkehren, hat sich erhöht. Allerdings stellt die Rückkehr mit geringem Arbeitszeitausmaß (8 bis 12 Stunden) eine Herausforderung für das Personalmanagement dar. Qualifizierte Beschäftigung für ein solches niedriges Arbeitszeitausmaß zu finden, ist sehr schwierig und gelingt selten, so die VertreterInnen des Personalmanagements der Unternehmen.

Bei den in den Unternehmen praktizierten qualifizierten Teilzeitbeschäftigungsformen handelt es sich in der Regel um geblockte Modelle. Das heißt, je nach Arbeitszeit werden volle Tage gearbeitet.

Die fünf Unternehmensbeispiele dokumentierten die Bandbreite qualifizierter Teilzeitbeschäftigung und zeigten die Wirkungen des Wandels von Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitformen

auf Teilzeitbeschäftigte. Ergebnisorientierung, Eigenverantwortung und Selbstorganisation erhöhen zwar die Spielräume freier Zeiteinteilung, angesichts enger betrieblich vorgegebener Leistungsvereinbarungen verkehren sich diese Spielräume für den/die Einzelne in der Praxis aber oft ins Gegenteil. Mehrarbeit, auch Nacht- und Wochenendarbeit ohne Zuschläge und hoher Produktivitätsdruck sind oft die Folge.

Die Fallbeispiele belegen aber auch nach wie vor vorhandene Lücken im Angebot qualitativ hochwertiger Teilzeit und Probleme der konkreten Umsetzung, wie etwa bezüglich des gleichen Anspruchs auf Weiterbildung. Auch wenn die Unternehmen Teilzeitbeschäftigten formal das gleiche Ausmaß an Weiterbildung anbieten wie Vollzeitbeschäftigten, zeigt sich in der Praxis, dass aufgrund von engen Zeitressourcen der Teilzeitbeschäftigten und hohem Organisationsaufwand von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten Teilzeitbeschäftigte in der Regel in geringerem Maße das betriebliche Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen. Von einigen wird Weiterbildung dann in die Freizeit verlegt. Damit Teilzeitbeschäftigte, im Besonderen jene mit Betreuungspflichten, jedoch nicht strukturell von Weiterbildungen ausgeschlossen werden, was negative Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf zur Folge hat, muss die Möglichkeit bestehen, diese während der Arbeitszeit zu absolvieren. Um dies aber auch umzusetzen, müssten die Weiterbildungszeiten auch bei Vereinbarungen über das Arbeitsvolumen (Arbeitspensum) bzw. die Anforderungen an die Beschäftigten zeitlich einkalkuliert und einbezogen werden. Darüber hinaus ist in dieser Hinsicht auch die konkrete Organisation der Weiterbildungen zentral, etwa der Ort, an dem die Weiterbildung stattfindet oder ob Kinderbetreuungsangebote vorgesehen sind. Denn Weiterbildungsveranstaltungen, die in weiter Entfernung vom Wohnort stattfinden, verursachen für Beschäftigte mit Betreuungspflichten zum einen oft zusätzliche (Betreuungs-)Kosten und zum anderen Organisationsprobleme.

Eine Lücke im Angebot qualifizierter Teilzeitbeschäftigung zeigt sich in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen bei Führungskräften. Die Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte sind nach wie vor sehr beschränkt. Die Verknüpfung von hoher Einsatzbereitschaft und Effizienzvorstellungen mit langen Anwesenheitszeiten als Anforderungen an Führungskräfte ist – wie die Fallbeispiele zeigen – fast ungebrochen. Führungskräfte, so das Argumentationsmuster, müssen zeitlich unbegrenzt verfügbar sein, begründet einerseits aus der Notwendigkeit der immerwährenden Ansprechbarkeit der Führungskräfte für die MitarbeiterInnen als Bedingung erfolgreicher Führung, andererseits aufgrund der Vorbildfunktion der Vorgesetzten im Umgang mit Arbeitszeit. In einigen Unternehmen wird seitens des Managements versucht, die Verantwortlichkeit für eine Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen mit Personalverantwortung nach dem Motto: „Schaffst Du es, ist es gut, wenn nicht, ist es dein Problem“, auf die Einzelnen abzuwälzen. Betriebliche Unterstützungsangebote fehlen allerdings. Gegenüber geteilten Leitungspositionen herrscht im Management Skepsis. Sie werden unter anderem aufgrund der unterschiedlichen Führungsstile als ineffizient beurteilt. Damit Teilzeit auch in Leitungsfunktionen mit Personalverantwortung in höherem Ausmaß betriebliche Realität wird, bedarf es zweifellos eines grundsätzlichen Wandels der Werte und vor allem der Führungskultur in den Unternehmen. Dass dies möglich ist, zeigt eines unserer Fallbeispiele.

Schließlich ist allen Unternehmen gemeinsam, dass Teilzeitarbeit vor allem von Frauen in Anspruch genommen wird. Auch bei gegenüber Gleichstellung aufgeschlossenen Unternehmen zeigen sich bislang Grenzen. Nach wie vor ist es in vielen Unternehmen für Männer schwieriger, Elternteilzeit und Teilzeitbeschäftigung mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren. Initiativen und Aktivitäten zur Förderung des Anteils der Männer in Elternteilzeit fehlen in allen Unter-

nehmen. Unternehmen sind daher diesbezüglich gefordert, sich in höherem Maß mit ihrem innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Rollenverständnis auseinanderzusetzen und Initiativen und Aktivitäten einzuleiten.

Hinsichtlich der definierten Merkmale „qualifizierter Teilzeit“ (ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, Selbstbestimmung der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, berufliche Aus- und Weiterbildung, Weiterentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeit, ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen sowie die Einbindung in den formellen/informellen betrieblichen Informationsfluss und eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit) zeigt sich zusammenfassend in der betrieblichen Praxis der Fallbeispiele, dass selbst in diesen Unternehmen, die als positive Beispiele für die Umsetzung und Förderung von Teilzeit mit hoher Qualität gefunden wurden, nicht alle Merkmale erfüllt werden. So ist Selbstbestimmung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit nur begrenzt gegeben. Zweitens zeigt sich, wie bereits beschrieben, dass Teilzeitbeschäftigte, auch wenn ihnen formal das gleiche Ausmaß an Weiterbildung zusteht wie Vollzeitbeschäftigten, aufgrund von engen Zeitressourcen das betriebliche Weiterbildungsangebot in der Regel in geringerem Maße in Anspruch nehmen. Drittens schließlich stellt Teilzeitarbeit in der Mehrheit der untersuchten Unternehmen nach wie vor eine Barriere für Aufstiegsmöglichkeiten dar.





## 5 Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich

### 5.1 Verteilung und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich

Wie die Eurostat-Erhebungen zeigen, ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung ein europaweites Phänomen, wobei dieser Anstieg in überwiegenderem Ausmaß auf den hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen zurückzuführen ist. Dies trifft – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – auf fast alle europäischen Länder zu. Eine Ausnahme stellen die osteuropäischen Länder (insbesondere Bulgarien, die Slowakei, Ungarn, Lettland und die Tschechische Republik) dar, wo Teilzeitbeschäftigung eine untergeordnete Rolle spielt.

Österreich zählt zu jenen Ländern mit dem höchsten Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten. Nur Deutschland, die Niederlande, das Vereinigte Königreich, Norwegen und die Schweiz übertreffen die Teilzeitquote der Frauen in Österreich. Auffallend ist bei diesen Ländern auch der sehr hohe Unterschied bei den geleisteten Erwerbsarbeitsstunden von Frauen und Männern (Eurostat 2008).

Obwohl Teilzeitbeschäftigung ein sehr heterogenes Phänomen ist, wie die Unterschiede zwischen den EU-Ländern zeigen, ist eine der offensichtlichsten Gemeinsamkeiten der hohe Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung. 2007 lag das durchschnittliche Niveau an Teilzeitbeschäftigung in den EU-27 bei 18,2%, wobei die Teilzeitquote von Frauen bei 31,2% und jene der Männer bei 7,4% lag (Eurostat 2008). Teilzeitbeschäftigung kann mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von um die 80% als überwiegend weibliche Beschäftigungsform betrachtet werden. Hier gibt es allerdings zwischen den europäischen Ländern beträchtliche Unterschiede mit einem auffälligen Ost-West-Gefälle: Weniger als ein Zehntel der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit in der Slowakei und der Tschechischen Republik, in Ungarn, Bulgarien sowie Lettland, während in Belgien, Großbritannien, Österreich, Schweden und Deutschland die Teilzeitquote bei Frauen 40% und mehr erreicht. Den mit Abstand höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben die Niederlande, wo sich drei Viertel der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit befinden und der Anteil bei Männern 22,6% beträgt.

**Tabelle 17: Teilzeitquote im europäischen Vergleich**

Land	Frauen 1997	Frauen 2007	Männer 1997	Männer 2007	Gender Gap 2007
Belgien	32,4	40,6	3,5	7,5	33,1
Bulgarien	3,6 (2001)	2,1	2,9 (2001)	1,3	0,8
Tschechische Republik	9,9 (1998)	8,5	2,6 (1998)	2,3	6,2
Dänemark	34,9	36,2	12,2	13,5	22,7
Deutschland	35,3	45,8	4,3	9,4	36,4
Estland	11,4 (1998)	12,1	5,9 (1998)	4,3	7,8
Irland	25,4	31,5 (2004)	6,0	6,1 (2004)	25,4 (2004)
Griechenland	8,5	10,1	2,6	2,7	7,4
Spanien	17,0	22,8	3,0	4,1	18,7
Frankreich	31,2	30,2	5,5	5,7	24,5
Italien	13,4	26,9	3,1	5,0	21,9
Zypern	11,1 (1999)	10,9	3,4 (1999)	4,4	6,5
Lettland	13,1 (1998)	8,0	12,5 (1998)	4,9	3,1
Litauen	11,1 (2000)	10,2	9,2 (2000)	7,0	3,2
Luxemburg	21,0	37,2	1,0	2,6	34,6
Ungarn	5,6	5,8	2,0	2,8	3,0
Malta	15,5 (2000)	24,9	3,0 (2000)	4,4	20,5
Niederlande	67,3	75,0	17,2	23,6	51,4
Österreich	28,5	41,2	4,1	7,2	34,0
Polen	13,6	12,5	8,3	6,6	5,9
Portugal	16,6	16,9	5,9	8,0	8,9
Rumänien	17,5	10,4	12,6	9,2	1,2
Slowenien	7,2 (1999)	11,3	5,2 (1999)	7,7	3,6
Slowakei	3,8 (1998)	4,5	1,1 (1998)	1,1	3,4
Finnland	15,3	19,3	7,0	9,3	10,0
Schweden	34,7	40,0	7,5	11,8	28,2
Vereinigtes Königreich	44,6	42,2	8,5	10,8	31,4
Kroatien	10,5 (2002)	11,3	6,6 (2002)	6,4	4,9
Türkei	19,6 (2000)	19,7	5,5 (2000)	4,9	14,8
Island	36,2 (2003)	29,6	9,4 (2002)	6,8	22,8
Norwegen	43,0 (2000)	44,1	10,6 (2000)	13,9	30,2
Schweiz	55,6	59,0	9,2	12,4	46,6

Quelle: Eurostat 2008; Datum der Abfrage: 19.1.2009; Anmerkung: Erwerbstätige sind Personen, die während der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Bezahlung oder zur Erzielung eines Gewinns gearbeitet oder eine vorhandene Erwerbstätigkeit vorübergehend nicht ausgeübt haben. Dazu zählen auch mithelfende Familienangehörige. Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeit wird anhand der spontanen Antworten der Befragten getroffen. Eine genauere Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Mitgliedstaat und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

Für die Analyse der Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern ist nicht nur der Anteil an der Teilzeitbeschäftigung interessant, sondern auch die Stundenanzahl (Länge der Teilzeit). 2001 arbeiteten Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt etwas weniger als 20 Stunden pro Woche in den EU-15, wobei dieser Wert für Frauen und Männer ähnlich ist. Innerhalb der Mitgliedstaaten gibt es zwischen Frauen und Männern große Unterschiede betreffend die Länge von Teilzeitbeschäftigung. In Dänemark, Deutschland, Finnland und Schweden arbeiteten Männer in Teilzeitbeschäftigung weniger Stunden als Frauen während in Italien, Griechenland, Spanien, Luxemburg und Portugal männliche Teilzeitbeschäftigte mehr Stunden pro Woche arbeiteten als weibliche Teilzeitbeschäftigte. In den anderen EU-15 waren weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte im annähernd selben Stundenausmaß beschäftigt. Abgesehen von den großen geschlechtsspezifischen Differenzen existieren enorme Unterschiede zwischen den Ländern im generellen Niveau der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (Bastelaer & Vaguer 2004: 1). Ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten in der Europäischen Union arbeiten mindestens 25 Stunden pro Woche. Ein weiteres Viertel ist höchstens im Ausmaß von 14 Stunden beschäftigt. Dänemark, Deutschland und die Niederlande befinden sich unter jenen Ländern, die den höchsten Anteil an Erwerbstätigen haben, die weniger als 11 Stunden beschäftigt sind. In diesen Ländern haben ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten dieses geringe Niveau an Stunden, was als Unterbeschäftigung angesehen werden kann (Bastelaer & Vaguer 2004: 2).

Die Tatsache, dass eine steigende Anzahl an Frauen teilzeitbeschäftigt ist, führt zu einer Kluft in den tatsächlich gearbeiteten Stunden von Frauen und Männern. Das Andauern der großen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung belegt auch „unterschiedliche Muster in der Zeitverwendung von Frauen und Männern, die vor allem von Frauen übernommenen Pflege- und Erziehungsaufgaben und die größeren Schwierigkeiten, die sich ihnen bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stellen.“ (Europäische Kommission 2006a: 9).

Im EU-weiten Vergleich wird aber auch sichtbar, dass tendenziell in jenen Ländern eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung besteht, wo es auch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen gibt. Aus gleichstellungspolitischer Sicht kann der Teilzeitbeschäftigung als Strategie daher zugestanden werden, dass diese aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung für viele Frauen überhaupt erst die Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht – allerdings mit den bereits erwähnten negativen Begleiterscheinungen wie geringes Erwerbseinkommen, schlechtere Aufstiegschancen oder Dequalifizierung. Zudem wird die Einkommensschere nicht verringert und die traditionelle Arbeitsteilung im Bereich der unbezahlten Arbeit nicht abgebaut.

## 5.2 Verteilung der unbezahlten Arbeit

Nicht alleine die Anzahl an Erwerbsarbeitsstunden sollte herangezogen werden, wenn es um die Verteilung der Arbeitszeit auf Frauen und Männern geht, auch die Verteilung der **unbezahlten Arbeit** ist ein wichtiger Indikator. Allerdings ist die Datenlage dazu wesentlich spärlicher als zur bezahlten Arbeit. Im Bericht der Vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2008: 25) wird dazu festgestellt:

*„Unbezahlte Arbeit ist in gesellschaftlicher wie in wirtschaftlicher Hinsicht eindeutig genauso wichtig wie bezahlte Arbeit, obwohl sie am Markt nicht entlohnt wird. Und ganz eindeutig bedeutet aus Sicht des Einzelnen auch unbezahlte Arbeit (Zeit, die für Hausarbeit, Betreu-*

*ung von Kindern und Altenpflege aufgewandt wird) immer noch Arbeit, deshalb sollte sie auch als solche berücksichtigt werden, wenn auch in einer anderen Kategorie als die bezahlte Arbeit.“*

Im Rahmen der Vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen wurden daher neue Indikatoren einbezogen, die auch zusätzliche Arbeitszeiten erfassen, nämlich mehrere bezahlte Tätigkeiten, Wegzeiten und Zeit für unbezahlte Arbeit.

Die Ergebnisse zur unbezahlten Arbeitszeit<sup>23</sup> belegen, dass in allen europäischen Ländern erwerbstätige Frauen wesentlich mehr Zeit für unbezahlte Arbeit aufwenden als erwerbstätige Männer. Dabei sind allerdings erhebliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung nach Ländergruppen zu beobachten: In den Niederlanden und den skandinavischen Ländern (und der Schweiz) ist die unbezahlte Arbeit gleichmäßiger auf Frauen und Männer verteilt als in den südeuropäischen und kontinentaleuropäischen Ländern.

Wie die Auswertung der Gesamtarbeitszeit nach Geschlecht für die einzelnen Ländergruppen ergibt, besteht zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern ein enormer Unterschied, wenn die unbezahlte Arbeit hinzugenommen wird. Während die Arbeitszeit der Männer in der bezahlten Erwerbstätigkeit in allen Ländern länger ist als die der Frauen, arbeiten die Frauen tatsächlich länger als die Männer, wenn man bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit zusammenrechnet.

*„Der Indikator für die Gesamtarbeitszeit eröffnet einen interessanten Blick auf die Teilzeitarbeit. Häufig wird Teilzeitarbeit als familienfreundliche Arbeitsform dargestellt, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Erwerbstätigkeit mit Verpflichtungen im privaten Bereich zu vereinbaren. Wie die Auswertungen zeigen, besteht jedoch bei der Zeit, die für unbezahlte Arbeit aufgewandt wird, zwischen Frauen und Männern ein enormer Unterschied“ (vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2008: 28).*

Während männliche Teilzeitarbeitskräfte noch weniger Zeit als männliche Vollzeitbeschäftigte für unbezahlte Arbeit aufwenden (7,2 Stunden), nutzen teilzeitbeschäftigte Frauen die frei gewordene Zeit für unbezahlte Arbeit. Im Durchschnitt leisten weibliche Teilzeitarbeitskräfte nochmals das Eineinhalbfache ihrer bezahlten Arbeit an unbezahlter Arbeit (d.h. 150%), bei männlichen Teilzeitkräften hingegen macht die unbezahlte Arbeit nur ein Drittel der bezahlten Arbeitszeit aus (33%).

*„Wichtig ist auch die Feststellung, das bei der ganzheitlichen Betrachtung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, wie sie mit der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen gemessen wurde, weibliche Teilzeitkräfte auf insgesamt längere Wochenarbeitszeiten kommen als männliche Vollzeitkräfte (56 gegenüber 54 Stunden). Die längsten Gesamtarbeitszeiten mit über 65 Wochenstunden haben in Vollzeit erwerbstätige Frauen“ (vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2008: 28).<sup>24</sup>*

Dieser hohe Anteil der von Frauen geleisteten unbezahlten Arbeit weist auf einen Handlungsbedarf zur Umverteilung bzw. anderen Organisation der Arbeit hin, da eine gerechtere Verteilung

---

<sup>23</sup> Die Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen enthielt keine spezielle Frage zur Zahl der Stunden, die pro Woche für unbezahlte Arbeit aufgewendet werden. Die Befragten wurden um Auskunft gebeten, wie viele Stunden pro Tag sie für verschiedene Aktivitäten außerhalb der bezahlten Erwerbstätigkeit aufwendeten, aus dieser Zahl, multipliziert mit dem Faktor sieben, wurde die Wochensumme ermittelt.

<sup>24</sup> Bei diesen Zahlen muss darauf hingewiesen werden, dass es sich nur um die Erfassung der erwerbstätigen Frauen handelt und die unbezahlte Arbeit der nicht erwerbstätigen Frauen nicht erfasst wird.

lung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer eine der Voraussetzungen für den Abbau der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt darstellt.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Aufteilung der Erwerbs- und Versorgungsarbeit treten vor allem dann gehäuft auf, wenn Kinder vorhanden sind. Bei Männern ohne Kinder ist die Rate an Teilzeitbeschäftigten mit 9% (EU-27) deutlich höher als bei Männern mit Kindern mit 4%. Bei Frauen ist die umgekehrte Tendenz feststellbar. Ausgewertet nach Wochenarbeitszeiten für bezahlte Arbeit zeigt sich derselbe Trend: Männer haben umso höhere wöchentliche Arbeitszeiten, je mehr Kinder sie haben. Erwerbstätige Väter mit zwei Kindern unter 16 Jahren arbeiten im Vergleich zu Männern ohne Kinder zwei Stunden länger pro Woche. Lediglich Väter mit familiären Verpflichtungen für drei oder mehr Kinder haben etwas kürzere Wochenarbeitszeiten. Das Gegenteil trifft auf Frauen mit familiären Verpflichtungen zu, deren Wochenarbeitszeit umso kürzer ist, je mehr Kinder sie haben (vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2008: 79).

### 5.3 Politische Strategien zur Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung

Arbeitszeitregelungen und „Work-Life-Balance“ sind ein wichtiger Bestandteil der politischen Diskussion auf EU-Ebene geworden, was unter anderem im deutlichen Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten beiden Jahrzehnten begründet liegt. Das bis in die 70er Jahre vorherrschende „male breadwinner – female caregiver model“ hat einen Abschwung erlebt, aber gleichzeitig wurde das daraus resultierende Problem der Vereinbarkeit nicht gelöst (vgl. Perrons et al. 2007). Perrons et al. (2007: 6) stellen in diesem Zusammenhang fest, dass es in der Politik der EU einen Widerspruch zwischen den ökonomischen und den sozialen Zielsetzungen gibt.

Arbeitszeit ist einer der entscheidenden Faktoren, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Zwischen den Ländern, aber auch innerhalb der Länder zeigen sich enorme Unterschiede für unterschiedliche Berufsgruppen und Beschäftigungsverhältnisse in ihrem Zugang zu flexiblen Arbeitsarrangements.

Teilzeitbeschäftigung ist mit einer ganzen Reihe von negativen Begleiterscheinungen verbunden und ist einer der entscheidenden Faktoren eines segregierten Arbeitsmarktes und der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede (vgl. Bergmann et al. 2004). Lehndorff (2000: 49) stellt fest, dass der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung als Ersatz für eine generelle Arbeitszeitverkürzung die Gefahr mit sich bringt, die geschlechterspezifische Polarisierung der Arbeitszeit zu verstärken.

Auch in der Beschäftigungsstrategie der EU wird Teilzeitarbeit einerseits als wichtiger Beitrag zur Erreichung des Ziels der Erhöhung der Beschäftigungsquote und als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben diskutiert. Andererseits werden auch die negativen Auswirkungen thematisiert.

*„Frauen nehmen in stärkerem Maße Teilzeitregelungen in Anspruch und unterbrechen eher ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen als Männer, was sich negativ auf ihren Lohn, ihren beruflichen Aufstieg und ihre Rentenansprüche auswirkt. Diese Faktoren wirken sich ebenfalls auf das Armutsrisiko aus, insbesondere bei Alleinerziehenden, zumeist Frauen (Armutsgefährdungsquote: 32%), und bei den über 65-Jährigen (Armutsgefährdungsquote: 21% – d. h. 5%-Punkte mehr als bei Männern).“ (Europäische Kommission 2009: 6)*

Auch im „Fahrplan zur Gleichstellung“ wird die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern beschrieben und daraus entstehender Handlungsbedarf formuliert.

*„Dienstleistungen und Strukturen passen sich nicht rasch genug der Situation an, in der sowohl Frauen als auch Männer berufstätig sind. Nur wenige Männer nehmen Elternurlaub oder arbeiten Teilzeit (7,4% im Vergleich zu 32,6% der Frauen); nach wie vor übernehmen vorwiegend Frauen die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen. Männer sollten ermutigt werden, Familienpflichten zu übernehmen, vor allem durch Anreize für Eltern- und Vaterurlaub, und Ansprüche auf Freistellung mit den Frauen zu teilen.“ (Europäische Kommission 2006: 6)*

Zusätzlich gibt es ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung als Möglichkeit zur Erhöhung der „Work-Life-Balance“ – abseits einer Vereinbarkeitsstrategie für Frauen – vor allem zur Steigerung der Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen. Unternehmen werden in diesen Zusammenhängen aufgefordert, die Empfehlungen der EU zu berücksichtigen, auch mit der Argumentation, dass flexible Arbeitsbedingungen die Produktivität erhöhen, die Arbeitszufriedenheit verbessern und die Unternehmensreputation fördern (vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007a).

Wie Forschungsergebnisse zur „Work-Life-Balance“ aufzeigen, werden diese Anregungen seitens der Unternehmen nur zögerlich aufgegriffen. Die empirischen Daten belegen, dass selbst in Ländern mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten Quantität und Qualität von Teilzeitbeschäftigung je nach Branche und Unternehmenstyp variieren und die prinzipielle Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auf bestimmte berufliche Positionen und Beschäftigungsfelder beschränkt ist (Kersley 2006, zitiert nach European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007a).

Die Regierungen und SozialpartnerInnen der verschiedenen Länder haben unterschiedliche Ansätze zur Regulierung der Teilzeitbeschäftigung verfolgt, die einen Einfluss hatten auf die Qualität von Teilzeitbeschäftigung, etwa Ansätze zur Gleichstellung, zu Karrieremöglichkeiten und eine Ausweitung der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auf ein breiteres Spektrum an Berufsgruppen.

### 5.3.1 Teilzeit als Teil eines Lebensarbeitszeitkonzeptes

Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt wäre die Realisierung so genannter „Lebensarbeitszeitkonzepte“. Sehr vereinfacht zusammengefasst, geht es bei den Lebensarbeitszeitkonzepten darum, nach Wegen zu suchen, um den Beschäftigten die Vereinbarung ihrer verschiedenen Lebensphasen mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen zu ermöglichen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf Zeiten der Weiterbildung sowie Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen gelegt, die oft in berufliche Phasen fallen, die einen großen Arbeitseinsatz vorsehen (Karrierestart bzw. -verfestigung etc.). Die Anpassbarkeit der Arbeitszeiten an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden soll insbesondere über die Möglichkeit, Arbeitszeiten über längere Lebensphasen ansparen und bei Bedarf „Zeit-Guthaben“ wieder abbauen zu können, erfolgen. Eine phasenweise Teilzeitbeschäftigung in diesem Sinne muss also nicht notwendigerweise eine übermäßige Reduktion des Einkommens und der Gesamtarbeitszeit bedeuten, wie dies in der österreichischen Realität oft der Fall ist. In einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2005) werden unter

anderem langfristig angelegte Arbeitszeitkonten untersucht. Im Rahmen dieser Untersuchung sind nicht die mittlerweile recht gängigen jährlichen oder sich über einen längeren Zeitraum erstreckenden Arbeitszeitkonten gemeint, sondern ein System, welches es den ArbeitnehmerInnen ermöglicht, Arbeitszeiten anzusparen, um zu einem späteren Zeitpunkt bestimmte Perioden von Teilzeit arbeiten zu können bzw. für bestimmte Phasen frei zu nehmen (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005). Voraussetzung für ein derartiges Schema ist eine gewisse Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten, damit dieses Instrument nicht als Flexibilisierungsmöglichkeit der Betriebe eingesetzt wird. In der Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen werden verschiedene europäische Länder untersucht, inwiefern diese die Idee einer Lebensarbeitszeit verwirklichen.

Vor allem in den Niederlanden und Schweden fanden sich entsprechende Ansätze: In den Niederlanden ist beispielsweise gesetzlich vorgesehen, dass Beschäftigte zehn Prozent ihres Einkommens oder ihrer Arbeitszeit ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt für Weiterbildung, Betreuungspflichten oder Urlaub konsumieren können. Allerdings ist diese Regelung nur der gesetzliche Rahmen, die konkrete Umsetzung ist davon abhängig, ob die Unternehmen Arbeitszeitkonten anbieten.

In Schweden wurde im Rahmen einer großen Kollektivvertragsrunde, die rund 20 Prozent aller Beschäftigten abdeckt, für einzelne Bereiche eine Vereinbarung namens „Life working time“ getroffen: 0,5 Prozent des Einkommens kann jährlich gespart werden, um zu späteren Zeitpunkten die Arbeitszeit zu reduzieren oder überhaupt längere Zeit in Karenz zu gehen (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005).

Die Regelungen beinhalten interessante Ansätze im Sinne einer qualitativ hochwertigen Teilzeitbeschäftigung, da einige der negativen Teilzeitimplikationen, wie geringeres Einkommen, in derartigen Konzepten „geglättet“ werden. Im Rahmen der Studie kommen die AutorInnen zudem zu der Feststellung, dass derzeit der Trend feststellbar ist, dass Arbeitszeitregelungen, welche die Idee des Lebensarbeitskonzeptes aufgreifen, von nationaler Ebene ausgehen und in Form von Gesetzen beschlossen werden. Dies obwohl in den letzten 25 Jahren sonst ein Trend zur Deregulierung stattgefunden hat. Die konkrete Ausgestaltung der gesetzlichen Regelung bleibt aber auf Ebene der Branchen bzw. Betriebe (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005).

In Deutschland greift die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Idee der Lebensarbeitszeitkonzepte auf und fordert eine „biografieorientierte Arbeitszeit“, da für Beschäftigte im Alter zwischen 25 und 40 Jahren die Belastungen durch „berufliche Karriere, Familiengründung, Hausbau“ kumulieren und insbesondere Beschäftigte mit kleinen Kindern zeitpolitische Optionen brauchen, weniger arbeiten zu können, ohne sämtliche Nachteile der Zeitreduktion auf sich zu nehmen (Reuyß 2004).

Der im Rahmen der Lebensarbeitszeitkonzepte verfolgte Zugang zur Teilzeitbeschäftigung ist, diese nicht als Beschäftigungsform an sich zu begünstigen, sondern als Teil eines Lebensarbeitszeitkonzeptes Zeiten der Arbeitszeitreduktion zu ermöglichen, die möglichst wenig negative Auswirkungen auf die finanzielle und soziale Absicherung haben. In einer langfristigen Perspektive sollte somit der Abstand zwischen entmarginalisierter Teilzeitbeschäftigung und „regulärer“ Vollzeitbeschäftigung abgebaut und eine Vielzahl an Arbeitszeitarrangements ermöglicht werden, um eine tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verwirklichen.

## 5.4 Internationale Fallbeispiele – Rahmenbedingungen zur Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung

Eines der Ziele des vorliegenden Forschungsprojektes war, einige internationale Fallbeispiele auszuwählen und zu analysieren, um gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung zu identifizieren. Nach eingehender Recherche in Internet, Literatur und über die Befragung von ExpertInnen zeigte sich, dass Projekte oder Programme zur Förderung der Qualität von Teilzeit per se, die über einzelne Betriebe hinausgehen, nicht auszumachen sind. Daher gingen wir den Weg, politische Strategien und Maßnahmen zu recherchieren, die zur Schaffung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung förderlich sind und die sich im wesentlichen um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie drehen, d.h. Modelle zur „Work-Life-Balance“, Anreizsysteme zur Förderung von Teilzeit in Führungspositionen sowie die Förderung von Männern, die Betreuungspflichten übernehmen<sup>25</sup>.

Die Frage der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schon längere Zeit Bestandteil der internationalen Diskussion auf politischer Ebene und wird auch auf Ebene der Institutionen der EU als wichtige Zielsetzung hervorgehoben.

Allerdings ist die Einbindung von Vätern in die Kinderbetreuungs- und Erziehungsarbeit nach wie vor sehr beschränkt. Am ehesten sind in diesem Bereich noch Ansätze zu einer Einbindung von Männern in einer frühen Phase und meistens in einem kurzen, klar begrenzten zeitlichen Ausmaß zu finden, wie die Einführung von Vätermonaten in mehreren Ländern zeigt.

Zur Förderung von Männern in Teilzeit sind kaum relevante Beispiele zu finden. Die Niederlande wurden in diesem Zusammenhang als Beispiel für die Idee des „dual-income households with three-quarters jobs“<sup>26</sup> genannt. Mit der Einführung des Teilzeitgesetzes war hier auch die Zielsetzung verbunden, Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem höheren Stundenausmaß zu bieten und gleichzeitig die Möglichkeiten von Männern zur familiären Versorgungsarbeit zu erweitern. Die Tatsache, dass der typische niederländische Haushalt ein eineinhalbfaches Einkommen aufweist, passt zu diesem Modell und unterstreicht die Tatsache, dass die Partner der teilzeitbeschäftigten Frauen meist eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Daraus entstand die Idee der Doppelverdienerhaushalte, in denen sowohl Frauen als auch Männer einen „Dreiviertel-Arbeitsplatz“ haben und sich die familiären Versorgungspflichten aufteilen (vgl. Grünell 2000). Neuere Studienergebnisse zeigen, dass diese Erwartungen nicht erfüllt wurden und Teilzeitbeschäftigung auch in den Niederlanden im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs nicht mehr so positiv diskutiert wird (vgl. Portegijs/Keuzenkamp 2008).

Im Folgenden werden Länderbeispiele skizziert, die über die rechtliche Regelung der Teilzeitbeschäftigung, die Förderung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen und die Förderung der Übernahme von Betreuungspflichten durch Väter einen Beitrag zur Anhebung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung leisten können. Dass es auf europäischer Ebene keine breiter angelegten Maßnahmen oder Projekte zur Förderung von Qualität von Teilzeitbeschäftigung

---

<sup>25</sup> Danke an Janine Leschke (European Trade Union Institute) für ihre hilfreichen Hinweise.

<sup>26</sup> Doppelverdienerhaushalt mit dreiviertel Jobs



gung gibt, sollte als Anregung zur Initiierung von Initiativen in diese Richtung aufgefasst werden.

#### 5.4.1 Recht auf Teilzeitbeschäftigung – Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung

Für die Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Erleichterung der Übergänge von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt wird der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung verbunden mit dem Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung als positiv bewertet.

Die Situation in **Deutschland** stellt sich in Bezug auf hohe Teilzeitbeschäftigungsquoten von Frauen und die damit verbundenen negativen Auswirkungen ähnlich wie in Österreich dar. Allerdings gab es hier in den letzten Jahren einige Initiativen, die im Kontext der Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung und insgesamt einer Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt als positiv bewertet werden können.

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)<sup>27</sup> regelt seit 2001 unter anderem den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung und ein Rückkehrrecht auf Vollzeit. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt fest, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben. Allerdings können die ArbeitgeberInnen den Wunsch auf Arbeitszeitreduzierung aus betrieblichen Gründen verweigern. Das Gesetz erleichtert Beschäftigten, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurück zu kehren. Die Vorschrift erfasst auch Fälle, in denen als Teilzeitbeschäftigte (auch mit geringfügiger Beschäftigung) eingestellte ArbeitnehmerInnen den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu verlängern. Es besteht zwar kein Rechtsanspruch auf Verlängerung, wenn Teilzeitbeschäftigte den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung angekündigt haben und mehrere gleichermaßen geeignete BewerberInnen für die Besetzung der Stelle in Betracht kommen, sind sie bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen. Diese Pflicht der ArbeitgeberInnen kann aus „dringenden betrieblichen Gründen oder wegen entsprechender Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer“ entfallen (vgl. Negm 2009).

Dass Gesetz wird seitens der ArbeitnehmerInnenseite positiv eingeschätzt, da es die Chancen der Beschäftigten verbessert hat, ihre Arbeitszeitinteressen zu verwirklichen. Verstärkt wird diese Position durch das ausdrückliche gesetzliche Verbot, Beschäftigte zu benachteiligen, weil sie ihre Rechte aus dem neuen Gesetz wahrnehmen. Verboten ist damit jede schlechtere Behandlung bei Vereinbarungen oder Maßnahmen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg), die darauf beruht, dass ArbeitnehmerInnen eine Arbeitszeitverringerung verlangt haben. Eine darauf gestützte Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen dieses gesetzliche Verbot unwirksam. (vgl. Negm 2009).

---

<sup>27</sup> Gesetzestext: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfhg/gesamt.pdf>

## 5.4.2 Förderung von Teilzeit in Führungspositionen

In **Deutschland** hat auf der wissenschaftlichen Ebene und auf Ebene von Projekten eine intensive Auseinandersetzung mit Fragen der Arbeitszeit stattgefunden. In diesem Zusammenhang gab es zahlreiche Initiativen zur Regelung der Arbeitszeit, u.a. auch Initiativen zur Förderung der Teilzeitarbeit von Führungskräften.

So gibt es in Deutschland einige Fallbeispiele, welche das Potential, die Machbarkeit und die Vorteile einer Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte untersuchen bzw. wo eine aktive Förderung stattgefunden hat. Hervorzuheben ist hier ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördertes Modellvorhaben, bei welchem die Einführung von Teilzeitarbeit bei Fach- und Führungskräften in 100 Betrieben unterstützt wurde. Unter Beiziehung von ArbeitszeitberaterInnen wurde in diesen Betrieben nach Lösungen gesucht, eine Teilzeitbeschäftigung für Fach- und Führungskräfte zu verwirklichen. Die Ergebnisse dieser Bemühungen wurden in einem Handbuch (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1999) veröffentlicht: Hauptmotivation für dieses Projekt sowie eine Vielzahl der involvierten Betriebe zum Umstieg bzw. zur Ausweitung der Teilzeit für höherqualifizierte MitarbeiterInnen waren einerseits die Bindung und Motivation gut qualifizierter MitarbeiterInnen, andererseits betriebswirtschaftliche Überlegungen. Hierzu zählen Senkung der Personalkosten, Beschäftigungssicherung, schrittweise Beschäftigtenausweitung etc. Die angeführten Praxisbeispiele führen anschaulich vor Augen, dass betriebliche Interessen die Hauptantriebsfeder für die Ausweitung der Teilzeit auf qualifizierter Ebene waren. Betriebe, die auf Wünsche der MitarbeiterInnen eingingen, waren vor allem Betriebe mit einem hohen Frauenanteil sowie Betriebe mit Standortnachteilen, die Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden bzw. zu halten. Eine Schlussfolgerung der Studie ist, dass Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen auf allen Ebenen machbar ist, eine tatsächlich erfolgreiche Umsetzung aber sehr stark von der Unternehmenskultur abhängig ist. Schlagworte wie „Output“- statt „Input“-Orientierung, ergebnisorientiertes Arbeiten, „Lean Management“ etc. fallen sehr häufig. Eine Arbeitszeitverkürzung bedeutet bei den Beispielen in den meisten Fällen auch eine Arbeitszeitflexibilisierung, um den Aufgaben gerecht zu werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1999). Während der Bericht sehr stark auf die prinzipielle Machbarkeit und die Sicht der Unternehmen fokussiert, werden keine näheren Angaben über die Sicht der betroffenen Beschäftigten gemacht.

Obwohl es seit 2001 einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit gibt (siehe oben), sind Teilzeitführungskräfte in Deutschland (wie auch anderswo) nach wie vor die große Ausnahme. Der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung sollte laut Gesetzgeber reduzierte Arbeitszeit auch in Führungspositionen ermöglichen und damit einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Koch (2008) beschreibt anhand von empirischen Forschungsergebnissen, wie sich der Umgang mit den gesetzlichen Teilzeitrechten bei Führungskräften mit Kindern während und nach der Elternzeit seitens der ArbeitgeberInnen gestaltet (612). Vor allem zeigt sie auf, welche Kluft zwischen den gesetzlichen Vorgaben und den Perspektiven derjenigen besteht, die diese Vorgaben umsetzen sollen, wobei hier bei der überwiegenden Mehrheit der Personalverantwortlichen eine ablehnende Haltung gegenüber dem Anspruch auf Teilzeit festgestellt wurde. „Dominantes Argumentationsmuster für die ablehnende Haltung der Personalverantwortlichen gegenüber reduzierten Arbeitszeiten in Führungspositionen ist der Verweis auf einen entgrenzten Arbeitszeitstandard, der weit über Vollzeitarbeit hinausgeht“ (Koch 2008: 613). Außerdem wird von den befragten Führungskräften Arbeitszeitreduzierung in Führungs-

positionen in sehr hohem Ausmaß mit einem geringeren betrieblichen Engagement in Verbindung gebracht. Koch (2008) führt als Schlussfolgerungen aus den Untersuchungsergebnissen die Notwendigkeit zu Initiativen in den Unternehmen an, um dort alternative Arbeitszeitmodelle zu entwickeln. Aber auch eine effektivere Gestaltung der Teilzeitrechte und gesetzliche Regelungen zur Förderung der Beteiligung von Vätern an der Elternzeit werden als förderliche Maßnahmen genannt.

### 5.4.3 Förderung der Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer

Eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer ist eine der zentralen Voraussetzungen für bessere Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt. Vor allem in den skandinavischen Ländern wird schon seit längerer Zeit versucht, die Einbindung der Männer in der ersten Phase der Kindererziehung über Elternkarenzregelungen zu fördern.

Das **isländische Elternzeitsystem** wird als das fortschrittlichste in Europa eingeschätzt, was die Beteiligung von Vätern betrifft. Das isländische Gesetz für Mütter-/Väter- und Elternkarenz (Icelandic Act on Maternity/Paternity and Parental Leave) wurde im Jahr 2000 in signifikanter Art geändert (vgl. Gislason 2007).<sup>28</sup> Die Karenz wurde von sechs auf neun Monate verlängert, für berufstätige Eltern wird seither 80% des durchschnittlichen Einkommens während der Karenz ausbezahlt, wobei diese Zahlungen aus einem eigens dafür eingerichteten und aus Steuern finanzierten Fonds kommen. Die Karenz wurde aufgesplittet in drei Monate für Väter, drei Monate für Mütter und drei Monate freie Aufteilung zwischen Vätern und Müttern. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass das Angebot von etwa 90% der Väter in Anspruch genommen wird, die durchschnittlich 97 Tage Elternzeit nehmen, während Mütter im Schnitt 180 Tage in Anspruch nehmen.<sup>29</sup> Gislason (2007: 30) führt als Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen folgende Entwicklungen an:

- Die gesetzlichen Änderungen erfuhren eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz, und Väter machten zu einem höheren Ausmaß von der Möglichkeit Gebrauch, als dies erwartet worden war.
- Die Einstellungen zu den festgelegten Rollen von Frauen als Mütter und Männern als Versorgern haben sich verändert. In stärkerem Ausmaß als vorher wird die Anerkennung von Männern in der Vaterrolle festgestellt und eine höhere Akzeptanz von Frauen, die den Vätern einen Teil der Betreuungspflichten überlassen.
- Es gibt Hinweise darauf, dass das veränderte Elternzeitsystem einen Einfluss auf die Position von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt hatte. Diese Effekte werden allerdings vor allem für Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen festgestellt. Problematisch wird in diesem Zusammenhang die Tatsache angesehen, dass es eine Lücke zwischen dem Ende der Elternkarenz und der Zeit in einer Kinderbetreuungseinrichtung gibt, die im wesentlichen von den Frauen ausgefüllt wird, die den Wiedereinstieg in den Beruf danach ausrichten.

---

<sup>28</sup> Danke an Ingolfur V. Gislason (Universität Island) für das Bereitstellen der Informationen zur isländischen Elternzeitregelung.

<sup>29</sup> Vgl. [http://www.caringmasculinities.org/European\\_Dimension/index.html](http://www.caringmasculinities.org/European_Dimension/index.html)

Als weiteres Beispiel zur **Förderung der Väterbeteiligung** gilt **Norwegen** (vgl. Nergaard 2009). Mit dem Budgetvoranschlag für 2009 präsentierte die norwegische Regierung den Plan, jenen Anteil an Elternkarenz, der für Väter vorgesehen ist, von sechs auf 10 Wochen zu verlängern. Diese neue Regelung soll 2009 in Kraft treten. Hinter dieser geplanten Verlängerung der Väterkarenz steckt nach der Stellungnahme der Ministerin für Kinder und Gleichstellung, Annuken Huitfeld, die Intention, die Betreuungspflicht gerechter zwischen den Elternteilen aufzuteilen, auch für die Zeit nach der Karenzierung. In der darum entstandenen Debatte wurden auch Vorschläge zur Umverteilung von zumindest einem Drittel der gesamten Elternkarenz auf die Väter diskutiert.

Bislang waren für Eltern in Norwegen eine Elternkarenz von 44 Wochen bei 100-prozentigem Einkommensersatz oder 54 Wochen mit 80% Einkommensersatz vorgesehen. Von dieser Zeit sind sechs Wochen für Väter und neun Wochen für Mütter festgelegt. Die restliche Zeit kann auf Vater oder Mutter je nach Wunsch aufgeteilt werden. Studien haben gezeigt, dass etwa 90% der Väter die Elternkarenz in Anspruch nehmen und dass 17% mehr Zeit in Anspruch nehmen würden. Die Verlängerung der Väterkarenz von sechs auf zehn Wochen soll über eine Verlängerung der gesamten Elternkarenzzeit um zwei Wochen auf 46 Wochen – oder 56 Wochen mit 80%igem Einkommensersatz – und eine Reduzierung des frei einteilbaren Teils der Elternkarenz um zwei Wochen umgesetzt werden. Aus den Erfahrungen in Norwegen hat sich gezeigt, dass Männer erst dann begannen, die Elternkarenzzeit in Anspruch zu nehmen, als ein fixer Teil davon nur für Väter vorgesehen war.

Im Frühling 2008 präsentierte die norwegische „Equal Pay Commission“, die 2006 von der Regierung eingesetzt worden war, ihre Vorschläge in einem Bericht „Gender and pay“. Einer dieser Vorschläge war, ein Drittel der Elternkarenz für Väter zu fixieren, mit dem Ziel, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und damit der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz entgegenzuwirken. Die norwegische Regierung stimmte in diesem Punkt nicht mit der Kommission überein. Statt ein Drittel der Elternkarenz für Väter zu bestimmen, wurde eine weitere Ausweitung der Väterkarenz von den bereits beschlossenen 10 Wochen auf 14 Wochen in einem Rahmen von 48 bzw. 58 Wochen Gesamtkarenzzeit vorgeschlagen.

Als kritisch wird die Tatsache diskutiert, dass das Recht auf Väterkarenz auf einer vorangegangenen Erwerbstätigkeit der Mutter in einem Mindestausmaß einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß einer halben Vollzeitbeschäftigung beruht. In diesem Zusammenhang werden seitens der Regierung Überlegungen zu einer eigenständigen Möglichkeit der Väterkarenz angestellt.

## 6 Zusammenfassung

Teilzeitbeschäftigung – insbesondere jene der Frauen – ist nach wie vor im Ansteigen. Die Frage der Qualität von Teilzeitbeschäftigung nimmt allerdings in der öffentlich/politischen wie auch wissenschaftlichen Diskussion einen untergeordneten Stellenwert ein. Teilzeitbeschäftigung ist jedoch mit einer Vielzahl an negativen Begleiterscheinungen verbunden. Dazu zählen geringes Einkommen, Einsatz unter dem Qualifikationsniveau, geringere Karrieremöglichkeiten etc. Diese negativen Begleiterscheinungen, von denen insbesondere Frauen betroffen sind, bedingen und verstärken sich durch die starke geschlechtsspezifische Teilung des österreichischen Arbeitsmarktes.

Obwohl Teilzeitbeschäftigung die häufigste Abweichung von der Standard-Vollzeitbeschäftigung ist, wird sie immer noch als Sonderform der Arbeitszeit und als Abweichung von der männlich dominierten „Normalarbeitszeit“ behandelt. Von einer Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses und einem damit verbundenen Paradigmenwechsel in der geschlechtsspezifischen Verteilung und Bewertung der bezahlten und unbezahlten Arbeit sind wir weit entfernt.

Ziel des vorliegenden Berichts ist, den Diskurs zur qualifizierten Teilzeit weiter zu vertiefen, neue Entwicklungen nachzuzeichnen und vor allem die betriebliche Praxis und daraus abgeleitete Handlungsoptionen stärker in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken. Damit soll ein Beitrag zur Untersuchung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung geleistet werden.

Von dieser Zieldefinition ausgehend ergaben sich im vorliegenden Forschungsbericht **folgende Fragestellungen**:

Wie entwickelt sich Teilzeitbeschäftigung national wie international unter dem Gesichtspunkt der Qualität der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – beispielsweise der Einkommenssituation?

Welche Bedingungen wären förderlich, um Einfluss auf die Qualität von Teilzeit zu nehmen, welche Erklärungsfaktoren können von ExpertInnen sowie in der Literatur identifiziert werden?

Gibt es Hinweise aus der betrieblichen Praxis, wie Teilzeit gestaltbar ist, ohne die sonst üblichen Nachteile in Kauf nehmen zu müssen?

Gibt es Erfahrungen aus internationalen Initiativen, die im Zusammenhang mit der Qualität von Teilzeitarbeitsplätzen für Österreich interessant sein könnten?

Ein zentraler Hintergrund für diese Fragestellungen war dabei der Aspekt der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern: unter welchen Bedingungen kann Teilzeitbeschäftigung zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen und eine Reproduktion oder Verstärkung geschlechtsspezifischer Ungleichheitsbedingungen durch Teilzeitbeschäftigung vermieden werden?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden **unterschiedliche Forschungszugänge und -methoden** gewählt: Neben Sekundärauswertungen bestehender statistischer Datenquellen sowie einer umfangreichen Literaturanalyse wurden im Projekt auch qualitative Primärerhebungen in Form von Leitfadeninterviews mit ExpertInnen vorgenommen, ein Workshop mit FachexpertInnen durchgeführt sowie betriebliche Fallbeispiele erhoben und analysiert. Die betrieblichen Fallbeispiele beruhen auf problemzentrierten Interviews mit ManagerInnen (Perso-

nalverantwortlichen, GeschäftsführerInnen), BetriebsrätInnen und ausgewählten Teilzeitbeschäftigten und deren Auswertung. Zusätzlich erfolgte noch die Erhebung internationaler Fallbeispiele auf Basis einer Literaturlauswertung und Befragung von ExpertInnen.

Die Sekundärlauswertungen bestehender statistischer Datenquellen zeigen, dass seit Mitte der 1980er Jahre **der Trend der steigenden Teilzeitbeschäftigung** – im Wesentlichen jene der Frauen – ungebrochen und zu einem wesentlichen Strukturmerkmal des österreichischen Arbeitsmarktes geworden ist. Die Analyse der Zahlen im Zeitverlauf belegt einen stetigen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung.

Die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen hat sich im Zeitraum 1995 bis 2007 von 27% auf 42% erhöht. Teilzeitbeschäftigung ist auch bei den Männern innerhalb der letzten drei Jahrzehnte in hohem Ausmaß angestiegen, befindet sich jedoch im Vergleich zu den Frauen immer noch auf einem sehr niedrigen Niveau.

Für die Frage nach der Qualität von Teilzeitbeschäftigung sind insbesondere das Bildungsniveau, das Alter, die Wirtschaftszweige sowie die Stellung im Beruf und das Stundenausmaß von Interesse. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Auswertung der Daten für unselbständig Erwerbstätige.

Beim **Bildungsniveau** zeigt sich, dass der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigten – sowohl bei Frauen (49,2%) als auch bei Männern (20,2%) – bei Beschäftigten mit AHS-Abschluss zu finden sind. Bei unselbständig Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss haben Frauen – im Vergleich zur Gesamtpopulation – eine unterdurchschnittliche Teilzeitquote (32,9%), während Männer in diesem Bereich überdurchschnittlich oft Teilzeit arbeiten (8,0%).

Auch in der **Altersverteilung** kommen geschlechtsspezifische Unterschiede zum Ausdruck. Während die Teilzeitquoten von Frauen sehr hoch bei den 30 bis 44-Jährigen sind und am höchsten in der Altersgruppe zwischen 35 und 39 Jahren (53,6%), liegt die Teilzeitquote der Männer zwischen 20 und 24 Jahren überdurchschnittlich hoch bei 10,2% und die der 60-64-Jährigen sogar bei 18,8%. Diese Altersverteilung ist ein Hinweis auf die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Hauptfunktion von Teilzeitbeschäftigung. Während für Frauen insbesondere in der Phase der Kinderbetreuung Teilzeitbeschäftigung als die hauptsächliche Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angewendet wird, konzentriert sich bei Männern die Teilzeitbeschäftigung auf Jugend und Alter.

Diese Ergebnisse zur Altersverteilung decken sich mit den Motiven für Teilzeitbeschäftigung, die ebenfalls in der Arbeitskräfteerhebung abgefragt werden. Während bei 39,2% der Frauen Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend waren, ist dies bei einem verschwindenden Anteil von Männern ein Grund für Teilzeitbeschäftigung. Bei Männern steht die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung im Vordergrund (23,2%), während dieses Motiv nur bei 7% der teilzeitbeschäftigten Frauen eine Rolle spielt.

Aufgeschlüsselt nach **Wirtschaftszweigen** weisen das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie das Realitätenwesen (inklusive unternehmensbezogene Dienstleistungen) sowohl bei Frauen (47% bzw. 50%) als auch bei Männern (13% bzw. 14%) sehr hohe Teilzeitquoten auf. Im Handel sind Frauen (mit 49%) überdurchschnittlich in Teilzeitbeschäftigung, während die Teilzeitquote der Männer hier etwas unter dem Durchschnitt liegt. Im Unterrichtswesen

sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeiten Frauen unterdurchschnittlich Teilzeit, Männer jedoch in überdurchschnittlichem Ausmaß (15% bzw. 16%). In der öffentlichen Verwaltung spielt Teilzeitbeschäftigung sowohl bei Frauen als auch bei Männern quantitativ eine untergeordnete Rolle.

Bei der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach der **Stellung im Beruf** zeigt sich eine überdurchschnittliche Häufung der Teilzeitquote in niedriger qualifizierten Tätigkeiten. Die höchste Teilzeitquote weisen Frauen in Hilfstätigkeit auf (68% bei den Angestellten, 54% bei den Arbeiterinnen), während höherwertigere Tätigkeiten eine niedrigere Teilzeitquote verzeichnen. Aber auch bei den Männern finden sich die Höchstwerte bei den Hilfstätigkeiten mit einem Wert von 54% bei den Angestellten, gefolgt von den angelernten Tätigkeiten (rund 17%). Die Auswertung nach beruflicher Stellung bringt auch die im Vergleich zu anderen Bereichen geringe Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung bei öffentlich Bediensteten zum Vorschein.

Wird die Teilzeitquote von Frauen und Männern nach **Berufsgruppen** analysiert, dann spiegelt sich hier bis zu einem gewissen Grad die Verteilung nach Wirtschaftszweigen und nach beruflicher Stellung wieder. Der höchste Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen findet sich bei Hilfskräften (mit einem hohen Anteil bei der Unterkategorie Verkaufs- und Dienstleistungskräfte) gefolgt von Dienstleistungsberufen und Verkäuferinnen. In jenen Berufsgruppen, die in der berufshierarchischen Positionierung höher bewertet werden, ist der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen niedriger. Bei der Verteilung der Teilzeitquoten von Männern fällt auf, dass nach einem überdurchschnittlichen Anteil bei den Dienstleistungsberufen und Verkäufern der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei der Berufsgruppe WissenschaftlerInnen auftritt.

Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung, d.h. die **Anzahl der Wochenstunden**, zählt ebenfalls zu den entscheidenden Faktoren zur Beurteilung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung. Von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung kann im Regelfall erst ab einer bestimmten Mindeststundenanzahl ausgegangen werden, die ein existenzsicherndes Einkommen und eine Verankerung in betriebliche Abläufe ermöglicht. Der relativ größte Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen fällt mit 31% in den Bereich zwischen 20 und 24 Stunden. Insgesamt 28% der teilzeitbeschäftigten Frauen befinden sich in einem Beschäftigungsverhältnis unter 20 Wochenstunden. 27% der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 30 Stunden oder mehr und damit in einem „vollzeitähnlichen“ Beschäftigungsverhältnis.

Aufgeschlüsselt nach **Bundesländern** kommen erhebliche Unterschiede in der Teilzeitquote von Frauen und Männern zum Vorschein. Der „Gender Gap“ bei der Teilzeitquote ist am höchsten in Oberösterreich (die Differenz in der Teilzeitquote von Frauen und Männern beträgt hier fast 41%-Punkte) und am niedrigsten in Wien (rund 23%-Punkte).

Ein wesentliches Merkmal zur Beurteilung der Qualität einer Teilzeitbeschäftigung ist das **Einkommen**, welches mit der Tätigkeit erzielt wird; sowohl bezogen auf das durchschnittliche Monatsgehalt, als auch den erzielten Stundenlohn.

Eine Analyse relevanter Datenquellen (Verdienststrukturerhebung sowie der Allgemeine Einkommensbericht) zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte bereits auf Basis der Stundenlöhne gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten KollegInnen benachteiligt sind: Vollzeitbeschäftigte Frauen haben einen **Bruttostundenverdienst** von 10,36 Euro, Männer von 12,74 Euro – ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen hingegen nur 9,11 Euro, die Kollegen 9,89 Euro. Insgesamt beträgt der Bruttostundenlohn Vollzeitbeschäftigter um 31% mehr als jener der Teilzeitbeschäftigten.

Die Kombination aus insgesamt geringen Bruttostundenlöhnen für Teilzeitbeschäftigte mit der geringeren Wochenstundenzahl führt dazu, dass Teilzeitbeschäftigte mit sehr geringen Monatsverdiensten auskommen müssen. Der **Bruttomonatsverdienst** (Median) von teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt 893 Euro (Vollzeitbeschäftigte 1.745 Euro), für Männer 730 Euro (Vollzeitbeschäftigte 2.153 Euro). Vor allem bei jenen Teilzeitbeschäftigten, die weniger als die Hälfte des in der Branche üblichen Beschäftigungsausmaßes arbeiten, kann nicht mehr von einem existenzsichernden Einkommen gesprochen werden: hier beträgt das monatliche Bruttoeinkommen (Median) nur noch 332 Euro bei den Frauen und 323 Euro bei den Männern. Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen weist eine Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden auf.

Wird die **Einkommenssituation nach Wirtschaftstätigkeit** betrachtet, ergibt sich folgendes Bild (wobei der öffentliche Sektor in dieser Analyse nicht enthalten ist):

Auf Basis von Bruttostundenverdiensten stellen sich für teilzeitbeschäftigte Frauen das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie das Realitätenwesen und Unternehmensdienstleistungen besonders ungünstig heraus, für Männer ebenfalls das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Bezogen auf den Bruttostundenverdienst positive Branchen sind für Frauen wie für Männer die Energie- und Wasserversorgung (allerdings mit einer sehr geringen Beschäftigtenzahl) sowie das Kredit- und Versicherungswesen. Dieses spielt eine deutlich größere Rolle: immerhin 21.648 teilzeitbeschäftigte Frauen oder 6% der in der Verdienststrukturerhebung ausgewiesenen teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten in diesem Bereich (Männer: 2.636 oder 2,4%). In den Hauptteilzeitbranchen (sowohl für Frauen als für Männer) wie Handel sowie Realitätenwesen und Unternehmensdienstleistungen ist das Verdienstniveau der Teilzeitbeschäftigten aber sehr gering.

Betrachtet man die Bruttomonatsverdienste, sind es ebenfalls die genannten Branchen, welche vergleichsweise hohe Einkommen für Teilzeitbeschäftigte bieten. Vier Branchen liegen dabei über einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.000 Euro: die Energie- und Wasserversorgung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit und Versicherungswesen sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

Durch die **Aufarbeitung aktueller wissenschaftlicher Untersuchungen** sowie der durchgeführten ExpertInnen-Interviews und des Workshops zum Thema wurden zentrale Einflussfaktoren identifiziert, welche die Qualität der Teilzeitarbeit beeinflussen.

Dazu zählen:

- das geschlechtsspezifische Rollenverständnis,
- die vorherrschende Unternehmenskultur,
- die vorhandenen Vereinbarkeitsstrategien sowie der
- gesetzliche Rahmen.

Das **geschlechtsspezifische Rollenverständnis** beeinflusst in einem großen Ausmaß die konkrete Ausgestaltung des Arbeitmarktes und die Arbeitsmarktbedingungen bzw. die Arbeitsmarktposition der einzelnen ArbeitnehmerInnen. Dabei geht es unter anderem um die Frage, wer hauptsächlich für Betreuungsarbeiten zuständig ist und daher dem Arbeitsmarkt nicht „voll“ zur Verfügung steht. Daraus ergeben sich in Hinblick auf eine immer stärker geforderte Mobilität und Flexibilität Auswirkungen auf den Handlungsspielraum und die Auswahl innerhalb eines



Spektrums an möglichen Arbeitsplätzen. In Österreich führt die bestehende ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit zu einer starken Teilzeitorientierung von Frauen mit Betreuungspflichten und umgekehrt verhindern männerspezifische „Hürden“ eine stärkere Beteiligung von Männern an Betreuungspflichten.

Durch den stärkeren Druck auf Frauen mit Betreuungspflichten, „nur“ in Teilzeit arbeiten zu können, rückt die Frage der Qualität der Arbeit stärker in den Hintergrund.

Ob und zu welchen Bedingungen Teilzeit in Unternehmen angeboten wird, hängt auch sehr stark mit der **jeweiligen vorherrschenden Unternehmenskultur** zusammen und der Frage, welchen Stellenwert die Beschäftigten haben. Generell kann davon ausgegangen werden, dass es aus Sicht der ArbeitgeberInnen andere Gründe gibt, qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse anzubieten als „normale“ Teilzeit. Während zweitens vor allem eine Strategie ist, möglichst kostengünstiges flexibles Personal zu haben, stehen bei der qualitativ hochwertigen Teilzeit in der Regel andere Motive im Vordergrund: zu nennen sind hier unter anderem die Bindung von guten Arbeitskräften an das Unternehmen, Strategien gegen den Fachkräfte-Mangel, die Gewinnung von positivem Image in der Öffentlichkeit etc. Hochwertige Teilzeitarbeitsplätze werden dabei in der Regel nicht ausgeschrieben oder extra geschaffen, sondern werden bereits Beschäftigten auf deren expliziten Wunsch ermöglicht. Ähnlich – wenn auch noch zugespitzter – lässt sich die Rolle der Unternehmen sowie der Unternehmenskultur beim Thema Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte beleuchten. Teilzeitarbeit – oder auch nur reduzierte Arbeitszeiten für Führungskräfte – sind daher in der Realität immer noch ein Sonderthema. Untersuchungen zeigen, dass sowohl seitens der Unternehmen als auch der Führungskräfte viele Befürchtungen bestehen: vom Kontrollverlust bis hin zur Angst vor einem Karriereabbruch oder beruflichem Abstieg. Die vorherrschende Unternehmenskultur steht dabei einer Anhebung des Anteils Teilzeitbeschäftigter in Führungspositionen entgegen.

Problematisch für die Situation der Teilzeitbeschäftigten wirkt sich auch aus, dass Teilzeit oft die **einzige vorhandene Strategie zur Vereinbarung von Beruf und Familie** ist. Im internationalen Vergleich wird Österreich attestiert, dass – wenn überhaupt familienfreundliche Arbeitszeiten Thema sind – Vereinbarkeitsfragen vor allem über Teilzeitangebote geregelt werden. Dass auch über den Ausbau autonomer Arbeitszeiten im Vollzeitverhältnis (oder in vollzeitarbeitsnahen Teilzeiten) Vereinbarkeitswünschen nachgekommen werden kann, wird in Österreich wenig diskutiert und protegiert. Zudem ist das Angebot an institutioneller Kinderbetreuung in Österreich so ausgerichtet, dass eine Teilzeitbeschäftigung von (vor allem) Frauen gefördert wird. Während ein gut ausgebautes System der Kinderbetreuung auch für unter 3-jährige sowie inklusive einer Nachmittagsbetreuung Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung nahe einer Vollzeitbeschäftigung fördern würde, bedeutet deren Fehlen, dass oft nur eine Teilzeitbeschäftigung über einen langen Zeitraum hinweg möglich ist.

Im Bereich des **„gesetzlichen Rahmens“** für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wird hingegen von vielen ExpertInnen davon ausgegangen, dass die Situation in Österreich relativ positiv zu bewerten ist. So werden die Arbeitszeit- und arbeitsrechtlichen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte sowie das Gleichbehandlungsgesetz als prinzipiell ausreichend eingestuft – Probleme gibt es eher mit der tatsächlichen Anwendung dieser Rechte. Als zwei aktuelle Regelungen, welche prinzipiell das Potential haben, die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern, wurden der Mehrarbeitszuschlag (seit 2008 in Kraft) sowie die (seit 2004 eingeführte) Elternzeit genannt.

Die **betrieblichen Fallbeispiele** zeigen die konkrete Bandbreite qualifizierter Teilzeitbeschäftigung und dokumentieren die Wirkungen des Wandels von Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitformen auf Teilzeitbeschäftigte. Sie machen auch deutlich, dass selbst in den untersuchten Unternehmen, die als positive Beispiele für die Umsetzung und Förderung von Teilzeit mit hoher Qualität gefunden wurden, in der betrieblichen Praxis nicht alle Merkmale „qualifizierter Teilzeit“ (ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, Selbstbestimmung der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, berufliche Aus- und Weiterbildung, Weiterentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeit, ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen sowie die Einbindung in den formellen/informellen betrieblichen Informationsfluss und eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit) erfüllt werden. So ist Selbstbestimmung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit nur begrenzt gegeben. Probleme der konkreten Umsetzung finden sich weiters bei der Weiterbildung. Auch wenn die Unternehmen Teilzeitbeschäftigten formal das gleiche Ausmaß an Weiterbildung anbieten wie Vollzeitbeschäftigten, zeigt sich in der Praxis, dass aufgrund von engen Zeitressourcen der Teilzeitbeschäftigten und hohem Organisationsaufwand von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten Teilzeitbeschäftigte in der Regel in geringerem Maße das betriebliche Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen. Von einigen wird Weiterbildung dann in die Freizeit verlegt. Damit Teilzeitbeschäftigte, im Besonderen jene mit Betreuungspflichten, jedoch nicht strukturell von Weiterbildungen ausgeschlossen werden, was negative Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf zur Folge hat, muss die Möglichkeit bestehen, diese während der Arbeitszeit zu absolvieren.

Drittens belegen die betrieblichen Fallbeispiele, dass Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte nach wie vor sehr beschränkt sind. Die Verknüpfung von hoher Einsatzbereitschaft und Effizienzvorstellungen mit langen Anwesenheitszeiten als Anforderungen an Führungskräfte ist – wie die Fallbeispiele zeigen – fast ungebrochen. Damit Teilzeit auch in Leitungsfunktionen mit Personalverantwortung in höherem Ausmaß betriebliche Realität wird, bedarf es zweifellos eines grundsätzlichen Wandels der Werte und vor allem der Führungskultur in den Unternehmen. Dass dies möglich ist, zeigt eines unserer Fallbeispiele.

Viertens ist allen Unternehmen gemeinsam, dass Teilzeitarbeit vor allem von Frauen in Anspruch genommen wird. Auch bei gegenüber Gleichstellung aufgeschlossenen Unternehmen zeigen sich bislang Grenzen. Nach wie vor ist es in vielen Unternehmen für Männer schwieriger, Elternteilzeit und Teilzeitbeschäftigung mit dem/der ArbeitgeberIn zu vereinbaren.

Darüber hinaus machen die Fallbeispiele deutlich, dass im Unternehmen implementierte Gleichstellungs-/Frauenfördermaßnahmen, aber auch generell Aufgeschlossenheit gegenüber Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen die Chance fördern, dass qualifizierte Teilzeitbeschäftigung für die MitarbeiterInnen angeboten wird. Ein weiterer wesentlicher fördernder Faktor ist die MitarbeiterInnenbindung als personalpolitische Leitlinie des Unternehmens. Als zusätzliche förderliche Faktoren erweisen sich schließlich eine hohe Qualifikationsstruktur der MitarbeiterInnen sowie ein hoher Frauenanteil.

Teilzeitbeschäftigung ist nicht nur innerhalb Österreichs als ein sehr heterogenes Phänomen zu bezeichnen, auch der internationale Vergleich verdeutlicht die unterschiedlichen Ausprägungen von Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Ländern. Bei allen **Unterschieden zwischen den EU-Ländern**, ist eine der offensichtlichsten Gemeinsamkeiten der hohe Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung. 2007 lag das durchschnittliche Niveau an Teilzeitbeschäftigung in den EU-27 bei 18,2%, wobei die Teilzeitquote von Frauen bei 31,2% und jene der Männer

bei 7,4% lag (Eurostat 2008). Teilzeitbeschäftigung kann mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von um die 80% als Beschäftigungsform, in der überwiegend Frauen erwerbstätig sind, betrachtet werden. Hier gibt es allerdings zwischen den europäischen Ländern beträchtliche Unterschiede mit einem auffälligen Ost-West-Gefälle: Weniger als ein Zehntel der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit in der Slowakei und der Tschechischen Republik, in Ungarn, Bulgarien sowie Lettland, während in Belgien, Großbritannien, Österreich, Schweden und Deutschland die Teilzeitquote bei Frauen 40% erreicht. Den mit Abstand höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben die Niederlande, wo sich drei Viertel der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit befinden und der Anteil bei Männern 22,6% beträgt.

Wenn es um die Verteilung der Arbeitszeit auf Frauen und Männer geht, ist auch die Verteilung der **unbezahlten Arbeit** ein wichtiger Indikator.

Die vorhandenen Daten zur unbezahlten Arbeitszeit belegen, dass in allen europäischen Ländern erwerbstätige Frauen wesentlich mehr Zeit für unbezahlte Arbeit aufwenden als erwerbstätige Männer. Dabei sind allerdings erhebliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung nach Ländergruppen zu beobachten: In den Niederlanden und den skandinavischen Ländern (und der Schweiz) ist die unbezahlte Arbeit gleichmäßiger auf Frauen und Männer verteilt als in den südeuropäischen und kontinentaleuropäischen Ländern.

Wie die Auswertung der Gesamtarbeitszeit nach Geschlecht für die einzelnen Ländergruppen ergibt, besteht zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern ein enormer Unterschied, wenn die unbezahlte Arbeit hinzugenommen wird. Während die Arbeitszeit der Männer in der bezahlten Erwerbstätigkeit in allen Ländern länger ist als die der Frauen, arbeiten die Frauen tatsächlich länger als die Männer, wenn man bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit zusammenrechnet.

Dieser hohe Anteil der von Frauen geleisteten unbezahlten Arbeit weist auf einen Handlungsbedarf zur Umverteilung bzw. anderen Organisation der Arbeit hin, da eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer eine Voraussetzung für den Abbau der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt darstellt.

Arbeitszeitregelungen und „Work-Life-Balance“ sind ein wichtiger Bestandteil der **politischen Diskussion auf EU-Ebene** geworden, was unter anderem im deutlichen Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten beiden Jahrzehnten begründet liegt.

Eines der Ziele des vorliegenden Forschungsprojektes war, einige internationale Fallbeispiele auszuwählen und zu analysieren, um gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung zu identifizieren. Hierbei zeigte sich, dass Projekte oder Programme zur Förderung der Qualität von Teilzeit per se, die über einzelne Betriebe hinausgehen, nicht auszumachen sind. Daher wurden politische Strategien und Maßnahmen recherchiert, die zur Schaffung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung förderlich sind und die sich im wesentlichen um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie drehen, d.h. Modelle zur „Work-Life-Balance“, Anreizsysteme zur Förderung von Teilzeit in Führungspositionen sowie die Förderung von Männern, die Betreuungspflichten übernehmen.

Allerdings ist die Einbindung von Vätern in die Kinderbetreuungs- und Erziehungsarbeit nach wie vor sehr beschränkt. Am ehesten sind in diesem Bereich noch Ansätze zu einer Einbin-

derung von Männern in einer frühen Phase und meistens in einem kurzen, klar begrenzten zeitlichen Ausmaß zu finden, wie die Einführung von Vätermonaten in mehreren Ländern zeigt.

Zur Förderung von Männern in Teilzeit sind kaum relevante Beispiele zu finden. Im Rahmen des vorliegenden Forschungsberichts wurden einige Länderbeispiele skizziert, die über die rechtliche Regelung der Teilzeitbeschäftigung, die Förderung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen und die Förderung der Übernahme von Betreuungspflichten durch Väter einen Beitrag zur Anhebung der Qualität von Teilzeitbeschäftigung leisten können. Dass es auf europäischer Ebene keine breiter angelegten Maßnahmen oder Projekte zur Förderung von Qualität von Teilzeitbeschäftigung gibt, sollte als Anregung zur Initiierung von Initiativen in diese Richtung aufgefasst werden.

**Insgesamt** muss auf Basis der Analyse der faktischen Ausgestaltung von Teilzeit in Österreich aus **gleichstellungspolitischer Sicht** eine kritische Schlussfolgerung gezogen werden: die großen Einkommensnachteile von Frauen, die Konzentration dieser auf bestimmte Branchen sowie auf niedrig qualifizierte Tätigkeiten erklärt sich auch durch die Notwendigkeit, dass viele Frauen eine Teilzeitbeschäftigung annehmen müssen. Zudem kann national (wie auch international) nur von sehr spärlichen Versuchen gesprochen werden, die Qualität der Teilzeitbeschäftigung an sich zu verbessern. Jüngst gab es zwar einige Vorstöße wie beispielsweise den Mehrarbeitszuschlag, oft kann aber lediglich von einer politischen Rhetorik – beispielsweise unter dem Schlagwort „Work-Life-Balance“ – gesprochen werden, die keine tatsächlichen Schritte zur Hebung der Arbeitsplatzqualität für (Teilzeit-)Beschäftigte nach sich zieht oder andere Vereinbarungsstrategien neben einer Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. Auch die betriebliche Realität zeigt, dass es zwar einzelne Bemühungen gibt, dass Teilzeit nicht zu einer beruflichen Sackgasse führt und auch in höher qualifizierten Bereichen angeboten wird, eine institutionalisierte Ermöglichung qualifizierter Teilzeitbeschäftigung ist aber nicht auszumachen.

Nichtsdestotrotz kann die Notwendigkeit und Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung zur Verhinderung eines gänzlichen Erwerbsausstiegs von Personen (vor allem Frauen) mit Betreuungspflichten sowie zur Ermöglichung einer Kombination von Beruf und Weiterbildung nicht außer Acht gelassen werden, und alle Anstrengungen zur Verbesserung der Position der Teilzeitbeschäftigten sind vor diesem Hintergrund sehr positiv zu sehen. Da Frauen einen Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, sind jegliche Initiativen zur Hebung der Qualität der Teilzeitarbeit auch ein Beitrag zur Besserung der Position der Frauen im Erwerbsleben.

## 7 Maßnahmenvorschläge zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung

Auf Basis sämtlicher vorangegangener Kapitel wurden abschließend entlang zentraler Eckpfeiler Empfehlungen und Maßnahmenvorschläge erstellt, die eine Unterstützung zur Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung bieten können.

Bei der Entwicklung der Maßnahmen ging es nicht darum, per se eine Ausweitung qualitativ hochwertiger Teilzeit zu fördern, sondern es soll vor allem die Qualität von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verbessert werden. Darüber hinaus geht es um eine gleichmäßigere Verteilung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen auf Frauen und Männer sowie auf unterschiedliche Beschäftigungsfelder und Hierarchiestufen.

### 7.1 Gesetzlicher Rahmen

#### ■ Ausweitung des Rechtes auf Elternteilzeit

Die neuen Regelungen zur Elternteilzeit werden grundsätzlich sehr positiv gewertet. Allerdings führen die derzeitigen Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf Elternteilzeit (der jeweilige Elternteil muss seit mindestens drei Jahren im Unternehmen beschäftigt sein und das Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte aufweisen) dazu, dass nur rund ein Drittel der Frauen und die Hälfte der Männer in fertilen Altersklassen einen Anspruch haben. Die Ausweitung der Elternteilzeit auf alle Betriebe – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten – wird als ein wichtiger Schritt gesehen, damit mehr Personen dieses Instrumentarium zugute kommt.

#### ■ Einführung eines Teilzeitgesetzes

Mit der neuen Elternzeitregelung und dem Teilzeitgesetz wurden in Deutschland die Möglichkeiten für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf laut ExpertInnenaussagen wesentlich verbessert. Das Teilzeitgesetz regelt seit 2001 unter anderem den Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung und ein Rückkehrrecht auf Vollzeit (bei Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten). Das Gesetz verbessert die Chancen der Beschäftigten, ihre Arbeitszeitinteressen zu verwirklichen.

Über ein Teilzeitgesetz könnten die Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion in allen Bereichen ausgeweitet werden. Da gerade im hochqualifizierten Bereich die realen Möglichkeiten zur Ausübung einer (qualifizierten) Teilzeit nicht immer bestehen, könnte ein entsprechendes Gesetz die formale Grundlage dafür bilden.

Wichtig wäre in diesem Zusammenhang ein Rückkehrrecht zur Vollzeit (wenn im Betrieb eine Vollzeitstelle frei wird, ist darauf zu achten, dass diese zuerst an Teilzeitbeschäftigte im Betrieb vergeben wird), wie dies auch im deutschen Teilzeitgesetz geregelt wird.

### ■ Informationskampagnen zur Verbreitung bestehender gesetzlicher Regelungen

Oftmals sind Beschäftigte nicht über die bestehenden gesetzlichen Regulierungen zur Arbeitszeit informiert. So hat etwa die IFES Studie zu den Teilzeitbeschäftigten ergeben, dass 60 Prozent der Beschäftigten nichts vom 25-prozentigen Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte wissen. Dazu und auch zu den gesetzlichen Regelungen der Elternteilzeit wären Informationskampagnen sinnvoll.

### ■ Mindeststundenlöhne

Wie gezeigt wurde, basiert das teilweise sehr niedrige Einkommen der Teilzeitbeschäftigten nicht nur darauf, dass diese weniger Wochenstunden als Vollzeitbeschäftigte arbeiten, sondern auch auf den geringeren Stundenlöhnen der Teilzeitbeschäftigten. Der Ausgleich dieser Einkommensdifferenzen bei den Stundenlöhnen der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist ein wichtiger Handlungsansatz zur Hebung der Qualität der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. In diesem Zusammenhang kann die Etablierung von Mindeststundenlöhnen ein Beitrag sein, zur Verbesserung der finanziellen Situation auch von Teilzeitbeschäftigten beizutragen.

## 7.2 Unternehmenskultur

### ■ Teilzeitmöglichkeiten auch für Führungskräfte – Wandel der „Führungskulturen“ in Unternehmen

Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte sind nach wie vor sehr beschränkt. Die Verknüpfung von hoher Einsatzbereitschaft und Effizienzvorstellungen mit überlangen Anwesenheitszeiten als Anforderungen an Führungskräfte ist fast ungebrochen. Führungskräfte, so das Argumentationsmuster, müssen zeitlich unbegrenzt verfügbar sein, begründet einerseits aus der Notwendigkeit der immerwährenden Ansprechbarkeit der Führungskräfte für die MitarbeiterInnen als Bedingung erfolgreicher Führung, andererseits aufgrund der Vorbildfunktion der Vorgesetzten im Umgang mit Arbeitszeit.

Damit Teilzeit auch in Leitungsfunktionen möglich wird, bedarf es daher eines grundsätzlichen Wandels der Werte und vor allem der Führungskultur in den Unternehmen. Konkrete Führungsaufgaben müssen neu betrachtet und bewertet werden, komplexe Aufgabenfelder der Führungskräfte in einzelne Aufgabenbereiche gegliedert werden, um einerseits Führungsaufgaben teilen zu können oder andererseits bestimmte Aufgaben delegieren zu können, und schließlich müssen für Ansprechbarkeit und Kontrolle neue Organisationsformen entwickelt werden, die nicht unbedingt ständige Anwesenheit voraussetzen. Eine wesentliche Herausforderung in einem solchen Veränderungsprozess ist zweifellos auch die Ermöglichung und Anerkennung der unbezahlten Versorgungs- und Betreuungsarbeit als Teil des Lebens von Führungskräften.

### ■ Personalpolitische Maßnahmen zur Erleichterung der Übergänge

Als Problembereich in der Betriebspraxis zeigen sich die Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, vor allem das Rückkehrrecht zu Vollzeitbeschäftigung bzw. eine zeitliche Begrenzung der Teilzeitarbeit. Neben betrieblichen Vereinbarungen bedarf es zusätzlicher per-

sonalpolitischer Maßnahmen zur Erleichterung der Übergänge. Diese Maßnahmen könnten unter anderem sein:

- innerbetriebliche Ausschreibungspflichten für Vollzeitstellen im Unternehmen,
  - Bevorzugung von Teilzeitbeschäftigten bei Besetzung offener Vollzeitstellen,
  - Rückkehrmöglichkeiten in Vollzeitbeschäftigung sollten Bestandteil jedes MitarbeiterInnenengesprächs sein.
- 
- **Unterstützung für Unternehmen: Ausbau von Arbeitszeitberatungsangeboten und Broschüren**

Die Reduktion der Arbeitszeit wird sowohl seitens der ArbeitnehmerInnen als auch der Unternehmen oft als einzige Strategie zur Vereinbarung von beruflichen und familiären sowie privaten Verpflichtungen wahrgenommen. Oft bedürfte es zusätzlich oder an Stelle dessen auch eines anderen Umgangs mit Arbeitszeitfragen, um den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen beispielsweise mit Betreuungspflichten besser entgegenzukommen. Oft fehlt es den Unternehmen an Ideen und Vorstellungen, wie die betriebliche Arbeitszeitpolitik gestaltet werden kann, um den unterschiedlichen Bedürfnissen zu entsprechen. Daher sollten als Unterstützung für die Unternehmen die bereits bestehenden Arbeitszeitberatungsangebote für Unternehmen und Betriebsratskörperschaften ausgeweitet und ausgebaut werden. Die Beratungsangebote sollen dabei sowohl mündliche Beratung für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, wie es etwa in Oberösterreich die AK Consult anbietet, als auch schriftliches Informationsmaterial wie beispielsweise Broschüren zu Übergängen von Teilzeit in Vollzeit, aber auch zur konkreten Ausgestaltung von Arbeitszeitfragen im Sinne einer größtmöglichen Berücksichtigung unterschiedlicher Ansprüche umfassen.

### 7.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Ermöglichung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben kann einerseits über verschiedene Maßnahmen im Unternehmen erzielt werden und andererseits durch geeignete Rahmenbedingungen auf (wohlfahrts-) staatlicher Ebene.

- **Elternkarenzregelungen / Vätermonate**

Die Einbindung der Männer in familiäre Versorgungsarbeit ist einer der zentralen Ansatzpunkte zur gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf Frauen und Männer. Die internationalen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Bereitstellung eines fixen Anteils an der Elternkarenz für Väter verbunden mit einkommensabhängigen Modellen zu einer höheren Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Männer führt.

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Vaterrolle nicht nur auf eine kurze Phase nach der Geburt beschränken lässt. Karenzzeiten für Väter sind als wichtiger Ansatz zu werten, aber kombiniert werden sollte dieser Ansatz mit beruflichen Rahmenbedingungen auch für Männer, die Freiräume für familiäre Verpflichtungen zulassen.

### ■ **Generelle Arbeitszeitreduktion**

Der Begriff der Teilzeitbeschäftigung ist sehr stark verbunden mit einer Abwertung der beruflichen Leistungen. Die Diskussion über Teilzeitbeschäftigung sollte daher eingebettet werden in Fragen von flexiblen Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduktion und die Lage der Arbeitszeit. Eine Entmarginalisierung der Teilzeitbeschäftigung wäre notwendig, damit Teilzeitbeschäftigung nicht länger automatisch mit beruflichem Abstieg bzw. einem verhinderten beruflichen Aufstieg verknüpft wird.

In einer langfristigen Perspektive sollte der Abstand zwischen entmarginalisierter Teilzeitbeschäftigung und „regulärer“ Vollzeitbeschäftigung abgebaut und eine Vielzahl an Arbeitszeitarangements ermöglicht werden, um eine tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verwirklichen. Eine generelle Verkürzung der Normalarbeitszeit wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

### ■ **Flexibilisierungsdiskussion**

Bei der Entwicklung der Arbeitszeiten zeigt sich generell ein Trend zu mehr Flexibilisierung und Deregulierung, der etwa in der Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen zum Ausdruck kommt. Hier wäre ein höherer Grad der Berücksichtigung der Interessen der ArbeitnehmerInnen bei der Verhandlung der Lage der Arbeitszeiten erstrebenswert, um auch ein höheres Ausmaß an Planbarkeit der Arbeitszeit zu erreichen.

### ■ **Ausbau der Angebote zur Kinderbetreuung**

Eine weitere wesentliche Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist das Angebot an institutioneller Kinderbetreuung. In Österreich besteht speziell bei den unter 3-Jährigen und bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern ein Defizit.

Ein weiterer Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen für Kinder aller Altersgruppen ist aus arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischer Sicht unumgänglich, da – wie der internationale Vergleich zeigt – eine höhere Betreuungsquote einerseits den Wiedereinstieg von Frauen nach der Karenz ermöglicht und andererseits den Vollzeitbeschäftigungsanteil bei Frauen mit älteren Kindern erhöht. Speziell bei der Betreuung für unter 3-Jährige und für die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern (auch in Form von Ganztagschulen) wäre daher ein Ausbau der Angebote empfehlenswert.

## **7.4 Geschlechtsspezifisches Rollenverständnis**

Einigkeit herrscht unter ExpertInnen darüber, dass im Zusammenhang mit dem Thema der „qualifizierten Teilzeitbeschäftigung“ insbesondere die aus unterschiedlichen Rollenerwartungen resultierende geschlechtsspezifische Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit relevant ist. Zwar ist in Österreich in den letzten Jahrzehnten die Erwerbsbeteiligung von Frauen stark angestiegen, ihre Hauptzuständigkeit für persönliche Betreuungs- und Versorgungsarbeiten blieb davon jedoch relativ unberührt. Ein Ansatzpunkt zur gerechten Aufteilung der Erwerbsarbeit ist daher die Förderung einer gerechten Aufteilung der reproduktiven Tätigkeiten. Hier spielen auch die Unternehmen eine zentrale Rolle.



### ■ **Sensibilisierungsaktivitäten in Unternehmen**

Neben gesetzlichen Regelungen, die zu einer höheren Inanspruchnahme von Erziehungszeiten durch Väter führen, sind daher auch innerbetriebliche Sensibilisierungsaktivitäten erforderlich. Auch bei gegenüber Gleichstellung aufgeschlossenen Unternehmen zeigen sich diesbezüglich bislang Grenzen. Nach wie vor ist es in vielen Unternehmen für Männer schwierig, Elternteilzeit und Teilzeitbeschäftigung mit dem/der ArbeitgeberIn zu vereinbaren. Unternehmen sind daher gefordert, sich verstärkt mit ihrem bestehenden innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Rollenverständnis – als Teil der Unternehmenskultur – auseinanderzusetzen und einen Kulturwandel im Betrieb einzuleiten und zu fördern.

### ■ **Informationskampagnen zum männlichen Rollenbild**

Aber nicht nur betriebliche Sensibilisierungsaktivitäten sind notwendig. Sie sollten ergänzt werden durch öffentliche Informationskampagnen zum Rollenbild der Männer, um sowohl die Vaterrolle als auch das Thema Arbeitszeitreduktion positiv zu besetzen und damit Rollenstereotype aufzubrechen. Eine gemeinsame Informationskampagne der SozialpartnerInnen wäre wünschenswert.

## 7.5 Datenbasis

### ■ **Verbesserung der Datenbasis zur Beurteilung der Situation der Teilzeitbeschäftigten sowie Analysen zur Auswirkung unterschiedlicher Maßnahmen auf ihre Situation**

Bezüglich bestehender Datenquellen gibt es in Österreich noch weiteren Verbesserungsbedarf, um mehr Aussagen über die Situation von Teilzeitbeschäftigten machen zu können. Insbesondere ist es ein Manko, dass die Daten des Hauptverbandes keine Informationen über die Arbeitszeit enthalten und damit eine sehr wichtige Datenquelle hinsichtlich Arbeitszeitfragen entfällt.

Eine Verbesserung der Datenbasis wäre u.a. wichtig, um Erwerbsverläufe über Voll- und Teilzeitphasen aber auch Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit nachzeichnen zu können sowie die Dauer der jeweiligen Phasen zu erfassen. Eine bessere Aussagekraft über die Situation der Beschäftigten über die unterschiedlichen Erwerbsphasen hinweg wäre auch wichtig, um profunde Aussagen über die Auswirkungen unterschiedlicher arbeitsmarkt-, sozial- oder finanzpolitischer Maßnahmen auf die Situation von Voll- und Teilzeitbeschäftigten machen zu können. Beispielsweise, wie wirken sich Änderungen im Besteuerungssystem auf diese jeweils aus? Hier ist in Österreich ebenfalls ein großes Manko zu verorten.



## 8 Literaturverzeichnis

- Angelo, Silvia / Grishold, Andrea (2008): Zur Verteilung von Arbeitszeit und Ungleichheit. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung im EU-Kontext. In: *Intervention. European Journal of Economics and Economic Policies*. Vol. 5, Number 1/2008
- Bastelaer, Alois Van / Vaguer, Christine (2004): Arbeitszeiten. In: *Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen*. Thema 3 – 7/2004. eurostat
- Beckmann, Sabine (2000): Arbeitspolitik als Geschlechterpolitik. Arbeitszeitmodelle und die Gleichstellung der Geschlechter in Erwerbsarbeit und Reproduktion. Marburg
- Bendl, Regine (2004): Gendermanagement und Gender-Diversitätsmanagement – ein Vergleich verschiedener Ansätze. In: Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (2004): *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis*. Wien, S. 43-72
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner Maria / Wieser, Regine / Willsberger Barbara (2002): Berufsorientierung und – einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Wien
- Bergmann, Nadja / Fink, Marcel / Graf, Nikolaus / Hermann, Christoph / Mairhuber, Ingrid / Sorger, Claudia / Willsberger, Barbara (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeit und Beschäftigung. Hrsg von Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien
- Bergmann, Nadja / Sorger, Claudia (2005): Qualitätskriterien für Teilzeitbeschäftigung – ein Widerspruch in sich? In: Lepperhoff, Julia / Satilmis, Ayla / Scheele, Alexandra (Hrsg.) 2005: *Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit*. Münster
- Biffel, Gudrun (2008): Das Besoldungssystem der Pharmazeutischen Gehaltskasse und Wirkungsmechanismen, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien
- Breisig, Thomas / Kohn, Susanne (1999): Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse aus einer Fallstudie. In: *Arbeit*, Heft 2 / 1999, S. 162-178
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (1999): *Teilzeit für Fach- und Führungskräfte*. Stuttgart
- Büntgen, Maria (2005): *Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Teilzeitarbeit. Analysen und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt am Main
- Domsch, Michel E. / Kleiminger, Klemens / Ladwig, Désirée H. / Strasse, Christiane (1994): *Teilzeitarbeit Führungskräfte. Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes*. Hamburg
- Dörfler, Sonja (2004): *Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop?* Wien
- Dörfler, Sonja / Wernhart, Georg (2007): *Elternteilzeit aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer/innen*. Wien
- Dörfler, Sonja / Rille-Pfeiffer, Christiane / Buchegger-Traxler, Anita / Kaindl, Markus / Klepp, Doris / Wernhart, Georg (2008): *Evaluierung Elternteilzeit*. Wien
- Eichmann, Hubert / Flecker, Jörg / Hermann, Christoph / Krenn, Manfred / Papouschek, Ulrike (2005): *Partizipation oder Delegation von Unsicherheit? Partizipationschancen in entgrenzten Arbeitsfeldern – IT Dienstleistungen und mobile Pflege*, FORBA Forschungsbericht. Wien

- Europäische Kommission (2005): Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008), KOM (2005) 141 endgültig. Luxemburg
- Europäische Kommission (2006): Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. Brüssel
- Europäische Kommission (2006a): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Brüssel
- Europäische Kommission (2009): Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2009. Brüssel
- European Commission (2008): Employment in Europe 2008. Luxembourg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002a): Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002b): Quality of women's work and employment. Tools for change. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): Working time options over the life course: Changing social security structures. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a): Part-time work in European companies. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b): Fourth European Working Conditions Survey. Dublin
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2008): Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008): Flexibility and security over the life course. Dublin
- Fauth-Herkner, Angela (Hrsg.) (2001): Flexibel ist nicht genug. Vom Arbeitszeitmodell zum effizienten Arbeits(zeit)management. Frechen
- Feigl, Susanne / Fingerlos, Ruth / Gärnter, Johannes / Hörwein, Karin / Tondorf, Bettina (2001): Teilzeit oder Vollzeitarbeit. Wien
- Finder, Ruth / Dimitz, Erich / Eickhoff, Volker / Euba, Matthias / Lutz, Doris / Wörister, Karl (1995): Teilzeitarbeit. Bedeutung und Konsequenzen einer flexiblen Arbeitszeitorganisation. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen. Wien
- Fuchs, Michael (2006): Kinderbetreuungsplätze in Österreich „Fehlen keine oder bis zu 650.000?“. Bedarfsanalysen im Auftrag der Industriellenvereinigung. Wien
- Geisberger, Tamara (2008): Verdienststrukturerhebung 2006 – Ergebnisse im Überblick. In: Statistische Nachrichten 9/2008, S. 827-837
- Geramanis, Olaf (2002): Vertrauensarbeitszeit – eine verpasste Chance? in: WSI-Mitteilungen 06/2002
- Gesterkamp, Thomas (2009): Wenn Papa die Brötchen nicht mehr allein verdient ... Arbeit und männliche Identität. In: Fthenakis, W.E./Textor, M.R. (Hrsg.): Online-Familienhandbuch. [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)
- Gíslason, Ingólfur V. (2007): Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000. Akureyri

- Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Lehner, Ursula / Städtner, Karin / Wagner-Pinter, Michael (2009): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren 2007. Im Auftrag des Bundeskanzleramtes Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. Wien
- Gregoritsch, Petra / Kernbeiß, Günter / Lehner, Ursula / Städtner, Karin / Wagner-Pinter, Michael (2008): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede: Indikatoren für ein Monitoring. Im Auftrag des Bundeskanzleramtes Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. Wien
- Grünell, Marianne (2000): Part-time Employment Act seeks to promote combining work and care. eironline: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- Haipeter, Thomas (2002): Vertrauensarbeitszeit. Chancen und Risiken eines Rationalisierungskonzeptes; in: ver.di – Vertrauensarbeitszeit, Workshop Dokumentation
- Ifes (2008): Teilzeitbeschäftigung. Ergebnisse einer GPA-Selbstausfüllbefragung. Wien
- Kaul, Ashok / Schaible, Stefan / Schweiger, Michael (2006): Unternehmen Familie. Stuttgart
- Kersley, B. / Alpin, C. / Forth, J.(2006): Inside the workplace: First findings from the Workplace Employment Relations Survey, London
- Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen. In: IAB Kurzbericht. Nr. 9/2006. S. 1-4
- Klinger, Sabine / Wolf, Katja (2008): What explains changes in full-time and part-time employment in Western Germany? A new method on an old question. IAB-Discussion Paper 7/2008
- Koch, Angelika (2008): Elternzeit – Teilzeit – (Aus)zeit? Teilzeitrechte in Führungspositionen, in: WSI-Mitteilungen 11+12/2008
- Kohn, Susanne / Breisig, Thomas (1999): Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse aus einer Fallstudie. In: Arbeit. Heft 2, S. 162-178
- Kreimer, Margareta (1998): Frauenarbeit und Flexibilisierung. In: Zilian, Hans Georg / Flecker, Jörg (Hrsg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, S. 137-162
- Krenn, Manfred / Vogt, Marion (2004): Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen: Probleme und Gestaltungsansätze. Wien
- Lehndorff, Steffen (2000): Working time reduction in the European Union: a diversity of trends and approaches. In: Golden, Lonnie / Figart, Deborah M. (Hrsg.): Working time: international trends, theory and policy perspectives. London, S. 38-56
- Mairhofer, Lydia / Seyr, Bernhard / Wagner, Johanna (2008): Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich. Eine empirische Untersuchung in ausgewählten Betrieben. Wien
- Negm, Sami (2009): Das Teilzeit – Befristungsgesetz. Chancen und Risiken <http://www.prikalneg.de/SkriptumTzBfG.pdf>
- Nergaard, Kristine (2009): Tackling gender inequality by extending paternity leave. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/01/articles/no0901039i.htm>, Publication date: 02-03-2009
- OECD (2007): Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries.
- Pecher, Martina (2008): Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Unternehmen. Ergebnisse der Studie. Wien

- Perrons, Diane / Fagan, Colette / McDowell, Linda / Ray, Kath / Ward, Kevin (ed.) (2007): Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America
- Pickhaus, Klaus/Peters, Klaus/Glißmann, Wilfried (2000): „Der Arbeit wieder ein Maß geben“, Supplement zur Zeitschrift Sozialismus 2/2000
- Plantenga, Janneke / Remery, Chantal (2005): Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries
- Portegijs, Wil /Keuzenkamp, Saskia (2008): Part-time working in the Netherlands. Recent developments in the labour force participation and working hours of women. <http://www.scp.nl/>
- Rechnungshof (2008): Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung gemäß Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für die Jahre 2006 und 2007. (kurz: „Allgemeiner Einkommensbericht 2008“). Wien
- Seifert, Hartmut / Tangian, Andranik: Flexicurity (2007): Reconciling Social Security with Flexibility – Empirical Findings for Europe. WSI-Diskussionspapier Nr. 154. Düsseldorf
- Seifert, Hartmut / Tangian, Andranik: Flexicurity (2009): Index “Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich. WSI-Mitteilungen Nr. 1/2009. Düsseldorf. S. 52-57
- Sora (2007): Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Hauptergebnisse einer Erhebung im Auftrag der Bundesarbeitskammer. Wien
- Statistik Austria (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus 2002. Wien
- Statistik Austria (2006): Bericht des Rechnungshofes. GZ 105.500/605-S4-3/06 gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz BGBl. I Nr. 64/1997. 2004 und 2005 (kurz: Allgemeiner Einkommensbericht 2006). Wien
- Statistik Austria (2008): Arbeitskräfteerhebung 2007. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien
- Reuyß, Stefan / ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2004): Zwischen Meeting und Masern. Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Thema auch für Männer. Berlin
- Tros, Frank / Wilthagen, Ton (2004): The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment in the labour market. In: TRANSFER – European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2, 2004, S. 166–186
- Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2008): Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit. In: Statistische Nachrichten 12/2008, S.1142-1162
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview; in: Jütemann, G. (Hg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim
- Wroblewski, Angela (2000): Flexible Arbeitszeiten und Segregation. Empirische Befunde zu flexiblen Arbeitszeiten in Frauen- und Männerberufen. Beitrag im Rahmen des Jubiläumskongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie, 20.-23.9.2000. Wien

## 9 Anhang

### 9.1 Informationen zu den verwendeten Datenquellen

#### 9.1.1 Mikrozensusdaten

Um das Ausmaß und die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Österreich zu betrachten, wird im Allgemeinen die Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus der Statistik Austria herangezogen. Anhand dieser kann die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach unterschiedlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Wirtschaftsklasse, Beruf inklusive Stellung im Beruf und Qualifikation untersucht werden.

Anhand der Arbeitskräfteerhebung lässt sich die Entwicklung der Arbeitszeit der unselbständig und selbständig Beschäftigten nachvollziehen, wobei bei der Analyse der Entwicklung die Zeitreihenbrüche der Daten ab 1994 und ab 2004 berücksichtigt werden müssen:

- 1985 bis 1993 beinhaltete die Statistik Erwerbstätige nach dem Lebensunterhaltskonzept (d.h. ohne geringfügig Beschäftigte), ohne Anstalten und ohne Präsenz-, Zivildienstler sowie ohne Personen in Elternkarenz.
- Ab 1994 werden Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept erfasst, ohne Erwerbstätige in Anstalten und ohne Präsenz-, Zivildienstler. Personen in Elternkarenz sind eingeschlossen. Die jeweiligen Angaben beziehen sich auf die Hauptbeschäftigung.
- bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals)
- Definition der Teilzeitquote: Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen. Teilzeit: Bis 2003 wurden Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit bis 35 Stunden als Teilzeitbeschäftigte klassifiziert, ab 2004 nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit. 1974 bis 1983: Personen mit unbekannter Arbeitszeit nicht getrennt ausgewiesen.

Die Mikrozensus Sondererhebung aus 2/2004 zu „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ weist zusätzlich zu den im Rahmen der Standarderhebungen erhobenen Dimensionen zur Arbeitszeit auch Informationen zum konkreten Teilzeitarbeitsmodell auf, in welchem Teilzeitbeschäftigte tätig sind, z.B.: Weniger Stunden pro Tag arbeiten; Pro Woche einen halben Tag weniger arbeiten; Pro Woche zumindest einen Tag weniger arbeiten; Sowohl weniger Stunden als auch weniger Tage pro Woche arbeiten; Nur jede zweite Woche arbeiten; Andere Regelung.

Die Daten des Mikrozensus weisen insbesondere die Vorteile auf, dass für ausgewählte Merkmalskombinationen Zeitreihenanalysen durchgeführt werden können und dass die zur Verfügung stehenden Arbeitszeitinformationen mit dem Merkmal Beruf verknüpft werden können. Außerdem können Aussagen über die gesamte Beschäftigung (selbständige und unselbständige) getroffen werden.

Andererseits sind die Daten des Mikrozensus mit gewissen Nachteilen verbunden. So ist der Mikrozensus eine Stichprobenerhebung, was bei tiefer gehender Aufschlüsselung aufgrund geringer Zellenbesetzungen zu Problemen bei der Aussagekraft führen kann. Darüber hinaus sind die zur Verfügung stehenden Mikrozensusdaten weniger aktuell als die Hauptverbandsdaten, und es stehen keine Informationen über erzielte Einkommen zur Verfügung.

### 9.1.2 Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria

Die Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria (kurz Veste) wird in Abständen von vier Jahren von der Statistik Austria durchgeführt. Sie ist eine Stichprobenerhebung und liefert detaillierte Informationen über Struktur und Verteilung der Verdienste der Beschäftigten. Die letzte derartige Erhebung fand 2006 statt, liefert also relativ aktuelle Zahlen. Die Verdienststrukturerhebung gibt neben dem Einkommen der Beschäftigten u. a. Auskunft über

- Geschlecht,
- Alter,
- Beruf (auch Stellung im Beruf),
- Qualifikation,
- Branche,
- Arbeitszeit und
- Firmenzugehörigkeit.

Die wesentlichen Nachteile der Verdienststrukturerhebung bestehen in den weit auseinander liegenden Erhebungszeitpunkten, der Tatsache, dass in der Stichprobe nur unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten berücksichtigt werden und – für die Frage nach geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden von besonderem Nachteil – nicht alle Wirtschaftsklassen berücksichtigt werden bzw. seit der Erhebung 2002 neue Wirtschaftsklassen aufgenommen wurden, was die Vergleichbarkeit erschwert.

Bei der Verdienststrukturerhebung 2002 fehlten unter anderem die Branchen Unterrichtswesen, Gesundheitswesen sowie öffentliche und persönliche Dienstleistungen, welche aufgrund einer hohen Frauenquote von besonderem Interesse sind. 2006 kamen diese teilweise hinzu, wodurch die Aussagekraft für geschlechtsspezifische Unterschiede gewachsen ist, ein Vergleich zwischen den Erhebungsjahren 2002 mit 2006 aber nur eingeschränkt möglich ist. Insgesamt repräsentieren die Daten der Verdienststrukturerhebung rund 80% der unselbständig Beschäftigten Österreichs.

### 9.1.3 Daten des Berichts des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz

Der Bericht des Rechnungshofes gemäß Bezügebegrenzungs-gesetz („Allgemeiner Einkommensbericht“) bietet eine ausführliche Darstellung der Einkommen der österreichischen Bevölkerung. Er basiert auf administrativen Datenquellen wie auch Stichprobenerhebungen (z.B. Lohnsteuerdaten sowie Daten des Mikrozensus) und behandelt Einkommen aus unselbständi-



ger und selbständiger Erwerbstätigkeit sowie aus Pensionen. Der Allgemeine Einkommensbericht gibt somit einen aktuellen und umfassenden Einblick in die Einkommensverteilung in Österreich.

Die Einkommen können nach verschiedenen Gliederungskriterien weiter aufgeschlüsselt werden – das sind insbesondere:

- Geschlecht,
- Branche,
- Beruf (inklusive Stellung im Beruf),
- Beschäftigungsverhältnis und
- Arbeitszeit.

Da der Allgemeine Einkommensbericht hauptsächlich auf Daten der Einkommens- und Lohnsteuerstatistik beruht, können auch Einkommen aus ganzjährigen und nichtganzjährigen Bezügen sowie von öffentlich und nichtöffentlich Bediensteten unterschieden werden.

Der regelmäßig von der Statistik Austria erstellte Allgemeine Einkommensbericht bildet jeweils Ergebnisse für zwei Jahre ab, der aktuelle Bericht aus 2008 bezieht sich auf die Jahre 2006 und 2007.

#### 9.1.4 Datenlücken

Zur Beurteilung der Qualität der Teilzeitarbeit und um die Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung auf die Karriereverläufe erfassen zu können, wäre insbesondere die Beobachtung der Entwicklung der Berufsverläufe von Interesse. Die bestehende Datenlage lässt aber derartige Betrachtungen nicht zu, da Längsschnittanalysen zur Arbeitszeit mit den bestehenden Daten nicht möglich sind. Die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger bieten grundsätzlich die Möglichkeit zur Längsschnittanalyse und damit zum Vergleich von Erwerbskarriereverläufen, aber enthalten keine Daten zur Arbeitszeit. In diesem Zusammenhang wäre eine Erweiterung der Erhebung und Auswertung der Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger um Arbeitszeit anzuregen.

Aus der bis dato bestehenden Datenlage und der festgestellten Datenlücke ergibt sich derzeit nur die Möglichkeit, zusätzliche Daten über Befragungen zu erheben.

Interessant wären in einer weitergehenden Analyse unter anderem folgende Fragestellungen:

- Wie sieht der Statuswechsel von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in andere Arbeitszeitformen aus: In welchem Ausmaß verändert sich die Arbeitszeit? Findet der Statuswechsel in eine andere berufliche Tätigkeit statt? Bei einem anderen Unternehmen oder beim bisherigen? Mit welchen Auswirkungen?
- Aus welchem vorherigen Status kommen die Teilzeitbeschäftigten (Elternkarenz, Arbeitslosigkeit, Vollzeit, Ausbildung, Nicht-Erwerbstätigkeit etc.)?
- Wie lange befinden sich die Teilzeitbeschäftigten in der jeweiligen Beschäftigungsform? Welche Auswirkungen hat die Länge der Teilzeitarbeitsperiode auf die Einkommenssituation?

- Welchen Einfluss haben verschiedene Formen und Perioden von Teilzeitbeschäftigung auf die Erwerbskarriere – vor allem hinsichtlich der Einkommensentwicklung?

## 9.2 ExpertInneninterviews

Folgende ExpertInnen-Interviews wurden durchgeführt:

Djalinous-Glatz, Dinah	ÖGB, Abt. Sozialpolitik
Essenthier-Höchstätter, Kirstin	GPA-DJP, Bundesfrauenabteilung
Holzer, Christine	BMWA
Kuta, Gabriela	Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrungs- und Genussmittel
Lutz, Doris	AK, Abt. Sozialpolitik
Ledwinka, Sylvia	ÖGB, Abt. Frauenpolitik
Leitner-Gardringer, Irmgard	AK Consult Oberösterreich
Retzer, Kurt	AK, Abt. Arbeitsrecht und Beratung
Scherz, Eva	GPA-DJP

### 9.2.1 Leitfaden für die ExpertInneninterviews

#### Einleitung

Begriffsabklärung / unser Verständnis / Verständnis der InterviewpartnerIn / Abgrenzung zur „normalen“ TZ

Unterscheidung zwischen TZ für Führungskräfte, qualitativ hochwertige TZ sowie Initiativen zur Verbesserung bzw. qualitativen Hebung „normaler TZ“

Hintergrund / Zugang der/des ExpertIn zum Thema

#### Themenbereiche

1. Wissen/Erfahrungen zu **qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung (Betriebsebene)**
  - Sind Ihnen welche bekannt?
  - Welche Modelle? Wie schaut das konkret aus?
  - In welchen Branchen?
  - In welchen Tätigkeitsbereichen?
  - Für welche Beschäftigtengruppen (Männer, Frauen, Ältere...)?

2. **Voraussetzungen/ Bedingungen zur Einführung** qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung (sowohl Verbesserung normaler TZ als auch Förderung qualitativ hochwertiger TZ sowie TZ in Führungspositionen)
  - Bedeutung überbetrieblicher und anderer (z.B. gesetzlicher) Maßnahmen
    - i. Einschätzung konkreter Schritte für Verbesserung der TZ: Mehrarbeitsstundenzuschlag, Arbeitszeitgesetznovelle Jänner 2008 etc.
    - ii. Bedeutung von EU-Bestimmungen im Bereich Arbeitszeit (jüngste AZ-Richtlinie)
    - iii. Einschätzung von Flexicurity-Konzepten für Situation TZ-Beschäftigter
    - iv. Auswirkungen der Elternteilzeit?
    - v. Internationale gute Beispiele?
  - Bedeutung von Kollektivverträgen, Beispiele
  - Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne, Beispiele
  - Andere Einflussfaktoren, Beispiele
  - Bedarf es besonderer Anreize für Männer, welche?
3. **Position** der jeweiligen Institution (falls SozialpartnerInnen-ExpertIn) zu qualifizierter TZ bzw. TZ/AZ-Fragen generell
  - Hat es Initiativen gegeben, sind welche geplant?
4. **Hemmnisse** zur Einführung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung (sowohl Verbesserung normaler TZ als auch Förderung qualitativ hochwertiger TZ sowie TZ in Führungspositionen)
  - wo liegen Hemmfaktoren (Gesetz, Politik/Sozialpartner, ArbeitgeberInnen-, -nehmerInnenseite) für qual. TZ?
  - Unterschiede Frauen / Männer?
5. **Gleichstellungspolitische Wirkungen** qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung
  - Verbesserung der Berufslaufbahnen von Frauen
  - Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede
  - Vereinbarkeit / Work-life-Balance
  - Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern
6. Sicherung von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung als **Teil eines Lebensarbeitszeitkonzepts**
  - Möglichkeiten zur Erleichterung der Übergänge Teilzeit / Vollzeit sowie Verhinderung der „TZ-Falle“

7. **Welche weiteren Anreize** sind für die Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung notwendig?
- Auf welchen Ebenen – gesetzliche Regulierung, Kollektivverträge, Frauenförderpläne
  - Was muss wo festgeschrieben werden?

### 9.3 Fokusgruppe mit FachexpertInnen

Im September 2008 fand eine ExpertInnenrunde bei L&R Sozialforschung mit folgenden TeilnehmerInnen statt:

Amon-Konrath, Cornelia	Gleichbehandlungsanwaltschaft
Bergmann, Nadja	L&R Sozialforschung
Holzer, Christine	BMW
Lutz, Doris	AK, Abt. Sozialpolitik
Moritz, Ingrid	AK, Frauenabteilung
Schindler, René	Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrungs- und Genussmittel
Sorger, Claudia	L&R Sozialforschung
Stockhammer, Hilde	AMS, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Folgende Fragestellungen wurden diskutiert:

- Einstieg: Wie ist Ihr Zugang zu Teilzeit?
- Überbetriebliche Regelungen und Maßnahmen zur Förderung von qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung:
- Welche gibt es?
- Welche wären sinnvoll?
- Wie können die Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung erleichtert werden (Work-Life-Balance etc.)?
- Kann qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten?
- Abschluss: Sie sind als ExpertIn bei einer TV-Diskussion eingeladen: welchen wichtigen Punkt zur qualitativen Aufwertung der Teilzeitbeschäftigung möchten Sie einbringen?

### 9.4 Betriebliche Fallbeispiele

Insgesamt wurden 20 Interviews in sieben Unternehmen durchgeführt, davon acht mit VertreterInnen der Geschäftsführung/des Managements, fünf mit BetriebsrätInnen – in zwei Unternehmen gab es keinen Betriebsrat – und sieben mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen.

### **Abkürzungsverzeichnis – Zitate**

Mg – VertreterIn des Managements/der Geschäftsführung

Br – Betriebsrat/rätin

Ma – Mitarbeiterin

B1 – Betrieb1

B2 – Betrieb 2 etc.

Zahl – Seitenzahl im Interviewtranskript

Lesebeispiel: MgB5-12 – VertreterIn des Managements/der Geschäftsführung, Betrieb 5, Seite 12 im Interviewtranskript

## **9.4.1 Leitfäden für die betriebsbezogenen Interviews**

### **Leitfaden – Geschäftsführung, ManagementvertreterInnen**

#### **Einleitung**

Begriffsabklärung / unser Verständnis / Verständnis der InterviewpartnerIn / Abgrenzung zur „normalen“ TZ

Unterscheidung zwischen TZ für Führungskräfte, qualitativ hochwertiger TZ sowie Initiativen zur Verbesserung bzw. qualitativen Hebung „normaler TZ“

#### **Themenbereiche**

##### **1. Informationen über das Unternehmen**

- Leistungsspektrum, Produktspektrum: Was bietet der Betrieb an? Welche Leistungen werden erstellt?
- Wirtschaftliche Situation: Wie geht es dem Betrieb im Augenblick wirtschaftlich? Hat das Auswirkungen auf die Organisation (Wachstum, Schrumpfen, Reorganisation)?
- Ist der Kostendruck in den letzten Jahren gestiegen? Wenn ja, wie schlägt sich das im Betrieb/in der Organisation nieder? Wie reagiert der Betrieb/die Organisation darauf?
- Kommt es zu hohen Auftrags(Auslastungs)schwankungen? Wenn ja, wie werden diese bewältigt? Personalstand, Leiharbeit, Werkvertrag, intern (Überstunden, Teilzeit, ...)

##### **2. Aufbauorganisation (Organigramm), Anzahl der Hierarchiestufen**

- In welche Bereiche ist die Organisation gegliedert?
- Wie viele Hierarchiestufen gibt es?

- Wie viele Frauen finden sich in Führungspositionen? \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Führungskräften
- Auf welchen Ebenen sind sie zu finden?
  - erste Führungsebene: \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Personen
  - zweite Führungsebene: \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Personen
  - dritte Führungsebene: \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Personen

### 3. Personalstruktur

- Anzahl Beschäftigte insgesamt
- Nach Geschlecht? Aufteilung nach Fachbereichen, Aufteilung nach Beschäftigungsverhältnissen, Aufteilung nach hierarchischen Positionen, Aufteilung nach Qualifikationen?
- Wie hat sich der Personalstand in den letzten Jahren entwickelt? (hohe Schwankungen, stabil, Wachstum, Verringerung)
- Wie hoch ist die Personalfuktuation? (Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen) Wenn ja, Gründe (Problem für Betrieb?)
- Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte? Anteile Frauen, Männer? An welchen Arbeitsplätzen wird Teilzeit gearbeitet? Anteil von Arbeitskräften in qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung (Frauen, Männer)? Wird in Führungspositionen Teilzeit gearbeitet? Wenn ja, in welchen und wie viele Personen betrifft das ungefähr (wieder Frauen, Männer)?

### 4. Personalpolitik

- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen in der Personalpolitik?
- Eher in Richtung Bindung, d.h. eher langfristige und enge Bindung von Personal an Betrieb/Organisation/ oder auch lose Verbindungen? Unterschiede hinsichtlich Beschäftigtengruppen; Gründe für die jeweilige Strategie. Rolle der verschiedenen Beschäftigungsformen in dieser Strategie (Dienstverträge, Befristungen, Werkverträge, Leiharbeit, ...)
- Wenn in Richtung Bindung, mit welchen Mitteln/Maßnahmen wird versucht, Beschäftigte an das Unternehmen/Organisation zu binden?
- Qualifizierung: Welche Weiterbildungsmaßnahmen gibt es? Für welche Beschäftigtengruppen? Wie häufig? Wie viele TeilnehmerInnen?
- Teilzeitbeschäftigte und Weiterbildung – haben Teilzeitbeschäftigte den gleichen Zugang zu Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte? Wird dieser auch genutzt?
- Personalbeurteilung: Gibt es bei Ihnen ein Personalbeurteilungssystem? Werden MitarbeiterInnen-Gespräche durchgeführt? Worauf kommt es dabei besonders an? Was sind die Erfahrungen in der Praxis? Laufbahnplanung?

## 5. Teilzeit

- Angebot qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung? Für welche Arbeitsplätze? Für welche Beschäftigtengruppen?
- Wird auch Teilzeit für Leitungspositionen angeboten? Für welche Leitungspositionen?
- Wird dieses Angebot in Anspruch genommen? Von wem: Frauen, Männern? Zu welchen Zeitpunkten?
- Auswirkungen qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung auf berufliche Laufbahnen?
- Arbeitszeitperspektiven der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen?
- Wie entstand die Idee, qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung (auch für Leitungspositionen) anzubieten? Was war der Ausgangspunkt?
- Was waren Voraussetzungen im konkreten Fall? Was sind allgemeine Voraussetzungen? Ist Teilzeit beispielsweise auch für Geschäftsführungspositionen möglich?
- Welche Erfahrungen gibt es bei der Umsetzung? Beispiele?
- Sehen Sie Grenzen für qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung und für Teilzeitbeschäftigung für Leitungspositionen? Werden auch Vorteile gesehen?
- Was braucht es in der Praxis, damit qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung, Teilzeit in Leitungspositionen, aber auch Stabsfunktionen funktioniert?
- Gibt es Pläne zum weiteren Ausbau qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung?
- Elternteilzeit: Wie viele Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen nehmen derzeit Elternteilzeit in Anspruch?
- Erfahrungen mit der Elternteilzeit im Unternehmen? Auswirkungen der Elternteilzeit? Bewertung der Elternteilzeit?
- Wie sieht es mit der realen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten aus? Mehrarbeit, Überstunden? Was sind durchschnittliche Wochenarbeitszeiten?
- Auswirkungen des Mehrarbeitsstundenzuschlags?
- Was ist generell die Arbeitszeitkultur im Unternehmen? Ist Anwesenheit wichtig? Wird auf Work-life-Balance geachtet?
- Ist die Betriebsratsratskörperschaft in Arbeitszeitfragen eingebunden?

## 6. Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne

- Gibt es einen Frauenförder-/Gleichstellungsplan im Unternehmen?
- In welchen Maßnahmenfeldern wurden Maßnahmen implementiert?
- Finden sich auch Maßnahmen, die Männer motivieren sollen, Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen wie beispielsweise Teilzeitangebote?
- Was waren die Motive/Hintergründe und Ziele für die Initiierung der frauenfreundlichen/gleichstellungspolitischen Maßnahmen? War betriebswirtschaftlicher Nutzen ein Motiv? (Kosten senken, Fluktuation verringern, ...) Spielten Arbeitsmarktknappheiten eine Rolle?

- Was sind die bisherigen Erfahrungen? Was funktioniert gut? Was funktioniert weniger?
- Institutionelle Verankerung der Maßnahmen? In welcher Form (Betriebsvereinbarung, unverbindliche Absichtserklärungen der Geschäftsführung, individuelle Absprachen etc.)?

## Leitfaden – BetriebsrätInnen

### Einleitung

Begriffsabklärung / unser Verständnis / Verständnis der InterviewpartnerIn / Abgrenzung zur „normalen“ TZ

Unterscheidung zwischen TZ für Führungskräfte, qualitativ hochwertiger TZ sowie Initiativen zur Verbesserung bzw. qualitativen Hebung „normaler TZ“

### Themenbereiche

#### 1. Aufbauorganisation (Organigramm), Anzahl der Hierarchiestufen

- In welche Bereiche ist die Organisation gegliedert?
- Wie viele Hierarchiestufen gibt es?
- Wie viele Frauen finden sich in Führungspositionen? \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Führungskräften
- Auf welchen Ebenen sind sie zu finden?
  - erste Führungsebene: \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Personen
  - zweite Führungsebene: \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Personen
  - dritte Führungsebene: \_\_\_ Frauen von insgesamt \_\_\_ Personen

#### 2. Personalstruktur

- Anzahl Beschäftigte insgesamt
- Nach Geschlecht? Aufteilung nach Fachbereichen, Aufteilung nach Beschäftigungsverhältnissen, Aufteilung nach hierarchischen Positionen, Aufteilung nach Qualifikationen?
- Wie hat sich der Personalstand in den letzten Jahren entwickelt? (hohe Schwankungen, stabil, Wachstum, Verringerung)
- Wie hoch ist die Personalfuktuation? (Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen) Wenn ja, Gründe (Problem für Betrieb?)
- Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte? Anteile Frauen, Männer? An welchen Arbeitsplätzen wird Teilzeit gearbeitet? Anteil von Arbeitskräften in qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung (Frauen, Männer)? Wird in Führungspositionen Teilzeit gearbeitet? Wenn ja, in welchen und wie viele Personen betrifft das ungefähr (wieder Frauen, Männer)?



### 3. Personalpolitik

- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen in der Personalpolitik? Eher in Richtung Bindung d.h. eher langfristige und enge Bindung von Personal an Betrieb/Organisation/ oder auch lose Verbindungen?
- Wenn in Richtung Bindung, mit welchen Mitteln/Maßnahmen wird versucht, Beschäftigte an das Unternehmen/Organisation zu binden?
- Qualifizierung: Welche Weiterbildungsmaßnahmen gibt es? Für welche Beschäftigtengruppen? Wie häufig? Wie viele TeilnehmerInnen?
- Teilzeitbeschäftigte und Weiterbildung – haben Teilzeitbeschäftigte den gleichen Zugang zu Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte? Wird dieser auch genutzt?
- Personalbeurteilung: Gibt es bei Ihnen ein Personalbeurteilungssystem? Werden MitarbeiterInnen-Gespräche durchgeführt? Worauf kommt es dabei besonders an? Was sind die Erfahrungen in der Praxis? Laufbahnplanung?

### 4. Teilzeit

- Angebot qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung? Für welche Arbeitsplätze? Für welche Beschäftigtengruppen?
- Wird auch Teilzeit für Leitungspositionen angeboten? Für welche Leitungspositionen?
- Wird dieses Angebot in Anspruch genommen? Von wem: Frauen, Männern? Zu welchen Zeitpunkten?
- Auswirkungen qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung auf berufliche Laufbahnen?
- Arbeitszeitperspektiven der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen?
- Wie entstand die Idee, qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung (auch für Leitungspositionen) anzubieten? Was war der Ausgangspunkt?
- Was waren Voraussetzungen im konkreten Fall? Was sind allgemeine Voraussetzungen? Ist Teilzeit beispielsweise auch für Geschäftsführungspositionen möglich?
- Welche Erfahrungen gibt es bei der Umsetzung? Beispiele?
- Sehen Sie Grenzen für qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung und für Teilzeitbeschäftigung für Leitungspositionen? Werden auch Vorteile gesehen?
- Was braucht es in der Praxis, damit qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung, Teilzeit in Leitungspositionen, aber auch Stabsfunktionen funktioniert?
- Gibt es Pläne zum weiteren Ausbau qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung?
- Elternteilzeit: Wie viele Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen nehmen derzeit Elternteilzeit in Anspruch?
- Erfahrungen mit der Elternteilzeit im Unternehmen? Auswirkungen der Elternteilzeit? Bewertung der Elternteilzeit?
- Wie sieht es mit der realen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten aus? Mehrarbeit, Überstunden? Was sind durchschnittliche Wochenarbeitszeiten?
- Auswirkungen des Mehrarbeitsstundenzuschlags?

- Was ist generell die Arbeitszeitkultur im Unternehmen? Ist Anwesenheit wichtig? Wird auf Work-life-Balance geachtet?
- In welchem Ausmaß ist die Betriebsratsratskörperschaft in Arbeitszeitfragen eingebunden?

## 5. Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne

- Gibt es einen Frauenförder-/Gleichstellungsplan im Unternehmen?
- In welchen Maßnahmenfeldern wurden Maßnahmen implementiert?
- Finden sich auch Maßnahmen, die Männer motivieren sollen, Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen wie beispielsweise Teilzeitangebote?
- Was waren die Motive/Hintergründe und Ziele für die Initiierung der frauenfreundlichen/gleichstellungspolitischen Maßnahmen? War betriebswirtschaftlicher Nutzen ein Motiv? (Kosten senken, Fluktuation verringern, ...) Spielten Arbeitsmarktnaptheiten eine Rolle?
- Was sind die bisherigen Erfahrungen? Was funktioniert gut? Was funktioniert weniger?
- Institutionelle Verankerung der Maßnahmen? In welcher Form (Betriebsvereinbarung, unverbindliche Absichtserklärungen der Geschäftsführung, individuelle Absprachen etc.)?

## Leitfaden – Teilzeitbeschäftigte

### Einleitung

Begriffsabklärung / unser Verständnis / Verständnis der InterviewpartnerIn / Abgrenzung zur „normalen“ TZ

Unterscheidung zwischen TZ für Führungskräfte, qualitativ hochwertiger TZ sowie Initiativen zur Verbesserung bzw. qualitativen Hebung „normaler TZ“

### Themenbereiche

#### 1. Arbeitsplatz / Derzeitige Tätigkeit

- Berufsbezeichnung
- Was genau ist Ihre Position im Unternehmen (organisatorische Einbettung des Aufgabenbereichs in funktionaler und hierarchischer Hinsicht)? Art des Beschäftigungsverhältnisses?
- Was sind ihre hauptsächlichen Tätigkeiten, ihre Aufgabenfelder? Kurze Beschreibung des Aufgabenbereichs
- Haben sich Ihre Position und Ihre Aufgaben und Tätigkeiten durch Ihre Teilzeitbeschäftigung verändert? Inwiefern?
- Einschätzung: Würden Sie Ihre derzeitige Beschäftigung als qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung definieren? Warum?

## 2. **Arbeitszeitregelung** (Lage –Verteilung und Länge der Arbeitszeit)

- Elternteilzeit oder „normale“ Teilzeit?
- Was ist Ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit? Wie ist Ihre Arbeitszeit verteilt?
- Gibt es Bereitschaftsdienste? Müssen Sie auch außerhalb Ihrer Arbeitszeit erreichbar sein (gleichmäßig oder abhängig vom Bedarf – beispielsweise von KundInnenanforderungen)?
- Entspricht Ihre vereinbarte Arbeitszeit auch Ihrer tatsächlichen Arbeitszeit? (wenn nicht: Ursachen nachfragen)
- Gibt es Überstunden, wie wird damit umgegangen (angeordnet, freiwillig, bezahlt oder unbezahlt etc.)?
- Hat der Mehrarbeitsstundenzuschlag Veränderungen gebracht?

## 3. **Erfahrungen mit/Bewertungen der Teilzeitbeschäftigung** im Unternehmen

- Was sind Ihre Erfahrungen mit Teilzeit in der Organisation?
- Wenn in Elternteilzeit: Wie lange waren Sie in Karenz? Mit wie vielen Wochenstunden sind Sie in Elternteilzeit wieder eingestiegen? Wie ist der Wiedereinstieg abgelaufen (alter Arbeitsplatz – neuer Arbeitsplatz, Wochenstundenanzahl)? Wurden Ihre Arbeitszeitwünsche erfüllt? Welche Vereinbarungen wurden bezüglich Arbeitszeitperspektive mit dem Unternehmen getroffen?
- Wenn nicht Elternteilzeit: Motive für derzeitige Teilzeitbeschäftigung
- Zufriedenheit mit derzeitiger Teilzeitbeschäftigung
- Gestaltung der Arbeitszeit (Einfluss auf die eigene Arbeitszeit): Können Sie und in welcher Form können Sie Ihre Arbeitszeit (Länge und Lage) beeinflussen?
- Würden Sie gerne hinsichtlich Ihrer Arbeitszeit mehr mitbestimmen? In welcher Form? In welche Richtung? Welche Arbeitszeitregelung hätten Sie gerne?)
- Mittel- und längerfristige Arbeitszeitperspektive
- Was braucht es nach Ihren Erfahrungen in der Praxis, damit qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung funktioniert?
- Was ist davon derzeit im Unternehmen erfüllt? Was sollte noch erfüllt werden?
- Sehen Sie Grenzen der Anwendbarkeit von Teilzeitbeschäftigung? Welche Grenzen?
- Was ist generell die Arbeitszeitkultur im Unternehmen? Ist Anwesenheit wichtig? Wird auf Work-Life-Balance geachtet?

## 4. **Personalpolitik/Weiterbildung/Laufbahn**

- Welche Strategie verfolgt die Organisation in der Personalpolitik? Bindung: Eher langfristige und enge Bindung von Personal an Betrieb/Organisation/ oder auch lose Verbindungen?
- Wenn ersteres, mit welchen Mitteln/Maßnahmen wird versucht, Beschäftigte an das Unternehmen/Organisation zu binden?

- Personalentwicklung: Werden MitarbeiterInnen-Gespräche durchgeführt? Worauf kommt es dabei besonders an? Was sind die Erfahrungen in der Praxis?
- Wird Unterstützung bei der Laufbahnplanung angeboten? In welcher Form?
- Hat Teilzeitbeschäftigung Auswirkungen auf die Laufbahnen, aber auch Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen? Welche?
- Qualifizierung: Welche Weiterbildungsmaßnahmen gibt es? Für welche Beschäftigtengruppen? Wie häufig?
- Sind Teilzeitbeschäftigte bezüglich Weiterbildung Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt (formal, in der Praxis)?
- Sehen Sie Bedarf für personalpolitische Unterstützungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte? Welche Unterstützungsmaßnahmen.



**Bundeskanzleramt Österreich**  
Sektion II – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien  
[www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at)