

Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung

ISW-Forschungsbericht Nr.74

Matthias Specht-Prebanda



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz / Austria, Tel. 0043/732/669273

Fax 0043/732/669273-2889, E-mail: isw@isw-linz.at, Internet: www.isw-linz.at

FORSCHUNGSBERICHT Nr. 74

AUTOREN: Matthias Specht-Prebanda

AUFTRAGGEBER: Eigenprojekt

LAYOUT: Gabriela Merk

**MEDIENINHABER UND
HERAUSGEBER:** Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

ABSCHLUSS DER ARBEITEN: Jänner 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Forschungsfragen	1
2. Untersuchungsmethodik	3
2.1. <i>Quantitative Erhebung</i>	3
2.2. <i>Fokusgruppen</i>	3
3. Befragungsergebnisse	4
3.1. <i>Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit</i>	4
3.2. <i>Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung</i>	10
3.3. <i>Resümee</i>	18
4. Quellen/Literatur:	20
5. Tabellenverzeichnis	20
6. Grafikverzeichnis	20
7. Anhänge	20

1. Ausgangslage und Forschungsfragen

Seit mehr als zwei Jahrzehnten gibt es nun einen Trend zu Teilzeitbeschäftigung: 1996 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den unselbständig Erwerbstätigen bei 13,5 %, 2006 schon bei 22,6 % und 2016 bei 28,9 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg zwar bei Frauen *und* Männern, aber der Anstieg fiel unterschiedlich stark aus: 1996 waren 27,8 % der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, bis 2006 stieg dieser Anteil auf 41,6 % und 2014 lag er bei 48,1 %. Bei Männern lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 1994 bei 2,7 %, 2006 bei 5,9 % und 2016 bei 10,7 %.¹ Ungeachtet der Tatsache, dass der Teilzeitanteil unter den Männern in den letzten Jahren stark gestiegen ist, bleibt diese Beschäftigungsform ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt: Etwa 81 % aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

In absoluten Zahlen waren 2016 österreichweit von etwa 3,7 Millionen Erwerbstätigen circa 1,1 Millionen im Teilzeitstatus beschäftigt. Darunter befanden sich circa 200.000 Männer und circa 860.000 Frauen.

Die politisch-normative Bewertung des Trends zur Teilzeit in der Öffentlichkeit fällt zwiespältig aus. Auf der einen Seite erscheint Teilzeit positiv besetzt und als Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinen², auf der anderen Seite wird Teilzeit mit ökonomischer Abhängigkeit von einem Partner und der Fortschreibung einer strukturell ungleichen Arbeitsmarktintegration zwischen den Geschlechtern in Verbindung gebracht.³

Relativ wenig bewusst gemacht hat man sich bislang allerdings, dass es sich beim Teilzeittrend um eine individualisierte Form der Arbeitszeitverkürzung handelt. Dies erscheint deshalb interessant, weil die Debatte um eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, zum Beispiel in Form des 6-Stunden-Tags bei Vollzeit wieder an Schwung gewonnen hat.⁴

Vor diesem Hintergrund erscheint es interessant, sich mit den individuellen Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung zu beschäftigen und sie im Hinblick auf Potentiale für eine zukünftige emanzipatorische Arbeitszeitgestaltung zu bewerten.

¹ Statistik Austria, www.statistik.at, DL vom 26.06.2017

² Siehe z.B. „Teilzeit löst oft Betreuungsprobleme oder bringt mehr Lebensqualität“, OÖN Printausgabe vom 19.4.2017

³ Siehe z.B. „Der gefährliche Reiz der Teilzeit“ Wiener Zeitung, Onlineausgabe vom 12.09.2013

⁴ vgl. Csoka/Haider/Hiesmair „Unsere Arbeit. Unsere Zeit. Zukunftsforen und Zukunftskonferenz `Arbeitszeit neu denken“ WISO 1/17, S. 157-174

Die vorliegende Untersuchung widmet sich folgenden Fragen: Welche Gründe sind für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend und in welche Rahmenbedingungen sind diese eingebettet? Wie verhalten sich die unterschiedlichen Motivlagen zueinander: Gibt es einen dominierenden Beweggrund oder sollte man eher von einem Bündel an motivierenden Faktoren ausgehen? Inwiefern kann Teilzeitbeschäftigung als freiwillig charakterisiert werden und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für eine an den Arbeitnehmer/-innen orientierte Interessenspolitik?⁵

⁵ Ich bedanke mich bei Bettina Müller (IFES) und Bernhard Mader (Arbeiterkammer Oberösterreich) für wertvolle Hinweise bei der Erstellung des Fragenkatalogs sowie bei Johannes Pointner (Voest Alpine) und Bettina Csoka (Arbeiterkammer Oberösterreich) für ein profundes Feedback zu Auswertungen und Interpretationen. Für mögliche Fehler im vorliegenden Bericht trage selbstverständlich ich die alleinige Verantwortung.

2. Untersuchungsmethodik

2.1. Quantitative Erhebung

Im Rahmen des Arbeitsklimaindexes wurden in zwei Erhebungswellen (März-Oktober 2016) österreichweit 364 Teilzeitbeschäftigte befragt. Dieser Befragtengruppe wurde zusätzlich zum normalen Fragenprogramm acht Fragen zu Aspekten ihrer Teilzeitbeschäftigung gestellt. Beim Arbeitsklima – Index der Arbeiterkammer OÖ handelt es sich um eine persönlich-mündliche Befragung von Arbeitnehmer/-innen in Österreich, die in regelmäßigen Abständen wiederholt wird und zuverlässige Aussagen über die subjektive Wahrnehmung der Entwicklung der Arbeitsbedingungen ermöglicht.⁶ Die Ergebnisse wurden von IFES in einem Tabellenband aufbereitet, ergänzend wurden vom ISW auf Basis des Datensatzes eigene Auswertungen durchgeführt.⁷ Die vorliegende Studie kann sich auf ein hochqualitatives Zufallsample stützen, die statistischen Schwankungsbreiten liegen je nach Prozentwert zwischen minimal 1,8 % und maximal 5,2 %.⁸

2.2. Fokusgruppen

Das durch die Fragebogenerhebung ermittelte allgemeine Wissen über Motivlagen von Teilzeitbeschäftigten wurde in Diskussionsgruppen mit Teilzeitbeschäftigten konkretisiert. Die Fokusgruppen verfolgten dabei nicht das Ziel, ein repräsentatives Abbild der Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung zu kreieren, sondern es sollten für die verschiedenen Motivlagen und ihre Kontexte und Begründungen exemplarische Beispiele gefunden werden. Durch die Diskussion der Thematik durch die Betroffenen selbst, konnten zudem Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Sichtweisen auf Teilzeitbeschäftigung herausgearbeitet werden, die möglicherweise über den konkreten Kontext hinaus von soziologischem und politischem Interesse sind.

Die Fokusgruppen fanden an zwei Terminen im November 2017 in der Arbeiterkammer in Linz statt. Die Teilnehmenden wurden auf zwei Arten gewonnen: Einerseits durch das Auflegen von Info-Blättern im Eingangsbereich der Arbeiterkammer Linz, andererseits durch eine Kleinanzeige in der Zeitschrift „Tipps“. Die erste Gruppe hatte fünf und die zweite sechs Teilnehmende. Die Gruppen setzten sich überwiegend aus Frauen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher beruflicher Kontexte – von Reinigungskräften bis zu Akademikerinnen – zusammen. In der ersten Gruppe diskutierte auch ein teilzeitbeschäftigter Mann mit.⁹ Die Fokusgruppendifkussionen wurden anhand eines Leitfadens geführt, auf Tonband aufgenommen und anschließend zur Gänze transkribiert.

⁶ Vgl. <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/index.html> DL 02/2018

⁷ Vgl. IFES: Arbeitsklima Index Schwerpunkt Teilzeit, Archivnummer: 21400175 Oktober 2016

⁸ ebd.

⁹ Zur Zusammensetzung der Fokusgruppen Vgl. Anhang

3. Befragungsergebnisse

3.1. Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit¹⁰

Tabelle 1: Vertragliche, tatsächlich geleistete und Wunschwochenarbeitszeit (Stunden) im Vergleich (n=324-338)

	Median	1. Quartil	3. Quartil	Mittelwert	Standardabweichung
Vertragliche Arbeitszeit	25	20	30	23,9	8,2
Tatsächliche Arbeitszeit	25	20	32	25,3	9,2
Wunscharbeitszeit	30	20	30	26,2	8,8

Jeweils die Hälfte der Befragten hatte höchstens 25 Stunden oder mindestens 25 Stunden arbeitsvertraglich fixiertes Arbeitszeitausmaß (Median). Es existiert jedoch eine große Spannweite im Stundenausmaß, was sich daran ablesen lässt, dass einerseits am unteren Ende der Arbeitszeitverteilung 25 % höchstens 20 Stunden vertraglich fixierte Wochenarbeitszeit haben, andererseits am oberen Ende 25 % Arbeitsverträge von 30 Stunden und mehr haben. Für den Mittelwert werden bei der vertraglichen Arbeitszeit und bei der Wunscharbeitszeit im Vergleich zum Median geringere Werte ausgewiesen. Dies wird durch einige sehr geringe Arbeitszeitausmaße verursacht, die den Mittelwert gewissermaßen nach unten treiben. Die starke Streuung der Arbeitszeitausmaße unter den Befragten kommt auch in den vergleichsweise hohen Standardabweichungen zum Ausdruck.¹¹

Die tatsächliche Arbeitszeit liegt insgesamt betrachtet etwas über der vertraglich fixierten, was allerdings nur für den Bereich der hohen Teilzeit gilt. Etwa ein Viertel der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiteten faktisch 32 oder mehr Stunden, was sich auch in einem höheren Pro-Kopf-Durchschnitt niederschlägt.

Eine klare Abweichung nach oben gibt es hingegen zwischen vertraglicher Arbeitszeit und gewünschter Arbeitszeit, das heißt viele der befragten Teilzeitbeschäftigten würden gerne mehr Stunden arbeiten. *30 Wochenstunden werden von vielen Teilzeitbeschäftigten als das ideale Arbeitszeitausmaß aufgefasst.*¹²

¹⁰ Die in diesem Kapitel ausgewerteten Fragen sind im regulären Fragenprogramm des AI-Indexes enthalten und werden hier spezifisch für das Subsample von n=364 Teilzeitbeschäftigten ausgewertet.

¹¹ Eine Standardabweichung von 8,2 bedeutet beispielsweise, dass 68 % der Befragten ein Arbeitszeitausmaß zwischen 15,7 und 32,1 Stunden aufweisen.

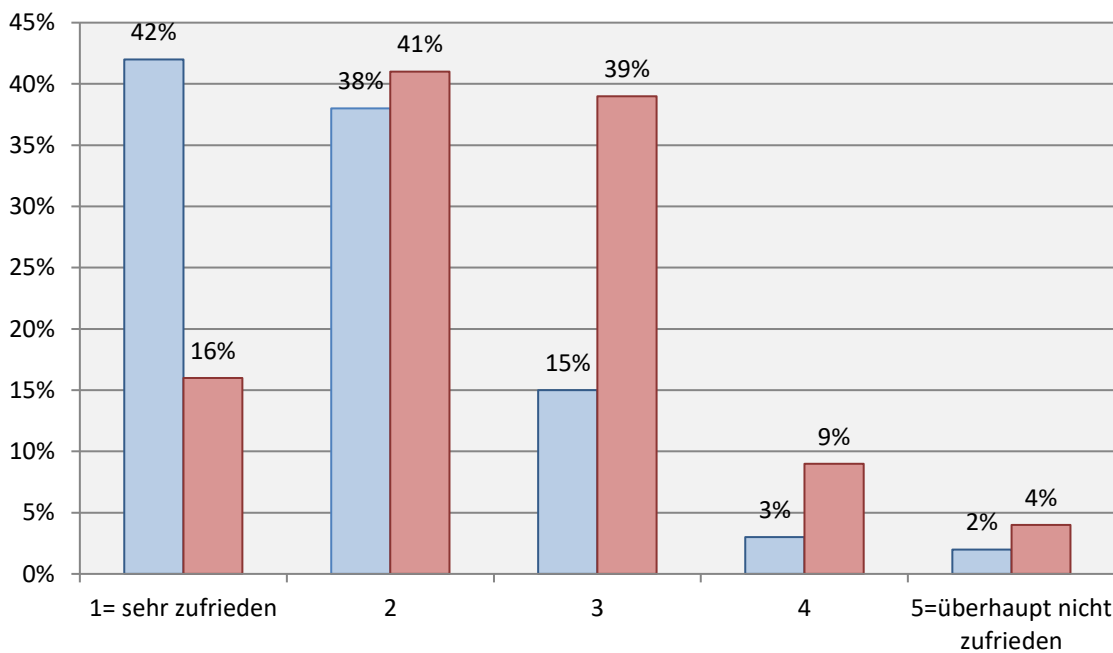
¹² Dies kommt im Zusammenfallen von Median und drittem Quartil zum Ausdruck, was bedeutet, dass sowohl der mittlere Wert der Verteilung als auch jener nach 75 % aller Nennungen 30 Stunden betrug.

Dazu die Aussage einer Fokusgruppenteilnehmerin:

„Ich habe es ausgetestet, ob 40, 30 oder 25 Stunden und meine Mitte wäre jetzt so 30 Stunden. Selbst wenn meine Kinder jetzt groß sind, ich habe gelernt, dass ich mit weniger Geld auskomme. Das ist ein Stundenausmaß, bei dem ich nicht krank werde, bei dem ich gesund bleibe.“ (Fokusgruppe 1, Abs. 57, Linz, November 2017)

Dass dies jedoch nicht für alle Befragten gilt, zeigt sich daran, dass für ein Viertel aller Betroffenen 20 Stunden oder weniger nicht nur die faktische, sondern auch die Wunscharbeitszeit darstellt. Es handelt sich dabei entweder um sehr junge Befragte, also Schüler/-innen oder Studierende oder um Beschäftigte kurz vor der Pensionierung.¹³ Dass ein gewisser Teil der Befragten wenige Wochenstunden wünscht, darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass – wie in weiterer Folge zu zeigen ist – insgesamt betrachtet die Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit bei niedriger Teilzeit deutlich geringer ist.

Grafik 1: Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung und Einkommen (Angaben in %)



n=361/363

■ Arbeitszeitregelung (MW 1,9) ■ Einkommen (MW 2,4)

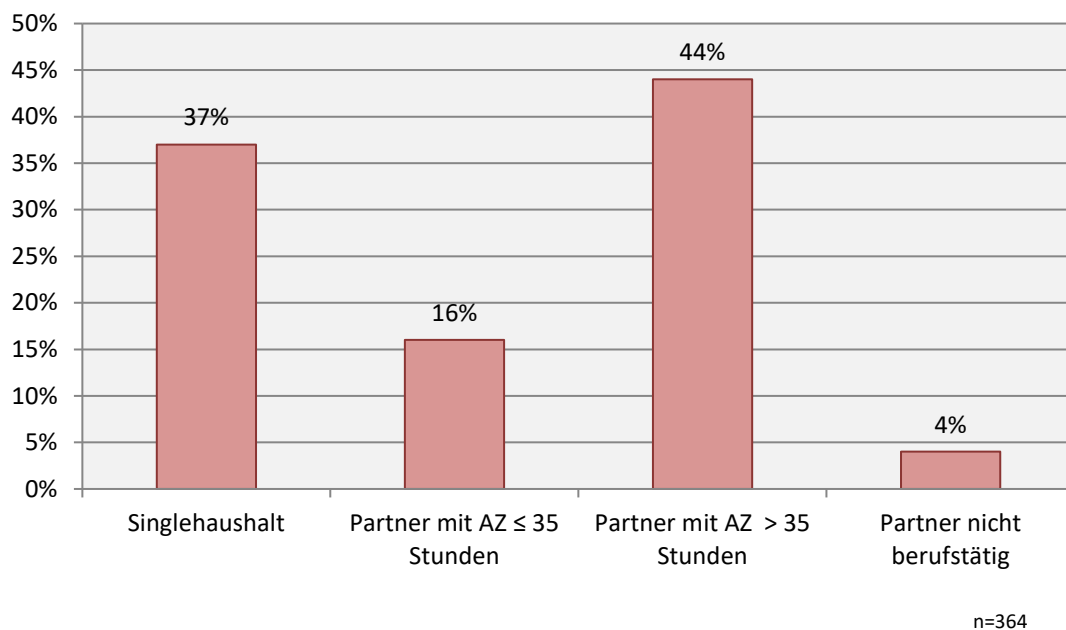
Ein Vergleich von Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit ergibt sehr deutliche Unterschiede. Während sich ein Großteil der Befragten (rund 80 %) mit ihrer Arbeitszeitregelung als sehr zufrieden beziehungsweise zufrieden zeigten, verschiebt sich bei

¹³ So gaben 18 % der 15 bis 29-Jährigen und 24 % der über 50-Jährigen an, dass ihre Wunscharbeitszeit bei 20 Stunden und darunter liegt. Bei den 30 bis 39-Jährigen beträgt dieser Anteil dagegen nur 10 % und bei den 40 bis 49-Jährigen sinkt er weiter auf 5 %

der Einkommenszufriedenheit der Schwerpunkt der Antworten auf zufrieden beziehungsweise mittelmäßig zufrieden.

Es ist davon auszugehen, dass Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit in der Teilzeit wesentlich von der Höhe des Arbeitszeitausmaßes geprägt wird und für diese Zwecke soll daher in weiterer Folge zwischen niedriger Teilzeit (weniger als 20 Stunden), mittlerer Teilzeit (20 bis 29 Stunden) und hoher Teilzeit (30 Stunden und mehr) unterschieden werden.

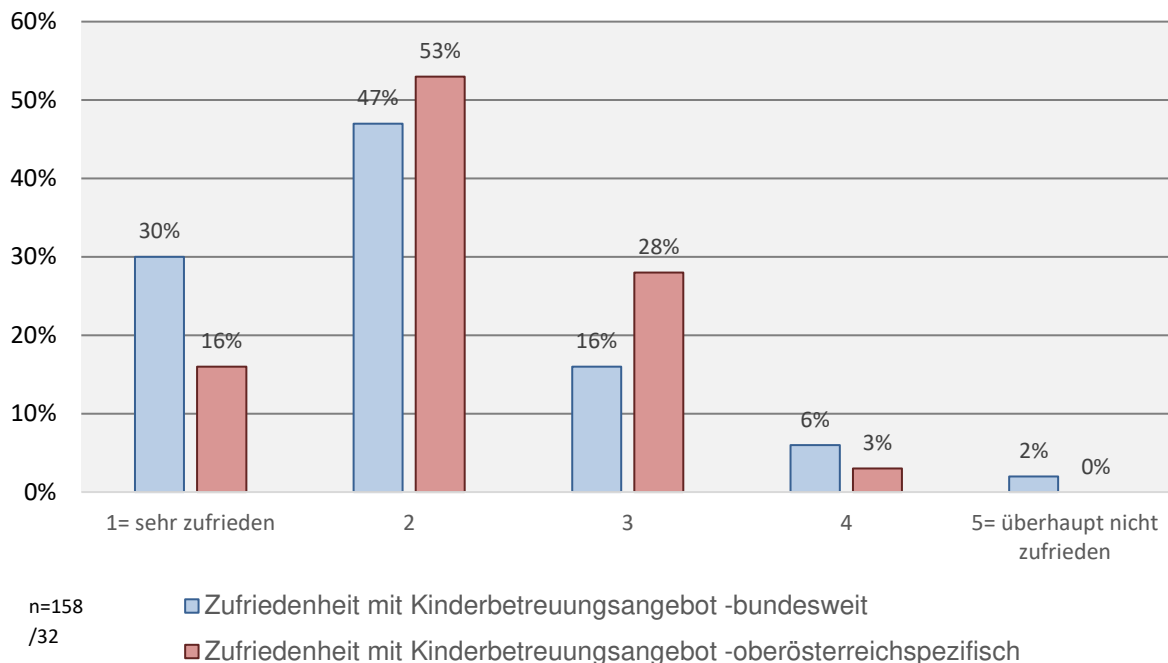
Grafik 2: Haushaltsformen von Teilzeitbeschäftigten (Angaben in %)



Eine weitere wichtige Rahmenbedingung bildet möglicherweise der Haushaltskontext der Befragten. 37 % der Befragten leben in Singlehaushalten. Der Befragtenanteil, der in einer Partnerschaft lebt, unterteilt sich wiederum in solche, bei denen der Partner/die Partnerin ebenfalls Teilzeit arbeitet (16%, bezogen auf alle Befragten) und solche mit Partner/einer Partnerin in einem Vollzeitverhältnis (44%, bezogen auf alle Befragten) sowie auf jene Fälle, in denen der Partner aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgeht (4 %, bezogen auf alle Fälle). Die relativ häufigste Konstellation ist also jene, in denen die Teilzeitbeschäftigung durch eine Vollzeitbeschäftigung des Partners/der Partnerin abgestützt wird. Danach sind aber die Single-Teilzeitbeschäftigten bereits die zweithäufigste Gruppe. Relativ selten (aber geschlechterpolitisch interessant) ist dagegen die Konstellation, bei der beide Teile in Teilzeitbeschäftigung sind.

Bei 44 % der Befragten leben ein oder mehrere betreuungspflichtige Kinder unter 15 Jahren im Haushalt. Von diesen sind 12 % Alleinerzieher/-innen. Bezogen auf alle Befragten liegt der Anteil der Alleinerzieher/-innen bei 5 %.¹⁴

Grafik 3: Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit dem Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen



30 % der befragten Teilzeitbeschäftigten mit Kindern waren sehr zufrieden mit dem Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen und 47 % äußerten sich als zufrieden. Mittelmäßig zufrieden waren 16 % und 8 % waren wenig bis gar nicht zufrieden. Im Bundesländervergleich fällt auf, dass die Zufriedenheit in Oberösterreich deutlich geringer ist als im Gesamtdurchschnitt. Nur mehr 15 % bezeichneten sich als sehr zufrieden und 53 % als zufrieden. Der Anteil der mittelmäßig zufriedenen steigt auf 29 %.¹⁵

¹⁴ Statistik Austria hat – bezogen auf alle Haushaltsformen – einen Alleinerziehenden-Anteil von 7 % errechnet (Statistik Austria 2016)

¹⁵ Die bundeslandspezifischen Unterschiede können allerdings aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht als statistisch signifikant gewertet werden. Von 158 befragten Teilzeitbeschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern im Haushalt lebten 32 in Oberösterreich

Tabelle 2: Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit unter speziellen Gesichtspunkten

	Antwortanteil zufrieden/sehr zufrieden (Angaben in %)
Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung- global	80
<i>Niedrige Teilzeit (<20 Stunden, n=73)*¹⁶</i>	63
<i>Mittlere Teilzeit (20-29 Stunden, n=121)</i>	83
<i>Hohe Teilzeit (≥30 Stunden, n=144)</i>	87
Partner/-in Teilzeit ^{17*} (n=57)	72
Partner/-in Vollzeit (n=161)	88
Single-Haushalt (n=133)	76
Kinder im Haushalt ja (n=157)	83
davon Alleinerzieherinnen (n=19) ¹⁸	91
Kinder im Haushalt nein (n=204)	78
Arbeitszeitschwankungen ja (n=70) ^{*19}	63
Arbeitszeitschwankungen nein (n=281)	84
Zufriedenheit mit Einkommen- global	57
<i>Niedrige Teilzeit (<20 Stunden, n=73)*²⁰</i>	51
<i>Mittlere Teilzeit (20-29 Stunden, n=121)</i>	52
<i>Hohe Teilzeit (≥30 Stunden, n=144)</i>	65
Partner/-in Teilzeit (n=57)	56
Partner/-in Vollzeit (n=161)	62
Single-Haushalt (n=133)	52
Kinder im Haushalt ja (n=157)	58
davon Alleinerzieherinnen (n=19)	40
Kinder im Haushalt nein (n=204)	56

¹⁶ Ab hier werden statistisch signifikante Zusammenhänge mit einem * gekennzeichnet. Signifikanzniveau 0,001; Cramérs V=0,197

¹⁷ Signifikanzniveau 0,005, Cramérs V= 0,162. Die Kategorie „Partner nicht berufstätig“ wurde aufgrund der geringen Fallzahl nicht in die Tabelle inkludiert.

¹⁸ Weil es sich um eine besonders interessante Gruppe handelt, wird diese trotz geringer Fallzahl gesondert ausgewiesen.

¹⁹ Signifikanzniveau 0,001, Cramérs V=0,237

²⁰ Signifikanzniveau 0,014, Cramérs V=0,168

Der Blick ins Detail zeigt, dass die insgesamt betrachtet hohe Arbeitszeitzufriedenheit bei jenen Beschäftigten mit 20 oder weniger Wochenstunden deutlich geringer ausfällt. Bei der Einkommenszufriedenheit, die insgesamt betrachtet deutlich unter der Arbeitszeitzufriedenheit liegt, gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen hoher Teilzeit auf der einen und niedriger beziehungsweise mittlerer Teilzeit auf der anderen. Während unter jenen mit 30 oder mehr Wochenstunden sich immerhin noch etwa zwei Drittel der Befragten als sehr zufrieden oder zufrieden äußerte, sinkt dieser Anteil bei jenen unter 30 Stunden etwa auf die Hälfte.

20 % der Teilzeitbeschäftigten geben an, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig stärkeren Schwankungen unterliegt (ausgenommen wurden bei der Fragestellung explizit saisonbedingte Schwankungen). Von jenen 20 %, die von regelmäßigen Abweichungen berichten, geben 21 % an, dass sie selbst über diese bestimmten und 48 % geben an, dass der Arbeitgeber darüber bestimmt. 31 % sind der Ansicht, dass sowohl Arbeitgeber/-in als auch Arbeitnehmer/in für diese Abweichungen verantwortlich sind. Aber *unabhängig von der wahrgenommenen Selbst- oder Fremdbestimmung* bei der flexiblen Arbeitszeit zeigt sich, dass regelmäßige Arbeitszeitschwankungen die Arbeitszeitzufriedenheit bei Teilzeitbeschäftigten deutlich dämpfen.

Dazu eine Teilnehmerin aus den Fokusgruppen:

*„Die Erfahrung habe ich gemacht, sie melden dich für eine bestimmte Stundenzahl an und der Rest ist Zeitausgleich. Das wird dann meistens nicht in Überstunden ausbezahlt, das habe ich noch nie bekommen, man bekommt immer nur ZA.“
(Fokusgruppe 1, Abs. 72 Linz, November 2017)*

Die Tendenz zu Mehrarbeit in der Teilzeit wird auch von einer Teilnehmerin aus der zweiten Fokusgruppe kritisch betrachtet. Darüber hinaus klingt im folgenden Statement auch eine Kritik an den generell als zu hoch eingeschätzten Arbeitszeiten an.

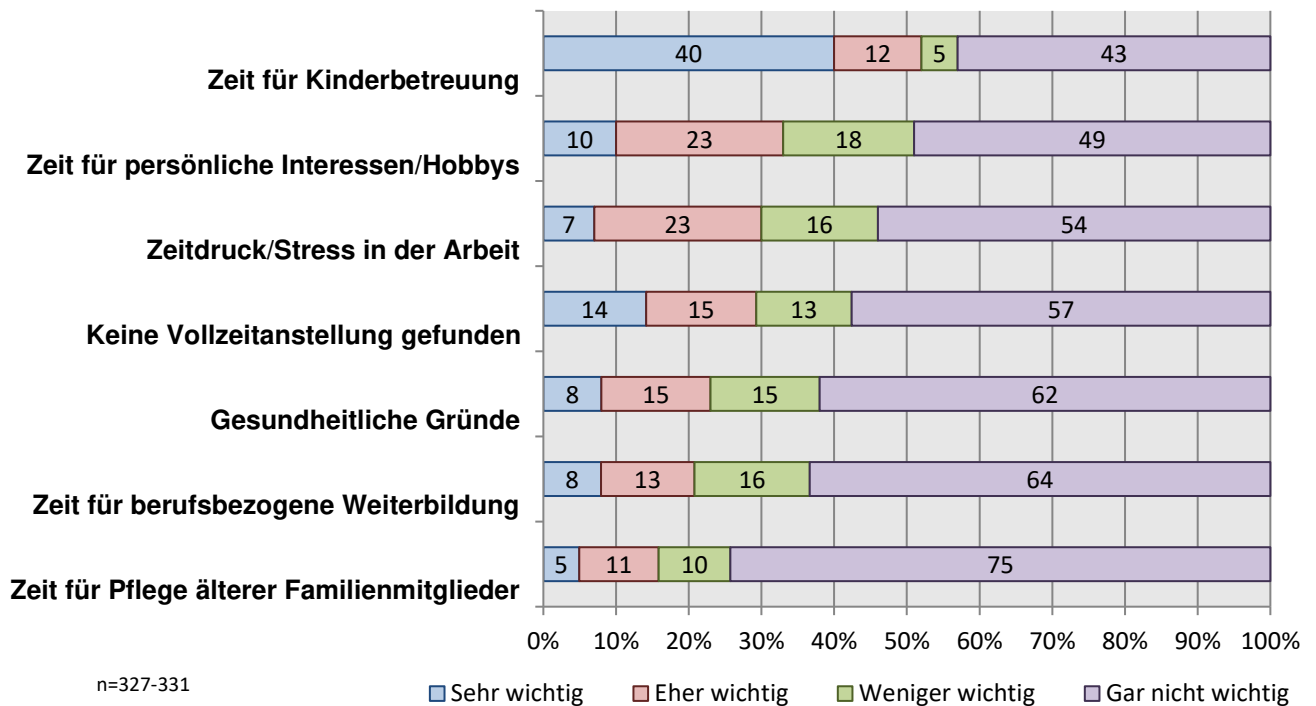
„Also wenn ich mich jetzt freiwillig für Teilzeit entschieden habe, möchte ich nicht so viele Überstunden²¹ haben, weil dann arbeitet man ja auch viel und hat einen Druck. Also ich finde 40 Stunden allgemein zu viel, für Männer und für Frauen. Pension richtet sich dann sowieso nach dem Verdienst und nicht nach dem Zeitausgleich. Da zahlst´ dann nochmal drauf.“ (Fokusgruppe 2, Abs. 74 Linz, November 2017)

²¹ rechtlich wird hier nicht von Überstunden, sondern von Mehrarbeit gesprochen,

Inwieweit Teilzeit nun tatsächlich freiwillig erfolgt, ist Gegenstand des nächsten Abschnitts.

3.2. Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung

Grafik 4: Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung



Das häufigste Motiv für Teilzeitbeschäftigung ist – wie zu erwarten war – Zeit für Kinderbetreuung. Für mehr als die Hälfte aus der Gesamtgruppe bildete Kinderbetreuung ein sehr wichtiges oder eher wichtiges Motiv. Auffallend an dieser Motivlage ist, dass nur gar nicht oder nur wenig mit anderen Motivlagen kombiniert auftritt. Lediglich mit der Begründung „Zeit für Pflege älterer Familienmitglieder“ lässt sich ein leichter positiver Zusammenhang feststellen (Korrelationskoeffizient 0,172)²², was bedeutet das Kinderbetreuung mitunter einhergeht mit der Pflege Älterer. Ist zudem Kinderbetreuung eine wichtige Veranlassung für die Teilzeit, dann wird – nachvollziehbarerweise – tendenziell eher keine Vollzeit angestrebt (negative Korrelation von -0,215 mit dem Motiv „keine Vollzeitanstellung gefunden“).

Das Motiv Kinderbetreuung ist stark geschlechtlich strukturiert: 57 % der befragten teilzeitbeschäftigten Frauen und 19 % der teilzeitbeschäftigten Männer gaben an, dass diese sehr beziehungsweise eher wichtig für die Teilzeitentscheidung war. Schränkt man die Befragtengruppe auf jene mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt ein, dann ist

²² Korrelationsmatrix siehe Anhang 1

Kinderbetreuung für 89 % der Frauen und 40 % der Männer ein sehr beziehungsweise eher wichtiges Motiv.²³

Es gibt also eine doppelte geschlechterbezogene Ungleichheit: Teilzeit wird viel häufiger von Frauen in Anspruch genommen und innerhalb der Teilzeitbeschäftigten geben Frauen häufiger Betreuungstätigkeit als Grund für die Teilzeit an. Relativierend muss allerdings hinzugefügt werden, dass teilzeitbeschäftigte Männer möglicherweise aus Gründen der sozialen Erwünschtheit Kinderbetreuung nicht als Motiv für Teilzeit angeben.

Tabelle 3: Wichtigkeit des Motivs Kinderbetreuung nach Bundesländern

	Antwortanteil sehr/eher wichtig (Angaben in %)
<i>Wien (n=71)**</i>	41%
<i>Niederösterreich (n=54)</i>	54%
<i>Oberösterreich (n=62)</i>	65%
<i>Vorarlberg/Tirol/Salzburg (n=64)</i>	63%
<i>Kärnten/Steiermark/Burgenland (n=77)</i>	40%
Gesamt (n=328)	52%

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass es hinsichtlich der Häufigkeit des Motivs Kinderbetreuung Unterschiede zwischen den Bundesländern gibt: So gaben beispielsweise Teilzeitbeschäftigte in Oberösterreich deutlich häufiger Kinderbetreuung als Motiv an, als jene aus Wien: So bildete für 65 % der Befragten aus Oberösterreich Kinderbetreuung einen eher beziehungsweise sehr wichtigen Beweggrund, während dies nur auf 40% der in Wien lebenden Befragten zutraf.²⁴ Dies ist insofern interessant, als gerade Befragte aus Oberösterreich mit den Angeboten an Kinderbetreuung relativ weniger zufrieden waren. Zwischen der Wichtigkeit des Motivs Kinderbetreuung für die Teilzeitentscheidung und der Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungseinrichtungen kann allerdings *kein* direkter Zusammenhang hergestellt werden (Korrelationskoeffizient -0,048). Eine Erklärung dafür könnte sein, dass es unter den teilzeitbeschäftigten Frauen (und Männern) keinen Konsens darüber gibt, inwiefern eine überwiegend außerhäusliche (Klein-)Kinderbetreuung erstrebenswert ist, wie in den Fokusgruppen deutlich wurde. Im Folgenden ein aus Gründen

²³ Allerdings war die absolute Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer mit Kindern im Haushalt mit n=10 recht klein.

²⁴ Die Ergebnisse sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 7 % (Signifikanzniveau 0,068) statistisch signifikant. Cramèrs V= 0,142

der Lesbarkeit gekürzter Auszug aus einer längeren Passage über das Für und Wider einer überwiegend öffentlichen (Klein-)Kinderbetreuung:

- Über „Hortkinder“-

Teilnehmerin A: Ja, ich wollte nie Hortkinder haben, ich wollte einfach, dass ich zu Mittag zu Hause bin, auch wegen der Schule. Das war eigentlich der Grund, warum ich auf Teilzeit umgestiegen bin, weil einfach, ja, wenn ich ganztags gegangen wäre, dann hätten die Kinder in den Hort müssen und das wollte ich auf gar keinen Fall.“

[...]

Teilnehmerin B: „Andererseits sind die Kosten für den Hort enorm, wenn beide Eltern Vollzeit arbeiten gehen. Eigentlich geht ja einer für den halben Lohn arbeiten [...] Ich meine, jetzt ist es nicht mehr der Fall, aber Hort war damals schon teurer als es der Kindergarten war.“

Moderator: Aber das ist eine interessante Frage: Geht man in Teilzeit, weil die Infrastruktur, die Betreuung nicht da ist? Oder deswegen, weil man es selber will? Wie schätzen Sie das ein?

Teilnehmerin C: Also ich sage, weil wir es selber so wollten. Weil ich sage, unsere Meinung war immer, wir haben Kinder und wenn sich das mit dem Gehalt des Mannes ausgeht, dass ich keinen Ganztagesjob brauche und für uns sind Kinder halt immer an erster Stelle gestanden.

Teilnehmerin D: Bei uns hat sich die Frage gar nicht gestellt, bei uns hat es die Infrastruktur gar nicht gegeben. Darum habe ich gar nicht überlegt, ob ich wegen der Kinder daheimbleibe oder nicht oder soll ich doch arbeiten? Weil es gar nicht die Möglichkeit gegeben hat. Wir leben am Land draußen und da hat es keine Möglichkeit gegeben.

[...]

Teilnehmerin E: Wenn ich mit Arbeitskolleginnen gesprochen habe, die die Kinder im Hort haben, die haben halt dann nicht den Stress, dass die Kinder jetzt die Hausübung machen müssen und nicht sofort rausgehen können zu den Freunden. Sondern die kommen nach Hause und haben halt die Hausübung gemacht. Es gibt da schon auch einen positiven Effekt auf alle Fälle, also ich würde das nicht so sehen, dass man die Kinder in den Hort abschiebt. Denn die haben dort schon eine gute Betreuung beziehungsweise dann kommst du von der Arbeit nach Hause und das Kind vom Hort und man braucht keine Pflichten mehr erfüllen mit dem Kind, die man sonst schon hat. Die haben das eher positiv gesehen.

[...]

Teilnehmerin A: Ja, schon, Frau E. Das ist alles gut und schön, ich war ein Hortkind und das einzige was ich mir damals geschworen habe war, dass meine Kinder sicher nicht in den Hort kommen. Weil die Eltern sind gestresst, du musst trotzdem schauen mit der Aufgabe, das ist alles immer nur mit Stress verbunden. Auch für die Kinder. Wenn ich jetzt den ganzen Tag arbeiten gehe und mein Mann auch den ganzen Tag, dann kommst du heim, dann hast du die Ruhe und die Zeit für die Kinder nicht mehr.

(Fokusgruppe 2, Abs. 18 bis 39, Linz, November 2017)

Die vorangegangene Fokusgruppenpassage zeigt ein ganzes Spektrum an Haltungen gegenüber außerhäuslicher Kinderbetreuung. Von einer stark emotional gefärbten Ablehnung über die Nennung pragmatischer Gründe, warum eine institutionalisierte Kinderbetreuung nicht möglich war (Kosten, fehlendes Angebot im ländlichen Raum) bis hin zu Argumenten für die positive, entlastende Wirkung einer außerhäuslichen Betreuung auf Eltern und Kinder. Bemerkenswert ist, dass jene Teilnehmerin, die eingangs eine stark ablehnende Haltung gegenüber einer öffentlichen Kinderbetreuung einnimmt, in ihrem letzten Statement klarmacht, dass es ihr dabei nicht nur um die Kinder, sondern auch um sie selbst geht. Eine Vollzeitbeschäftigung würde ihr nicht mehr genügend Energie lassen, um sich den Kindern widmen zu können. Dies verweist darauf, dass eine Begrenzung der Arbeitsanforderungen auch im Sinne einer Sicherstellung der Reproduktion der Gesellschaft notwendig wäre. Würde die Arbeit generell humaner gestaltet werden, wäre möglicherweise auch die Flucht in die Teilzeit weniger ausgeprägt.

Zweithäufigstes Motiv für die Teilzeitentscheidung – wenn auch mit deutlichem Abstand zur Kinderbetreuung – ist mehr Zeit für persönliche Interessen. Immerhin ein Drittel der Befragten erachtete dieses Motiv als sehr beziehungsweise eher wichtig bei der eigenen Teilzeitentscheidung. Wenn das Bedürfnis nach mehr Zeit für sich eine wichtige Rolle spielt, dann werden gleichzeitig sehr häufig auch Zeitdruck bzw. Stress in der Arbeit und gesundheitliche Gründe als wichtige Motive genannt (Korrelationskoeffizienten von 0,509 beziehungsweise 0,439). Auch mit berufsbezogener Weiterbildung und Zeit für die Pflege Älterer bestehen signifikante Zusammenhänge (Korrelationskoeffizienten von 0,336 beziehungsweise 0,396). Es scheint also einen Teil von Teilzeitbeschäftigten zu geben, bei denen der hohe Leistungsdruck zu einer teilweisen Abwendung von der Arbeitswelt und zu einer Hinwendung zu Lebensbereichen abseits der Erwerbsarbeit führt.

– Teilzeit und Burnout-Prävention –

„Ich finde Teilzeit allgemein nicht schlecht. Ich habe nicht wegen der Familie Teilzeit gearbeitet, sondern wegen der Arbeit. Die wurde mir am Schluss zu viel. [...] Bevor man dann krank wird, wie beim neuen Symptom des Burn-Out, da sage ich lieber, man verkürzt die Arbeitszeit und ist zufriedener. Wenn man überdimensional gestresst ist, macht Dir die Arbeit keinen Spaß mehr“ (teilzeitbeschäftigter Mann, Fokusgruppe 1, Abs. 29, Linz November 2017)

Allerdings wurde in den Fokusgruppen auch die Warnung artikuliert, dass Teilzeit per se nicht ein Burn-Out verhindern kann:

Moderator: Okay, wir hatten jetzt finanzielle Nachteile, die Mehrarbeit in der Teilzeit, Karrierechancen, ... ja das ist schon einiges. Wenn man jetzt auf die Vorteile, also auf die positiven Aspekte schaut, was sind da ihrer Meinung nach die Hauptvorteile?

Teilnehmerin A: Für mich ist das Freizeit. Einfach die Lebensqualität, wenn du heute schon etwas älter bist, ist einfach die Kraft nicht mehr so gegeben und ich sage mir ist einfach unsere Freizeit jetzt viel viel wichtiger wie alles andere und da bin ich froh, dass ich Teilzeit gehe, weil ich sage super da und da habe ich frei und höre Mittag auf. Super ist das. Wenn, ich einen Partner habe und ich bin verheiratet, dann ich kann sagen, da passt alles rundherum. Weil wenn ich alleinstehend bin, dann ist es eh wieder einmal die Frage, kann ich überhaupt Teilzeit gehen? Also ich bin glücklich mit meiner Teilzeit.

[...]

Teilnehmerin B: Zum Beispiel ich komme aus der Pflege, gerade da finde ich das ziemlich gut, weil man kann das Burnout schon ziemlich vorbeugen. Gerade in Berufen, die sehr gefährdet sind. Denn wenn du im Normalfall 8-10 Stundendienste hast und....

Teilnehmerin C: Burnout gefährdet bist ja als Teilzeitbeschäftigte genauso. Weil ich sage, aus eigener Erfahrung, auch wenn ich auf 30 Stunden gehe, ist der Druck ist trotzdem vorhanden. Das gehört erledigt und das gehört erledigt. [...]. Je weniger Zeit ich habe, umso mehr gibst du. Das ist klar und da rutscht du genauso [...] Also, würde ich das nicht mal sagen, dass nur Vollzeitbeschäftigte Burnout gefährdet sind.

Teilnehmerin B: Nein, so habe ich das auch nicht gemeint. Aber ich finde schon, dass es ein bisschen eine Prophylaxe ist. Oder ich habe dann zum Beispiel mal gewechselt [...]

(Fokusgruppe 2, Abs. 99-107, Linz, November 2017)

Mehr Zeit für persönliche Interessen ist für Frauen und Männer ein gleichermaßen wichtiges Motiv bei der Teilzeitentscheidung. Vor allem für Personen *ohne* betreuungspflichtige Kinder im Haushalt ist diese Motivlage häufig ein wichtiger Grund: 44 % aus dieser Gruppe gaben an, dass Zeit für persönliche Interessen ein sehr oder eher wichtiges Motiv für die Teilzeitentscheidung war, in der Vergleichsgruppe mit Kindern im Haushalt liegt dieser Anteil dagegen nur bei 24%.

– Arbeitsmarkt bietet manchmal keine Vollzeitstellen –

Ein wesentlicher Teil der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten würde eigentlich lieber in Vollzeit arbeiten. 29 % der Befragten gaben an, dass keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben, ein sehr oder eher wichtiger Beweggrund für ihre Teilzeitbeschäftigung war. Das könnte als unfreiwillige Teilzeit bezeichnet werden. Der Anteil der Betroffenen bewegt sich zwischen etwas über einem Zehntel („sehr wichtig“) und knapp einem Drittel („wichtig“). Es gibt keine starken Korrelationen mit anderen Motivlagen. Dieses Motiv ist bei Männern (44 % sehr/eher

wichtig) stärker ausgeprägt als bei Frauen (26 % sehr/eher wichtig), wobei hier auch stereotype geschlechtsbezogene Zuschreibungen eine Rolle spielen könnten: Männer haben eine Vollzeitbeschäftigung zu wünschen, Frauen dürfen keine Vollzeitbeschäftigung einfordern. Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, dass immerhin ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen angab, dass keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben, eine eher bis sehr wichtige Motivation darstellte. Einen wichtigen Einfluss auf diese Motivlage hat der Haushaltskontext: So erachteten 41 % der alleinstehenden Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitstelle gefunden zu haben als sehr, beziehungsweise eher wichtiges Motiv für die Teilzeitentscheidung. Bei jener Gruppe, bei welcher der Partner ebenfalls in Teilzeit arbeitet, lag dieser Anteil immerhin noch bei 37 %, bei jener mit einem in Vollzeit arbeitenden Partner sinkt er drastisch auf 17 %. Dieser Zusammenhang macht deutlich, dass die freiwillige Teilzeit zu einem wesentlichen Anteil auf der Vollzeiterwerbstätigkeit des Partners gründet. Allerdings gilt es festzuhalten, dass mehr als die Hälfte der alleinstehenden Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeit anstrebt, unter Umständen auch deshalb, weil diese aufgrund sonstiger Lebensumstände als nicht möglich erscheint.

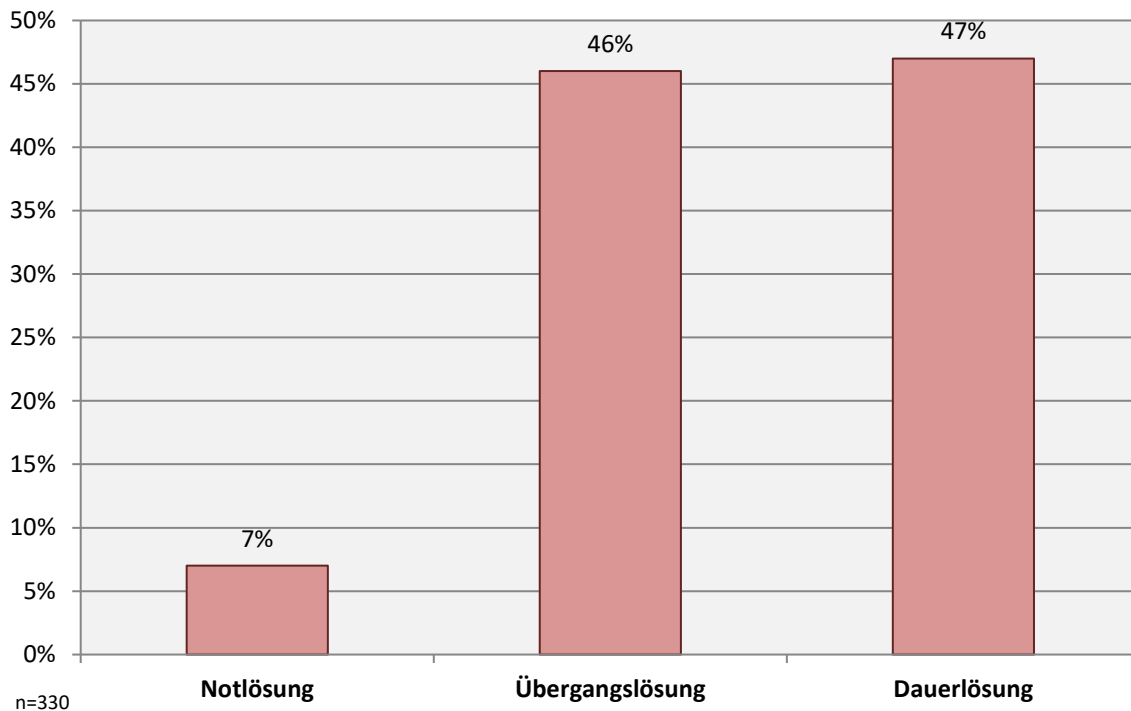
Zeitdruck beziehungsweise Arbeitsstress spielt unabhängig von Alter, Geschlecht und Lebenslage eine gewisse Rolle für die Entscheidung zur Teilzeitbeschäftigung. Gesundheitlich Gründe wurden – nachvollziehbarerweise – von älteren Befragten häufiger genannt als wie von jüngeren. Zeit für Weiterbildung wurde dagegen häufiger von den Jüngeren als Motiv für Teilzeit angegeben. Bei diesem Motiv gibt es zudem sehr deutliche bundeslandspezifische Unterschiede: So gaben etwa 53 % der befragten Teilzeitbeschäftigten aus Wien an, dass Weiterbildung ein sehr beziehungsweise eher wichtiges Motiv bei der Teilzeitentscheidung war, in Oberösterreich liegt dieser Anteil dagegen nur bei 15 %.

3.3. Teilzeit in der Berufsbiographie

Von allen befragten Teilzeitbeschäftigten haben 85 % angegeben, zuvor in Vollzeit gearbeitet zu haben.²⁵

Heterogen ist die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten nicht nur hinsichtlich der ausschlaggebenden Motivlagen, sondern auch hinsichtlich des Stellenwerts, den die Betroffenen der Teilzeit in ihrer Berufsbiographie geben möchten (Grafik 5).

Grafik 5: Bewertung der Stellung von Teilzeit in der Berufsbiographie (Angaben in %)



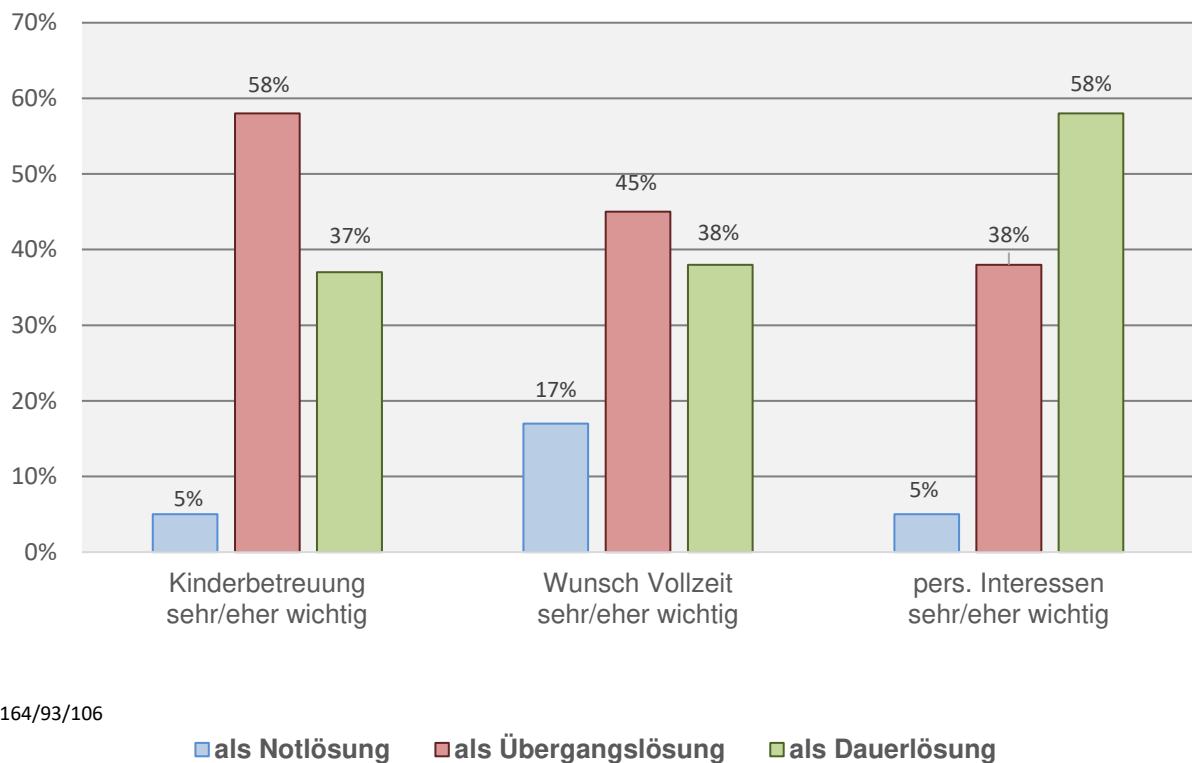
Eine kleine Gruppe bezeichnet die eigene Teilzeit als Notlösung und es ist naheliegend, dass dieser Teil der Befragten den Teilzeitstatus sofort verlassen würde, wenn er die Möglichkeit dazu bekäme. Dieses Selbstbild ist allerdings für die überwiegende Mehrheit der Betroffenen nicht typisch. Die Hälfte sieht ihre Teilzeit als Übergangslösung an, was in der Regel die Perspektive auf Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung impliziert. Die andere Hälfte strebt an, die gesamte restliche Berufskarriere in diesem Status zu verweilen.

²⁵ Der Median der Dauer der Teilzeitbeschäftigung liegt bei fünf Jahren, d.h. die Hälfte der Befragten hat höchstens fünf Jahre in Teilzeit verbracht. Am unteren Ende der Verteilung sind 25 % der Befragten höchstens drei Jahre in Teilzeit, am oberen Ende sind 25 % bereits neun und mehr Jahre als Teilzeitbeschäftigte/-r tätig.

Eine weitere Aufklärung hinsichtlich unterschiedlicher Typen von Teilzeitbeschäftigten und ihren Erwartungen ergibt sich aus einer gemeinsamen Betrachtung von Motivlagen und Stellenwert in der Berufsbiographie (Grafik 6)

Grafik 6: Zusammenhang von Motivlage und Stellung der Teilzeit in der Berufsbiographie

Sehen Sie Ihre Teilzeitbeschäftigung ...?



Jene Befragten, für welche Kinderbetreuung ein wichtiges Motiv bei der Teilzeitentscheidung war, betrachten ihren Teilzeitstatus tendenziell als temporär befristetes Arrangement, streben also tendenziell eine Rückkehr in Vollzeit an. Umgekehrt verhält es sich bei jener Gruppe, für welche Zeit für persönliche Interessen – häufig in Kombination mit Arbeitsstress und gesundheitlichen Herausforderungen – das ausschlaggebende Motiv bildete; sie sehen Teilzeit mehrheitlich als Anordnung für das gesamte verbleibende Berufsleben. Und schließlich, jene Befragten, die Teilzeit aus Alternativlosigkeit zustimmen mussten – unter ihnen viele Alleinverdiener/-innen – nehmen Teilzeit im Vergleich zu den anderen Gruppen deutlich häufiger als Notlösung wahr.

3.3. Resümee

Österreichs Teilzeitbeschäftigte würden vielfach gerne mehr Stunden arbeiten - 30 Wochenstunden stellen für viele das ideale Arbeitszeitausmaß dar. Trotzdem sind die Teilzeitbeschäftigten generell betrachtet mit den Arbeitszeitregelungen zufrieden, bei sehr niedrigen Teilzeitausmaßen unter 20 Stunden sinkt die Arbeitszeitzufriedenheit jedoch recht deutlich. Viel weniger zufrieden sind die Betroffenen mit ihrem Einkommen, auch hier ist die Gruppe in niedriger Teilzeit am wenigsten zufrieden. Die Alternative lautet also nicht Teilzeit versus Vollzeit, sondern hohe Teilzeit versus niedrige Teilzeit. Darüber hinaus bedarf es generell einer Angleichung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern.

Ein negativer Punkt, von dem etwa ein Fünftel der Gesamtgruppe berichtete, sind unvorhersehbare Arbeitszeiten beziehungsweise dauerhafte über saisonale Spitzen hinweg bestehende Arbeitszeitschwankungen. Wenn dies der Fall ist, sinkt die Arbeitszeitzufriedenheit deutlich. Die unregelmäßigen Arbeitszeiten beinhalten auch einen finanziell nachteiligen Aspekt: In den Fokusgruppen wurde kritisiert, dass Mehrarbeit in der Praxis durch Zeitausgleich und nicht durch Entgelt abgegolten wird. Hier wären die entsprechenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen so zu ändern, dass die Abgeltung des Mehrarbeitszuschlags bei Teilzeit in Geld auch praktisch wirksam wird.

Die Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung sind heterogen: Für etwa die Hälfte der Gesamtgruppe bildete Zeit für Kinderbetreuung die wichtigste und häufig auch einzige Motivation. Die Möglichkeit einer verstärkten öffentlichen Kinderbetreuung wurde in den Fokusgruppen kontroversiell diskutiert. Ein entsprechender Ausbau des Angebots würde aber wohl zumindest von einem Teil dieser Gruppe in Anspruch genommen werden. Jene Beschäftigten, die aufgrund von Kinderbetreuung in Teilzeit sind, sehen diese tendenziell als zeitlich begrenzt an und streben eine Rückkehr in Vollzeit an.

Von etwa einem Drittel der Gesamtgruppe wurde mehr Zeit für persönliche Interessen, oft in Kombination mit gesundheitlichen Herausforderungen und/oder Leiden am Druck in der heutigen Arbeitswelt, als wichtiger Beweggrund genannt. Diese Gruppe betrachtet Teilzeit im Unterscheid zur Gruppe, die wegen Kinderbetreuung Teilzeit ist, nicht als vorübergehende Zwischenlösung, sondern beabsichtigt dauerhaft in Teilzeit zu verweilen.

Wichtig ist auch jener Typ von Teilzeitbeschäftigten, der eigentlich lieber Vollzeit arbeiten würde, dem etwas weniger als ein Drittel der Gesamtgruppe zuzuordnen sind. Es handelt sich dabei häufig um Personen, die alleinstehend sind und für ihr Einkommen gänzlich auf sich selbst angewiesen sind. Dadurch wird deutlich, dass eine positive Wahrnehmung von Teilzeit weitgehend an einen zweiten berufstätigen Partner oder Partnerin gebunden bleibt. In einer materiell besonders prekären Lage befinden sich Alleinerziehende in Teilzeit, da ihnen häufig

aufgrund der notwendigen Betreuungszeiten und auch aufgrund der emotionalen Belastung ein Arbeiten in Vollzeit nicht möglich ist.

Den unterschiedlichen Motivlagen entsprechen auch unterschiedliche Interessen beziehungsweise Bedürfnisse, für welche es eine gemeinsame Klammer zu finden gilt. Die Forderung eines Rechts auf Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit während des Berufslebens trägt auf jeden Fall jenen Teilzeitbeschäftigten Rechnung, welche Teilzeit als zeitlich begrenzte Phase ansehen und nicht im Teilzeitstatus stecken bleiben möchten. Für die Bekämpfung materieller Prekarität in der Teilzeit wäre es notwendig, den Wünschen auf Aufstockung der Stunden innerhalb der Teilzeit durch ein Recht auf Stundenaufstockung, wenn im Betrieb Vollzeitstellen ausgeschrieben werden, nachzukommen. Die Rückkehr in Vollzeit ist allerdings für jene keine Perspektive, die aus Gründen von Arbeitsstress in Teilzeit arbeiten. Um diesen Personen die Chance auf volle Erwerbsintegration zu geben und um keine Spaltung in Teil- und Vollzeitbeschäftigte zuzulassen, wäre es notwendig, Erwerbsarbeit generell sozial verträglicher und sinnstiftender zu gestalten, beziehungsweise in Richtung einer kurzen Vollzeit für alle zu gehen.

4. Quellen/Literatur:

- Csoka, Bettina/Haider, Reinhard/Hiesmair Manuela: *Unsere Arbeit, unsere Zeit. Zukunftsforen und Zukunftskonferenz „Arbeitszeit neu denken“* In: *WISO* 1/17, S. 157-174
- *Der gefährliche Reiz der Teilzeit“ Wiener Zeitung, Onlineausgabe vom 12.09.2103*
- *IFES Arbeitsklima Index Schwerpunkt Teilzeit, Archivnummer: 21400175 Oktober 2016*
- *„Teilzeit löst oft Betreuungsbetreuungsprobleme oder bringt mehr Lebensqualität“, Oberösterreichische Nachrichten, Printausgabe vom 19.04.2017*
- *Teilzeitquoten für 2016 laut Statistik Austria*
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html DL Februar 2017

5. Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Vertragliche, tatsächlich geleistete und Wunschwochenarbeitszeit (Stunden) im Vergleich</i>	4
<i>Tabelle 2: Arbeitszeit- und Einkommenszufriedenheit unter speziellen Gesichtspunkten</i>	8
<i>Tabelle 3: Wichtigkeit des Motivs Kinderbetreuung nach Bundesländern</i>	11

6. Graphikverzeichnis

<i>Grafik 1: Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung und Einkommen (Angaben in %)</i>	5
<i>Grafik 2: Haushaltsformen von Teilzeitbeschäftigten (Angaben in %)</i>	6
<i>Grafik 3: Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit dem Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen</i>	7
<i>Grafik 4: Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung</i>	10
<i>Grafik 5: Bewertung der Stellung von Teilzeit in der Berufsbiographie (Angaben in %)</i>	16
<i>Grafik 6: Zusammenhang von Motivlage und Stellung der Teilzeit in der Berufsbiographie</i> ..	17

7. Anhänge

<i>Anhang 1: Merkmale der Fokusgruppenteilnehmenden</i>	21
<i>Anhang 2: Korrelationsmatrix Motivlagen</i>	22

Anhang 1: Merkmale der Fokusgruppenteilnehmenden

	Alter	Geschlecht	Branche	Arbeitszeitausmaß
Fokusgruppe 1				
TN 1	51	weiblich	Reinigung	25
TN 2	45	weiblich	Fahrzeugindustrie	22
TN 3	33	männlich	Maschinenbau	30
TN 4	32	weiblich	Reinigung	32
TN 5	28	weiblich	Metallgewerbe	-----
Fokusgruppe 2				
TN 1	24	weiblich	Journalismus	-----
TN 2	47	weiblich	Gastronomie	30
TN 3	62	weiblich	Pflege	-----
TN 4	55	weiblich	Gastronomie	20
TN 5	58	weiblich	Metall	32
TN 6	60	weiblich	-----	-----

Anhang 2: Korrelationsmatrix Motivlagen

Motivlagen		Keine Vollzeitanstellung gefunden	Zeit für persönliche Interessen/ Hobbys	Zeit für Kinderbetreuung	Zeit für Pflege von älteren Familienmit- gliedern	Zeit für berufsbezogene Weiterbildung	Gesundheitliche Gründe
Keine Vollzeitanstellung gefunden	Korrelation nach Pearson	1	,136*	-,197**	,206**	,107	,112*
	Signifikanz (2-seitig)		,014	,000	,000	,055	,044
	N	329	326	325	323	325	324
Zeit für persönliche Interessen/ Hobbys	Korrelation nach Pearson	,136*	1	,040	,367**	,307**	,434**
	Signifikanz (2-seitig)	,014		,467	,000	,000	,000
	N	326	330	328	327	328	328
Zeit für Kinderbetreuung	Korrelation nach Pearson	-,197**	,040	1	,190**	,000	-,034
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,467		,001	1,000	,536
	N	325	328	330	326	326	327
Zeit für Pflege von älteren Familienmitgliedern	Korrelation nach Pearson	,206**	,367**	,190**	1	,402**	,405**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000	,001		,000	,000
	N	323	327	326	327	327	327
Zeit für berufsbezogene Weiterbildung	Korrelation nach Pearson	,107	,307**	,000	,402**	1	,334**
	Signifikanz (2-seitig)	,055	,000	1,000	,000		,000
	N	325	328	326	327	329	328
Gesundheitliche Gründe	Korrelation nach Pearson	,112*	,434**	-,034	,405**	,334**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,044	,000	,536	,000	,000	
	N	324	328	327	327	328	331