

TEILZEITARBEIT ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

1. Struktur der Teilzeitarbeit	114
2. Teilzeitarbeit aus Sicht der Betroffenen	123
3. Verbesserungen	128

Auszug aus WISO 3/2007

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Elisabeth
Buchinger**

Leiterin des
Frauenbüros der
Kammer für Arbeiter
und Angestellte für
Oberösterreich

Bettina Csoka

Mitarbeiterin
der Abteilung
Wirtschaftspolitik der
Kammer für Arbeiter
und Angestellte für
Oberösterreich

Teilzeitarbeit nimmt bei Frauen enorm zu. In manchen Berufen ist es inzwischen fast unmöglich geworden, eine Vollzeitstelle zu finden. In anderen Branchen und Berufen, insbesondere bei höherer beruflicher Position und Qualifikation, ist es gleichzeitig Frauen und Männern noch immer kaum möglich, vorübergehend die Arbeitszeit auf Wunsch zu reduzieren.

Die teilzeitbeschäftigten Frauen selber haben ein sehr nüchternes Bild von ihrer Situation: Viele sehen für sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auf Kosten von Existenzsicherung und ausreichenden Pensionen, verbunden mit Nachteilen beim beruflichen Aufstieg und der betrieblichen Weiterbildung. Eine gewünschte Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeitarbeit beurteilt die Mehrheit als nur schwer zu verwirklichen.

Der Handlungsbedarf ist groß. Frauen dürfen wegen zumeist familienbedingter Teilzeitarbeit, die sie vorübergehend eingehen, nicht ins berufliche Abseits gedrängt werden. Nötig sind bessere Chancen auf eine existenzsichernde Arbeit, flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit je nach Lebenslagen, Schluss mit Benachteiligungen von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Und dringend nötig ist der Ausbau passender und leistbarer Kinderbetreuungsangebote, damit Beruf und Familie für Väter und Mütter endlich tatsächlich vereinbar werden!

1. Struktur der Teilzeitarbeit

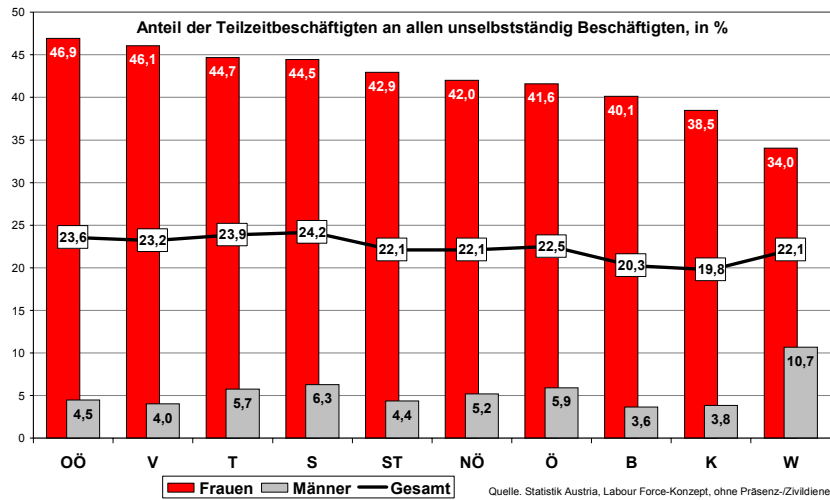
1.1. Teilzeitarbeit ist „Frauensache“

Oberösterreichs Frauen arbeiten zu fast 47 % in Teilzeit, haben also Arbeitsverträge mit weniger als 36 Wochenstunden. Oberösterreich nimmt damit den Spitzenplatz aller Bundesländer ein, österreichweit liegt die Teilzeitquote bei Frauen bei 41,6 %. Somit sind 9 von 10 Teilzeitbeschäftigten weiblich.

*9 von 10 Teilzeit-
beschäftigten
sind weiblich*

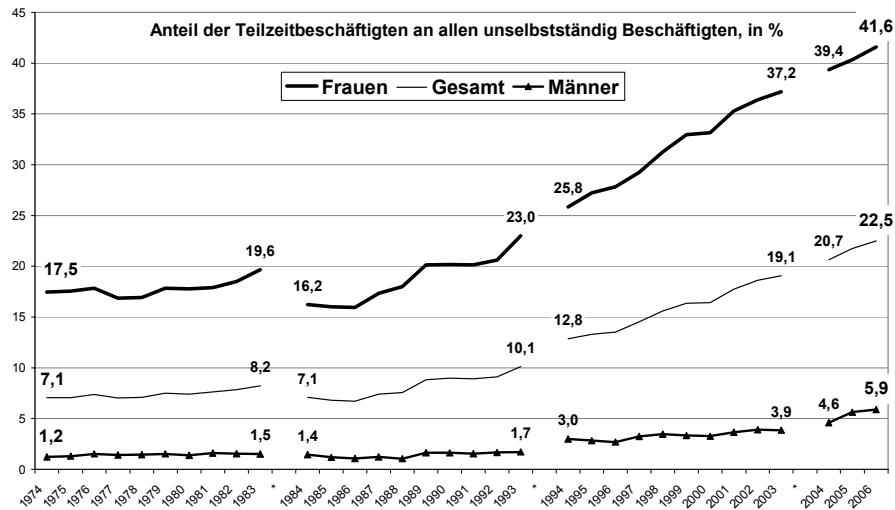
Oberösterreichs Männer liegen mit einer Teilzeitquote von gerade einmal 4,5 % hingegen noch hinter dem niedrigen Österreichschnitt von knapp 6 %.

Abbildung 1: Teilzeitquoten nach Bundesländern, 2006



Der Blick zurück zeigt, dass mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen die Teilzeitarbeit von Frauen rasant zugenommen hat. War noch Mitte der 1990er-Jahre jede vierte Arbeitnehmerin teilzeitbeschäftigt, sind es heute bereits mehr als 40 %. Im gleichen Zeitraum hat sich die Quote bei den Männern zwar verdoppelt, allerdings von einem sehr geringen Ausgangsniveau (3 %) auf nach wie vor geringe 6 %.

Abbildung 2: Teilzeitquote Österreich im Zeitvergleich seit 1974

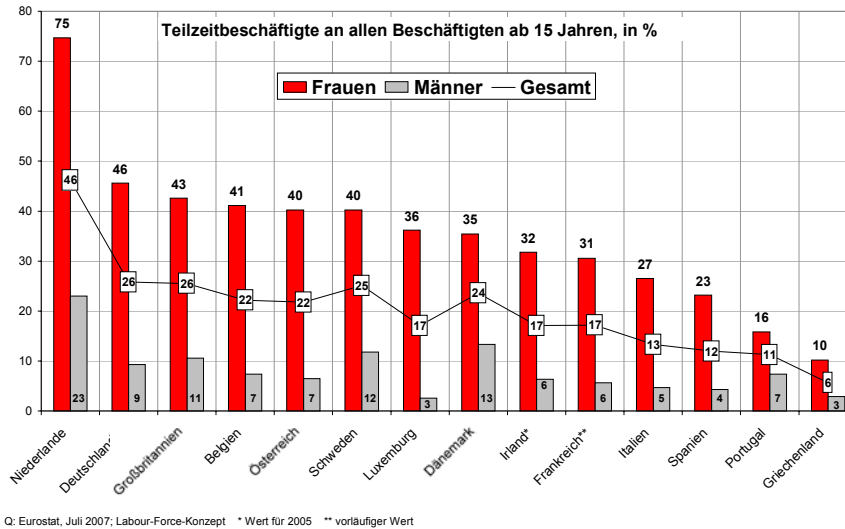


ohne Präsenz- und Zivildienst * Zeitreihenbrüche: bis 1993 Lebensunterhaltskonzept (bis 1983 ab einer Arbeitszeit von 14 Stunden, danach ab 13 Stunden), ohne Personen in Elternkarenz ab 1994 Labour-Force-Konzept, mit Personen in Elternkarenz; Teilzeit: bis 2003 mit wöchentlicher Normalarbeitszeit bis 35 Stunden, ab 2004 nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit;
Q: Statistik Austria

Teilzeitquote bei Frauen über EU-Durchschnitt

Auch im internationalen Vergleich weist Österreich einen hohen Teilzeitanteil auf. Zwar übertreffen die Niederlande mit drei Viertel teilzeitbeschäftigten Frauen Österreich und alle anderen Länder bei Weitem, doch sind in diesem Land auch die Männer (mit 23 %) mehr als dreimal so häufig teilzeitbeschäftigt als hierzulande. Während der EU15-Durchschnitt bei den Frauen (36,7 %) unter dem österreichischen Wert liegt, ist die Quote bei den Männern (8,1 %) höher als bei uns.

Abbildung 3: Teilzeitquoten international, 2006¹

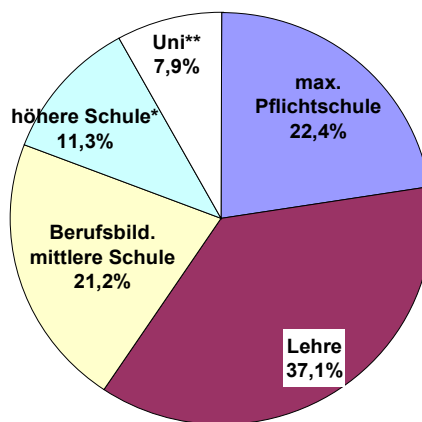


1.2. Überwiegend bei unterer und mittlerer Qualifikation²

Während die vergleichsweise wenigen teilzeitbeschäftigten Männer überdurchschnittlich oft über eine gute und sehr gute Ausbildung verfügen, konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung bei Frauen auf untere und mittlere Qualifikationen. 37 % der teilzeitbeschäftigten Männer in Oberösterreich haben eine höhere Schule besucht oder weisen einen Universitätsabschluss auf. Dies trifft auf weniger als 20 % der weiblichen Teilzeitkräfte zu. Umgekehrt hat mehr als jede fünfte weibliche Teilzeitbeschäftigte – aber jeder zehnte Mann – als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss.

*höhere Bildung
bei teilzeit-
beschäftigten
Frauen seltener*

Abbildung 4: Teilzeitbeschäftigte Frauen nach Bildungsabschluss, Oberösterreich 2005



Q: Statistik Austria, Sonderauswertung; Lebensunterhaltskonzept, ohne Personen in Elternkarenz
 * Allgemein- und Berufsbildende höhere Schule ** Hochschulverw. LA, Universitätslehrgänge und Universität, Fachhochschule

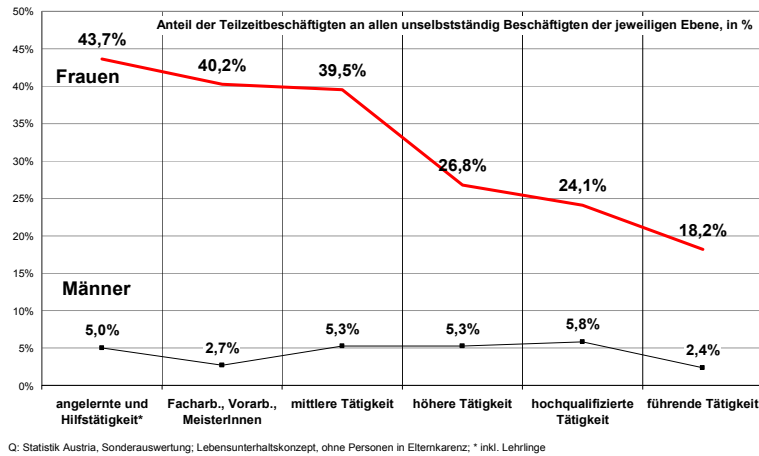
Oberösterreichs Frauen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss aufweisen oder eine berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule) besucht haben, arbeiten bereits je zur Hälfte in einem Teilzeitjob.

1.3. Teilzeit selten auf Führungsebene

*nur 1 % der
teilzeit-
beschäftigten
Frauen auf
Führungsebene*

Innerhalb der österreichischen Betriebe sind Teilzeitjobs umso seltener, je höher die berufliche Position. Nur 1 % der teilzeitbeschäftigten Frauen übten einen Führungsjob aus, aber immerhin 4 % der Männer. Während über alle Hierarchieebenen hinweg etwa jeder fünfte Job ein Teilzeitarbeitsplatz ist, sind hingegen nur 6 % aller Führungsjobs mit Teilzeitkräften besetzt. Sind noch 44 % der weiblichen Hilfsarbeitskräfte teilzeitbeschäftigt, sinkt bis zur Führungsebene der Teilzeitanteil auf 18 %. Für Männer beträgt der Teilzeitanteil auf den meisten Ebenen zwischen 5 und 6 %, bei führenden Tätigkeiten wird er verschwindend gering (2,4 %).

Abbildung 5: Teilzeitquoten nach beruflicher Stellung und Geschlecht, Österreich 2005



Bei Anlern- und Hilfskräften unter den weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen überwiegt Teilzeitarbeit (57 % und 51 %). In diesen Gruppen finden sich auch bei den Männern die höchsten Teilzeithäufigkeiten, aber auf viel niedrigerem Niveau (13 % und 11 %).

1.4. Konzentriert auf wenige Branchen

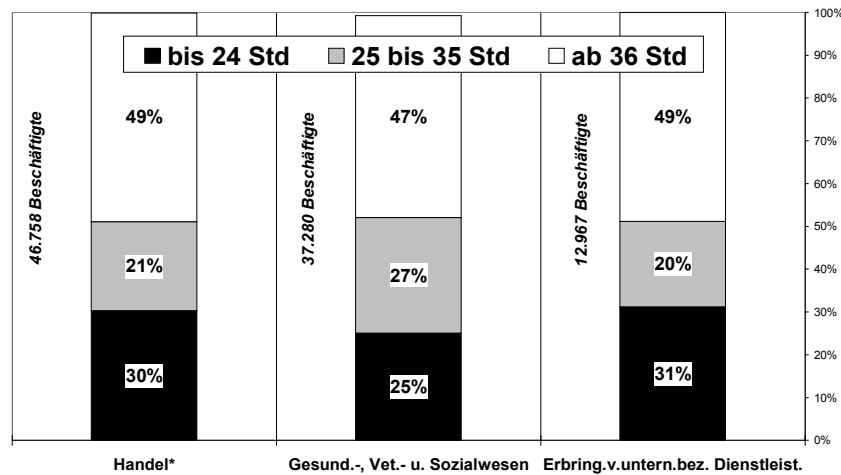
Insgesamt ist die Branchenkonzentration bei den Teilzeitbeschäftigten noch stärker ausgeprägt als bei den vollzeitbeschäftigten Frauen: Etwa drei Viertel aller teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich arbeiten in den Branchen Handel, Sozial- und Gesundheitswesen, Unterrichtswesen, öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung, Beherbergung/Gaststättenwesen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Bauwesen. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen fallen zusammen knapp 65 % auf diese Branchen. Teilzeitarbeit in der bestehenden Form verstärkt demnach die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung noch zusätzlich. Einerseits müssen Frauen bei Teilzeitwunsch oft von anderen Branchen kommend in diese „Frauenbranchen“

Teilzeitarbeit verstärkt geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung

wechseln, gleichzeitig bekommen Frauen in diesen Frauenbranchen oft nur noch Teilzeitarbeitsplätze, auch wenn sie lieber Vollzeit arbeiten wollen.

Jene Branchen, in denen in Oberösterreich bereits mehr Frauen Beschäftigung in Teilzeit als in Vollzeit finden, sind folgende:

Abbildung 6: Beschäftigtenanzahl, Quoten nach Stundenausmaß in „Teilzeitbranchen“, Oberösterreich 2005, Frauen



Q: Statistik Austria, Sonderauswertung; Lebensunterhaltskonzept, ohne Personen in Elternkarenz
 * Einzel- und Großhandel ohne Kfz und Tankstellen, mit Rep. v. Gebrauchsg.

Im Handel, der absolut größten Teilzeitbranche, sowie bei der Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen arbeitet je knapp ein Drittel der weiblichen Beschäftigten weniger als 25 Stunden. Im Gesundheitswesen arbeitet ein Viertel mit so geringem Stundenausmaß.

Innerhalb der Unterbranchen des Handels zeigen sich teilweise noch höhere Teilzeitquoten sowie höhere Anteile mit geringem Stundenausmaß. Für 40 % der weiblichen Beschäftigten im oberösterreichischen Einzelhandel mit Waren verschiede-

E. Buchinger/B. Csoka Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit

ner Art beträgt das Stundenausmaß höchstens 24 Stunden. Im *im Reinigungsgewerbe fast nur Teilzeitarbeit*
 Reinigungsgewerbe, wo mehr als neun von zehn beschäftigten Frauen Teilzeit arbeiten, macht das durchschnittliche Stundenausmaß zu mehr als 60 % weniger als 25 Stunden aus.

Tabelle 1: Beschäftigtenanzahl, Quoten nach Stundenausmaß in „Teilzeitbranchen“, Oberösterreich 2005, Frauen

	Anzahl Beschäftigte gesamt	Teilzeit, in Stunden pro Woche			Vollzeit ab 36
		bis 24	25-35	bis 35	
Einzelhandel (EH):					
Apotheken; Fach-EH mit medizinisch-orthop. Artikeln	3.401	38%	27%	65%	35%
EH mit Waren versch. Art in Verkaufsräumen	11.671	40%	21%	61%	39%
Fach-EH mit Nahrungs-, und Genussmitteln, Getränke	3.515	35%	19%	54%	45%
sonstiger Fach-EH in Verkaufsräumen	18.772	25%	18%	43%	57%
Reinigungsgewerbe	3.235	63%	29%	93%	7%
Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung	5.329	23%	27%	50%	50%
Sozialwesen	15.130	23%	34%	58%	41%
Gesundheitswesen	21.753	26%	22%	48%	52%

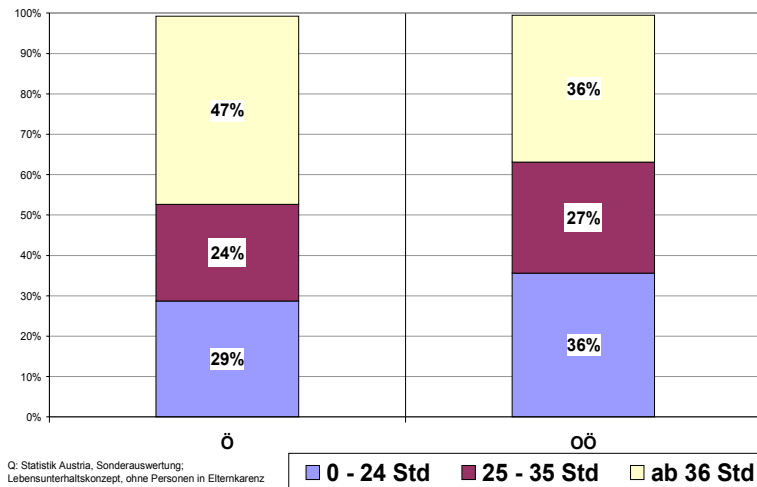
Q: Statistik Austria, Sonderauswertung; Lebensunterhaltskonzept, ohne Personen in Elternkarenz

1.5. Mit Heirat höhere Teilzeithäufigkeit

In Österreichs – und noch ausgeprägter in Oberösterreichs – Haushalten dürfte die traditionelle Rollenteilung, d. h. männlicher Haupterwerb und weiblicher Zuverdienst, nach wie vor bestehen. Ein Indikator dafür ist die Betrachtung der Beschäftigten nach Familienstand. Während von allen weiblichen Beschäftigten in Österreich etwa die Hälfte verheiratet ist, sind es 70 % innerhalb der Teilzeitbeschäftigten. 37 % der erwerbstätigen Frauen sind ledig, innerhalb der Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil mit 18 % nur etwa halb so hoch. Bei den Teilzeit- bzw. Vollzeitquoten der Beschäftigten nach Familienstand weicht Oberösterreich vom Bundesschnitt erheb-

lich ab. Denn während österreichweit knapp die Hälfte der verheirateten erwerbstätigen Frauen einer Vollzeitarbeit nachgeht, sind es in Oberösterreich nur 36 %.

Abbildung 7: Quoten nach Stundenausmaß in Österreich und Oberösterreich, 2005, verheiratete erwerbstätige Frauen



1.6. Weniger Vollzeit, mehr Teilzeit

*2000 bis 2005:
minus 9.500
Vollzeitjobs für
Frauen in
Oberösterreich*

Dem WIFO zufolge gingen im Zeitraum 2000 bis 2005 unterm Strich 9.500 Vollzeitarbeitsplätze für Frauen in Oberösterreich (minus 5,8 %) verloren, während die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze für Frauen um 35.000 bzw. 35,6 % gestiegen ist. Das gesamte Arbeitsvolumen von unselbstständig erwerbstätigen Frauen in Oberösterreich ging von 2004 auf 2005 um insgesamt 1,6 % zurück und steigt erst mit 2006 wieder an. Ältere Zahlen sind leider nicht verfügbar. Laut der Beschäftigungsprognose bis zum Jahr 2010, die das WIFO im Auftrag der AK OÖ jüngst erarbeitet hat, wird sich dieser Entwicklungstrend weiter fortsetzen.

2. Teilzeitarbeit aus Sicht der Betroffenen

2.1. Weniger eigenständige Existenzsicherung, mehr Zu- verdienst

Die wachsende Teilzeitarbeit ermöglicht es einerseits immer mehr Frauen, auch bei traditioneller Übernahme der Familien- und Kinderbetreuungsarbeit reduziert in die Erwerbstätigkeit einzutreten, was sich an den deutlich steigenden Frauenerwerbsquoten der letzten Jahre widerspiegelt. Gleichzeitig wird es aber für Frauen immer schwieriger, eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, die angesichts der niedrigen Fraueneinkommen aber meistens Grundvoraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung ist. Vor diesem Hintergrund neigen konservative FamilienpolitikerInnen gerne zum Jubel ob der aktuellen Entwicklung, während sie gleichstellungsorientierte und emanzipatorische Kräfte zur Sorge veranlasst.

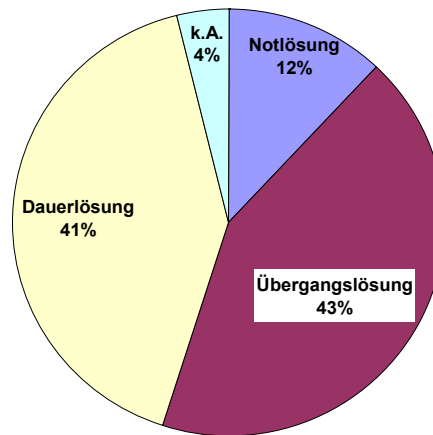
Dazu kommt noch ein ausgeprägter Mismatch bei der Verteilung der bestehenden Voll- und Teilzeitarbeitsplätze, der den bestehenden Handlungsbedarf noch weiter differenziert. So haben laut WIFO in Oberösterreich 13.890 Männer und 11.068 Frauen in Vollzeitbeschäftigung den Wunsch, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, während gleichzeitig 4.872 Männer und 11.501 Frauen mit Teilzeitverträgen lieber Vollzeit arbeiten würden. Ergänzt um rund 5.500 Teilzeitbeschäftigte – zum Großteil Frauen –, die eigentlich eine Vollzeitbeschäftigung wollen, die Kinderbetreuungsangebote dies aber nicht zulassen. Kindergärten, die insbesondere in ländlicheren Regionen schon zu Mittag oder am frühen Nachmittag schließen, sind real ja oft nicht einmal mit einer Teilzeitbeschäftigung vereinbar, die nur zu einem kleineren Teil als reine Vormittagsarbeit angeboten wird!

*Mismatch bei
der Verteilung
der bestehenden
Voll- und
Teilzeitarbeit*

2.2. Teilzeit als Not- und Übergangslösung

Wie eine repräsentative IFES-Erhebung im Auftrag der AK OÖ zeigt, sieht mit 55 % die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich ihre Teilzeitarbeit als Übergangs- oder gar Notlösung an.

Abbildung 8: Österreichs teilzeitbeschäftigte Frauen sehen Teilzeit als:



Q: IFES im Auftrag der AK OÖ, Juli 2007

*familiäre
Aufgaben als
Hauptgrund für
Teilzeit*

Vier von zehn Frauen sehen ihre Teilzeitarbeit nur als Übergangslösung. Besonders häufig trifft dies bei jungen Arbeitnehmerinnen (66 %) und Frauen im Haupterwerbsalter zwischen 30 und 39 Jahren (53 %) zu. 85 % der Frauen in dieser Altersgruppe nennen familiäre Aufgaben und Kinderbetreuungspflichten als ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung. Ausbildung oder andere, etwa freiberufliche Tätigkeit ist bei den Frauen insgesamt mit 16 % nur selten ein wichtiger oder gar ausschlaggebender Grund. Noch weniger spielen gesundheitliche Gründe (8 %) eine Rolle. Die Verbesserung der Lebensqualität geben 29 % als ausschlaggebend bzw. wichtig an, nicht überraschend vor allem jene, die mit

dem Einkommen sehr gut oder gut auskommen, was branchenmäßig häufiger bei Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung, gefolgt vom Gesundheitswesen der Fall ist.

Jede achte teilzeitbeschäftigte Frau sieht ihre Teilzeitbeschäftigung als Notlösung! Noch häufiger sehen mit 18 % junge Arbeitnehmerinnen bis 29 Jahre, allein lebende Frauen (17 %) und Frauen, die in den vorangegangenen zwölf Monaten arbeitslos waren, in ihrer Teilzeitarbeit nur eine Notlösung.

Jede vierte teilzeitbeschäftigte Frau wünscht sich eine Beschäftigung mit höherem Stundenausmaß, im Durchschnitt eine Aufstockung von knapp 20 auf 31 Wochenstunden. Der Wunsch nach Ausweitung des aktuellen Arbeitszeitausmaßes hängt wesentlich von den Rahmenbedingungen ab. So wollen laut einer SORA-Erhebung im Auftrag der Bundesarbeitskammer 28 % der Teilzeitbeschäftigten sofort ein höheres Stundenausmaß, weitere 9 % in den nächsten fünf Jahren und weitere 13 % unter der Bedingung, dass die Kinderbetreuung angemessen ist. Mehr als ein Viertel haben den Wunsch nach Stundenaufstockung aus Resignation aufgegeben, nur 22 % wollen langfristig Teilzeit arbeiten.

Dass ein großer Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen zumindest auf Sicht wieder Vollzeit arbeiten will, bestätigt auch eine neue Erhebung von SORA im Auftrag des AMS OÖ, in der 900 Arbeit suchende Frauen mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nach der geplanten Dauer gefragt wurden: 36 % wollen maximal fünf Jahre, 27 % sechs bis zehn Jahre und nur 10 % noch länger Teilzeit arbeiten. 26 % der Befragten geben „weiß nicht“ an, was auf eine starke Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen schließen lässt.

*nur 10 % wollen
langfristig
Teilzeit arbeiten*

2.3. Weil sein kann, was nicht sein darf – Benachteiligungen gegenüber Vollzeitkräften

*Ungleich-
behandlung
beim
beruflichen
Aufstieg*

Nur 58 % der Teilzeitbeschäftigten sehen sich bei beruflichen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten gleichbehandelt wie Vollzeitkräfte (IFES). Besonders hohe Ungleichbehandlungswerte (41 %) geben Frauen an, die in Industrie und Gewerbe beschäftigt sind, insgesamt fühlen sich 28 % der teilzeitbeschäftigten Frauen dahingehend ungleichbehandelt.

Jede Fünfte sieht sich bei den Weiterbildungsmöglichkeiten benachteiligt. 15 % sehen sich hinsichtlich der Einbindung in betriebliche Abläufe und beim Zugang zu Informationen schlechter gestellt als Beschäftigte mit Vollzeitverträgen.

Die Realitäten sind (auch) hier zum Teil anders als das Recht. Denn Diskriminierungsverbote von Teilzeitbeschäftigten sind im Wesentlichen im Arbeitszeit- und im Gleichbehandlungsgesetz verankert. Soweit Teilzeitbeschäftigte eines Betriebes, wie derzeit der Fall, überwiegend Frauen sind, gelten neben den arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverboten gegenüber Vollzeitbeschäftigten auch die Gleichbehandlungsgebote des Gleichbehandlungsgesetzes. Werden Teilzeitbeschäftigte etwa bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses benachteiligt, so stellt dies unter Umständen eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Im Streitfall hat der/die Arbeitgeber/-in zu beweisen, dass die Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit bzw. aufgrund des Geschlechts erfolgte, sondern andere, sachliche Motive dafür ausschlaggebend sind.

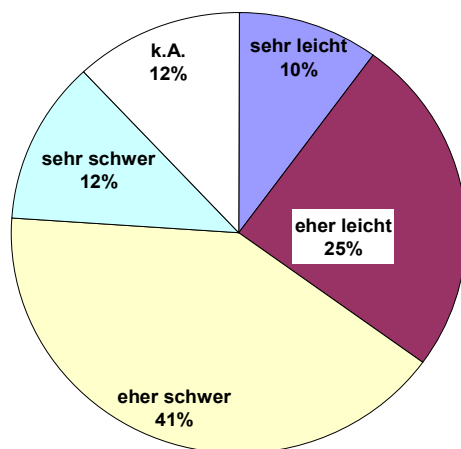
2.4. Geringe Chancen auf Vollzeit

Obwohl die Mehrheit der Frauen ihre Teilzeitarbeit als Not- oder Übergangslösung sieht, beurteilen sie ihre Chancen, ihr

Stundenausmaß aufzustocken oder in Vollzeitarbeit zu wechseln, mehrheitlich als schlecht. 53 % der Frauen glauben, dass eine Stundenaufstockung beim derzeitigen Dienstgeber nur schwer bis gar nicht möglich ist, 57 % der Frauen meinen, eine Beschäftigung im Vollzeitausmaß ginge beim selben Dienstgeber nur schwer bis gar nicht. Deutlich pessimistischer sehen dies übrigens jene Frauen, die in Betrieben ohne BetriebsrätInnen arbeiten (ohne BetriebsrätIn 61 % zu 53 % mit BetriebsrätIn)! Aber auch eine Vollzeitstelle bei einem anderen Arbeitgeber zu finden, beurteilt nur ein gutes Drittel der Frauen mit leicht oder eher leicht.

*Vollzeitwunsch
mit Betriebs-
rätIn leichter
realisierbar*

Abbildung 9: Einschätzung der Chancen, bei Bedarf eine passende Vollzeitstelle zu finden



Q: IFES im Auftrag der AK OÖ, Juli 2007

2.5. Einkommen reicht kaum aus

Teilzeitarbeit heißt Teil-Einkommen. Durch die geringere Arbeitszeit, aber auch durch die starke Konzentration von Teilzeitarbeit auf schlechter entlohnte Branchen, Berufe und betriebliche Hierarchieebenen wird es für viele Frauen finanziell eng. Für 15 % der teilzeitbeschäftigten Frauen reicht das

*83 % erwarten
Probleme in der
Pension*

Einkommen zur Deckung des Lebensunterhaltes nicht aus (IFES). Weitere 47 % geben an, dass das Einkommen gerade ausreichend ist. Dramatischer noch sehen die Frauen ihre langfristige Existenzsicherung gefährdet. 37 % gehen davon aus, dass ihre Pensionen einmal nicht zum Leben reichen werden, weitere 46 % hoffen, dass sie davon gerade das Auslangen finden werden.

Die Daten aus der Lohnsteuerstatistik zeigen, dass die Sorgen vieler Frauen um Existenzsicherung und Altersversorgung mehr als begründet sind: 70 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich kamen im Jahr 2005 auf kein existenzsicherndes Nettoeinkommen, sondern verdienten an oder unter der Armutsgrenze von 727,- • pro Monat (14-mal). Mit der lebenslangen Durchrechnung der Bemessungsgrundlage bei den Pensionen werden viele Frauen im Alter mit entsprechend niedrigen Pensionen das Auslangen finden müssen.

3. Verbesserungen

Besser: Zuschläge für Mehrarbeit

Teilzeitbeschäftigte müssen viele Nachteile in Kauf nehmen, obwohl sie hinsichtlich zeitlicher Flexibilität mitunter hohen Anforderungen ausgesetzt sind. Im Durchschnitt leisten teilzeitbeschäftigte Frauen jede Woche zwei Mehrstunden. Um diese Flexibilität abzugelten sowie eine Kostenbremse gegen die weitere Zerstückelung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze einzuziehen, haben die ArbeitnehmerInnenvertretungen die Forderung nach Zuschlägen für Mehrarbeit entwickelt, was von der neuen Regierung nun zumindest teilweise aufgegriffen wird. Ab 01.01.2008 gibt es Zuschläge von 25 % für Mehrarbeit, was bedauerlicherweise nur das halbe Ausmaß der Überstundenzuschläge von Vollzeitkräften darstellt und außerdem nur dann zur Anwendung kommt, wenn die Mehrarbeit nicht innerhalb von drei Monaten wieder ausgeglichen wird. Wie sehr diese Zuschläge hinkünftig zur Auszahlung gelangen werden, ob es zur Anhebung der vereinbarten Stunden kommt oder ob

*ab 01.01.2008:
Zuschläge von
25 % für
Mehrarbeit*

die Betriebe ihre Teilzeitbeschäftigten innerhalb eines gut gewählten Drei-Monate-Zeitraumes kurzfristig in Zeitausgleich schicken, bleibt genau zu beobachten, um entsprechende Konsequenzen daraus ziehen zu können. Das Glas diesbezüglich scheint zumindest einmal „halb gefüllt“ – ob halb leer oder halb voll, sei dahingestellt.

Besser: Recht auf Stundenaufstockung

Die Zerstückelung von Arbeitsplätzen und der Boom an Teilzeitstellen wird mit dem jetzt beschlossenen Zuschlagsmodell aber vermutlich nicht zu stoppen sein. Ergänzend dazu sind daher Rechte auszugestalten, die den Teilzeitbeschäftigten in einem Betrieb bei „unbesetzten Arbeitsstunden“ den Vorrang vor Neueinstellungen sichern, also eine Art Rechtsanspruch auf Stundenaufstockung im Fall von offenen Kapazitäten.

Gleichzeitig muss das bestehende Recht auf Elternteilzeit mit Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeit in der Durchsetzung vereinfacht und auf alle Eltern – auch in Betrieben unter 20 Beschäftigten und nicht erst bei mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit – ausgedehnt werden. Derartige familienbedingte Teilzeitphasen dürfen dabei nicht auf die künftige Pensionshöhe drücken.

Besser: „Zweite Chance“ als Weg aus der Sackgasse

Frauen, die in ihrem Beruf keine Chance mehr auf eine Vollzeitstelle mit existenzsicherndem Einkommen haben, brauchen weitreichende Qualifizierungs- und Umschulungsangebote. Außerdem muss für arbeitslose Frauen mit dem Wunsch nach einer Vollzeitarbeit sichergestellt werden, dass die Ablehnung einer nicht existenzsichernden Teilzeitarbeit keine Sperre des Arbeitslosengeldes nach sich zieht.

Besser: Massiver Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote

Oberösterreich ist nicht nur das Bundesland mit der höchsten Teilzeitquote, es ist auch das Bundesland mit der geringsten

Oberösterreich: *geringste Kleinstkindbetreuung* Betreuungsquote von unter dreijährigen Kindern, es gehört zu den schlechteren Bundesländern, was die Öffnungszeiten der Kindergärten betrifft, und es liegt auch bei der Nachmittagsbetreuung von PflichtschülerInnen nur im schlechten Mittelfeld. Außerhalb der Ballungszentren ist es vielerorts schlichtweg unmöglich, Betreuungspflichten mit einer Vollzeitarbeit in Einklang zu bringen. Man könnte manchmal – darf aber nicht! – müde werden, hier radikale Änderungen einzufordern.

Lange Vollzeitarbeit ist schlechte Alternative – daher Arbeitszeitverkürzung

Österreich:
Vollzeitbeschäftigte arbeiten europaweit am längsten

Laut Statistik Austria arbeiteten Österreichs Vollzeitbeschäftigte 2006 regelmäßig durchschnittlich mehr als 42 Stunden pro Woche. Vollzeitbeschäftigte Männer kommen auf mehr als 43 Stunden, Frauen auf 41 Stunden. Österreich gehört zu den Ländern mit den europaweit höchsten Arbeitszeiten seiner Vollzeitbeschäftigten. Überstundenarbeit steht an der Tagesordnung. So müssen mehr als 500.000 Männer und mehr als 200.000 Frauen regelmäßig Woche für Woche Überstunden leisten. Das Volumen von insgesamt knapp 7 Millionen Überstunden pro Woche entspricht rein rechnerisch einem Potenzial von mehr als 160.000 Vollzeit-Arbeitskräften.

Unter diesen langen Arbeitszeiten leidet sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben, wie auch Erhebungen im Rahmen des Arbeitsklimaindex der AK OÖ bestätigen. Gleichzeitig können viele teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Wünsche nach mehr Wochenstunden bis hin zur normalen Vollzeit nicht verwirklichen.

Angesichts überlanger Arbeitszeiten für Männer, zu kurzer und nicht existenzsichernder Teilzeit für Frauen und der erzwungenen Null-Erwerbsarbeitszeit bei Arbeitslosigkeit ist die Forderung nach einer generellen Verkürzung der Normalarbeitszeit aktueller denn je. Verringerung der Überstunden, Angleichung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern hin zu einer 30- bis

35-Stunden-Woche – dies verbessert auch die Chancen für viele Frauen und Männer, eine partnerschaftliche Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit tatsächlich zu leben zu können.

Anmerkungen:

- 1 Nicht direkt mit vorhergehenden Abbildungen vergleichbar.
- 2 Ab hier bis inkl. Abschnitt 1.5. werden Daten nach dem Lebensunterhaltskonzept verwendet, Basis ist eine Sonderauswertung von Daten der Statistik Austria auf Bundesländerebene. Der Rest auf 100 % bei Summen aus Teilzeit- plus Vollzeitbeschäftigten sind Personen mit schwankender Arbeitszeit. Definitionen Lebensunterhaltskonzept (LUK) und Labour-Force-Konzept (LFK): Beim LFK gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet hat, beim LUK geben die Befragten ihren Status selbst an. Im 1. Quartal 2007 lag die Anzahl aller Erwerbspersonen in Österreich nach LUK um mehr als 100.000 unter dem Wert nach LFK. Dies dürfte teilweise auf die hohe Anzahl der geringfügig – großteils weiblichen – Beschäftigten nach LFK zurückzuführen sein.

Quellen:

- Statistik Austria, ISIS-Datenbank und Homepage, Juli 2007
- Statistik Austria, Sonderauswertung, Februar 2007
- Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2005, Dezember 2006
- Eurostat, online, Juli 2007
- SORA, Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, im Auftrag der Bundesarbeitskammer, Juli 2006
- SORA im Auftrag des AMS, Vertragsunterlage vom 2. Juli 2007, Verena Paul/Christina Kien
- IFES, Arbeitsklimaindex im Auftrag der AK OÖ, Dezember 2006
- IFES, Teilzeitbeschäftigte Frauen 2006/2007, im Auftrag der AK OÖ, Juli 2007
- WIFO, Aktive Beschäftigung in Österreich, Dezember 2005
- WIFO, Aktive Beschäftigung in Oberösterreich 2006, Juli 2007
- WIFO, Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich, Oliver Fritz/Peter Huber/Ulrike Huemer, September 2006

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at