Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich

Eine empirische Untersuchung in ausgewählten Betrieben

Wien, September 2008

Diese Untersuchung wurde im Auftrag

des **Arbeitsmarktservice Österreich (AMS),**
der **Industriellenvereinigung Österreich** (IV) sowie
der **Wirtschaftskammer Österreich** (WKO) durchgeführt.

Projektleitung Mag. Johanna WAGNER

Projektteam Mag. Lydia MAIRHOFER
MMag. DDr. Bernhard SEYR
Mag. Johanna WAGNER

Industriewissenschaftliches Institut
1040 Vienna, Wiedner Hauptstr. 73
Tel.: +43-1-513 44 11-0
Fax: +43-1-513 44 11 DW 2099
E-mail: wagner@iwi.ac.at
Web: http://www.iwi.ac.at/

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 5

Management Summary 7

1 Ausgangspunkt und einleitende Überlegungen 12

1.1 Zielsetzung der Studie 13
1.2 Aufbau der Studie 13

2 Qualifizierte Teilzeitarbeit 14

2.1 Qualifizierte Teilzeitarbeit – Begriffsbestimmung 14
2.2 Teilzeitarbeit in Österreich 15
2.2.1 Teilzeit und Teilzeitquote im Zeitvergleich und nach Wirtschaftszweig 15
2.2.2 Teilzeitbeschäftigung nach Bildungsabschluss, Berufsstruktur und Tätigkeitsfeld 19
2.3 Teilzeitarbeit in Europa 22
2.4 Teilzeitquoten – Szenarien für Österreich 24

3 Interviews mit Unternehmensvertreter/innen 26

3.1 Einleitung 26
3.2 Auswahl der Betriebe 27
3.3 Qualifizierte Teilzeitarbeit aus der Sicht von Unternehmen 28
3.3.1 Entstehung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit 28
3.3.2 Nachfrage nach qualifizierter Teilzeitarbeit 33
3.3.3 Positionen und Tätigkeiten qualifizierter Teilzeitarbeit-Mitarbeiter/innen 38
3.3.4 Erfahrungen mit qualifizierter Teilzeitarbeit 44
3.3.5 Die Zukunft qualifizierter Teilzeitarbeit 51
3.3.6 Rahmenbedingungen und Anreize 55
3.4 Resümee der Unternehmensinterviews 58

4 Befragung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen 61

4.1 Einleitung 61
4.2 Sozialstruktur der Respondent/innen 62
4.2.1 Geschlecht 62
4.2.1 Geschlecht 63
4.2.2 Ausbildung und berufliche Stellung 63
4.2.3 Alter 65
4.2.4 Einkommenssituation 65
4.2.5 Familienstand 66

4.3 Beschäftigungsform vor der derzeitigen Teilzeitbeschäftigung 66
4.4 Beschreibung der Teilzeitarbeit 67
4.4.1 Weitere Tätigkeiten neben der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 67
4.4.2 Begründung für Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und einer Teilzeitbeschäftigung 68
4.4.3 Aktuelle Teilzeitarbeit in Jahren 71
4.4.4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten 71
4.4.5 Abgrenzung des Aufgabengebietes 73
4.5 Zufriedenheit mit Teilzeit und Beruf 74
4.6 Zeitliche Gestaltung der Teilzeitarbeit 75
4.6.1 Teilzeitarbeit in Wochenstunden regulär und Bedeutung von Überstunden 75
4.6.2 Zeitliche Verteilung der Teilzeitarbeit 77
4.7 Beurteilung von Arbeitssituationen 79
4.8 Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung 80
4.8.1 Betreuungsformen 81
4.8.2 Betriebliche Unterstützung bezüglich Kinderbetreuung 82
4.8.3 Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung 82
4.9 Offener Fragenbogenteil 82
4.10 Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit 83
4.10.1 Vor- und Nachteile für Arbeitgeber/innen 83
4.10.2 Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer/innen 85
4.11 Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen 88
4.12 Image von Teilzeitarbeit 91
4.13 Resümee der Mitarbeiter/innenbefragung 93

5 Weitere Entwicklungen und Handlungsempfehlungen 95

5.1 Neue Arbeitswelt 95
5.2 Demografischer Wandel 96
5.3 Familie & Beruf (Work-Life-Balance) 96
5.4 Konkrete Handlungsempfehlungen 97

6 Methodik der Mitarbeiterbefragung 99

6.1 Allgemeines 99
6.2 Rücklauf 100
6.3 Kodierung der beruflichen Stellung 101

7 Anhang 102

7.1 Beschreibung der beruflichen Tätigkeiten der befragten Teilzeiterwerbstätigen 102
7.2 Einschränkung der beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten 103
7.3 Tabellen und Abbildungen 105

8 Quellenverzeichnis 108

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

Tab. 1: Erwerbstätige in Voll- und Teilzeit im Zeitvergleich, 1986-2007 16

Tab. 2: Teilzeitquote bei unselbstständig Erwerbstätigen (gesamt) nach Wirtschaftszweig und Wirtschaftssektor, 2006 (Jahresdurchschnitt).....17

Tab. 3: Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen, 2001-2007.....19

Tab. 4: Verteilung von unselbstständig Teilzeiterwerbstätigen nach Geschlecht und höchstem formalen Bildungsabschluss, 2006 (Jahresdurchschnitt).....20

Tab. 5: Verteilung von unselbstständig Teilzeitbeschäftigten nach beruflicher Stellung und Tätigkeit, 2006 (Jahresdurchschnitt).....21

Tab. 6: Gründe für Teilzeitarbeit bei unselbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht, 2006 (Jahresdurchschnitt) 22

Tab. 7: Teilzeitbeschäftigte Personen*) in Prozent in ausgewählten Ländern der Europäischen Union und EWR 23

Tab. 8: Szenarien über mögliche Entwicklungen der Teilzeitarbeit in Österreich 24

Tab. 9: Unternehmen nach Sparte und Größe (Anzahl der Beschäftigten) 27

Tab. 10: Ausgewählte Unternehmen in Österreich nach Sparte, Wirtschaftssektor, Standort, Bundesland sowie Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter/innen 28

Tab. 11: Rücklauf der Fragebögen nach Wirtschaftssparte und Unternehmensgröße.....62

Tab. 12: Berufliche Stellung nach Geschlecht 63

Tab. 13: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach beruflicher Stellung 64

Tab. 14: Haushaltseinkommen gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachnennungen waren möglich) 66

Tab. 15: Derzeitiger Familienstand.....66

Tab. 16: Tätigkeiten vor der Teilzeitbeschäftigung gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachantworten waren möglich) 67

Tab. 17: Tätigkeiten neben Teilzeitbeschäftigung gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachantworten waren möglich) 68

Tab. 18: Begründung für Erwerbstätigkeit gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachnennungen waren möglich) 69
Tab. 19: Entscheidung für Teilzeitarbeit gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachantworten waren möglich) 70
Tab. 20: Ausübung der derzeitigen Teilzeitarbeit nach Jahren....71
Tab. 21: Zufriedenheit mit der Teilzeitarbeit und der beruflichen Entwicklung....75
Tab. 22: Arbeitszeit in Wochenstunden nach verschiedenen Merkmalen....76
Tab. 23: Verteilung der Arbeitszeit über den Tag 77
Tab. 24: Anwesenheit am Arbeitsplatz nach Anzahl der Tage in der Woche gesamt und nach beruflicher Stellung 78
Tab. 25: Entscheidung über die Lage der Arbeitszeit (Mehrfachnennungen waren möglich)....79
Tab. 26: Einschätzung von bestimmten Arbeitssituationen 80
Tab. 27: Regelung der Betreuung der Kinder (Mehrfachnennungen waren möglich) 81
Tab. 28: Vor- und Nachteile für Arbeitgeber/innen 83
Tab. 29: Vor- und Nachteile Arbeitnehmer/innen 85
Tab. 30: Allgemeine Rahmenbedingungen....89
Tab. 31: Rücklauf fallbezogen....100
Tab. 32: Gründe für Teilzeitarbeit gesamt und in Verbindung mit Kinderbetreuungspflichten (Mehrfachantworten waren möglich)....105
Tab. 33: Reguläre Arbeitszeit in Wochenstunden....106

Abbildungen

Abb. 1: Bevölkerungspyramide 2006-2050 107

Management Summary

Ziele der Untersuchung

Ziel der Untersuchung ist es, die unterschiedlichen Facetten qualifizierter Teilzeitarbeit näher zu betrachten und konstruktive Anregungen für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen zu liefern. Ziel ist es auch herauszufinden, ob und wie Teilzeitarbeit sowohl den Unternehmensinteressen als auch den individuellen Bedürfnissen der Menschen in positiver Weise entgegenkommen kann und welche Bedingungen und Anreize Unternehmen und Mitarbeiter/innen brauchen, um Teilzeitarbeit für beide Seiten attraktiver gestalten zu können.

Qualifizierte Teilzeitarbeit – Begriffsbestimmung

Der Begriff „qualifizierte Teilzeitarbeit" bezieht sich im Rahmen dieser Untersuchung sowohl auf die Qualität eines Teilzeitarbeitsplatzes als auch auf den Ausbildungsgrad eines bzw. einer Teilzeitmitarbeiters/in. Qualifizierte Teilzeitarbeit trifft also dann zu, wenn der Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit einen Mindestausbildungsgrad erfordert und wenn Beschäftigte folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Unselbstständige Beschäftigung (≤35 Stunden/Woche)
- Bildungsgrad Mindestanforderung (ISCED ≥3)[1]
- Berufsgruppe/berufliche Position (entweder Facharbeiter/in; mittlere und höhere Tätigkeit im Angestelltenbereich oder leitende Tätigkeit)

Statistik der Teilzeitarbeit in Österreich und in Europa

In Österreich gehen gegenwärtig rund 41% der erwerbstätigen Frauen und rund 8% der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist damit zwar noch vergleichsweise niedrig, die Entwicklung ist aber bei den Männern dynamischer als bei den Frauen, was eine klare Trendwende erkennen lässt. Der Aufholprozess bei teilzeitbeschäftigten Männern hat also begonnen.

Auf der Ebene der Wirtschaftssektoren teilt sich Teilzeitarbeit in Österreich folgendermaßen auf: An der Spitze der teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen liegt der Dienstleistungssektor mit einem Anteil von rund 27%, gefolgt von der Land- und Forstwirtschaft mit rund 21%. Die geringsten Teilzeitquoten weisen mit rund 9% Industrie und Gewerbe auf.

[1] ISCED ≥3 (International Standard Classification of Education) umfasst folgende Bildungsabschlüsse: Lehre, berufsbildende mittlere Schule und allgemein- und berufsbildende höhere Schule, Kollegs/-Abiturientenlehrgänge, Universitätslehrgänge, Akademien, Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse sowie Meister- und Werkmeisterprüfungen.

Die Verteilung nach der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten sieht wie folgt aus: 45% sind zwischen 25 und 35 Stunden, rund 43% zwischen 12 und 24 Stunden und 19% maximal 11 Stunden pro Woche beschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Ausmaß zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche verzeichnet in den letzten Jahren (2001-1.Quartal/2008) eine Zunahme um 4,5 Prozent. Der Anteil der zweiten Gruppe (12 bis 24 Stunden pro Woche) ist im selben Zeitraum um 4,1 Prozent gesunken und jener mit maximal 11 Stunden pro Woche ist um 6,0 Prozent gestiegen.

Eine nähere Betrachtung des Bildungshintergrunds von Teilzeitbeschäftigten führt zu folgendem Ergebnis: Den höchsten Anteil weisen AHS- und BMS-Absolvent/innen mit rund 36% bzw. rund 32% auf. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss beträgt rund 24%, gefolgt von BHS-Absolvent/innen mit rund 22%. Die geringsten Teilzeitquoten weisen mit rund 21% Absolvent/innen einer Universität oder Hochschule sowie mit rund 18% Absolvent/innen einer Lehre auf.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung und des Geschlechts zeigt sich, dass teilzeitbeschäftigte Frauen vor allem in den niedrigen und mittleren Tätigkeitsfeldern zu finden sind. Das bedeutet, dass durchschnittlich rund 60% der „Hilfsarbeiterinnen" teilzeitbeschäftigt sind. Bei den Facharbeiterinnen sind es rund 45%, bei den mittleren Tätigkeiten rund 37% sowie bei den höheren und hoch qualifizierten Tätigkeiten rund 28%. Eine Führungspositionen wird gegenwärtig von rund 22% der Frauen in Teilzeit ausgeübt. Bei den Männern sind rund ein Drittel der „Hilfsarbeiter" teilzeitbeschäftigt; in allen übrigen Tätigkeitsfeldern liegt die Teilzeitquote knapp bei zehn bzw. unter zehn Prozent. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist somit die Tendenz deutliche: je höherwertig die Tätigkeit desto geringer die Teilzeitquote.

Im europäischen Vergleich der Teilzeitquote liegt Österreich mit aktuell 23,3% im Durchschnitt der Eurozone (rund 20%). Den mit Abstand höchsten Anteil Teilzeitbeschäftigter weist die Niederlande mit rund 47% auf. Deutlich dahinter liegen Deutschland und das Vereinigte Königreich mit jeweils rund 26%. Österreich zählt zwar zu der führenden Gruppe, befindet sich dort aber an sechster Stelle. Hinsichtlich des Ausbaus von Teilzeitarbeit bestehen also in Österreich noch reichlich Potenziale.

Entstehung und Entwicklung von qualifizierter Teilzeitarbeit

Zentrales Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze – im Vergleich zu Vollzeitstellen – in erster Linie unternehmensintern und in weitaus geringerem Maß am externen Arbeitsmarkt ausgeschrieben werden. Der Hauptgrund liegt darin, dass Teilzeitarbeitsplätze überwiegend im Unternehmen entstehen und auch dort nachgefragt werden. Die Initiative geht dabei zumeist von den Mitarbeiter/innen aus. Dies bedeutet, dass ehemals vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen auf deren Wunsch entweder temporär oder dauerhaft in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechseln.

Ein weiteres Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass qualifizierte Teilzeitarbeit mehrheitlich als gewollte, in vielen Fällen langfristige, Beschäftigungsform und nicht als vorübergehende Tätigkeit gesehen wird. Zudem muss betont werden, dass – über alle

Branchen und Betriebsgrößen hinweg – Teilzeitarbeitsverhältnisse in Form individueller Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen geregelt werden.

Auf die Frage, warum einer Teilzeitbeschäftigung gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung der Vorzug gegeben wird, geben Mitarbeiterinnen in den meisten Fällen familiäre Gründe an, wohingegen für männliche Teilzeitbeschäftigte primär private Interessen (Freizeit, Hobbies, Bildung, Zweitjob) im Vordergrund stehen.

In Bezug auf die Einstellung zu qualifizierter Teilzeitarbeit hat sich in vielen Betrieben in den letzten Jahren ein deutlicher Wandel vollzogen, der Teilzeitarbeit zur betrieblichen Realität werden lies, die nicht mehr wegzudenken ist.

Flexibilität ist dabei eines der zentralen Merkmale, wenn es um die Implementierung und Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen geht. Flexibilität und individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen sind überhaupt „der Schlüssel" für die Etablierung einer erfolgreichen Teilzeitarbeitskultur. Es verwundert daher nicht, dass Betriebe wie auch Mitarbeiter/innen einen möglichst großen Spielraum suchen, um gemeinsam auf betrieblicher Ebene maßgeschneiderte Teilzeitlösungen zu entwickeln

Erfahrungen mit qualifizierter Teilzeitarbeit

Obwohl Teilzeitarbeit anfänglich mit einem organisatorischen Mehraufwand verbunden ist, überwiegen aus Unternehmenssicht letztendlich die Vorteile dieser Arbeitszeitform. Ebenso überwiegen die positiven Erfahrungen mit Teilzeitmitarbeiter/innen; sie werden häufig mit den Attributen „effektiver" und „motivierter" ausgezeichnet.

Insgesamt überwiegen die Vorteile der Teilzeitarbeit auch aus der Sicht von Teilzeitmitarbeiter/innen, denn die im Rahmen dieser Untersuchung befragten Teilzeitbeschäftigten stellen der Teilzeitarbeit ein sehr gutes Zeugnis aus. Sie heben vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Verwirklichung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance sowie generell Flexibilität als Vorzüge einer Teilzeitbeschäftigung hervor.

Obwohl qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen ihre eigene Situation an sich sehr gut beurteilen sehen sie mitunter Benachteiligungen z.B. in den beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, in der betrieblichen Förderung und in der oftmals mangelnden eigenen Flexibilität. Darüber hinaus sind sie bisweilen mit sehr spezifischen Herausforderungen wie erhöhtem Koordinationsaufwand oder mangelndem institutionellem Kinderbetreuungsangebot konfrontiert.

Positionen und Potenziale qualifizierter Teilzeitarbeit

Hinsichtlich der Positionen und Tätigkeiten, in denen sich qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen etabliert haben, sind es in erster Linie organisatorische, administrative und kreative, aber zunehmend auch experten- und wissenschaftliche Aufgabenfelder. Angesichts der steigenden Bedeutung von „Wissensarbeit" und „Servicearbeit" sowie in Anbetracht der Tatsache, dass die Teilzeitquote in einzelnen Wirtschaftssektoren

noch eher niedrig ist, scheinen hier noch größere Potenziale zu liegen. Potenziale für Teilzeitarbeit liegen ferner in Tätigkeitsfeldern, die durch stärkere Überlappungen und vielschichtigere Schnittstellen (z.B. Schichtdienst) gekennzeichnet sind. Obwohl gerade diese Stellen ein anspruchsvolleres und komplexeres Management erfordern, dürften auch hier à la longue die positiven Effekte von Teilzeitarbeit überwiegen.

Die Vereinbarkeit von „Führungsposition und Teilzeitarbeit" wird unterschiedlich bewertet. Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit teilzeitbeschäftigten Führungskräften haben, stehen diesem Thema grundsätzlich positiv gegenüber. Betriebe, die noch keine derartigen Erfahrungen machen konnten, äußern sich in den meisten Fällen ablehnend bzw. lassen es auf sich zukommen. Fest steht, dass das Arbeitsangebot von Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen in Zukunft zunehmen wird.

Die Zukunft qualifizierter Teilzeitarbeit

Die Einschätzungen über die künftige Entwicklung von Teilzeitarbeit sind unterschiedlich. Die meisten Unternehmen erwarten einen weiteren Anstieg. Dieser Anstieg wird vor allem auf dem Dienstleistungssektor stattfinden.

Der stärkste Anreiz und die größten Potenziale, qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen, liegen in der Tatsache, dass sowohl Unternehmen wie auch Beschäftigte in vielfacher Weise von ihr profitieren. Teilzeitarbeit wird dabei aber nie als Ersatz, sondern immer als Ergänzung zur Vollzeitbeschäftigung gesehen.

Weitere Entwicklung und Handlungsempfehlungen

Auf der Basis der vorliegenden Untersuchungsergebnisse wurden drei zentrale Trends gesehen, die die künftige Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit in entscheidender Weise beeinflussen. Im Einzelnen sind dies:

- Neue Arbeitswelt
- Demografischer Wandel
- Familie & Beruf (Work-Life-Balance)

Konkrete Maßnahmen, die zu einer steigenden Bedeutung qualifizierter Teilzeitarbeit führen, sollten daher an folgenden Punkten ansetzen:

- Managementtools und -know-how
- Betriebliche Kommunikation ausbauen und Karrierepläne entwickeln
- Stärkung der betrieblichen Ebene
- Information und Beratung (speziell für KMU)
- Image- und Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung

TEIL I

1 Ausgangspunkt und einleitende Überlegungen

Ist Teilzeitarbeit reine Frauensache? Sind Teilzeitmitarbeiter/innen motivierter, gesünder, flexibler und letztendlich produktiver, und stärkt dies die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens? Heißt Arbeit teilen mehr vom Leben haben oder laufen Teilzeitarbeitnehmer/innen eher Gefahr, den Karrierezug zu verpassen? Bedeutet weniger Arbeitszeit für den Einzelnen letztendlich mehr Arbeitsplätze für alle? Fragen, die am Beginn dieser Untersuchung standen.

Fest steht, dass Teilzeitarbeitsplätze meist auf individuelle Initiative und aus den unterschiedlichsten Motivationen heraus entstehen. Aus unternehmerischer Sicht stellt Teilzeitarbeit vor allem dann eine attraktive Beschäftigungsform dar, wenn dadurch Mitarbeiter/innen länger im Unternehmen tätig bleiben oder neue Mitarbeiter/innen gewonnen werden sollen und zudem flexibel auf die betriebliche Auslastung reagiert werden kann.[1] Branche, Unternehmensgröße, Arbeitsorganisation, regionale Arbeitsmärkte und in ganz besonderer Weise Unternehmensgrundsätze und -ziele sind diejenigen Indikatoren für die Akzeptanz und den Stellenwert von Teilzeitarbeit. Auf individueller Ebene ist der Wunsch nach mehr persönlichem Freiraum, mehr Zeit für Familie, Bildung oder individuelle Interessen Motor für Teilzeitarbeit. Aber auch der Mangel an einer adäquaten Vollzeitstelle oder die momentane Lebenssituation, die keine Alternativen zulässt, können die Nachfrage nach Teilzeitarbeit hervorbringen.

Der politische Appell klingt einhellig und fordert die Schaffung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen. Sie gilt als eine der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre. Die Praxis gibt ihr zum Teil recht. Teilweise ist sie dem politischem Appell bereits einen Schritt voraus und stellt gerade bei der (hoch-) qualifizierten Arbeit nicht Zeit und Ort in den Mittelpunkt, sondern Leistung und Ergebnisse.

Wissenschaft und Praxis und auch die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen ganz deutlich, dass zwar die Bereitschaft und der Wunsch für Teilzeitarbeit bei qualifizierten und hoch qualifizierten Frauen und Männern beachtlich, hingegen das Angebot an entsprechenden Arbeitsplätzen häufig begrenzt ist. Zudem werden die meisten Teilzeitstellen betriebsintern nachgefragt, sodass diese am Arbeitsmarkt gar nicht zur Verfügung stehen. Dies dürfte ein Grund dafür sein, warum es gerade für Frauen so schwierig ist einen qualifizierten Teilzeitarbeitsplatz zu finden. Nach den aktuellen Daten (Mai 2008) des Arbeitsmarktservices (AMS) sucht jede vierte als arbeitssuchend gemeldete Frau eine Teilzeitbeschäftigung.[2]

---

1 siehe dazu: IAB (2006). Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 7 / 2.5.2006

2 Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Datenabfrage am 06.05.2008

Aus volkswirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Sicht muss dieser Zustand und die zum Teil zurückhaltende Unternehmenshaltung in Frage gestellt werden, da speziell qualifizierten Frauen aber auch verstärkt Männern ein nicht in vollem Beschäftigungsausmaß gewollter (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erschwert wird. Auch erschwert oder verhindert sie eine Reduktion während bzw. gegen Ende der aktiven beruflichen Phase.

1.1 Zielsetzung der Studie

Ziel der Untersuchung ist es, die unterschiedlichen Facetten qualifizierter Teilzeitarbeit näher zu betrachten und konstruktive Anregungen für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen zu liefern. Ziel ist es auch herauszufinden, ob und wie Teilzeitarbeit sowohl den Unternehmensinteressen als auch den individuellen Bedürfnissen der Menschen in positiver Weise entgegenkommen kann und welche Bedingungen und Anreize Unternehmen und Mitarbeiter/innen brauchen, um Teilzeitarbeit für beide Seiten attraktiver gestalten zu können.

1.2 Aufbau der Studie

Ausgehend von der Definition „qualifizierte Teilzeitarbeit" *(Kapitel 2.1)* wird im **Teil I** der Untersuchung anhand von Sekundärstatistiken die aktuelle österreichweite Datenlage zur Teilzeitarbeit analysiert *(Kapitel 2.2).*

Am Ende des ersten Teils *(Kapitel 2.3)* wird ein Überblick über die aktuelle Situation der Teilzeitarbeit in ausgewählten europäischen Ländern wiedergegeben.

Teil II *(Kapitel 3 und 4)* bildet den Kern der Untersuchung. Anhand von Interviews mit Entscheidungsträger/innen in Betrieben *(Kapitel 3)* sowie einer Fragebogenerhebung bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen *(Kapitel 4)* werden qualitative und quantitative Daten und Informationen zur aktuellen Situation von Teilzeitarbeit erhoben. Für die Untersuchung wurden 18, im Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand, beispielgebende Unternehmen ausgewählt.

Basierend auf den Ergebnissen und Erkenntnissen der Untersuchung werden in *Kapitel 5* die weiteren Entwicklungen und konkrete Handlungsoptionen für die Verbesserung der Beschäftigung qualifizierter Teilzeitmitarbeiter/innen geliefert.

In *Kapitel* 6 wird die Methodik der Mitarbeiterbefragung erläutert, und *Kapitel 7* stellt den Anhang dar.

2 Qualifizierte Teilzeitarbeit

2.1 Qualifizierte Teilzeitarbeit – Begriffsbestimmung

Im Rahmen dieser Untersuchung bezieht sich der Begriff **qualifizierte Teilzeitarbeit** sowohl auf die Qualität eines Teilzeitarbeitsplatzes als auch auf den Ausbildungsgrad eines bzw. einer Teilzeitmitarbeiter/in. Qualifizierte Teilzeitarbeit trifft also dann zu, wenn es sich um ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis handelt, ein festgelegtes Stundenausmaß nicht überschritten wird, ein Mindestausbildungsniveau vorhanden ist und die Tätigkeit einer bestimmten Tätigkeitsgruppe bzw. beruflichen Position zuzuordnen ist. Das bedeutet konkret:

- **Unselbstständige Beschäftigung**
  im Ausmaß bis zu 35 Stunden pro Woche

- **Bildungsgrad Mindestanforderung (ISCED ≥3)**[1]. Zumindest einer der folgenden Abschlüsse muss vorhanden sein:
  - Lehrabschluss
  - Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule
  - Abschluss einer allgemein- oder berufsbildenden höheren Schule
  - Kollegabschluss
  - Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse
  - Absolvierung eines Universitätslehrganges
  - Abschluss einer Akademie
  - Meister- und Werkmeisterprüfung

- **Tätigkeitsgruppe/berufliche Position**. Die Tätigkeit muss zumindest einer der folgenden Gruppen zuordenbar sein:
  - Facharbeiter/in
  - mittlere und höhere Tätigkeit im Angestelltenbereich
  - leitende Tätigkeiten (inkl. Vorarbeiter/in und Meister/in)

Die angeführten Kriterien sind sowohl bei den Interviews mit Unternehmensvertreter/innen als auch in der Befragung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen Gegenstand der Untersuchung.

[1] ISCED ≥3 (International Standard Classification of Education). ISCED 3-4 umfasst Lehre, berufsbildende mittlere Schule und allgemein- und berufsbildende höhere Schule, ISCED 5-6 umfasst Kollegs/-Abiturientenlehrgänge, Universitätslehrgänge, Akademien, Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse sowie Meister- und Werkmeisterprüfungen. Ab dem 1. Quartal 2006 werden Personen mit dem Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule kürzer als zwei Jahre nicht mehr unter Sekundarstufe (ISCED 3), sondern unter Primärstufen (ISCED 0-2) gezählt.

2.2 Teilzeitarbeit in Österreich

Teilzeitarbeit kann in idealer Weise der persönlichen Work-Life-Balance dienen. Sie kann aber auch eine mehr oder weniger freiwillige Notwendigkeit darstellen.

Aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen ist Teilzeitarbeit zwischen zwei Extremen angesiedelt: Einerseits ermöglicht sie Berufstätigkeit mit privaten Interessen (Familie, Fort- und Weiterbildung, berufliche Nebenbeschäftigungen, Gesundheit, Sport und Freizeit) besser und oft in optimaler Weise zu vereinen. Hier geht der Wunsch nach Teilzeitarbeit eindeutig von den Arbeitnehmer/innen aus, und Arbeitgeber gehen, in der Regel auf die Wünsche und Forderungen von Mitarbeiter/innen ein. Auch geht der Wunsch nach Teilzeitarbeit von jenen Arbeitnehmer/innen aus, bei denen eine Teilzeitbeschäftigung nicht primär zur Sicherung der materiellen Existenz dient, sondern einfach um den Alltag „abwechslungsreicher" zu gestalten. Eine völlig andere Bedeutung bekommt Teilzeitarbeit dann, wenn die persönliche Lebenssituation einen dazu treibt, mehr oder weniger freiwillig, einer Arbeit nachzugehen. In negativer Erscheinung kann Teilzeitarbeit aber auch dann treten, wenn es am regionalen Arbeitsmarkt nicht ausreichend adäquate Vollzeitarbeitsplätze gibt und daher eine oder auch mehrere Teilzeitstellen angenommen werden müssen.

2.2.1 Teilzeit und Teilzeitquote im Zeitvergleich und nach Wirtschaftszweig

Betrachtet man die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Österreich über einen längeren Zeitraum, nämlich von 1986 bis 2008, so muss diese, aufgrund der Umstellung der Datenerfassung im Jahr 2004, in zwei Etappen erfolgen:

Von 1986 bis 2003 stieg die Teilzeitquote aller Erwerbstätigen von 6,7% auf 18,7%. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen ist in diesem Zeitraum von 15,3 auf 36,0% gestiegen, jener der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich von 1,2% auf 4,7% erhöht.

41,2% der erwerbstätigen Frauen und 8,1% der Männer gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach

Nimmt man als Basis das Jahr 2004, so zeigt sich folgendes Bild (siehe dazu auch die Daten in Tabelle 1): Die Erwerbsbevölkerung ist im Zeitraum 2004 bis 2007 um 7,3 Prozentpunkte gestiegen. Dabei ist sowohl die Zahl der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigten im Jahresmittel kontinuierlich gestiegen; erstere verzeichnet einen Anstieg um 3,7 Prozentpunkte, zweitere einen deutlich höheren Anstieg, nämlich 23,5 Prozentpunkte. Vergleicht man die Entwicklung teilzeitbeschäftigter Frauen mit jenen der Männer von 2004 bis 2008 (1. Quartal), so ergibt sich folgende Situation: Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen lag 2004 bei 37,8% und 2008 (1. Quartal) bei 41,2%. Bei den Männern waren 2004 4,8% und 2008 (1. Quartal) 8,1% teilzeitbeschäftigt. Der Anstieg teilzeitbeschäftigter Männer hat somit – im Vergleich zu dem der Frauen – massiv, nämlich um fast 70 Prozentpunkte, zugenommen. Zusammengefasst läßt sich festhalten, dass – auch wenn die Daten ab 2004 mit jenen davor nur bedingt vergleichbar sind –, der fortlaufende Anstieg der Teilzeitbeschäftigung in der

Vergangenheit hauptsächlich auf den Anstieg teilzeitbeschäftigter Frauen zurückzuführen ist. Obwohl – wie auch die Ergebnisse dieser Untersuchung unterstreichen – bei Männern ein klarer Umdenkprozess im Gange ist, braucht es noch, bis sich dieser in entsprechender Weise in Form von Zahlen niederschlägt.

Tab. 1: Erwerbstätige in Voll- und Teilzeit im Zeitvergleich, 1986-2008

Berichtsjahr, -quartal	Erwerbstätige *				unselbstständig Erwerbstätige			
	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit-quote**	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit-quote**
	in 1.000				in 1.000			
	insgesamt				**insgesamt**			
1986	3.223,8	3.008,1	215,8	6,7	2.738,1	2.554,2	183,9	6,7
1996	3.617,1	3.109,0	508,1	14,0	3.107,0	2.687,1	419,9	13,5
2003	3.795,4	3.085,0	710,3	18,7	3.306,1	2.676,1	630,0	19,1
2004	3.744,0	3.008,0	736,0	19,7	3.266,5	2.591,6	674,9	20,7
2006	3.928,3	3.073,6	854,6	21,8	3.396,7	2.632,6	764,1	22,5
2007	4.027,9	3.119,1	908,9	22,6	3.450,2	2.671,0	779,2	22,6
2008 (1. Q.)	4.016,0	3.081,2	934,8	23,3	3.461,0	2.655,9	805,1	23,3
	Männer				**Männer**			
1986	1.970,8	1.946,6	24,3	1,2	1.699,3	1.681,0	18,3	1,1
1996	2.061,1	1.984,5	76,5	3,7	1.768,5	1.721,0	47,5	2,7
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
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
2008 (1. Q.)	2.172,8	1.997,8	174,9	8,1	1.836,4	1.713,3	123,1	6,7
	Frauen				**Frauen**			
1986	1.253,0	1.061,5	191,5	15,3	1.038,7	873,1	165,6	15,9
1996	1.556,0	1.124,5	431,5	27,7	1.338,5	966,1	372,3	27,8
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
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
2008 (1. Q.)	1.843,2	1.083,3	759,8	41,2	1.624,6	942,6	682,0	42,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresergebnisse 1986-2007 sowie Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 1. Quartal 2008, Schnellbericht 5.8

*) Erwerbstätige: bis 1993 Erwerbstätige nach dem Lebensunterhaltskonzept (d.h. ohne geringfügig Beschäftigte), ohne Anstalten und ohne Präsenz-, Zivildiener sowie ohne Personen in Elternkarenz. Ab 1995 Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept, d.h. ohne Erwerbstätige in Anstalten und ohne Präsenz-, Zivildiener. Personen in Elternkarenz sind eingeschlossen.

**) Teilzeitquote: Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen. Teilzeit: 1984 bis 2003 bis 35 Stunden, ab 2004 nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit.

Wirtschaftssektoren

Dienstleistungssektor	27%
Land- u. Forstwirtschaft	21%
Industrie	9%

Auf der Ebene der Wirtschaftssektoren zeigt sich die Teilzeitquote folgendermaßen: An der Spitze liegt der Dienstleistungssektor mit einem Anteil von rund 27% an teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen. Die geringste Teilzeitquote weisen mit rund 9% Industrie und Gewerbe auf; die Land- und Forstwirtschaft liegt mit rund 21% in der Mitte.

Im Dienstleistungssektor sind es vor allem jene Bereiche, die die höchsten Teilzeitquoten aufweisen, die über einen traditionell hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten verfügen. Das *Gesundheits- und Sozialwesen* liegt mit einer Teilzeitquote von rund 40% an der Spitze. Den zweithöchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten weist mit rund 34% der Sektor *Realitätenwesen/unternehmensbezogene Dienstleistungen* auf. Annähernd gleich hoch ist die Teilzeitquote bei den *öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen* (31%), im *Beherbergungs- und Gaststättenwesen* (30%), *im Handel*[1]*/Instandhaltung und Reparatur von KFZ* (30%) sowie im *Unterrichtswesen* (31%). *Private Haushalte* weisen mit einer Teilzeitquote von rund 75% den mit Abstand höchsten Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen auf.

Tab. 2: Teilzeitquote bei unselbstständig Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweig und Wirtschaftssektor, 2007 (Jahresdurchschnitt)

	Teilzeit in 1.000	Teilzeitquote (in %)
Wirtschaftszweig (ÖNACE-Abschnitte)		
Land- und Forstwirtschaft	7,9	20,7
Bergbau	(x)*	(x)
Sachgütererzeugung	69,9	10,2
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Tabak	13,9	18,3
Herstellung von Textilien, Textilwaren, Bekleidung	(4,0)	(17,6)
Ledererzeugung u. -verarbeitung, Herstellung von Schuhen	(x)	(x)
Be- u. Verarbeitung von Holz	(3,4)	8,8
Herstellung u. Verarbeitung von Papier u. Pappe, Verlagswesen	8,4	16,8
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herst. u. Verarbeitung. v. Brutstoffen	(x)	(x)
Herstellung von Chemikalien u. chemischen Erzeugnissen	(3,7)	10,7
Herstellung von Gummi- u. Kunststoffwaren	(x)	(x)
Herstellung u. Bearbeitung von Glas, von Waren aus Steinen	(x)	(x)
Metallerzeugung, –bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	8,6	6,3
Maschinenbau	7,3	7,8
Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten, Elektrotechnik	8,6	11,3
Fahrzeugbau	(x)	(x)
Herstellung von Möbel, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräte	4,9	(x)

[1] siehe dazu: Huber, P. & Huemer, U. (2004). Beiträge zur Wirtschaftspolitik. Beschäftigung im Handel, Nr. 18, WIFO. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien sowie Paul, V. & Kien, Ch. (2007). Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich zwischen Wunsch und Wirklichkeit Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Teilzeitwünsche von beim AMS Oberösterreich als arbeitsuchend gemeldeten Frauen und der Teilzeitpraxis in oberösterreichischen Betrieben, SORA, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich Landesgeschäftsstelle (Hrsg.)

Fortsetzung Tabelle 2

	Teilzeit in 1.000	Teilzeitquote (in %)
Energie- und Wasserversorgung	(x)	(x)
Bauwesen	23,4	8,1
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von KFZ u.a.	172,6	30,0
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	60,6	30,0
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	29,8	13,1
Kredit- und Versicherungswesen	23,0	17,8
Realitätenwesen; unternehmensbezogene Dienstleistungen	95,4	33,7
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV	48,7	17,7
Unterrichtswesen	62,2	30,8
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	123,9	39,5
Erbringung von sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen	51,0	31,2
Private Haushalte	5,6	74,8
Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	(x)	(x)
Wirtschaftssektoren (gesamt)	**779,2**	**22,6**
Land- und Forstwirtschaft	7,9	20,6
Industrie und Gewerbe	96,7	9,4
Dienstleistungen	674,6	27,2

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2008). Arbeitskräfteerhebung, Ergebnisse des Mikrozensus 2007 (noch unveröffentlicht)

*) (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen (sind statistisch nicht interpretierbar)

Wöchentliche Normalarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten

25 bis 35 Stunden	rd. 45%
12 bis 24 Stunden	rd. 43%
max. 11 Stunden	rd. 19%

Bei der wöchentlichen Normalarbeitszeit[1] von Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten Jahren eine interessante Entwicklung aufgetan: Während die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von 25 bis 35 Stunden im Jahresmittel von 2001 bis 2007 relativ gleich geblieben ist und sich zwischen 40,9% und 42,8% bewegt hat, liegt die Zahl im ersten Quartal 2008 in diesem Bereich bei 45,4%. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, deren wöchentliche Arbeitszeit zwischen 12 und 24 Stunden liegt, lag in den letzten vier Jahren durschnittlich bei rund 41%, zeigt im 1 Quartal 2008 ebenfalls einen Anstieg und liegt nunmehr bei 43,3%. Die markanteste Veränderung zeigt aber die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die höchstens 11 Stunden pro Woche arbeiten, dieser lag 2007 um 7,3 Prozentpunkte höher als 2001; im erstern Quartal 2008 gibt es hingegen wieder einen leichten Rückgang um 1,2 Prozentpunkte. Laut STATISTIK AUSTRIA ist die Zunahme in den letzten Jahren vor allem auf die verbesserte Erfassung von mithelfenden Familienangehörigen mit geringen Arbeitszeiten zurückzuführen.[2]

[1] Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden die durchschnittlichen normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden bezeichnet. Regelmäßig geleistete Über- und Mehrstunden sind darin enthalten.

[2] Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung Schnellbericht 5.8

Aus den Daten geht allerdings nicht hervor, wie viele der Teilzeitbeschäftigten mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Aus den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews ist bekannt, dass es eine Reihe von Teilzeitmitarbeiter/innen gibt, die mehr als einen Arbeitsplatz haben.

Tab. 3: Ausmaß und Anteil der wöchentlichen Normalarbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen, 2001-2008

Jahr*)	Anteil der wöchentlichen Normalarbeitszeit (in %)		
	0 - 11 h	12 - 24 h	25 - 35 h
2001	11,7	47,4	40,9
2002	12,5	45,2	42,3
2003	11,3	47,5	41,2
2004	16,8	40,6	42,6
2005	17,4	40,8	41,8
2006	17,4	41,5	41,1
2007	18,9	40,8	40,3
2008 (1.Q)	17,7	43,3	45,4

Quelle: IWI-Berechnung nach Angaben der STATISTIK AUSTRIA: Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006/2007 Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht sowie Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 1. Quartal 2008, Schnellbericht 5.8

*) von 2001-2007 Jahresdurchschnittswerte

2.2.2 Teilzeitbeschäftigung nach Bildungsabschluss, Berufsstruktur und Tätigkeitsfeld

Teilzeitquote gesamt	
AHS	rd. 36%
BMS	rd. 32%
Pflichtschule	rd. 24%
BHS	rd. 22%
Uni/Hochschule	rd. 21%
Lehre	rd. 18%

Zieht man den „höchsten formalen Bildungsabschluss" als weitere Kennzahl für die Beschreibung von Teilzeitbeschäftigten heran, so ist gesamt gesehen die Zahl jener mit einem Abschluss einer Allgemeinbildenden Schule (AHS) mit rund 36% am höchsten und mit einem Lehrabschluss (18%) am niedrigsten. Betrachtet man nur die Daten der weiblichen Teilzeitbeschäftigten, so sind teilzeitbeschäftigte Frauen mit tertiärer Bildung, also einem Universitäts- oder Hochschulabschluss mit rund 33% am geringsten vertreten. Hingegen sind fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen mit einer AHS-Matura teilzeitbeschäftigt. Bei den mittleren schulischen und beruflichen Ausbildungen (BMS, Lehre) liegt die Teilzeitquote mit rund 44% und 46% etwas darunter. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern sind AHS-Absolventen mit deutlichem Abstand ebenfalls am stärksten vertreten; rund ein Fünftel aller erwerbstätigen Männer mit dem höchsten Bildungsabschluss „AHS-Matura" sind teilzeitbeschäft. Anders als bei Frauen läßt sich den vorliegenden Zahlen zu folge schließen, dass Teilzeitarbeit tendeziell bei Männern mit höherem Bildungsabschluss eher ein Thema zu sein scheint als bei Männern mit niedrigem.

Tab. 4: Verteilung von unselbstständig teilzeitbeschäftigter Erwerbstätiger nach Geschlecht und höchstem formalen Bildungsabschluss, 2007 (Jahresdurchschnitt)

Höchster formaler Bildungsabschluss	Teilzeitquote gesamt	Teilzeitquote Frauen	Teilzeitquote Männer
Pflichtschule	24,4	41,2	5,8
Lehre	17,8	46,1	3,7
Berufsbildende mittlere Schule	31,5	43,5	5,9
Allgemein- und berufsbildende höhere Schule	27,4	41,3	12,5
AHS	36,0	49,2	20,2
BHS	22,4	36,3	8,4
Hochschulverwandt. Lehranstalt, Universität,	20,7	32,9	8,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2008). Arbeitskräfteerhebung 2007 Ergebnisse des Mikrozensus (noch unveröffentlicht)

Anm.: Jahresdurchschnitt über alle Wochen: Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. Nach Labour-Force-Konzept (LFK). Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe

Berufliche Stellung und Tätigkeit

Angestellte	rd. 28%
Arbeiter/innen	rd. 17%
Öffentlicher Dienst	rd. 14%

Analysiert man die Struktur der Teilzeitbeschäftigung nach der *beruflichen Stellung* bzw. der *Art der Tätigkeit,* so widerspiegelt sich hier „natürlich" das Bildungsniveau und es überrascht nicht, dass – unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses – teilzeitbeschäftigte Frauen vor allem in den niedrigen und mittleren Tätigkeitsfeldern zu finden sind. Je höherwertiger die Tätigkeit ist, desto geringer ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen. Bei teilzeitbeschäftigten Männern ist der Anteil bei den „Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten" im Angestelltenbereich am höchsten. Hier zeigt sich ein Widerspruch zu dem im letzten Kapitel dargestellten Bildungsabschluss (siehe Tabelle 4); demnach sollten teilzeitbeschäftigte Männer stärker in höheren Positionen bzw. Tätigkeitsfeldern zu finden sein. Gesamt betrachtet weist der öffentliche Dienst mit 14,4% die geringste Teilzeitquote auf.[1] Im Angestelltenbereich sind mit 27,9% die meisten Teilzeitbeschäftigten zu finden, bei den Arbeiter/innen liegt deren Anteil bei 17,2%.

[1] siehe dazu die Ergebnisse einer Untersuchung aus Tirol: Preglau-Hämmerle, S. (1998). Teilzeitarbeit im Tiroler Landesdienst. Eine Studie zur Evaluierung von Teilzeitmöglichkeiten und -perspektiven im Landesdienst

Tab. 5: Verteilung von unselbstständig teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung und Tätigkeit, 2007 (Jahresdurchschnitt)

Berufliche Stellung/Tätigkeit	Teilzeitquote gesamt	Teilzeitquote Frauen	Teilzeitquote Männer
	22,6	41,6	5,9
Arbeiter/innen	**17,2**	**46,2**	**3,6**
Hilfstätigkeit	36,2	54,4	9,5
angelernte Tätigkeit	17,8	43,5	3,8
Facharbeiter/innen	7,2	42,2	2,3
Vorarbeiter/innen, Meister/innen	(x)	(x)	(x)
Angestellte	**27,9**	**43,12**	**9,1**
Hilfstätigkeit	(63,4)	67,6	54,6
Angelernte Tätigkeit	46,0	60,2	16,6
Facharbeiter/innen	28,6	47,5	(4,6)
mittlere Tätigkeit	33,3	45,2	10,2
höhere Tätigkeit	18,9	33,3	7,8
Hoch qualifizierte Tätigkeit	16,3	31,0	7,6
Vorarbeiter/innen, Meister/innen	(x)	(x)	(x)
Führende Tätigkeit	7,2	21,6	(2,6)
Öffentlich Bedienstete	**14,4**	**27,6**	**(2,8)**
Hilfstätigkeit	(37,2)	(59,1)	(x)
angelernte Tätigkeit	14,2	(38,4)	
Facharbeiter/innen	(11,5)	(x)	(x)
mittlere Tätigkeit	16,1	29,7	(x)
höhere Tätigkeit	13,5	21,8	(x)
hoch qualifizierte Tätigkeit	14,7	25,8	
Vorarbeiter/innen, Meister/innen	(x)	(x)	(x)
Führende Tätigkeit	(x)	(x)	(x)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2008). Arbeitskräfteerhebung 2007 Ergebnisse des Mikrozensus (noch unveröffentlicht)

Anm.: Jahresdurchschnitt über alle Wochen: Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. Nach Labour-Force-Konzept (LFK). Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe
() Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet.
(x) Werte mit weniger als 3.000 sind statistisch nicht interpretierbar

Gründe für Teilzeitarbeit

Bei den Motiven, warum sich jemand für eine Teilzeitarbeit entscheidet, zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Sind es für 40% der Frauen in erster Linie familiäre Gründe Teilzeit zu arbeiten, so steht für ein Viertel teilzeitbeschäftigter Männer aktuell „der Wunsch nach weniger Arbeit" an erster Stelle. Schulische oder

berufliche Aus- und Weiterbildung stellt zwar für Männer nach wie vor eine zentrale Motivation dar, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, allerdings steht diese nicht mehr so stark im Vordergrund.[1] Im Gegensatz zu Frauen stellt für Männer „Familienarbeit" de facto keinen bzw. nur einen marginalen Grund für Teilzeitarbeit dar.

Tab. 6: Gründe für Teilzeitarbeit bei unselbstständig Erwerbstätigen nach Geschlecht, 2007 (Jahresdurchschnitt)

	Gründe für Teilzeitarbeit					
	Pflege v. Kindern o. Erwachsenen	keine Vollzeit-tätigkeit gewünscht	andere persön-liche o. familiäre Gründe	keine Vollzeit-tätigkeit gefunden	schulische o. berufliche Aus- o. Weiterbildung	sonstige Gründe
Frauen	39,2	19,6	16,5	11,2	6,9	6,5
Männer	(3,2)	25,4	13,3	14,1	23,2	20,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2008). Arbeitskräfteerhebung 2007, Ergebnisse des Mikrozensus (noch unveröffentlicht)

Anm.: () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet.
(x) Werte mit weniger als 3.000 sind statistisch nicht interpretierbar

2.3 Teilzeitarbeit in Europa

Eurozone	rd. 20%
1. NL	rd. 47%
2. D	rd. 26%
3. UK	rd. 26%
6. AT	rd. 23%

Ein Anstieg der Teilzeitquoten ist eine Entwicklung, die nicht nur in Österreich, sondern in den meisten europäischen Ländern zu beobachten ist. Ausnahmen bilden hier die „Reformstaaten" Tschechien, wo in den letzten Jahren die Teilzeitquote bei etwa 5% stagniert, oder Estland, wo die Bedeutung der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren leicht zurückgegangen ist bzw. stagniert. Allgemein betrachtet hat Teilzeitarbeit in den osteuropäischen Ländern (noch) einen vergleichsweise geringen Stellenwert.

In den westeuropäischen Ländern haben wir es mit unterschiedlichen Entwicklungen zu tun: Frankreich zeigt zwischen 1996 und 2007 relativ stabile Teilzeitquoten, die bei 16% bis 17% liegen. In Italien hat sich die Teilzeitquote seit Mitte der 1990er Jahre bis 2007 von 6,3% auf 13,6% mehr als verdoppelt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Niederlanden befand sich hingegen bereits Mitte der 90er Jahre auf einem sehr hohen Niveau (38,0%) und konnte sich bis 2007 sogar auf 46,8% steigern.

Nimmt man die EU-Mitgliedsstaaten mit der höchsten Teilzeitquoten, so liegen die Niederlanden mit großen Abstand an der Spitze, weit abgeschlagen folgen Deutschland (26,0%), das Vereinigte Königreich (25,5%), Schweden (25,0%) sowie Dänemark mit 24,1%. Österreich zählt zwar zu dieser führenden Gruppe, befindet sich aber dort 2007 im Jahresdurchschnitt mit 22,6% an sechster Stelle. Wie die Teilzeit-

1 Vgl.: ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg). Zwischen Meeting und Masern. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer, o.J. Siehe dazu auch die Ergebnisse dieser Untersuchung in Kapitel 4.4.2

quote für das erste Quartal 2008 (23,3%) zeigt, verzeichnet der Teilzeitarbeitsmarkt in Österreich sehr starke Zuwachsraten. Angesichts dieser Entwicklungen am heimischen Arbeitsmarkt und den Teilzeitquoten in den führenden europäischen Ländern bestehen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung in Österreich noch Ausbaupotenziale, die gehoben werden sollten.

Tab. 7: Teilzeitbeschäftigte Personen*) in Prozent in ausgewählten Ländern der Europäischen Union und EWR (1996-2007)

	1996	2001	2007
EU (27 Länder)	**:**	**16,2**	**18,2**
Eurozone (15 Länder)	**14,4**	**16,2**	**19,7**
Niederlande	38,0	42,2	46,8
Deutschland	16,7	20,3	26,0
Vereinigtes Königreich	24,6	25,1	25,5
Schweden	20,2	21,1	25,0
Dänemark	21,9	20,1	24,1
Österreich	14,0	18,2	22,6
Belgien	14,5	18,5	22,1
Luxemburg	8,0	10,4	17,8
Frankreich	16,3	16,3	17,2
Finnland	11,4	12,2	14,1
Italien	6,3	8,4	13,6
Portugal	9,2	11,1	12,1
Spanien	7,6	8,0	11,8
Malta	:	7,4	11,1
Slowenien	:	6,1	9,3
Polen	:	10,3	9,2
Estland	:	8,2	8,2
Griechenland	5,0	4,0	5,6
Tschechische Republik	:	4,9	5,0
Ungarn	:	3,6	4,1
Norwegen	:	26,0	28,2
Schweiz	28,1	31,8	33,5

Quelle: Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ (Abfrage am 04.09.2008)
Anm.: (:) Daten nicht verfügbar
*) 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.

2.4 Teilzeitquoten – Szenarien für Österreich

Vor dem Hintergrund, dass sich der Anteil der qualifizierten Teilzeitarbeit – im Rahmen einer generellen Zunahme der Teilzeitarbeit – erhöht hat und zu erwarten ist, dass sich dieser in Zukunft weiter erhöhen wird, werden in der folgenden Tabelle verschiedene Szenarien über mögliche Entwicklungen der Teilzeitquote aufgezeigt.

Im Vordergrund der Betrachtung stehen die (theoretischen) Auswirkungen auf die zusätzlich neugeschaffenen Teilzeitstellen, auf die Entwicklung der unselbstständig Beschäftigten insgesamt sowie auf die Erwerbstätigenquote. Dabei wird angenommen, dass sich die Erhöhung der Teilzeitquote bei den unterschiedlichen Szenarien aus den derzeit nicht-erwerbstätigen Personen rekrutiert.

Die dargelegten Zahlen sind arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch insofern beachtenswert, als klar erkennbar ist, dass mit der zunehmenden Bedeutung der Teilzeitarbeit auch die Beschäftigungs- und Erwerbsquote sichtbar steigt.

Tab. 8: Szenarien über mögliche Entwicklungen der Teilzeitarbeit in Österreich

unselbstständig Beschäftige /Szenarien	Status quo AT (1. Q/2008)	erhöht um dzt. Teilzeit - suchende	Durschnitts-quote TOP 2 bis TOP 7 der	Durchschnitts-quote TOP 2 (D) bzw. TOP 3	Durschnitts-quote TOP 7 der EU27	Durchschnitts-quote TOP 7 der EU27 +	Quote CH
Teilzeitquote in %	23,3	24,0	24,2	25,8	27,4	28,3	33,5
Zuwachs unselbst. Teilzeitbeschäftigte	-	35.900	43.800	119.400	198.300	244.200	533.800
Teilzeit gesamt	805.100	841.000	847.900	923.500	1.002.400	1.048.300	1.337.900
Vollzeit gesamt	2.655.900	2.655.900	2.655.900	2.655.900	2.655.900	2.655.900	2.655.900
Beschäftigung gesamt	3.461.000	3.496.900	3.503.800	3.579.400	3.658.300	3.704.200	3.993.800
Erwerbstätigenquote in % der Erwerbspersonen	71,0	71,8	71,9	73,2	74,6	75,4	80,6

Quelle: Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ sowie http://www.statistik.at

TEIL II

3 Interviews mit Unternehmensvertreter/innen

3.1 Einleitung

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse von 18 Interviews mit Unternehmensvertreter/innen dargestellt. Ziel ist es, die Hintergründe und Entwicklungen sowie die aktuelle Situation qualifizierter Teilzeitarbeit in den für diese Untersuchung exemplarisch ausgewählten Unternehmen zu analysieren und mögliche Potenziale für die Zukunft zu ermitteln.

Für die Untersuchung wurden Interviews mit
- Eigentümer/innen
- Direktor/innen
- Geschäftsführer/innen
- Human Resources Manager/innen
- Leiter/innen der Personalentwicklung
- Personalleiter/innen
- Personalmanager/innen

geführt.

Die Unternehmen sind den Sparten
- Gewerbe und Handwerk
- Industrie
- Handel
- Banken/Versicherungen
- Tourismus/Freizeitwirtschaft
- Information/Consulting

zuzuordnen.

Die Darstellung der Ergebnisse der einzelnen Interviews erfolgt getrennt nach Sparten, Unternehmen und Betriebsgrößen (groß, mittel, klein).

Die Inhalte der Interviews umfassen folgende thematische Schwerpunkte:
- Entstehung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit im Unternehmen
- Praxis der Besetzung von Teilzeit-Stellen
- Positionen und Tätigkeiten von Teilzeitmitarbeiter/innen
- Erfahrungen mit qualifizierten Teilzeitmitarbeiter/innen
- Erforderliche Anreize für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen, um verstärkt qualifizierte Teilzeitarbeit anzubieten bzw. in Anspruch zu nehmen
- Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit in Zukunft

Zentrale Aussagen und Ergebnisse zu einzelnen Themenschwerpunkte werden nach Sparte und Unternehmensgröße (sofern zweckmäßig) in farbigen Kästen abgebildet. Prägnante Aussagen der Interviewpartner werden in Form von Zitaten (kursiv) dargestellt.

Anmerkung:
Wenn in den folgenden Darstellungen zu den einzelnen Fragenkategorien Betriebe fehlen, bedeutet das, dass der Betrieb auf den Fragenkomplex nicht geantwortet hat.

3.2 Auswahl der Betriebe

Die ausgewählten Betriebe stellen in Bezug auf die Realisierung von Teilzeitarbeit generell bzw. bei bestimmten Formen von Teilzeitarbeit (Elternkarenz, Altersteilzeit, etc.) beispielgebende Modelle dar. Bis auf das Burgenland nahmen aus allen Bundesländern Betriebe an der Untersuchung teil. Die Standorte der Betriebe befinden sich sowohl in ländlichen Gebieten als auch in (groß-) städtischen Ballungsräumen. Hinsichtlich der Betriebsgröße der Branchenzugehörigkeit wurde versucht, eine möglichst breite Streuung zu erzielen. Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen variiert von Fall zu Fall sehr stark und reicht von 2% bis 62%. Die detaillierten Angaben sind in den beiden folgenden Tabellen dargestellt.

Tab. 9: Unternehmen nach Sparte und Größe (Anzahl der Beschäftigten)

Anzahl der Beschäftigten	Gewerbe & Handwerk	Industrie	Handel	Banken & Versicherung	Transport & Verkehr	Tourismus & Freizeit	Information & Consulting
≤ 50 (klein)	2			1			2
51-249 (mittel)		4		1		1	
≥ 250 (groß)		4	1	1	siehe Industrie		1

Quelle: IWI-Erhebung

Tab. 10: Ausgewählte Unternehmen in Österreich nach Sparte, Wirtschaftssektor, Standort, Bundesland sowie Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter/innen

Sparte	Wirtschaftssektor	Bundesland	Anzahl der MA*	Anzahl der TZ-MA**	TZ-MA in %
Industrie	Energie-, Verkehrs- und Telekommunikation	Salzburg	2.121	290	13,7
Industrie	Stahlerzeugung	Oberösterreich	6.859	461	6,7
Industrie	Papiererzeugung	Niederösterreich	800 (ca.)	15-20 (ca.)***	2,0 (ca.)
Industrie	Textilerzeugung	Niederösterreich	600 (ca.)	nicht bekannt	-
Industrie	Möbelbau	Oberösterreich	100 (ca.)	62	62,0
Industrie	Energieversorgung	Oberösterreich	239	24	10,0
Industrie	Kunststofferzeugung	Oberösterreich	130	4	3,0
Industrie	Maschinenbau (Systeme)	Vorarlberg	120 (ca.)	11	9,2 (ca.)
Gewerbe	Kabelerzeugung	Steiermark	20 (ca.)	7	35,0 (ca.)
Gewerbe	Druckerei & Werbung	Kärnten	9	4	44,4
Tourismus/Freizeit	Hotel und Wellness	Tirol	130 (ca.)	11	9, 0 (ca.)
Information/Consulting	EDV (Dienstleistung)	Wien	2.000 (ca.)	120 (ca.)***	6,0
Information/Consulting	Steuerberat. & Wirt.prüfung	Oberösterreich	25	14	56,0
Information/Consulting	Steuerberat. & Wirt.prüfung	Niederösterreich	13	8	61,5
Banken/Versicherung	Bank	Niederösterreich	126	46	36,5
Banken/Versicherung	Bank	Tirol	10 (ca.)	4	40,0
Banken/Versicherung	Bank	Wien	4.450 (ca.)	1.036	23,3
Handel	Einzelhandel	Salzburg	4.500 (ca.)	nicht bekannt	-

Quelle: IWI-Erhebung
*) MA= Mitarbeiter/innen (die Daten beziehen sich nur auf Standorte in Österreich)
**) TZ-MA= Teilzeitmitarbeiter/innen
***) laut mündlicher Auskunft des Interviewpartners

3.3 Qualifizierte Teilzeitarbeit aus der Sicht von Unternehmen

3.3.1 Entstehung und Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit

Einleitend wird gezeigt, **wie Teilzeitarbeit in den einzelnen Unternehmen entstand** bzw. entsteht und **welche Gründe** dafür ausschlaggebend waren und sind.

Gewerbe (klein)

- Wachstum des Unternehmens
- Arbeitskräfte- und Lehrlingsmangel
- steigende interne und externe Nachfrage nach Teilzeitarbeit
- positive Erfahrungen mit Teilzeitmitarbeiter/innen
- persönliche Motive

In den beiden kleinen Gewerbebetrieben ist qualifizierte Teilzeitbeschäftigung von Beginn[1] an Teil der betrieblichen Realität. Im ersten Betrieb entsteht Teilzeitarbeit zum einen aufgrund des Unternehmenswachstums und zum anderen aufgrund der persönlichen Motivation der Gründerin und Unternehmerin, indem sie insbesondere Frauen mit Kind/ern die Möglichkeit für Teilzeitarbeit bietet. *(Anm.: die Unternehmerin stand vor 20 Jahren als arbeitslose Mutter mit zwei Kindern vor der Situation keinen Job mehr zu finden; aus diesem Grund nahm sie Heimarbeit an, aus der die Gründung ihres Unternehmens erfolgte).* Die Teilzeitquote in diesem Betrieb beträgt gegenwärtig 35%.

In zweiten Kleinbetrieb gab es zwar aus Unternehmenssicht anfangs etwas Reserviertheit gegenüber Teilzeitarbeit, da noch die Meinung vorherrschte *„einen Job ganz oder gar nicht zu machen.*" Allerdings hat sich diese Unternehmenshaltung inzwischen grundlegend geändert. Beschleunigt wurde der Einstellungswandel gegenüber Teilzeitarbeit vor allem auch durch den Umstand, dass es für das Unternehmen in den letzten Jahren schwierig war, ausreichend qualifizierte Vollzeitmitarbeiter/innen zu bekommen bzw. Lehrlinge auszubilden. Zudem wurde eine steigende Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen sowohl im Unternehmen selbst, als auch am Arbeitsmarkt spürbar. Die Teilzeitquote beträgt gegenwärtig rund 44%.

> *„einen Job entweder ganz oder gar nicht machen.*"

Industrie (mittel)

- interne Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen
- wirtschaftliche Überlegungen (Anpassung des Arbeitsvolumens an den Personalbedarf)
- ethische Grundsätze
- Veränderung der Arbeitsorganisation (Arbeitsteilung)

Im ersten mittleren Industriebetrieb wird aus betrieblicher Sicht grundsätzlich *„keine Notwendigkeit*" für Teilzeitarbeitsplätze gesehen, weshalb auch keine extern ausgeschrieben werden. Die Teilzeitstellen, die es im Unternehmen gibt, entstanden bzw. entstehen aufgrund der internen Nachfrage. Bis auf wenige Ausnahmen (Altersteilzeit) wird Teilzeitarbeit ausschließlich von weiblichen Mitarbeiter/innen nachgefragt. Dabei handelt es sich zu 95% um Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz. Die Teilzeitquote beträgt gegenwärtig 10%.

Im zweiten mittleren Industriebetrieb wurden Teilzeitmitarbeiter/innen bereits in der Vergangenheit und auch aktuell immer wieder eingestellt. Teilzeitarbeitsplätze entstehen entweder auf Initiative des Betriebes oder auf Wunsch eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin. Unabhängig, von wem die Initiative ausgeht, stehen letztendlich immer wirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund ob eine Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle umgewandelt bzw. überhaupt eine neue Teilzeitarbeitsstelle geschaffen wird. Die Teilzeitquote beträgt gegenwärtig rund 9%.

Ethische Grundsätze spielen im dritten mittelständischen Unternehmen hinsichtlich der Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze eine zentrale Rolle. Obwohl es einige

[1] Beide Betriebe gibt es seit ca. 20 Jahren.

wenige männliche Teilzeitbeschäftigte gibt wird auch in diesem Betrieb Teilzeitarbeit vorwiegend von weiblichen Mitarbeiter/innen ausgeübt. Die derzeitige Teilzeitquote beträgt 62%. (Anm.: der Interviewpartner war, als seine Kinder noch klein waren, mit 35 Stunden pro Woche beschäftigt und hat diese Zeit sehr genossen.)

Im vierten mittleren Industrieunternehmen, gab es bis vor einigen Jahren keine Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeitsplätze sind erst in den letzten fünf bis sechs Jahren *„aus der Situation heraus entstanden*". Die wichtigsten Gründe waren Veränderung der Arbeitsorganisation (z.B. Trennung der Buchhaltung in Debitoren- und Kreditoren, wodurch beide Aufgabenbereiche jeweils keine Vollzeitkräfte mehr erforderten) oder die generelle Anpassung des Arbeitsvolumens an den Personalbedarf (z.B. Werbeabteilung). Rund 3% der Mitarbeiter/innen sind gegenwärtig teilzeitbeschäftigt. Bis auf eine Ausnahme handelt es sich um weibliche Mitarbeiter/innen.

> *„Teilzeitarbeitsplätze sind erst in den letzten fünf bis sechs Jahren aus der Situation heraus entstanden.*"

Industrie (groß)

- Umstrukturierung und Personalabbau
- Bindung von Mitarbeiter/innen an das Unternehmen
- interne Nachfrage
- gesetzlicher Anspruch auf Eltern- und Altersteilzeit
- kurzfristige Kapazitätsauslastungsprobleme

Der erste Großbetrieb hat nach eigenen Angaben in der Vergangenheit *„einen Paradigmenwechsel*" vollzogen und war u.a. auch mit Unkündbarkeiten konfrontiert. Anstatt Mitarbeiter/innen zu entlassen, wurde begonnen, Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen, Arbeitszeit zu flexibilisieren und Generationenmanagement (Altersteilzeit, Zeitkonten) zu betreiben. Gegenwärtig befindet sich das Unternehmen wieder in einem Umstrukturierungsprozess, in dem der Kostenfaktor eine zentrale Rolle spielt. Aufgrund des hohen Altersdurchschnitts der Belegschaft (44 Jahre) werden vor allem für jüngere, qualifizierte weibliche Mitarbeiter/innen während und nach der Karenz Möglichkeiten wie Teilzeit- und Telearbeit geboten, um diese an das Unternehmen zu binden. Die Teilzeitquote beträgt gegenwärtig rund 14%.

Im zweiten Industrie-Großbetrieb werden neu zu besetzende Stellen grundsätzlich nur als Vollzeitarbeitsplätze ausgeschrieben. Teilzeitarbeitsplätze gibt es zwar, nämlich aktuell 2%, allerdings entwickeln sich diese aus der internen Nachfrage, die überwiegend von weiblichen Mitarbeiter/innen nach der Karenz kommt. Seit Inkrafttreten des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit ist deren Nachfrage gestiegen. Elternteilzeit wird ausschließlich von weiblichen Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen. Teilzeitarbeitsplätze werden ermöglicht, um die Mitarbeiter/innen im Unternehmen zu halten. Selten, aber mitunter doch, entsteht Teilzeitarbeit aufgrund von Kapazitätsauslastungsproblemen (z.B. ungeplanter Projektstopp).

> *„Es gibt ein paar männliche Interessenten, die sich darüber (Anm.: Elternteilzeit) informieren und meist dann anders entscheiden. Es macht mehr Sinn, dass der weiterarbeitet, der mehr verdient.*"

Das dritte Industriegroßunternehmen hat sich zu Beginn der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts aufgrund des damals erforderlichen massiven Personalabbaus sehr intensiv mit dem Thema Teilzeitarbeit auseinandergesetzt und diese forciert. Von den Mitarbeiter/innen wurde Teilzeitarbeit, nicht zuletzt aufgrund attraktiver finanzieller

Rahmenbedingungen (z.B. Zwischenabfertigung), zu Beginn sehr gut angenommen. Im Laufe der Zeit traten dann Probleme auf. So haben etwa einzelne Abteilungen die Arbeitszeiten zu sehr an ihre unmittelbaren Bedürfnisse ausgerichtet und dabei zu wenig an ihre Kunden und Lieferanten gedacht. Einen weiteren massiven Schub von Teilzeitarbeit setzte die Einführung der Altersteilzeit. Aktuell werden keine Teilzeitarbeitsplätze extern ausgeschrieben, da ausreichend Potenzial im Unternehmen selbst, und hier wiederum vorwiegend bei Wiedereinsteiger/innen, vorhanden ist. Die Teilzeitquote beträgt zur Zeit rund 7%.

Im vierten Industriegroßbetrieb gibt es Teilzeitarbeit nur in Form der gesetzlichen Alters- und Elternteilzeit, wobei auch in diesem Unternehmen Elternteilzeit fast ausschließlich von weiblichen sowie Altersteilzeit ausschließlich von männlichen Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen wird. Zwar ist der Betrieb grundsätzlich nicht gegen Teilzeitarbeit, aber aus Unternehmenssicht ist der „Head count", an dem sich das Management orientiert – und der möglichst gering zu halten ist – einer der Hauptgründe für den eher geringen Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen. Zudem ist der Interviewpartner der Ansicht, dass die Arbeitsergebnisse im Vordergrund stehen sollten und nicht wie viel Zeit jemand im Unternehmen verbringt. Auch sieht er die Realisierung von Teilzeitarbeit in bestimmten Bereichen (z.B. Schichtbetrieb in der Produktion) als schwierig bis unmöglich.

Handel (groß)

- arbeitsorganisatorische und wirtschaftliche Gründe im Verkauf
- starke Arbeitsmarktnachfrage nach Teilzeitstellen

Im Handel sind gegenwärtig Ladenöffnungszeiten bis zu 72 Stunden pro Woche möglich. Daher stellt Teilzeitarbeit vor allem im Verkauf aus arbeitsorganisatorischen und wirtschaftlichen Gründen einen zentralen Faktor dar. Zudem ist die Arbeitsmarktnachfrage aufgrund der hohen Frauenerwerbsquote nach Teilzeitarbeit im Verkauf besonders hoch. In der Administration sind die Gründe für Teilzeitarbeit die gleichen wie in anderen Branchen.

Im Kleinbetrieb im ländlichen Raum spielen im Hinblick auf das Angebot an qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen weder die wirtschaftliche Situation des Unternehmens noch die Arbeitsmarktentwicklungen eine zentrale Rolle. Vielmehr stehen die familiären und privaten Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen sowie die personelle Ressourcenauslastung des Unternehmens im Vordergrund. Zudem hat sich das Unternehmen im Rahmen des Audits 'Familie und Beruf' verpflichtet, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen zu erzielen. Gegenwärtig beträgt die Teilzeitquote im Unternehmen 40%.

Banken *(klein/mittel/groß)*

- flexibler Einsatz von Mitarbeiter/innen und dadurch
- optimale Nutzung personeller Ressourcen
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie privater Interessen
- Eltern- und Altersteilzeit
- starke interne Nachfrage

Im mittleren Bankbetrieb war der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen in der Vergangenheit nach eigener Einschätzung eher gering (10-15%). Mit der Einführung der Elternteilzeit und mit der zunehmenden Besetzung der Filialen mit Teilzeitmitarbeit-

er/innen hat sich diese Situation geändert. Vor der Einführung der Elternteilzeit wurden Teilzeitarbeitsplätze unternehmensintern ausgeschrieben, was danach nicht mehr notwendig war. In den letzten zehn Jahren wurde Teilzeitarbeit ausschließlich im Rahmen der Elternteilzeit geleistet. Der Anteil an Teilzeitmitarbeiter/innen beträgt gegenwärtig rund 37%. Aus Unternehmenssicht spricht vor allem der flexible Einsatz von Teilzeitmitarbeiter/innen und die optimale Nutzung von Humanressourcen für diese Arbeitsform.

Teilzeitstellen werden im großen Bankinstitut kaum extern ausgeschrieben, da der Bedarf und die Nachfrage ebenfalls unternehmensintern entsteht. Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit geht dabei von zwei Mitarbeiter/innengruppen aus: Karenzierte Mitarbeiter/innen (vorwiegend Frauen, die Elternteilzeit in Anspruch nehmen) und Mitarbeiter/innen in Altersteilzeit. Für Teilzeitmitarbeiter/innen spricht primär deren flexibler Einsatz, um vor allem Geschäftsspitzen sowie krankheits- und urlaubsbedingte Ausfälle auszugleichen. Die Teilzeitquote beträgt zur Zeit rund 23%, allerdings ist das Unternehmen zur Zeit bestrebt, verstärkt Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze umzuwandeln.

Tourismus und Freizeitwirtschaft (mittel)

- Rekrutierung von Mitarbeiter/innen aus der Region
- Unternehmensdiversifikation (Wellnesssektor)
- optimaler Einsatz von Humanressourcen

Bis vor zirka zehn bis zwölf Jahren hat es im mittleren Tourismusunternehmen keine Teilzeitarbeit gegeben. Sie war kein Thema und man konnte sich diese auch nicht vorstellen. Darüber hinaus hieß es in der Vergangenheit, dass Teilzeitmitarbeiter/innen viel zu teuer sind, und schon alleine aus diesem Grund wollte man keine Teilzeitbeschäftigten. Heute sieht die Situation anders aus: Um vor allem Mitarbeiter/innen aus der Region[1] zu gewinnen und auch zu halten, musste sich das Unternehmen mit Teilzeitarbeit auseinandersetzen, was in etwa so ablief: Zu Beginn wurden die Bewerber/innen befragt, was sie sich vorstellen, was sie wollen, wie es mit der Kinderbetreuung, etc. aussieht. Dann wurde von betrieblicher Seite geprüft, ob die Vorstellungen der Bewerber/innen realisierbar sind. So hat sich nach und nach Teilzeitarbeit entwickelt. Im Unternehmen sind gegenwärtig rund 9% der Mitarbeiter/innen teilzeitbeschäftigt. Die starke Expansion des Unternehmens im Wellnesssektor sorgt zudem nicht nur für zusätzliche Teilzeitmitarbeiter/innen in den klassischen Gastronomieberufen, sondern auch verstärkt für Teilzeitmitarbeiter/innen aus diversen Gesundheitsberufen (z.B. Ayurveda, Yoga, Massage, Fitnesstraining, usw.).

Information und Consulting (klein)

- flexible Arbeitsverhältnisse
- optimaler Einsatz von Humanressourcen
- interne und externe Nachfrage nach Teilzeitarbeit
- Mangel an qualifizierten (Vollzeit-)Bewerber/innen

Das erste kleine Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen gibt es mittlerweile seit 52 Jahren und genauso lange gibt es Teilzeitarbeitsplätze. Wirtschaftliche Überlegungen sind in Bezug auf die Schaffung von Teilzeitarbeitstellen insofern von Bedeutung, als eine Stelle nach erforderlichem Arbeitsaufwand besetzt wird. Flexibilität spielt bei Teilzeitarbeit eine zentrale Rolle.

[1] Der Betrieb befindet sich in einer ländlichen Region in Tirol im Grenzgebiet zu Bayern.

Auch ist das Unternehmen bestrebt, Mitarbeiter/innen nicht ständig zu wechseln, sondern mit den bestehenden in einem flexiblen Verhältnis zu arbeiten. Diese Flexibilität muss sowohl von Arbeitnehmer/innen, als auch vom Arbeitgeber gewährleistet sein. Mitarbeiterinnen, die nach dem Mutterschutz wieder in das Unternehmen einsteigen, werden alle möglichen Arbeitszeitformen angeboten. Männliche Mitarbeiter/innen nehmen ebenfalls Teilzeitarbeit in Anspruch, allerdings in einem Zeitausmaß, das mit 35 bzw. 36 Stunden pro Woche an ein Vollzeitarbeitsverhältnis herankommt. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter/innen (56%) sind gegenwärtig teilzeitbeschäftigt.

In der zweiten kleinen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei entstand und entsteht Teilzeitarbeit entweder auf Wunsch von Mitarbeiter/innen oder aufgrund von Arbeitserfordernissen. Ein Teilzeitarbeitsplatz entsteht auch, wenn keine geeigneten Bewerber/innen für eine Vollzeitstelle (z.B. Bilanzbuchhalter/in oder Berufsanwärter/-in) gefunden werden kann, sondern nur Bewerber/innen für eine Teilzeitstelle, was aufgrund des regionalen Arbeitskräfteangebots und der Branche nicht ungewöhnlich ist.[1] Letztendlich werden die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen bzw. Bewerber/innen mit den Erfordernissen des Betriebes abgestimmt, was eine hohe Flexibilität auf beiden Seiten erfordert. Die Teilzeitquote beträgt gegenwärtig rund 62%.

Information und Consulting (groß)

- Ausgleich von Unternehmens- und Mitarbeiter/innenbedürfnissen und Erfordernissen
- hohe Zufriedenheit und Loyalität bei Mitarbeiter/innen

Im internationalen Großunternehmen der EDV- und IT-Dienstleistungsbranche stellt sich nicht die Frage nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit, sondern nach den zu erfüllenden Aufgaben. Demnach wird eine Stelle je nach Aufgaben- und Leistungserfordernissen mit Teilzeit- oder Vollzeit-Mitarbeiter/-innen besetzt. Die Anpassung von Unternehmens- und Mitarbeiter/innenbedürfnissen steht dabei im Mittelpunkt. Die Teilzeitquote beträgt aktuell zirka 6%.

3.3.2 Nachfrage nach qualifizierter Teilzeitarbeit

Im folgenden Kapitel geht es thematisch um die Frage ob es **ausreichend Bewerber/innen für qualifizierte Teilzeitarbeit** gibt und ob diese die **Ansprüche und Anforderungen der Unternehmen** erfüllen?

Gewerbe (klein)

- die Besetzung von Teilzeitstellen stellt absolut kein Problem dar
- die Betriebe gehen sehr flexibel auf die Bedürfnisse und Wünsche ein

Zwar ist es für den ersten Gewerbebetrieb generell schwierig ausgebildete Fachkräfte zu bekommen, allerdings hat sich dieses Problem bei der Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen noch nicht gestellt, da das Unternehmen sehr flexibel auf die Bedürfnisse von Bewerber/innen bzw. Mitarbeiter/innen eingeht. Hohe Flexibilität zeigen auch Teilzeitmitarbeiter/innen. So hat ein Mitarbeiter von sich aus angeboten, seine Arbeitszeit dem Arbeitsaufwand anzupassen: *„Wenn viel zu tun ist, dann ist er den ganzen Tag da,*

[1] Das Unternehmen befindet sich im Mostviertel; in bestimmten Berufsfeldern (z.B. Lohnverrechnung oder Bilanzbuchhaltung) sind vorwiegend Frauen beschäftigt.

wenn weniger zu tun ist, dann wird das ausgeglichen (...) wir vom Betrieb aus hätten uns gar nicht getraut, so was vorzuschlagen. (...) in der Regel „probiert man so lange, bis es passt".

Im zweiten Kleinbetrieb erfolgt die Rekrutierung von sowohl Voll- als auch Teilzeitmitabeiter/innen vorwiegend über Mundpropaganda, in Ausnahmefällen über das Arbeitsmarktservice. Ausreichend qualifizierte Bewerber/innen zu finden, war für das Unternehmen weder in der Vergangenheit schwierig, noch stellt es aktuell ein Problem dar. Im Unternehmen sind v.a. Personen mit Lehrabschlüssen beschäftigt. Die gegenseitigen Ansprüche und Anforderungen an eine Teilzeitstelle stimmen in der Regel überein, da das Unternehmen bereits bei der Rekrutierung besonderen Wert darauf legt, dass ein/e Bewerber/in in das Unternehmen und somit in das Team passt.

Das erste mittlere Industrieunternehmen schreibt am externen Arbeitsmarkt grundsätzlich nur Vollzeit- und keine Teilzeitstellen aus. Bei den intern entstehenden Teilzeitstellen hat man die Erfahrung gemacht, dass die Ansprüche von Mitarbeiter/innen, die eine Teilzeitstelle anstreben, *„nicht zu hoch sind*", was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass im Unternehmen Teilzeitarbeit keine zentrale Rolle einnimmt.

„Unflexibel und innovativ passen nicht zusammen."

Der zweite mittlere Industriebetrieb rekrutiert Teilzeitbeschäftigte sowohl intern als auch extern. Bei extern ausgeschriebenen Teilzeitstellen bewerben sich in der Regel sehr viele Personen, insbesondere gut qualifizierte Frauen, die eine Teilzeitstelle suchen. Auch die interbetriebliche Nachfrage nach Teilzeitstellen kann problemlos befriedigt werden. Die Abstimmung der gegenseitigen Anforderungen und Bedürfnisse an die Arbeitsstelle stellt in der Regel ebenfalls keine Schwierigkeit dar, da Flexibilität ein zentrales Merkmal dieses Unternehmens zu sein scheint. *(Anm.: der Betrieb wurde im Vorjahr mit dem Vorarlberger Innovationspreis ausgezeichnet.).*

Industrie (mittel)

- mittlere Industriebetriebe rekrutieren qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen entweder nur intern oder sowohl intern als auch extern
- 'teilzeiterprobte" Betriebe haben keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Teilzeitmitarbeiter/innen
- Flexibilität und individuelle Vereinbarungen sind der Schlüsse für erfolgreiche Teilzeitarbeit

Der dritte mittlere Industriebetrieb rekrutiert Teilzeitmitarbeiter/innen sowohl extern als auch intern und hat ebenfalls keinerlei Probleme geeignete Mitarbeiter/innen zu finden. Zurückzuführen ist dies vor allem darauf, da die Nachfrage nach Teilzeitstellen in der Region *(Anm.: ländlicher Raum, Oberösterreich)* sehr groß ist und es sich bereits herumgesprochen hat, dass das Unternehmen sehr viele Teilzeitmitarbeiter/innen beschäftigt. Auch diesem Unternehmen ist es sehr wichtig, dass die betrieblichen Erfordernisse mit den Interessen der Mitarbeiter/innen abgestimmt werden. Daher werden mit allen Teilzeitmitarbeiter/innen individuelle Vereinbarungen getroffen. Als ziemlich schwierig wird die Abstimmung der Arbeitszeitwünsche von Teilzeitmitarbeiter/innen mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen empfunden. Letztendlich wird aber immer versucht, zumindest mittelfristig, gute Lösungen zu finden, was mit folgendem Zitat zum Ausdruck gebracht wird:

„Wir sind eigentlich bei keinem Job so dogmatisch, dass wir beispielsweise sagen, dass diese oder jene Stelle nur mit Vollzeit oder nur mit Teilzeit zu besetzen ist (...) Es muss immer zum Mitarbeiter passen und da sind wir relativ flexibel. (…) Es lässt sich immer wieder feststellen, dass, wenn eine Firma flexibel ist, dann auch die Mitarbeiter flexibel sind. Es beruht also alles auf Gegenseitigkeit."

Das vierte mittlere Industrieunternehmen hat nach eigenen Angaben wenig Erfahrung in der Rekrutierung von Teilzeitbeschäftigten am externen Arbeitsmarkt und bezeichnet sich selbst als *„kein typisches Unternehmen, das viele Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt und sucht*". Mangelnde Erfahrung kann als eine mögliche Ursache gesehen werden, warum man, im Vergleich zu anderen Unternehmen, bei der Suche nach Teilzeitmitarbeiter/innen mitunter Schwierigkeiten hat, geeignete Bewerber/innen zu finden.

Industrie (groß)

- Große Industriebetriebe besetzen qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze aufgrund der großen internen Nachfrage ausschließlich mit eigenen Mitarbeiter/innen
- Flexibilität auf beiden Seiten ist ein Garant für gute Teilzeitlösungen

Da im ersten Industrie-Großbetrieb Teilzeitarbeitsplätze nur von bereits vorhandenen Mitarbeiter/innen besetzt werden, gibt es keine Rekrutierungsprobleme. Wie in allen Betrieben, in denen Teilzeitarbeit erfolgreich praktiziert wird, versucht man auch hier unter Einhaltung der Unternehmensziele so flexibel wie möglich auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen einzugehen.

Der zweite große Industriebetrieb schreibt ebenfalls keine Teilzeitstellen extern aus. Wenn trotzdem externe Bewerbungen für Teilzeitarbeit einlangen, so versucht man geeignete Bewerber/innen zu einer Vollzeitbeschäftigung zu *„überreden*."

Der dritte Industrieb-Großbetrieb sucht aufgrund der starken internen Nachfrage ebenfalls keine externen Teilzeitmitarbeiter/innen. In der Regel sind Mitarbeiter/innen, bevor sie in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln, vollzeitbeschäftigt und üben nach dem Wechsel in Teilzeitarbeit zumeist die selbe Tätigkeit in einem geringeren Umfang aus. Aus Unternehmenssicht ist hohe Flexibilität gefordert, die auf Seiten teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen in der Regel auch gegeben ist, allerdings an Grenzen stößt, wenn externe Faktoren (z.B. Öffnungszeiten von Kindergärten) mit den Arbeitszeiten nicht kompatibel sind.

Für den vierten Industriebetrieb stellt sich die Situation ähnlich dar, da es Teilzeitarbeit nur in Form von Elternkarenz und Altersteilzeit gibt, werden für beide Seiten zufriedenstellende Teilzeitlösungen erarbeitet.

Handel (groß)

- Nachfrage nach Teilzeitstellen vor allem im Verkauf sehr hoch
- Qualifikationen der Bewerber/innen sehr heterogen und teilweise mangelhaft

Die Nachfrage nach Teilzeitstellen ist im Handelsunternehmen und hier wiederum im Verkauf sehr hoch. Die Qualifikationen der Bewerber/innen sind allerdings sehr heterogen und oft nicht ausreichend. Zudem mangelt es laut Interviewpartnerin oft an der Leistungsbereitschaft und der Identifikation mit der Tätigkeit. Aufgrund des hohen Anteils weiblicher Mitarbeiter/innen treten Kollisionen mit Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen vermehrt auf.

Banken (klein–mittel-groß)

- In Banken werden Teilzeitstellen gegenwärtig nur intern besetzt
- daher gibt es kaum Reibungspunkte hinsichtlich Anforderungen und Mitarbeiter/innen-interessen
- größere Unternehmen können aufgrund des höheren Personalstandes flexibler auf die Wünsche von Teilzeitmitarbeiter/-innen eingehen

Im Bankensektor stellt sich die Nachfrage nach qualifizierter Teilzeitarbeit wie folgt: Im Kleinbetrieb gibt es fast keine Fluktuation. Auch verändert sich der Mitarbeiter/innenstand kaum, sodass sich die Frage nach Bewerber/innen und deren Qualifikationen sehr selten stellt.

Im mittleren Bankbetrieb werden keine Teilzeitstellen auf dem externen Arbeitsmarkt ausgeschrieben, da die Nachfrage danach ausreichend im Unternehmen entsteht. Nach eigenen Angaben empfindet man das Unternehmen in vielen Belangen noch eher unflexibel, wobei gegenwärtig ein Umdenkprozess im Gange ist. So ist eine teilzeitbeschäftigte Führungskraft (noch) nicht vorstellbar. Ebenso ist aufgrund der spezifischen Datenproblematik eines Bankinstituts, arbeiten im Home office nur in Ausnahmefällen (z.B. Aktualisierung der Homepage) möglich.

In der Großbank werden ebenfalls aufgrund der hohen internen Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen keine externen Teilzeitmitarbeiter/innen aufgenommen. In der Regel wechseln die bestehenden Mitarbeiter/innen aus einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Aus diesem Grund ergeben sich auch keine Abstimmungsprobleme, da man die gegenseitigen Ansprüche und Anforderungen kennt. Aufgrund der langjährigen Erfahrung mit Teilzeitarbeit ist die erforderliche Flexibilität sowohl bei den Mitarbeiter/innen als auch beim Unternehmen vorhanden.

Tourismus und Freizeitwirtschaft (mittel)

- Die Besetzung von Teilzeitstellen erfolgt individuell, in Abstimmung mit Bewerber/innen oder Mitarbeiter/innen

Im mittleren Tourismusunternehmen erfolgt die Besetzung von Teilzeitstellen individuell, das heißt in Abstimmung mit den Bewerber/innen bzw. Mitarbeiter/innen. Gerade in der Tourismusbranche, in der die Belegschaft in der Regel sehr jung ist und junge Menschen gerne das Unternehmen wechseln, sind besondere Bemühungen erforderlich, um ein Kernteam aufzubauen. Umso mehr *„muss man sich auf die Bedürfnisse der Leute einstellen und aufeinander eingehen."* Sensible Bereiche in einem Dienstleistungsunternehmen sind vor allem jene, wo es um die direkte Betreuung des Gastes

bzw. des Kunden geht. Probleme bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen gibt es nicht.

Der erste Kleinbetrieb der Sparte Information & Consulting nimmt selten neue Mitarbeiter/innen auf, wenn dies aber der Fall ist, so gibt es ausreichend Bewerber/innen. In den meisten Fällen sind es Frauen, insbesondere Mütter, die nach der Karenz wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen. Für viele Bewerber/innen ist es wichtig, dass sie eine Arbeitsstelle im ländlichen Raum und nicht in der Stadt bekommen. Hinsichtlich Flexibilität wird betont, dass Teilzeitarbeit ohne beiderseitige Flexibilität überhaupt nicht funktionieren würde.

Information und Consulting (klein)

- Bei Kleinbetrieben zeigt sich bei der Rekrutierung ein uneinheitliches Bild und
- eine starke Abhängigkeit von der regionalen Arbeitsmarktsituation
- Teilzeitarbeit ist geprägt durch individuelle, unbürokratische und flexible Einzellösungen

Im zweiten Kleinbetrieb der Sparte Information und Consulting erfolgt die Aufnahme von Teilzeitmitarbeiter/innen über den externen Arbeitsmarkt. Jedoch erlaubt nach Angaben der Interviewpartnerin die Arbeitsmarksituation in der Region (Niederösterreich, Mostviertel) keine Präferenzen, ob eine Stelle als Vollzeit- oder Teilzeitstelle ausgeschrieben wird, da kaum *„vernünftige*" Bewerber/innen verfügbar sind. Generell werden vorzugsweise Vollzeitmitarbeiter/innen gesucht (z.B. Absolvent/innen einer Handelsakademie). Die generelle Dauer der Suche nach einer Arbeitskraft wird mit zwei bis drei Monaten beziffert.

Information und Consulting (groß)

- Prinzipiell kann jede Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle umgewandelt werden
- Großbetriebe können flexibler auf Präferenzen von Mitarbeiter/innen eingehen
- Teilzeitarbeit mit direktem Kundenkontakt stellt eine eigene Herausforderung dar

Im Großbetrieb der EDV- und IT-Branche wird eine zu besetzende Position grundsätzlich zuerst intern ausgeschrieben. Es werden zwar explizit Teilzeitstellen angeboten, allerdings kann im Prinzip jede Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle umgewandelt werden. Eine derartige Entscheidung hängt letztendlich von der Flexibilität des Managements und der Person, die sich für eine Stelle interessiert, ab. Große Flexibilität wird auch hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsorts an den Tag gelegt. Hier kommt wieder eine Stärke eines Großbetriebes zum Tragen, indem dieser durch höhere Mitarbeiter/innenzahlen beweglicher auf individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsplatzpräferenzen eingehen kann. Wie auch in anderen Dienstleistungsunternehmen erfolgt auch von diesem Unternehmen der Hinweis, dass Stellen mit direktem Kundenkontakt eine eigene Herausforderung darstellen.

3.3.3 Positionen und Tätigkeiten qualifizierter Teilzeitarbeit-Mitarbeiter/innen

In welchen Positionen und Tätigkeitsfeldern qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen zu finden sind wird im folgenden Kapitel gezeigt. Weiters werden folgende Punkte untersucht:

- **Einordnung von Teilzeitmitarbeiter/innen im Betriebsablauf**
- **Ältere Mitarbeiter/innen und Wiedereinsteiger/innen sowie**
- **teilzeitbeschäftigte Führungskräfte**

Gewerbe (klein)

- qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen führen in fast allen Unternehmensbereichen sowohl abgegrenzte als auch in den Arbeitsprozess integrierte Tätigkeiten durch
- Die Vereinbarkeit von Führungskräften und Teilzeitarbeit wird unterschiedlich beurteilt

Qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen sind im ersten Kleinbetrieb in der Druckerei, in der Redaktion sowie im Anzeigenbereich tätig. Dabei handelt es sich sowohl um abgegrenzte Aufgabengebiete als auch um solche, die in enger Kooperation mit den Kolleg/innen durchgeführt werden. Eine Führungsposition in Form einer Teilzeitbeschäftigung zu erfüllen, ist nach Ansicht der Interviewpartnerin durchaus vorstellbar, da bei Führungskräften nicht die zeitliche Präsenz im Vordergrund steht sondern das Tragen von Verantwortung. Mit älteren Mitarbeiter/innen hat das Unternehmen noch keine Erfahrungen gemacht. Bei Wiedereinsteiger/innen ist besondere Flexibilität gefordert: So wird beispielsweise in den nächsten Wochen aufgrund der bevorstehenden Karenzierung einer Vollzeitmitarbeiterin eine neue Mitarbeiterin (Alleinerzieherin mit drei minderjährigen Kindern) zunächst im Ausmaß von 30 Stunden pro Woche aufgenommen. Sollte dieses 30-Stunden-Beschäftigungsverhältnis nicht ausreichen, so wird zusätzlich ein Lehrling aufgenommen. In diesem Fall würde aus einer Vollzeitstelle ein Arbeitsplatz für eine Wiedereinsteigerin und eine neue Lehrstelle geschaffen werden. Hervorgehoben wird, dass derartige Beschäftigungsformen nicht nur auf die Flexibilität von Unternehmen und Mitarbeiter/in zurückzuführen sind, sondern vor allem auch auf Fördermaßnahmen, die sowohl die Beschäftigung von Wiedereinsteiger/innen (z.B. Arbeitsmarktservice Österreich) als auch die Lehrlingsausbildung für Kleinbetriebe *„leistbarer machen und keine Belastung darstellen.*"

Im zweiten Kleinbetrieb werden Teilzeitmitarbeiter/innen überwiegend in der Produktion eingesetzt. Administrative Aufgaben werden von der Unternehmerin selbst bzw. seit kurzem zusätzlich von ihrem im Unternehmen beschäftigten Ehemann erledigt. Eine Führungsposition in Teilzeit auszuführen, ist für die Interviewpartnerin für ihre eigene Position (Geschäftsführung) sowie für die Produktionsleitung nicht vorstellbar. Sie selbst arbeitet derzeit nach eigenen Angaben 70 bis 75 Stunden in der Woche.

Industrie (mittel)

- qualifizierte Teilzeitarbeit gibt es vorwiegend in administrativen und kreativen Bereichen
- Altersteilzeit wird nur von männlichen Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen und diese bevorzugt in Blockform
- Unternehmen die Erfahrungen mit teilzeitbeschäftigten Führungskräften haben, bewerten diese positiv; Unternehmen ohne diese Erfahrungen negativ

Im ersten mittleren Industriebetrieb gibt es qualifizierte Teilzeitarbeit in den Bereichen Buchhaltung, Projektierung, Personalverrechnung, IT, Sekretariat und im Empfang. Es handelt sich dabei ausschließlich um weibliche Mitarbeiter/innen; bis auf zwei sind alle Wiedereinsteigerinnen. Vier Mitarbeiter beanspruchen gegenwärtig Altersteilzeit. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gibt es weder im Unternehmen, noch sind sie vorstellbar.

Im zweiten mittleren Industriebetrieb gibt es Teilzeitarbeitsplätze in den Bereichen Projektierung, Grafik, Buchhaltung, Fakturierung, Personalwesen, Call Center, Empfang und Montage. Zudem gibt es teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen in der „Kindergruppe" (Anm.: Das Unternehmen hat seit 10 Jahren eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung, in die auch andere Kinder, d. h. nicht nur jene von Mitarbeiter/innen, betreut werden). Die Aufgabenfelder von Teilzeitmitarbeiter/innen sind entweder abgegrenzt und eigenständig oder ein Teil von Arbeitsabläufen. Mit älteren Mitarbeiter/innen hat das Unternehmen noch keine Erfahrungen gemacht, da der erste Mitarbeiter erst in einigen Jahren in Pension gehen wird. Das Thema „Teilzeit in Führungspositionen" sieht die Interviewpartnerin positiv. Ihrer Ansicht nach ist es primär eine Frage der Einstellung und eine Sache der Organisation eine Führungsposition auch in Teilzeit auszufüllen. *(Anm.: die Interviewpartnerin ist selbst teilzeitbeschäftigt und für strategische Planung, Personaleinstellungen, Personalentwicklung und internes Coaching zuständig. Außerdem ist sie mit dem Firmeninhaber verheiratet).*

Der dritte Industrie-Mittelbetrieb orientiert sich nach dem Grundsatz „der Verankerung der gesamten Produktionskette im Unternehmen". Da nach Ansicht des Interviewpartners nur auf diese Weise gute Arbeitsplätze angeboten und sichergestellt werden können. Teilzeitarbeit zieht sich durch alle Hierarchieebenen und ist grundsätzlich immer dann möglich, wenn es der Arbeitsplatz und die Tätigkeit erlaubt. Qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze gibt es zwar in allen Unternehmensbereichen, der Schwerpunkt liegt jedoch in der Verwaltung. In der Produktion und im Call Center ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen zwar ebenfalls sehr hoch, es handelt sich hier jedoch um eher gering qualifizierte Tätigkeiten. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gibt es im Unternehmen. Sie sind im Ausmaß von 30 oder 35 Stunden pro Woche beschäftigt. Bei weniger Stunden würde es, so der Interviewpartner, „*kritisch werden*".

Im vierten mittleren Unternehmen gibt es insgesamt vier weibliche Teilzeitmitarbeiter/innen. Sie sind in den Bereichen Buchhaltung, Kreditmanagement und Werbung beschäftigt. Teilzeitmitarbeiter/innen sind entweder in ein Team eingebettet oder mit eigenständigen und abgegrenzten Aufgabengebieten betraut. Ein männlicher Mitarbeiter/in befindet sich gerade in Altersteilzeit. Im Unternehmen selbst wird er nicht als „richtiger Teilzeitmitarbeiter" wahrgenommen, da er das Blockmodell gewählt hat und sich derzeit in der Freistellungsphase befindet. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen in Führungspositionen gibt es nicht.

Im ersten Industrie-Großbetrieb hat man sehr gute Erfahrungen mit Teilzeitmitarbeiter/innen im Kundenmanagement (Kundenservice, Forderungsmanagement, Abrechnung, etc.), im Kommunikationsmanagement und im Verkauf gemacht. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen sind vorwiegend für Aufgaben verantwortlich, die in sich abgegrenzt sind, wie in der Buchhaltung. Das Thema teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen in Führungspersonen ist im Unternehmen gerade aktuell, da sich die Leiterin des Personalmanagements in Mutterschutz befindet und danach ihre Tätigkeit in Teilzeit aufnehmen wird. Weiters sind zwei männliche Führungskräfte (Leiter der Revision sowie ein Werksleiter) ebenfalls teilzeitbeschäftigt. Ersterer ist der Ansicht *„dass er seinen Job auch in vier Tagen erledigen kann*" und zweiterer absolviert neben seiner beruflichen Tätigkeit ein Studium.

> *„Eine Teilzeitbeschäftigte erledigt zum Beispiel die Eingangsrechnungen und dann gibt es da keinen Leerlauf, sondern die nächste Mitarbeiterin kann dort weitermachen, wo aufgehört wurde.*"

Industrie (groß)

- qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen führen in großen Unternehmen vorwiegend relativ abgrenzte Tätigkeiten aus
- Im Schichtbetrieb in der Produktion ist Teilzeitarbeit nicht vorstellbar
- Großbetriebe, die Erfahrungen mit Teilzeitführungskräften haben, bewerten diese positiv; Betriebe ohne diese Erfahrungen sind skeptisch oder abwartend
- Teilzeitbeschäftigung von Expert/innen wird unterschiedlich bewertet
- Altersteilzeit wird in der Regel von Männern, Elternteilzeit von Frauen in Anspruch genommen

Im zweiten Industriegroßbetrieb gibt es Teilzeitarbeit nur in der Verwaltung, und zwar in Aufgabenbereichen, die relativ klar voneinander abgegrenzt sind. Auch Expertenfunktionen, d.h., Funktionen, die nicht von Positionen abhängig sind und ein bestimmtes Spezialwissen erfordern (z.B. IT-Support), sind grundsätzlich in Teilzeit möglich.

> *„Man muss von Seiten des Unternehmens vorsichtig sein, dass man Teilzeitmitarbeiter nicht missbraucht, man hat dann ja eh einen ganzen Mitarbeiter, aber bezahlen tut man ihm nur einen Teil davon.*"

Anders ist die Situation in der Produktion. Das Unternehmen hat fünf Schichtmodelle und hier ist Teilzeitarbeit, wie betont wird, aus administrativen Gründen nicht vorstellbar. Altersteilzeit wird nicht in Anspruch genommen, da ältere Mitarbeiter/-innen falls es z.B. körperliche Probleme gibt, in andere Tätigkeitsbereiche wechseln. Zwar gibt es im Unternehmen Arbeitsmodelle, die räumlich flexibles Arbeiten, wie Home office oder Teleworking, beinhalten, allerdings sind sie für Teilzeitmitarbeiter/innen nicht vorgesehen, da dabei die Gefahr des Missbrauchs gesehen wird Falls gewünscht und möglich, wird ein Teilzeitverhältnis problemlos in ein Vollzeitverhältnis umgewandelt, insbesondere dann, wenn berufliches Vorkommen und beruflicher Aufstieg für eine/n Teilzeitmitarbeiter/in von Interesse sind. Allerdings kamen derartige Situationen bislang nur bei wenigen Teilzeitmitarbeiter/innen vor. Mitarbeiterinnen, die nach der Karenz in eine Teilzeitbeschäftigung wechselten, gab es bereits vor der gesetzlichen Regelung der Elternteilzeit. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gab es im Unternehmen bislang noch nicht, allerdings wird dies, so der Interviewpartner, eine Frage der Zeit sein, bis die ersten Führungskräfte kommen und Elternteilzeit an Anspruch nehmen wollen: *„Aus Unternehmenssicht sind das die spannenden Fälle. Derzeit ist das bei uns nicht der Fall. Aber wenn jetzt jemand*

reinkommt, und er möchte das haben und hat den Rechtspanspruch so müssen wir sagen: alles klar, wir müssen uns um eine Lösung umschauen."

Im dritten Industrie-Großbetrieb ist, wenn es um Teilzeitarbeit geht, die „Teilbarkeit eines Jobs" und die „Flexibilität auf beiden Seiten" wichtig. Wobei Teilzeitarbeit, aufgrund des größeren Mitarbeiter/innenpools, in größeren Abteilungen und Unternehmenseinheiten leichter zu organisieren ist. Wenn es sich um Expert/innen handelt, die möglicherweise in ihrem Gebiet alleine arbeiten, wird es nach Ansicht der Interviewpartner/innen schwieriger. Tätigkeiten, die problemlos auch in Teilzeitform durchführbar sind, betreffen vorwiegend die Administration (Sekretariat, Controlling, Buchhaltung, etc.), den Forschungsbereich und den Verkauf. Im Unternehmen gibt es gegenwärtig einen Mitarbeiter, der eine Führungsposition in Teilzeit ausübt.

Im vierten Industrie-Großbetrieb gibt es Teilzeitarbeitsplätze in den Bereichen Human Ressources, Personalverrechnung und im Marketing. In der Produktion sind Teilzeitarbeitsplätze ebenfalls nicht vorstellbar, da der Schichtwechsel als „heikelster" Punkt bezeichnet wird und sich in Form von Teilzeit noch sensibler gestalten würde. Altersteilzeit wird auch in diesem Unternehmen ausschließlich von männlichen Mitarbeiter/innen in den Bereichen Logistik, Projektmanagement (Vertrieb) sowie in der Qualitätssicherung in Anspruch genommen. Teilzeitführungskräfte gibt es im Unternehmen zur Zeit nicht.

Handel (groß)

- der Verkauf ist dominiert von teilzeitbeschäftigten Wiedereinsteigerinnen
- Teilzeitstellen gibt es in der gesamten Verwaltung und in Bereichen, in denen eine ganztägige Anwesenheit erforderlich ist
- Schlüsselpositionen werden eher mit Vollzeitmitarbeiter/innen besetzt

Im untersuchten Handelsunternehmen gibt es, abgesehen im Verkauf, Teilzeitarbeitsplätze in der gesamten Administration sowie in Bereichen, die eine ganztägige Anwesenheit erfordern (z.B. Warenkommissionierung). Im Verkauf werden Teilzeitstellen sehr stark von Wiedereinsteigerinnen nachgefragt. Schlüsselpositionen, wie etwa im Marketing, werden bevorzugt mit Vollzeitmitarbeiter/innen besetzt, da eine derartige Funktion verschiedenen Führungskräften unterstellt ist und dies zu Problemen führen kann, so die Interviewpartnerin.

Im kleinen Unternehmen im Bankensektor werden Teilzeitmitarbeiter/innen im Schalterbetrieb, in der Kundenberatung sowie als Urlaubsvertretungen eingesetzt. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gibt es nicht, da Teilzeitarbeit in der Regel von weiblichen Mitarbeiter/innen mit Kind/ern in Anspruch genommen wird und diese niedrigere oder mittlere Tätigkeiten ausführen, sodass die Möglichkeit in eine Führungsposition zu gelangen als eher unwahrscheinlich eingestuft wird.

In der zweiten, mittleren Bank ist gegenwärtig ein Umdenkprozess hin zu einer höheren innerbetrieblichen Akzeptanz der Teilzeitarbeit im Gange. Teilzeitarbeitsplätze gibt es gegenwärtig in der Verwaltung, im Schalterbereich, in der Kundenbetreuung und im Verkauf. Außer bei den Jobsharing-Stellen, bei denen sich zwei Mitarbeiter/innen einen Arbeitsplatz teilen, umfassen die übrigen Teilzeitstellen abge-

Banken (klein–mittel-groß)

- in der Vergangenheit wurden Teilzeitmitarbeiter/innen in Spitzenzeiten und als Urlaubsvertretung eingesetzt, heute gibt es Teilzeitarbeitsplätze, unabhängig von der Betriebsgröße und -Auslastung, in nahezu allen Unternehmensbereichen
- in Kleinbetrieben sind teilzeitbeschäftigte Führungskräfte schwer vorstellbar: Je größer das Unternehmen, desto eher gibt es Teilzeitführungskräfte

grenzte Aufgabengebiete. Wiedereinsteigerinnen kehren in der Regel an ihre vorherige Arbeitsstelle zurück. Ausgenommen in der Verwaltung, in der die Bank gegenwärtig keine weiteren Teilzeitmitarbeiter/innen benötigt, wechseln ehemalige Vollzeit- als Teilzeitmitarbeiter/innen in eine ähnliche Position in einen anderen Unternehmensbereich. Altersteilzeit wird gegenwärtig von fünf Mitarbeiter/innen beansprucht, wobei vier Beschäftigte nicht mehr aktiv im Arbeitsprozess sind, da sie das Blockmodell gewählt haben. Erfahrungen mit Teilzeitführungskräften hat das Unternehmen bislang noch nicht. Eine Teilzeitmitarbeiterin sollte zwar in absehbarer Zeit Leiterin der Kreditabteilung werden, diese hat aber – aus familiären Gründen – das Angebot bereits abgelehnt. 2008 geht die erste Filialleiterin mit der Absicht in Karenz, ihre Tätigkeit mit geringerem Stundenausmaß wieder aufzunehmen. Strategische und organisatorische Überlegen wurden für diesen Fall (noch) nicht angestellt. Man wartet zunächst einmal, wie sich diese Angelegenheit entwickeln wird, um dann einen geeigneten Umgang zu finden.

In der Großbank wurden in der Vergangenheit Teilzeitmitarbeiter/innen eher zum Ausgleichen von Spitzen eingestellt, heute gibt es Teilzeitarbeitsplätze in fast allen Tätigkeitsfeldern Kundenberater/innen, Assistent/innen, etc. Vor allem auch in den Filialen. Bei den Tätigkeiten handelt es sich um keine streng abgegrenzten Arbeitsbereiche. Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gibt es kaum. Das Unternehmen steht dieser Thematik zwar offen gegenüber, allerdings passe Teilzeitarbeit auf das Aufgabenprofil vieler Führungspositionen nur schwer.

Tourismus- und Freizeitwirtschaft (mittel)

- Teilzeitmitarbeiter/innen gibt es in fast allen 'klassischen' Bereichen eines Gastronomiebetriebes, durch das Wellnessangebot zusätzlich noch in diversen Gesundheitsberufen
- weitere Teilzeitstellen sind in Überlegung bzw. in Planung
- Über Teilzeitführungskräfte hat man noch nicht nachgedacht

Teilzeitarbeitsplätze gibt es gegenwärtig in fast allen Bereichen des mittleren Tourismusbetriebes: Service, Etage, Küche, Taxidienst und im Wellnessbereich. Aktuell wird überlegt, Jemand in Teilzeit für die Gartenbetreuung aufzunehmen. Ebenso gibt es Überlegungen in Zukunft eine Psychologin oder einen Psychologen auf Teilzeitbasis einzustellen. Grundsätzlich ist laut Interviewpartnerin Teilzeit auch in anderen Bereichen möglich und vorstellbar. Ältere Mitarbeiter/innen gibt es nur wenige; sollten diese z.B. gesundheitliche Probleme bekommen, so sind auch hier Teilzeitlösungen denkbar. Teilzeitführungskräfte waren für die Interviewpartnerin (Unternehmerin) aufgrund der Verantwortung und des Umfangs der Tätigkeit zu Beginn des Gesprächs nicht vorstellbar, änderte aber dann ihre Meinung. *„Ganz ehrlich gesagt, wir haben uns noch nicht wirklich darüber Gedanken gemacht, ob das funktionieren würde oder nicht. Vielleicht ist*

meine erste Reaktion auch komplett falsch und das würde sogar sehr gut funktionieren."

Information und Consulting (klein–groß)

- in Klein- und Großbetrieben ist Teilzeitarbeit grundsätzlich in allen Tätigkeitsfeldern möglich
- Altersteilzeit wird in unterschiedlichen Formen praktiziert
- Teilzeitführungskräfte sind in Kleinbetrieben häufig anzutreffen, in Großbetrieben wird Teilzeitarbeit bei Führungskräften als „Zwischenstation" gesehen

In der ersten Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei (Kleinbetrieb) sind Teilzeitarbeitsplätze hauptsächlich in hoch qualifizierten Aufgabenfeldern angesiedelt: Bilanzerstellung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung. Aufgrund der guten Vorausplanung dieser Bereiche werden hier besonders gerne Teilzeitmitarbeiter/innen beschäftigt. Bei den Aufgaben handelt es sich eher um ineinander fließende Arbeiten, die nicht abgegrenzt sind. Im Sekretariat, in der Buchhaltung und in der Lohnabrechnung ist Teilzeitarbeit nach Erfahrungen des Unternehmens nicht besonders effektiv. Gegenwärtig gibt es drei Frauen in Führungspositionen, die jeweils im Ausmaß von zirka 30 Stunden pro Woche beschäftigt sind.

Im zweiten Kleinbetrieb derselben Sparte gibt es hinsichtlich der Aufgaben im Wesentlichen keine Einschränkung für Teilzeitmitarbeiter/innen im Vergleich zu Vollzeitmitarbeiter/innen. Weibliche Mitarbeiter/innen mit Kinderbetreuungsaufgaben können die Arbeitszeit vorübergehend reduzieren, allerdings nicht längerfristig, da ein Wiedereinstieg nach einem längeren Zeitraum aufgrund des Wissensrückstandes unmöglich wäre. Schwierig kann sich auch die kontinuierliche Kundenbetreuung aufgrund von nur teilweiser Anwesenheit gestalten. Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist grundsätzlich möglich.

Die generelle Leitlinie des dritten Unternehmens, eines EDV- und IT-Großbetriebes, ist, dass grundsätzlich keine Stelle von Teilzeit ausgeschlossen ist, da nicht die zeitliche Anwesenheit sondern der Leistungsaspekt im Vordergrund steht. Wie bereits in Kapitel 3.4 aufgezeigt, gestaltet sich Teilzeit in Positionen, die durch häufige Kundenkontakte gekennzeichnet sind, wie beispielsweise der Außendienst, schwieriger. Altersteilzeit kommt im Unternehmen sowohl geblockt als auch in Mischform vor (zuerst Teilzeit, dann geblockt). Der Sinn der Altersteilzeit wird primär im verbesserten Wissenstransfer gesehen. Elternkarenz kommt sowohl bei Müttern als auch im zunehmenden Ausmaß bei Vätern vor. Allerdings sind Väter „traditionellerweise" in der Minderzahl, was vor allem als ein gesellschaftliches Akzeptanzproblem von berufstätigen Männern, die auch familiäre Pflichten wahrnehmen, gesehen wird *(Anm.: im Interview wurde erwähnt, dass es gegenwärtig im Unternehmen zirka 50 Mitarbeiter in Väterkarenz gibt)*. Bislang gab es im Unternehmen eine Teilzeitmitarbeiter/in mit Führungsverantwortung. Aktuell gibt es keine Teilzeitführungskraft, was darauf zurückgeführt wird, dass Teilzeitarbeit bei Führungskräften eher eine Zwischenstation im Berufsleben darstellt.

3.3.4 Erfahrungen mit qualifizierter Teilzeitarbeit

Der folgende Abschnitt beleuchtet **bewährte Teilzeitmodelle** und untersucht **positive und negative Erfahrungen** mit Teilzeitarbeit.

Gewerbe (klein)

In Kleinbetrieben überwiegen die positiven Erfahrungen mit Teilzeitarbeit. Diese sind:

- hohe innerbetriebliche Akzeptanz
- problemloser Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit und vice versa
- Stundenaufstockung bei Bedarf
- Gleitzeit auch bei Teilzeit

Da im ersten gewerblichen Kleinbetrieb Teilzeitarbeit bereits langjährig praktiziert wird, überwiegen mittlerweile die positiven Erfahrungen. Flexibilität auf beiden Seiten wird als herausragendes positives Merkmal und unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren von Teilzeitarbeit hervorgehoben. Ein spezielles Teilzeitmodell gibt es nicht, da nur individuelle Teilzeitlösungen mit den Bewerber/innen bzw. Mitarbeiter/innen entwickelt werden.

Im zweiten Kleinbetrieb ist die Situation ähnlich: Teilzeitarbeit bedeutet auch hier das Erarbeiten individueller Lösungen. Aufgrund der langjährigen Erfahrung mit Teilzeitmitarbeiter/-innen werden auch in diesem Unternehmen die positiven Aspekte hervorgehoben. Diese sind:

- hohe Akzeptanz von Teilzeitmitarbeiter/innen im Unternehmen, was sich in einem sehr guten Betriebsklima, hoher Mitarbeiterloyalität und –zufriedenheit, einer de facto nicht vorhandenen Fluktuation sowie einer engen Bindung aller Mitarbeiter/innen zu dem Unternehmen wiederspiegelt;
- problemloser Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitarbeit und vice versa sowie
- Stundenaufstockung bei Bedarf (z.B. in Spitzenzeiten);
- Gleitzeitarbeit auch bei Teilzeitmitarbeiter/innen und
- flexibler Umgang mit nicht planbaren Situationen (z.B. Arbeitsausfall aufgrund der Erkrankung eines Kindes).

Industrie (mittel)

- es gibt entweder unterschiedliche Teilzeitmodelle oder ausschließlich individuelle Vereinbarungen
- die positiven Erfahrungen überwiegen
- Teilzeitmitarbeiter/innen arbeiten effektiver und sind motivierter
- Kapazitäten können relativ kurzfristig angeglichen werden
- ein zu geringes Stundenausmaß hat negative Auswirkungen auf die Komptenzentwicklung der Mitarbeiter/innen

Das erste mittlere Industrieunternehmen ist mit der momentanen Teilzeitbeschäftigung sehr zufrieden. Obwohl Teilzeitarbeit im Unternehmen etabliert ist, wird aus betrieblicher Sicht nach wie vor keine Notwendigkeit gesehen, Teilzeitarbeitsplätze überhaupt anzubieten. Argumentiert wird diese Position damit, das durch Teilzeitmitarbeiter/innen keine zusätzliche zeitliche Flexibilität gewonnen wird, da diese in der Regel auch nur zu bestimmten Zeiten arbeiten wollen bzw. können. Dazu wurde im Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass, wenn eine Vollzeitstelle mit zwei Teilzeitmitarbeiter/innen besetzt wird, sich viele Mitarbeiter/innen dagegen wehren, weil die Stelle nun „nur noch" eine Teilzeitstelle ist. Gegenwärtig werden hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes unterschiedliche Teilzeitmodelle praktiziert: Gut be-

währt hat sich das Modell, bei dem ein/e Mitarbeiter/in von Montag bis Mittwoch und ein/e zweite von Mittwoch bis Freitag arbeitet. Es gibt auch die Möglichkeit, von Montag bis Freitag jeweils vier oder fünf Stunden täglich zu arbeiten, oder von Dienstag bis Donnerstag jeweils ganztägig.

Im zweiten mittelständischen Unternehmen gibt es keine speziellen Teilzeitmodelle, da sich der Bedarf an Teilzeitarbeit nach den zu erledigenden Aufgaben und den dafür erforderlichen Zeitaufwand richtet und somit individuell vereinbart wird. Auch in diesem Unternehmen werden vor allem die positiven Aspekte der Teilzeitarbeit hervorgehoben:

- Teilzeitmitarbeiter/innen sind effektiver: Aus eigener Erfahrung kann die Interviewpartnerin sagen, dass sie an Tagen, an denen sie nur halbtags anwesend ist, effektiver arbeitet, da sie sich am Nachmittag regenerieren kann. Auch können ihrer Ansicht nach zwei Halbtagskräfte mehr Leistung erbringen als eine Vollzeitkraft, *„da diese nicht den ganzen Tag 100 Prozent geben kann";*
- im Gegensatz dazu will sich ein/e Vollzeitmitarbeiter/in häufig nach Dienstschluss einfach nur mehr von der Arbeit ablenken und ausspannen.
- Gerade bei anspruchsvollen, kreativen Tätigkeiten kann Teilzeitarbeit sehr entgegen kommen, da viele Ideen außerhalb des Arbeitsplatzes, in einem anderen Umfeld, entstehen und so besser weiterentwickelt werden können;

„Wichtig ist die Mischung zwischen Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter/innen."

Dass alle Teilzeitmitarbeiter/innen nicht immer ganztägig anwesend sein können, wird nicht von vornherein als Nachteil, sondern in bestimmten Situationen sogar als Vorteil gesehen, nämlich dann, wenn man davon ausgehen kann, dass jemand zu bestimmten Zeiten (z.B. vormittags) im Unternehmen anwesend und somit erreichbar ist. Das Argument, dass Teilzeitmitarbeiter/innen nicht immer anwesend sind, ist für die Interviewpartnerin eher theoretischer Natur, da, und hiermit zieht sie einen Vergleich mit Führungskräften, diese auch häufig außer Haus und somit nicht verfügbar sind.

Für das dritte mittelständische Unternehmen liegen aus rein wirtschaftlicher Sicht die Vorteile von Teilzeitarbeit vor allem darin, dass es zum einen wesentlich leichter ist, Mitarbeiter/innen zu rekrutieren, zum anderen fällt, wenn sich z.B. zwei Mitarbeiter/innen einen Stelle teilen, im Krankheitsfall nur 50% einer Arbeitskraft weg. Als viel wichtiger wird aber erachtet, dass man den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen entgegen kommt, woraus resultiert, dass sie motivierter sind. Als ein weiterer Vorteil gilt, dass personelle Kapazitäten relativ kurzfristig ausgebaut werden können. *„Wenn es beispielsweise notwendig ist, dass jeder Mitarbeiter ein oder zwei Stunden länger da bleibt, ist dies bei Teilzeitarbeitskräften eher möglich. Vollzeitarbeitskräfte sind dann schon an den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit angekommen."* Nachteile werden in Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht gesehen. Problematisch wird es nur, wenn das zeitliche Ausmaß der Beschäftigung zu kurz ist. Dann kann es passieren, dass sich Teilzeit-

„Das Modell, das wir haben, ist, dass wir auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen, und wir sind damit auch relativ erfolgreich. Flexibilität ist unser Modell."

mitarbeiter/innen nicht ausreichend Kompetenzen aneignen können. Bei den Lohnnebenkosten werden durch Teilzeitarbeit ebenfalls keine Nachteile gesehen. Bei teilzeitbeschäftigten Führungskräften könnten sich aufgrund eines zu geringen Stundenausmaßes insbesondere dann Schwierigkeiten ergeben, wenn ein Problem ansteht, dass noch am selben Tag gelöst werden muss, bei dem dann das zeitliche Budget zu sehr überzogen wird. Große Abteilungen mit teilzeitbeschäftigten Führungskräften zu besetzen, funktioniert erfahrungsgemäß ebenfalls nicht, da sich in manchen Situationen die Mitarbeiter/innen „im Stich gelassen" fühlen. Mit Wiedereinsteiger/innen hat das Unternehmen bislang die besten Erfahrungen gemacht.

> *„Da unsere Produkte sehr hochwertig sind, muss man einfach eine gewisse Persönlichkeit haben, damit man die Produkte glaubwürdig verkaufen kann. Aus diesem Grund sind berufliche Wiedereinsteiger für uns die erste Wahl, weil sie hoch motiviert und meistens auch sehr strukturiert sind."*

Im vierten mittelständischen Unternehmen hat sich das Modell „Montag bis Freitag jeweils nur am Vormittag zu arbeiten" sehr gut bewährt. Das Unternehmen legt auch deshalb Wert darauf, dass Mitarbeiter/innen von Montag bis Freitag beschäftigt sind. Aus diesem Grund gibt es keine weiteren Zeitmodelle. Die einzige Ausnahme bietet die Möglichkeit von Montag bis Donnerstag zu arbeiten. Schwierigkeiten können aufgrund der zeitlichen Verfügbarkeit bei Teilzeitmitarbeiter/innen im Kundenservice, weiters bei Meetings, Aus- und Weiterbildungen sowie bei Dienstreisen auftreten. Im Reporting wirkt sich eine höhere „Kopfquote" negativ aus. Im Gegensatz zu den übrigen Unternehmen stellt für diesen Betrieb die Rekrutierung von Teilzeitmitarbeiter/innen ein Problem dar, da man bislang Schwierigkeiten hatte geeignete Teilzeitmitarbeiter/innen zu finden. Als großer Vorteil von Teilzeitarbeit wird die Optimierung von Arbeitsaufwand und Arbeitsauslastung gesehen. Ein weiterer Unternehmensvorteil wird darin gesehen, *„dass man den Teilzeitkräften nicht so viel brutto zahlen muss, da diese mehr vom netto haben als die Vollzeitbeschäftigten." (...) aber man muss trotzdem festhalten, dass unsere Teilzeitkräfte nicht zu wenig verdienen, da diese alle eigenständige und selbstverantwortliche Tätigkeiten ausführen und natürlich dementsprechend bezahlt werden müssen."*

Im ersten Industriegroßbetrieb hat sich Altersteilzeit gut etabliert; vor allem stellt sie ein hervorragendes Instrument dar, um in die Pension „hinein zu gleiten", und das Unternehmen dadurch einen möglichst geringen Wissensverlust erleidet. Neben der Altersteilzeit hat das Unternehmen Teilzeitmodelle für unterschiedliche Personengruppen (z.B. Wiedereinsteiger/innen) entwickelt. Als großer Vorzug wird auch in diesem Unternehmen die effiziente Arbeitsweise von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/-innen gesehen. Auch erweisen sich Teilzeitmitarbeiter/innen in Positionen, die besonders herausfordernd und anstrengend sein können (z.B. Kundendienst), als sehr vorteilhaft. Positives Echo findet es, wenn Teilzeitmitarbeiter/innen sich neben dem Beruf weiterbilden oder eine weitere Tätigkeit (z.B. Lehrtätigkeit an einer Fachhochschule) ausüben, von der auch das Unternehmen profitiert. Dass private Besorgungen und Arztbesuche von Teilzeitmitarbeiter/innen in der Freizeit erledigt werden, wird als positive Begleiterscheinung gesehen. Im Schichtdienst hat Teilzeitarbeit, wie auch in anderen Unternehmen, nicht funktioniert.

Industrie (groß)

- In Großbetrieben gibt es keine Teilzeit-Modelle im Sinne standardisierter Angebote, vielmehr dominieren auch hier individuelle Einzelvereinbarungen
- positive Aspekte von Teilzeitarbeit überwiegen eindeutig
- Altersteilzeit wird als hervorragendes Instrument gesehen, um den Wissensverlust zu minimieren
- Teilzeitarbeit bewährt sich in Kombination mit Telearbeit v.a. bei Expert/innen und in der Forschung
- Teilzeit ist im Schichtdienst nicht praktikabel
- Teilzeitarbeit erfordert einen erhöhten Organisationsaufwand und bedingt eine geringere Einbindung in Betriebsabläufe

Im zweiten Industriegroßbetrieb überwiegen ebenfalls die Vorteile von Teilzeitarbeit, allen voran die beiderseitige Flexibilität. Das Unternehmen hat die Erfahrung gemacht, dass Teilzeitmitarbeiter/-innen auch jene sind, *„auf die stärker Verlass ist*" und die ihre *„Aufgaben exzellent erledigen*", darüber hinaus haben Teilzeitmitarbeiter/innen *„in den seltensten Fällen den Wunsch, die Karriereleiter nach oben zu steigen.*" Als Nachteil von Teilzeitarbeit wird der höhere Koordinierungsaufwand gesehen.

Im zweiten Industriegroßbetrieb hat sich Teilzeitarbeit in Kombination mit Telearbeit sehr gut bewährt, wie z.B. bei Expert/innen oder Mitarbeiter/-innen in der Forschung. Der Verkauf ist der Bereich im Unternehmen, in dem eine sehr große Anzahl an weiblichen Mitarbeiter/innen, vor allem Wiedereinsteigerinnen, beschäftigt ist. Aus diesem Grund gibt es dort das verstärkte Problem, dass viele Frauen in Karenz gehen, danach aber so schnell wie möglich wieder in das Unternehmen und auf denselben Arbeitsplatz zurückkehren möchten. Aus diesem Grund gibt es im Verkauf viele Jobsharing-Modelle, mit denen das Unternehmen und auch die Kunden sehr gut umgehen können. Im Unternehmen sind viele ältere Mitarbeiter/innen in Teilzeitform beschäftigt. Als das Blockmodell noch wahlweise möglich war, wurde dieses gerne angenommen, da die Mitarbeiter/innen lieber erst Vollzeit arbeiten und dann nur Freizeit haben wollten. Ein gleitender Ausstieg wurde bislang nicht gut angenommen. Im Unternehmen gibt es zudem ein eigenes Programm, das versucht Mitarbeiter/innen in verschiedenen Lebenssituationen zu unterstützen. Ein Problem von Teilzeitarbeit ist, dass die Wünsche gerade der Mitarbeiter/innen im Verkauf relativ identisch sind und die Vormittagsarbeit die attraktivere Arbeitszeit darstellt. In Teilzeitjobs, bei denen eine Arbeitstelle geteilt wird, erfordern vor allem die Überlappungszeiten besonderes Augenmerk. Die Interviewpartner/innen betonen auch, dass bei Teilzeitarbeit darauf zu achten ist, dass zwar Flexibilität zentral und wichtig ist, aber Flexibilität nicht dazu führen darf, dass dauerhaft mehr gearbeitet wird als vereinbart wurde.

Im vierten großen Industrieunternehmen gibt es keine speziellen Teilzeitmodelle, sondern ausschließlich individuelle Vereinbarungen. Das Unternehmen hat bislang grundsätzlich gute Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gemacht, da die Leistung nach Ergebnissen und nicht nach Anwesenheitszeiten beurteilt wird Die großen Vorzüge von Teilzeitarbeit werden auch hier in erster Linie in ihrer flexiblen Handhabung gesehen.

Im Handels-Großbetrieb gab es bei der Einführung des flexiblen Arbeitszeitmodells im Zuge der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten zunächst eine starke Ablehnung seitens der Mitarbeiter/innen, da sie Angst um ihre Arbeitsplätze hatten. Dazu kam,

Handel (groß)

- Die Arbeits- und Ladenöffnungszeiten werden mit den Präferenzen der Bewerber/innen bzw. Mitarbeiter/innen abgestimmt was auch
- als größter Vorteil von Teilzeitarbeit empfunden wird

dass die vorwiegend weiblichen Mitarbeiter/innen lieber am Vormittag und nur ungern am Nachmittag arbeiten wollten. Dieses Problem wurde inzwischen gelöst, indem die Bewerber/innen bzw. Mitarbeiter/innen nach ihren Präferenzen befragt und diese mit den Erfordernissen des Betriebes abgeglichen werden. Der größte Vorteil von Teilzeitarbeit wird im Verkauf in der optimalen Abstimmung der Ladenöffnungszeiten mit den Arbeitszeiten der Mitarbeiter/innen gesehen. Im administrativen Bereich gibt es teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen, die die Möglichkeit von Teleworking haben. Diese Arbeitsform wird zwar positiv empfunden, allerdings *„bleibt dabei die kommunikative Ebene auf der Strecke."*

Im kleinen Bankunternehmen im ländlichen Raum wird ein großer Vorteil von Teilzeitarbeit vor allem darin gesehen, dass gut eingearbeitete und erfahrene weibliche Mitarbeiter/innen nach bzw. während der Familienbetreuungsphase besser an das Unternehmen gebunden werden können. Der Nachteil liegt in der *„komplizierteren"* und *„aufwendigeren"* Organisation der Kundendienstleistungen (z.B. im Schalterbetrieb). Der Interviewpartner meint aber *„Wenn das Organisatorische aber überwunden ist, läuft es ohne Probleme."*

Banken (klein–mittel–groß)

- im Bankensektor gibt es keine standardisierten Teilzeitmodelle
- die Vorteile von Teilzeitarbeit überwiegen deutlich. Diese sind:
- Erhöhung der Flexibilität bei Krankheit, Urlaub, schwankendem Personalbedarf
- bedarfsorientierter Einsatz von Mitarbeiter/innen
- verstärkte Bindung von Mitarbeiter/innen mit Familie an das Unternehmen
- Zentraler Nachteil von Teilzeitarbeit ist der organisatorische Mehraufwand
- die gesetzlichen Rahmenbedingungen stellen teilweise Anti-Anreize dar

Im mittleren Bankinstitut wurden bislang sehr gute Erfahrungen mit Jobsharing und Altersteilzeit gemacht. Altersteilzeit hat allerdings besser funktioniert, als die Einstellung einer Ersatzkraft noch nicht vorgeschrieben war; wobei das Problem hier nicht in der Einstellung einer zusätzlichen Kraft an sich gesehen wird, sondern im Umstand, dass eine als arbeitssuchend gemeldete Person aufgenommen werden muss, was mangels geeigneter Bewerber/innen zu nicht optimalen Stellenbesetzungen führt. Bei Job sharing vereinbaren sich die Mitarbeiter/innen ihre Arbeitszeiten selbst, was in der Regel sehr gut funktioniert. Ein wesentlicher Vorteil von Teilzeit wird im bedarfsorientierten Einsatz von Mitarbeiter/innen gesehen. Nicht einfach gestaltet sich zum Teil die Weiterbildung von Teilzeitmitarbeiter/innen, da Seminare in der Regel auf Vollzeit ausgelegt sind. Durch den Zeitausgleich ist der/die Teilzeitmitarbeiter/in längere Zeit nach einer Weiterbildung nicht im Betrieb. Die Organisation von Elternteilzeit wird dann als schwierig empfunden, wenn diese verstärkt in Anspruch genommen wird und die Mitarbeiter/innen nur eine geringe Wochenstundenanzahl (z.B. acht Stunden) wählen oder nur an bestimmten Tagen arbeiten wollen oder können. Mehr Teilzeitarbeitsplätze wirken sich auch negativ auf die Aufnahme von Schulabgänger/innen aus, da die verstärkte interne Nachfrage nach Teilzeit keine zusätzlichen Vollzeit-Mitarbeiter/innen zulässt.

Im Großen und Ganzen ist das Unternehmen, bis auf Einzelausnahmen, mit den Teilzeitmitarbeiter/innen sehr zufrieden. *„Wobei der Gesetzgeber anscheinend alles tut, um die Situation zu verschlechtern*" - so der Interviewpartner.

In der Großbank hat es sich vor allem bewährt, die Interessen der Mitarbeiter/innen und des Unternehmens zu berücksichtigen. Spezielle Teilzeitmodelle gibt es nicht. Das Unternehmen hat jedoch ein eigenes Programm für ältere Arbeitnehmer/innen („Gleitpension"), das aber der gesetzlichen Altersteilzeit entspricht. Bei der Altersteilzeit ist das „Blockmodell" am beliebtesten. Aus unternehmerischer Sicht würde allerdings ein gleitender Übergang in die Pension bevorzugt werden, da dadurch Nachfolger/innen besser eingeschult werden könnten und somit der Wissenstransfer besser gewährleistet wäre. Elternteilzeit gab es im Unternehmen bereits vor deren gesetzlicher Einführung. In der Vergangenheit war hinsichtlich des zeitlichen Umfangs bei Teilzeitarbeit jede Variante möglich, nunmehr wird auf bestimmte, normierte Prozentsätze Wert gelegt. Grundsätzlich ist für junge Mitarbeiter/innen Teilzeitarbeit aufgrund der Kinderbetreuung interessant, bei älteren Mitarbeiter/innen müssen eher Anreize geschaffen werden. Generell funktioniert Teilzeitarbeit sehr gut, das Unternehmen möchte aber gegenwärtig den Wechsel von Teilzeitarbeit auf Vollzeitarbeit forcieren. Als spezieller Vorteil von Teilzeitarbeit wird die flexiblere Überbrückung von Ausfällen aufgrund der höheren Anzahl von Mitarbeiter/innen gesehen. Nachteilig können sich auswirken:

- der Mehraufwand in der Koordinierung von Mitarbeiter/innen;
- ein höherer Einschulungsaufwand für mehr Mitarbeiter/innen;
- das Erfordernis von physischen Arbeitsplätzen bei überlappender Anwesenheit;
- zu geringer Informationsfluss bei Jobsharing;
- der Verbrauch eines Großteils des Arbeitszeitvolumens durch Grundverpflichtungen wie Arbeitsvorbereitung oder Weiterbildung bei geringen Anwesenheitszeiten (z.B. aufgrund der geringen Zuverdienstgrenze bei Kinderbetreuungsgeld);
- negative Anreize durch die seit 1.1.2008 geltende Regelung der Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung;
- nicht praktikable Altersteilzeit aufgrund schwer erreichbarer Voraussetzungen.

Tourismus- und Freizeit-Wirtschaft (mittel)

- Im Unternehmen werden ausschließlich individuelle Teilzeitvereinbarungen getroffen
- durch Teilzeitarbeit können verstärkt Mitarbeiter/innen aus der Region rekrutiert werden
- Teilzeitarbeit ermöglicht bedarfsorientierte Personalplanung

Im mittelständischen Tourismusbetrieb gibt es ebenfalls kein spezifisches Teilzeitmodell, sondern ausschließlich individuelle Vereinbarungen. Teilzeitarbeitsplätze gestalten sich demnach nach den Erfordernissen des Unternehmens und den Bedürfnissen von Bewerber/innen oder Mitarbeiter/innen. Bislang wurden nur sehr gute Erfahrungen mit Teilzeitmitarbeiter/innen gemacht und man möchte diese auf keinen Fall mehr missen. Der größte Vorteil von Teilzeit wird, abgesehen in der optimalen Anpassung von individuellen Bedürfnissen und betrieblichen Erfordernissen, darin gesehen, dass Mitarbeiter/innen aus der Region rekrutiert werden können, und so die Möglichkeit größer ist, sie längerfristig im Unternehmen zu halten und in sie zu investieren.

Information und Consulting (klein–groß)

- unabhängig der Betriebsgröße wird Teilzeitarbeit durchgehend sehr positiv bewertet
- Teilzeitarbeit in Kombination mit Teleworking funktioniert nur mit Präsenzzeiten im Unternehmen
- Im Großbetrieb steht nicht wann und wo gearbeitet wird im Vordergrund, sondern Leistung und Ergebnis; in diesem Sinne wird jegliche Form der Flexibilisierung und Mobilität forciert

In der ersten kleinen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen hat sich die traditionelle' Halbtagsbeschäftigung gut bewährt. Ebenfalls sehr gut funktioniert es, wenn die Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen an den Betreuungsaufwand der Kinder angepasst wird

In der zweiten Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei ist man ebenfalls in hohem Maße mit den Teilzeitmitarbeiter/innen zufrieden und hebt vor allem die notwendige Flexibilität auf beiden Seiten hervor. Auch die zeitliche Anwesenheit (z.B. nur vormittags) stellt kein Problem dar, da sich Klienten daran gewöhnen, wenn bestimmte Mitarbeiter/innen eben nur zu bestimmten Zeiten anwesend sind. Negative Aspekte der Teilzeitarbeit treten nur dann auf, wenn der ganztägige Arbeitsablauf gewährleistet werden soll, die Mitarbeiter/innen jedoch vorzugsweise immer nur vormittags im Büro anwesend sein können.

„Ich kann mich nicht daran erinnern, dass wir bis jetzt irgendwann einmal schlechte Erfahrungen mit Teilzeitarbeitskräften gemacht haben (...) sollte es schwierige Situationen geben, dann muss man versuchen, diese individuell zu lösen."

Im EDV- und IT-Großunternehmen wird der *Mobilität der Arbeit,* die sich in der Förderung sämtlicher Arbeitsformen wie Teleworking, Jobsharing oder Jobrotation niederschlägt, oberste Priorität eingeräumt. Der Betrieb versucht, ein offenes und flexibles Klima zu schaffen. Teilzeitarbeit stellt dabei nur einen Aspekt dar. Abgesehen von der Altersteilzeit und Elternkarenz wird im Unternehmen noch Teilzeit in Form von Sabbaticals (Ausbildung, weiteren Jobs, Auszeit) sowie Jobsharing in Anspruch genommen. Auch in diesem Unternehmen überwiegen die positiven Aspekte der Teilzeitarbeit:

- Teilzeit stellt kein Hindernis für Weiterbildung oder Karriereverlauf dar.
- Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit fördert die Rückkehr von karenzierten Arbeitnehmer/innen und führt zu einer hohen Loyalität.
- Wenn eine Arbeitskraft nach einer Bildungskarenz oder nach Teilzeit aufgrund einer Ausbildung es wünscht, ist ein Jobwechsel im Unternehmen möglich (auf Vollzeit oder Teilzeit). Positiv an dieser Job Rotation wird die *„Durchmischung des Wissens"* bewertet, wodurch neben dem Organisations- auch das Fachwissen von einer anderen Abteilung integriert werden kann und somit Schnittstellen besser „vernahtet" werden.

3.3.5 Die Zukunft qualifizierter Teilzeitarbeit

Wie Unternehmen **die Zukunft qualifizierter Teilzeitarbeit** bewerten wird im folgenden Kapitel dargestellt.

Gewerbe (klein)

- qualifizierte Teilzeitarbeit wird nach Ansicht der Kleinbetriebe zukünftig anhalten bis steigen
- die Gründe für den Anstieg sind: Trend zu mehr Beschäftigungsverhältnissen, Betreuung von Kindern, steigender Bedarf nach Betreuung älterer Familienangehöriger sowie Alter und Behinderung

Nach Einschätzung der Interviewpartnerin im ersten gewerblichen Kleinbetrieb wird qualifizierte Teilzeitarbeit in Zukunft generell leicht steigen. Verantwortlich dafür ist einerseits ein auch hierzulande einsetzender Trend, nach dem Menschen mehreren Beschäftigungen zugleich nachgehen. Andererseits wird angenommen, dass durch den steigenden Betreuungsbedarf älterer Familienangehöriger in Zukunft verstärkt Menschen ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr in vollem Ausmaß nachgehen und anstatt dessen verstärkt die Betreuung Angehöriger übernehmen werden.

Auch im zweiten Kleinbetrieb geht man von einer zukünftig anhaltenden Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen aus. Die Gründe werden die gleichen bleiben wie schon bisher: Familie, Alter und Behinderung. Im Unternehmen selbst wird es, aufgrund der bisherigen Entwicklung und der persönlichen Haltung der Firmeninhaberin gegenüber Teilzeitmitarbeiter/innen, auch in Zukunft qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze geben.

Industrie (mittel)

- Auch nach Ansicht mittlerer Industriebetriebe wird Teilzeitarbeit vor allem im Dienstleistungssektor zukünftig steigen
- die Gründe dafür: steigende Anforderungen verbunden mit dem Bedürfnis nach Ausgleich sowie eine verstärkte Nachfrage von Führungskräften, Expert/innen und älteren Mitarbeiter/innen
- die demografische Entwicklung sowie der Trend zum kinderlosen Singeldasein könnten die Nachfrage bremsen

Im ersten mittleren Industrieunternehmen ist man zwar der Meinung, dass die Menschen in Zukunft aufgrund der steigenden beruflichen Anforderungen und des steigenden Interesses nach mehr Familie und mehr Privatem dazu tendieren, mehr Freizeit und weniger Arbeit zu wollen, allerdings ist man nicht der Ansicht, dass deswegen die Nachfrage nach Teilzeitarbeit stark steigen wird; und dies, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass Teilzeitarbeit auch eine Frage des Einkommens ist. Hingegen würde eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten an sich es Arbeitnehmer/innen generell erleichtern, Privates und Berufliches besser zu vereinbaren. Gut vorstellbar ist, dass es in Zukunft mehr Führungskräfte geben wird, die aufgrund von Fachkarrieren oder der steigenden Bedeutung von Projektorganisation vermehrt Teilzeitarbeit bevorzugen werden.

> *„Work-Life-Balance hat nichts mit Teilzeit oder Vollzeit zu tun, denn man kann auch ausgeglichen sein, wenn man eine Vollzeitstelle hat".*

Im zweiten mittleren Industriebetrieb wird sich Teilzeitarbeit im Unternehmen selbst weiterentwickeln. Allerdings wird auch zukünftig die Prüfung der Erfordernisse des

Arbeitsplatzes im Vordergrund stehen. Erdenklich ist, dass gute – bereits im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiter/innen – ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Auch wird zukünftig aufgrund der Alterung der Belegschaft Altersteilzeit möglicherweise ein stärkeres Thema werden. Und Hoffnungen werden auch gehegt, dass ein Umdenkprozess bei den männlichen Mitarbeiter/innen in Richtung Inanspruchnahme von Elternkarenz stattfindet. Momentan gibt es dazu allerdings noch wenig bis keine Anzeichen, da die klassischen Rollenbilder noch sehr stark verankert zu sein scheinen. Die Gründe, die auch in Zukunft für qualifizierte Teilzeitarbeit sprechen, sind dieselben wie schon bisher.

Im dritten mittleren Industriebetrieb geht man ebenfalls von einer generell steigenden Nachfrage nach Teilzeitarbeit aus. Auch hier wird die Beobachtung gemacht, dass Menschen vermehrt versuchen, eine bessere Work-Life-Balance herzustellen, indem sie weniger arbeiten wollen und damit auch finanziell gut zurecht kommen. Des Weiteren wird der Aspekt „Erbengeneration" angesprochen, wonach viele von den Großeltern oder von den Eltern ein Haus geerbt haben und daher weniger arbeiten müssen bzw. wollen. Eine zukünftig stärkere Inanspruchnahme von Väterkarenz bzw. Väterteilzeit wird ebenfalls thematisiert, allerdings ist sich der Interviewpartner nicht sicher, ob die gesellschaftliche Entwicklung dafür schon reif ist. Im eigenen Unternehmen wird hinsichtlich Teilzeitarbeitsplätze bereits ein gewisser Sättigungsgrad geortet. Nichts desto trotz wird auch zukünftig bei jeder Stellenausschreibung immer wieder aufs Neue die Frage gestellt, welche Form von Beschäftigung am besten geeignet ist.

Im vierten mittleren Industriebetrieb ist zwar auch vorstellbar, dass die generelle Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen im Dienstleistungssektor steigen wird, allerdings werden auch zwei Gründe ins Treffen geführt, die eine steigende Nachfrage nach Teilzeit bremsen könnten: Die demografische Entwicklung, derer zufolge zukünftig einen stärkerer Bedarf nach Vollzeit und nicht nach Teilzeit bestehen wird sowie der Trend zum kinderlosen Singledasein, der Menschen nicht veranlassen wird, auf Arbeitszeit zu verzichten. Unter der Voraussetzung, dass die Kinderbetreuung sichergestellt ist, gibt es für den Interviewpartner aus gesellschaftspolitischer Sicht demnach nicht wirklich viele Gründe, wonach die Menschen zukünftig mehr Teilzeitarbeit benötigen werden. Mit Ausnahme qualifizierter Mitarbeiter/innen, die zukünftig verstärkt Teilzeitbeschäftigung suchen, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Ebenso könnte sich im Dienstleistungssektor aufgrund der hohen Bedeutung der Dienstleistung an sich und den damit einhergehenden Erfordernissen (z.B. Öffnungszeiten) eine verstärkte Nachfrage nach Teilzeitarbeit ergeben.

> *„Allerdings müssen sich gerade qualifizierte Mitarbeiter/innen auch bewusst sein und Verständnis dafür zeigen, dass es nun mal Positionen gibt, wo Teilzeitarbeit gut funktioniert und andererseits es aber auch Positionen gibt, wo Teilzeitarbeit nicht angebracht ist."*

Die zukünftige Entwicklung von Teilzeitarbeit wird im ersten Industriegroßbetrieb sehr positiv gesehen. Auch wird ein Anstieg von Teilzeitarbeit im eigenen Unternehmen erwartet, da die Anforderungen an die Mitarbeiter/innen steigen, sich dadurch der „Stressfaktor" erhöht und daher das Bedürfnis nach Ausgleich wächst. Somit wird für die Zukunft eine Entwicklung gesehen, die sich noch vor einigen Jahren anders zeigte,

Industrie (groß)

- bei Industriegroßbetrieben zeigt sich ein uneinheitliches Bild über die Zukunft von Teilzeitarbeit; tendenziell wird ein Anstieg erwartet
- aufgrund der Verknappung von qualifizierten Arbeitskräften werden Unternehmen noch stärker auf die Wünsche von Arbeitnehmer/innen eingehen und mehr Teilzeitstellen anbieten

indem die Menschen mehr arbeiten und möglichst viele Überstunden machen wollten, um mehr Einkommen zu erzielen.

Im zweiten Industrie-Großbetrieb ist man nicht sicher, ob das Modell der Teilzeitarbeit Zukunft hat. Vielmehr vermutet man, dass die Entwicklung gerade bei Spezialist/innen stärker in Richtung „atypische" Beschäftigungsverhältnisse geht, indem diese beispielsweise für mehrere Unternehmen Aufträge durchführen. Allerdings wird auch nicht ausgeschlossen, dass das Unternehmen seine Meinung zukünftig ändert und aufgrund der steigenden Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen diese auch extern ausschreiben muss. Möglicherweise wird diese Entwicklung aufgrund der demografischen Entwicklung und einer parallel einhergehenden Verknappung von bestimmten Arbeitskräften verstärkt.

Im dritten Großindustriebetrieb sieht man die zukünftige Entwicklung qualifizierter Teilzeitarbeit ähnlich. Auch hier wird von einer steigenden Nachfrage nach qualifizierten Teilzeitjobs ausgegangen und man erwartet eine Verschärfung des Engpasses an qualifizierten Arbeitskräften. Folglich könnte eine Arbeitskräfteverknappung mit einem stärkeren Wunsch nach mehr Freizeit einhergehen und dem Unternehmen keine andere Wahl bieten, als auf die Wünsche von Arbeitnehmer/innen noch stärker einzugehen.

Im vierten Industriebetrieb ist aus Unternehmenssicht nicht beabsichtigt zukünftig verstärkt Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen. Wenn es im Unternehmen aber machbar ist und von den Mitarbeiter/innen gewünscht wird, wird Teilzeit auch weiterhin möglich sein.

Handel (groß)

- Im Handel wird ebenfalls von einer anhaltend steigenden Nachfrage nach Teilzeitarbeit ausgegangen
- verursacht wird diese von einer weiteren Änderung der Ladenöffnungszeiten sowie von bereits bisher genannten Gründen

Für den Handel rechnet man im untersuchten Großunternehmen mit einer anhaltend steigenden Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen. Diese wird primär durch eine weitere Änderung der Ladenöffnungs- und folglich einer Änderung der Arbeitszeiten verursacht. Mehr Zeit für Familie, Weiterbildung im Alter oder letztendlich der Wunsch nach mehr Lebensqualität werden als weitere Gründe für diese Entwicklung genannt. Zudem wird die Globalisierung dafür verantwortlich gemacht, dass Menschen mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgehen werden.

Für den Kleinbetrieb im Bankensektor ist die zukünftige Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung schwer einzuschätzen, da eine Reihe von Faktoren, u.a. das gesellschaftliche Umfeld sowie die Unternehmensentwicklung zusammenspielen.

Im mittleren Bankunternehmen geht man von einem allgemeinen Anstieg der Teilzeitarbeit aus, der sowohl auf die gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen als auch auf die sich ändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen zurückgeführt wird. Im Unternehmen selbst wird aufgrund der Altersstruktur der Mitarbeiter/nnen, vor allem jener der weiblichen Mitarbeiter/innen, in naher Zukunft eine verstärkte Nachfrage nach Elternteilzeit erwartet.

Im dritten Bankinstitut (Großbetrieb) geht man von einer *„allgemein gleich bleibenden Tendenz*" hinsichtlich der Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen aus. Diese Vermutung gründet vor allem in der bisherigen Entwicklung, wonach im Unternehmen die größte Gruppe karenzierte Mütter darstellen und man in absehbarer Zukunft von keiner drastischen Geburtenerhöhung ausgeht. Auch bei den übrigen Motiven für Teilzeitarbeit wie Alter und Weiterbildung geht man ebenfalls von keiner massiven Änderung aus.

Tourismus- und Freizeitwirtschaft (mittel)

- im Unternehmen geht man aufgrund der Tatsache, dass sich Teilzeitarbeit in der Vergangenheit eindeutig bewährt hat, von einer weiterhin positiven Entwicklung aus

Das Tourismusunternehmen erwartet für den eigenen Betrieb eine weiterhin positive Entwicklung der Teilzeit. Der Grund liegt darin, dass sich Teilzeit in der Vergangenheit eindeutig bewährt hat, *„der Betrieb mit der Zeit geht*" und sich den verändernden Anforderungen von Mitarbeiter/innen und Gästen stellt.

Information und Consulting (klein–groß)

- Kleinbetriebe sehen sich hinsichtlich der Realisierung von Teilzeitarbeit bereits *sehr fortschrittlich* bzw. sehen noch Potenziale
- für den EDV- und IT-Großbetrieb kommt es in Zukunft nicht darauf an, ob Teilzeit- oder Vollzeit gearbeitet wird, sondern dass kreative und geistig hochwertige Arbeit geleistet wird

Im ersten kleinen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen geht man von einer gleich bleibenden Entwicklung der Teilzeitarbeit aus, da sich das Unternehmen diesbezüglich schon jetzt als sehr fortschrittlich bezeichnet. Allgemein sieht man aufgrund des steigenden Ausbildungsniveaus, vor allem jenes von Frauen, eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen. Die Hauptgründe, die auch in Zukunft für Teilzeit sprechen, bleiben familiärer Natur, zudem spielen die steuerlichen Vorteile von Teilzeitarbeit eine nicht zu vernachlässigende Rolle.

Im zweiten Unternehmen derselben Wirtschaftssparte geht man von einem zukünftigen Anstieg der Teilzeitarbeitsstellen aus, *„da einige Mitarbeiterinnen die Familiengründung noch vor sich haben*".

„Es wird darauf ankommen, dass wir kreative und geistig hochwertige Arbeit leisten und nicht, ob jemand 40 oder 20 Stunden pro Woche arbeiten wird."

Nach Ansicht der drei Interviewpartner/innen des EDV- und IT-Großunternehmens wird es zukünftig eher auf die Flexibilität einer Gesellschaft generell ankommen ob und inwieweit sie sich auf Veränderungen in der Arbeitswelt einlassen und diese gestalten wird. Ihrer Ansicht nach geht die Entwicklung vom klassischen

Vollzeitverhältnis weg und hin zu flexiblen Beschäftigungsverhältnissen. Ebenso wird die Bedeutung der Elternteilzeit für Väter steigen.

3.3.6 Rahmenbedingungen und Anreize

Im folgenden Kapitel werden die **Rahmenbedingungen** und **Anreize** aufgezeigt, welche Unternehmen benötigen, um verstärkt qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze anbieten zu können.

Gewerbe (klein)

- Kleinbetriebe sehen aufgrund ihrer hohen Flexibilität in Bezug auf Teilzeitarbeit keine Notwendigkeit für zusätzliche Anreize
- Generell würde eine geringe Besteuerung der Arbeitskraft gerade Kleinbetriebe nützen, verstärkt Mitarbeiter/innen zu beschäftigen

Da beide Kleinbetriebe bereits ein hohes Maß an Flexibilität in Bezug auf die Beschäftigung von Teilzeitmitarbeiter/innen an den Tag legen und mit der Teilzeitsituation in ihrem Unternehmen zufrieden sind, sind für sie keine diesbezüglichen Anreize erforderlich. Generell würde eine geringere Besteuerung der Arbeitskraft es gerade Kleinbetrieben erleichtern, mehr Vollzeit- und auch Teilzeitmitarbeiter/innen einzustellen.

Industrie (mittel)

- für mittlere Industriebetriebe sind vor allem flexible Arbeitszeitregelungen, die einen möglichst großen Gestaltungsspielraum für individuelle Vereinbarungen zulassen, wichtig
- Steuerliche Entlastungen stellen einen weiterer Anreiz dar
- Unternehmen sollten selbst verstärkt Anreize bieten und mehr Teilzeitarbeitplätze schaffen

„Und wenn ein Unternehmen wirklich aus Teilzeitkräften möglichst viel rausholen will, dann findet man immer Mittel und Wege."

Der wichtigste Anreiz für den ersten mittleren Industriebetrieb besteht in einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeitregelung, um die Wünsche und Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen individuell besser aufeinander abstimmen zu können. So sollte beispielsweise bei leistungsorientierter Bezahlung den Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit geboten werden, ohne Mehrarbeitszuschläge dann zu arbeiten, wann sie es möchten. Ebenfalls sollte das Modell „lebenslange Arbeitszeitkonten" forciert werden. Abgesehen dieser Maßnahmen, wird betont, dass es auch in Zukunft Systeme zum Schutz von Arbeitnehmer/innen geben muss.

In die selbe Richtung auch die Vorschläge des zweiten mittleren Industriebetriebes, in dem auch hier ein möglichst hoher Spielraum für individuelle Gestaltung gefordert wird. Wobei, und dies wird auch hier betont, es nicht darum geht, dass die Mitarbeiter/innen ausgenutzt werden, sondern, dass man auf beiden Seiten einfach flexibler agieren kann. Als kontraproduktiv werden Maßnahmen wie die seit Anfang 2008 geltende Regelung bezüglich der Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigung gesehen. Die Reaktion des Unternehmens auf diese konkrete Regelung wird sein, dass

Teilzeitarbeitsverträge jedes Jahr überprüft und möglicherweise neu geregelt werden. Diese Überprüfung bedeutet einen Mehraufwand, sodass die gesamte Teilzeitregelung umständlicher, komplizierter und unflexibler wird und im Endeffekt gegen die Wirtschaft geht.

Eine steuerliche Entlastung in Form eines Bonussystems bei der allgemeinen Steuerbelastung, z.B. bei der Sozial- oder der Pensionsversicherung, schlägt das dritte mittelständische Unternehmen als Anreiz vor, verstärkt Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen. Des weiteren könnte ein ähnliches System, wie bei der Behindertenprämie gut funktionieren. Ebenso benachteiligen Abgaben nach „Kopfquoten" Unternehmen mit einem hohen Anteil an Teilzeitmitarbeiter/innen. Eine andere Form, wie beispielsweise nach Stundenquoten, wäre eine faire Lösung. Als weitere wichtige Maßnahme wird vor allem in ländlichen Gebieten die Ausweitung der Kinderbetreuung gesehen.

„Letztendlich wird es aber, abgesehen gesetzlicher und politischer Anreize, um ein Umdenken in den Führungsetagen von Unternehmen gehen, da es nach wie vor viele Unternehmer gibt, die die Vorteile von Teilzeitarbeit nicht sehen wollen."

Im vierten mittleren Industrieunternehmen ist man der Meinung, dass sich Unternehmen in erster Linie attraktiv darstellen und Teilzeitbeschäftigten ein breites Betätigungsfeld bieten sollten, um so die Attraktivität von Teilzeitarbeit zu steigern. Trotz verstärkter Anstrengungen, die auf die Erhöhung der Teilzeitarbeit abzielen, macht der Interviewpartner darauf aufmerksam, dass es nicht so weit kommen kann und sozialpolitisch nicht erstrebenswert sein kann, dass immer mehr Menschen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und letztendlich dann zwei Teilzeitbeschäftigungen brauchen, um sich ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Industrie (groß)

- Die Forderungen großer Industriebetriebe gehen eindeutig in Richtung *„mehr Flexibilität"*
- dazu soll der Gesetzgeber mehr Spielraum für individuelle Lösungen einräumen
- letztendlich müssen Unternehmen selbst für eine höhere Attraktivität von Teilzeitarbeit sorgen

Für den ersten Industriegroßbetrieb muss generell gewährleistet sein, dass bei den Dienstgeberbeiträgen durch Teilzeitarbeit kein Nachteil entsteht. Anreize sollten einerseits auf einen leichteren Einstieg in den Erwerbsprozess (z.B. von Wiedereinsteiger/innen durch Erwerbsarbeit während der Kinderbetreuungsphasen) und andererseits auf den gleitenden Ausstieg älterer Mitarbeiter/innen aus dem Erwerbsarbeitsprozess abzielen. Auf rechtlicher Ebene stört vor allem *„das Kleinkarierte in den Gesetzen"*.

Im zweiten Industriegroßbetrieb ist man der Ansicht, dass die Möglichkeit und der Wille, Teilzeitarbeitsplätze anzubieten, vorrangig vom Unternehmen selbst und von der Branche und dem Umfeld, in dem es sich bewegt, abhängt. (Anm.: Das Unternehmen ist ein Industriebetrieb mit durchlaufenden Prozessen, wo die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen nur bedingt möglich ist.)

Im dritten großen Industriebetrieb wird darauf hingewiesen, dass Teilzeitarbeit aus der Sicht von Mitarbeiter/innen wirklich ein Problem für die Pension darstellt und man

deswegen oftmals – insbesondere Frauen – davon abrät. Ob Förderungen von außen der richtige Weg wären, Teilzeitarbeit zu forcieren, wird stark bezweifelt, denn die Herausforderungen, die Teilzeitarbeit an Unternehmen stellt, lassen sich durch Förderungen nicht lösen. Strengere gesetzliche Regelungen und Reglementierungen werden ebenfalls eher als Anti-Anreiz gesehen, weil dadurch die notwendige Flexibilität eingeschränkt wird

Aus der Sicht des vierten Industrieunternehmens sollten ebenfalls die gesetzlichen Regelungen grundsätzlich flexibel und unbürokratisch sein.

Handel (groß)

- Im Handel werden die erforderlichen Anreize zur Verbesserung des Images von Teilzeitarbeit primär in der Branche und in den einzelnen Unternehmen selbst geortet

Im Handel werden die für ein besseres Image von Teilzeitbeschäftigung erforderlichen Maßnahmen und Anreize zum Teil in der Branche und in den Unternehmen selbst geortet. Dazu zählen neben der Verbesserung des Gehalts vor allem auch die Verbesserung das Qualifikationsniveaus der Mitarbeiter/innen.

Banken (klein–mittel–groß)

- Will man Teilzeit fördern, so sind in erster Linie unbürokratische gesetzliche Regel ungen zu schaffen.

Für das kleine Bankinstitut haben die äußeren Rahmenbedingungen keine große Bedeutung auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit. Folglich sind auch keine Anreize von außen erforderlich, da die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen ohnehin nur durch Mitarbeiter/innen mit Kindern erfolgt.

Für das mittlere Bankunternehmen stellt vor allem die gesetzliche Regelung der Ersatzkraft bei Altersteilzeit ein Manko dar, wonach es für ein Bankinstitut nicht möglich ist, z.B. Absolvent/innen einer Handelsschule oder eine Handelsakademie unmittelbar nach ihrer Ausbildung einzustellen.

Für die Großbank stehen unbürokratische gesetzliche Regelungen im Vordergrund. Förderungen, die mit vielen Hürden verbunden sind, werden ebenfalls zur Erhöhung von Teilzeitarbeit als nicht dienlich gesehen, da diese, wenn sie zu kompliziert und schwer zu erreichen sind, nicht in Anspruch genommen werden.

Tourismus- und Freizeitwirtschaft (mittel)

Spezielle Anreize zur Attraktivitätssteigerung von Teilzeitarbeit sind für das Unternehmen aktuell nicht erforderlich

Information und Consulting (klein–groß)

- Die Beseitigung gesetzlicher Zwänge, mehr steuerliche Anreize und mehr Gestaltungsspielraum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen werden als vordringliche Maßnahme gesehen
- auf gesellschaftlicher Ebene bedarf es Maßnahmen, die zu einer besseren Akzeptanz und zur Imageaufwertung beitragen

Die Debatte um Elternteilzeit ist, nach Ansicht der Interviewpartnerin in der ersten Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei, nicht besonders hilfreich. Denn, *„wenn man gezwungen ist jemanden einzustellen, funktioniert das sowieso nicht (...) Es ist wichtig, dass man eine positive Einstellung gegenüber Teilzeitarbeit hat und, wenn dies der Fall ist, benötigt man auch keine Hilfestellung von außen."* Auch ist für sie die individuelle Flexibilität viel wichtiger als irgendwelche Rahmenbedingungen von außen. Das Unternehmen würde es begrüßen, wenn man den Arbeitgebern ein kleinen Anreiz geben würde (ähnlich dem „Blum-Bonus"), damit sie mehr - vor allem mehr männliche - Mitarbeiter/innen auf Teilzeitbasis beschäftigen.

„Ich denke, wenn das Verständnis nicht da ist, dass Teilzeitarbeit etwas Positives ist, dann wird es immer eine schwierige Situation bleiben, dass Frauen Teilzeitarbeitsplätze finden. Deshalb sollte man vor allem Männern einen gewissen Anreiz geben, damit sie Teilzeitmitarbeiterinnen einstellen."

Im zweiten Unternehmen wird vor allem die aktuelle gesetzliche Regelung zur Abgeltung bei Mehrleistung als Negativ-Anreiz empfunden. *„Es ist zwar gut gemeint, aber man tut hier den Teilzeitmitarbeiter/innen nichts Gutes."*

Im EDV- und IT-Großbetrieb werden bis auf die Aufwertung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Teilzeitmitarbeiter/innen und der „Väterkarenz" gegenwärtig keine zusätzlichen Erfordernisse gesehen. Die innerbetriebliche Akzeptanz von Teilzeit ist quasi „hausgemacht" und kann auch nur im Unternehmen selbst verändert werden.

3.4 Resümee der Unternehmensinterviews

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass **qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze** – mit Ausnahme der Verkaufsstellen im Handel – über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg **in erster Linie aufgrund der internen Nachfrage im Unternehmen entstehen**. Das heißt, dass vorhandene Mitarbeiter/innen entweder temporär oder dauerhaft in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechseln. Hierauf beruht ein **zentraler Grund**, warum **Teilzeitstellen selten extern ausgeschrieben** werden und somit weniger am Arbeitsmarkt sichtbar werden bzw. zur Verfügung stehen.

Interessant zu beobachten ist der **Wandel in der Einstellung zur Teilzeitarbeit**. Sehr deutlich kommt zutage, dass hier in vielen Betrieben in der Vergangenheit eine grundlegende Wende vollzogen wurde. Sei es, dass ihnen „nichts Anderes übrig blieb", sei es, dass eine bewusste Auseinandersetzung bzw. die Entscheidung für Teilzeitarbeit sie dazu bewogen haben, Teilzeitarbeitsplätze überhaupt und/oder verstärkt

anzubieten. Diese Entwicklung stimmt optimistisch, dass künftig mehr Bewegung in der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort auch in Unternehmen Platz greift, die bis dato Teilzeitarbeit gegenüber eher reserviert oder ablehnend gegenüberstehen. Wie diese Studie zeigt, gibt es quer über alle Branchen eine Reihe von positiven Vorbildern.

Flexibilität ist eines der zentralen Merkmale, wenn es um die Implementierung und Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen geht. Flexibilität und individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen werden als „der Schlüssel" für erfolgreiche Teilzeitarbeit bezeichnet. Ohne diese würde die gelebte Teilzeitarbeit in Österreich überhaupt nicht funktionieren. Es verwundert daher nicht, dass Betriebe wie auch Mitarbeiter/innen einen möglichst großen Spielraum suchen, um gemeinsam maßgeschneiderte Teilzeitlösungen zu entwickeln.

Diese Untersuchung zeigt auch sehr klar, dass **aus Unternehmenssicht die positiven Erfahrungen mit Teilzeitarbeit**, und vor allem mit Teilzeitmitarbeiter/innen **deutlich überwiegen**. Hervorgehoben wird auch die Wichtigkeit des „**richtigen Mix**" zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter/innen. Ein Faktor, der angesichts der zu erwartenden demografischen Entwicklung nicht nur aus volkswirtschaftlicher, sondern auch betriebswirtschaftlicher Sicht von maßgeblicher Bedeutung ist.

Hinsichtlich der Positionen und Tätigkeiten, in denen sich qualifizierte Teilzeitmitarbeiter/innen etabliert haben, sind es in erster Linie **administrative und kreative Tätigkeiten**, aber auch **zunehmend Experten- und wissenschaftliche Tätigkeiten**. Also Aufgabenfelder, die relativ abgegrenzt und eigenständig durchgeführt werden können. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von „Wissensarbeit" und „Servicearbeit" und vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Teilzeitquote in einzelnen Wirtschaftssektoren noch eher niedrig ist, scheinen hier noch weitere, hohe Potenziale zu liegen. Auch liegen noch Potenziale für Teilzeitarbeit in Tätigkeitsfeldern, die durch stärkere Überlappungen und vielschichtige Schnittstellen (wie z.B. Schichtdienst) gekennzeichnet sind. Selbst wenn diese Stellen ein anspruchsvolleres und komplexeres Management erfordern, dürften auch hier à la longue die beiderseitigen positiven Effekte überwiegen.

Die Vereinbarkeit von „**Führungsposition und Teilzeitarbeit**" wird noch sehr **unterschiedlich beurteilt**. Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit teilzeitbeschäftigten Führungskräften haben, stehen dieser, unter der Voraussetzung, dass deren Arbeitszeit ein Minimum (ca. 30 Stunden pro Woche) nicht unterschreitet, **grundsätzlich positiv** gegenüber. Dass sich in Zukunft Unternehmen verstärkt mit diesem Thema auseinander setzen werden, liegt zum einen in der Zunahme weiblicher Führungskräfte und deren Wunsch nach Familie und Kind/ern. Zum anderen aber auch im zunehmenden Wunsch von Männern in Führungspositionen, sich intensiver familiären Aufgaben zu widmen. Zudem kommt der Aspekt, sich um die Pflege und Betreuung von Familienangehörigen kümmern zu wollen, vermehrt zum Tragen.

Wichtig erscheint, **qualifizierte Teilzeitarbeit differenziert zu betrachten** und die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen gleichermaßen in Unternehmensentscheidungen und auch in gesetzlichen Vorgaben einzubeziehen. Probleme dadurch lösen zu wollen, indem der Gesetzgeber dem Unternehmen strenge Vorschriften

macht, führt eher dazu, dass die Zahl qualifizierter Teilzeitstellen sinkt. Vor allem Frauen, die sich bewusst für Familie und Kind/er entscheiden wollen, erschwert dies möglicherweise einer ihrer Ausbildung und Qualifikation entsprechenden beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

4 Befragung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/-innen

4.1 Einleitung

Im Rahmen der Untersuchung wurde neben den Interviews mit Unternehmer/innen bzw. Führungskräften eine Online-Fragebogenerhebung unter den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen durchgeführt.[1] Der Fragebogen setzte sich größtenteils aus standardisierten Fragen zusammen. In einem offenen Fragenblock wurden auch gezielt qualitative Aussagen der Respondent/innen erhoben (Methodik der Befragung siehe Kapitel 6).

Insgesamt haben 96 Teilzeitmitarbeiter/innen den Fragenbogen vollständig ausgefüllt, wobei der Rücklauf von Unternehmen zu Unternehmen variiert.

Wesentliche Fragestellungen der Mitarbeiterfragung waren:

- Wer nimmt Teilzeitarbeit in Anspruch?
- Welchen sozialen Hintergrund weisen teilzeitarbeitende Mitarbeiter/innen auf?
- Welche Gründe gibt es für Teilzeitarbeit?
- Wie sieht die Gestaltung der Teilzeitarbeit konkret aus (Zeit, Tätigkeitsbereich, Aufstiegsmöglichkeiten etc.)?
- Wie zufrieden sind die Mitarbeiter/innen mit ihrer Teilzeitbeschäftigung?
- Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus der Teilzeitarbeit sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für Arbeitnehmer/innen?
- Welcher Unterstützungsmaßnahmen bzw. Rahmenbedingungen bedarf es, um Teilzeitarbeit erfolgreich umsetzen zu können?
- Welches Image hat Teilzeitarbeit?

Die Verteilung der 96 Respondent/innen nach Sparte und Unternehmensgröße zeigt die nachfolgende Tabelle. Wie daraus ersichtlich ist, kommt der stärkste Rücklauf an Fragebögen aus dem Banken- und Versicherungssektor sowie aus der Industrie. Hinsichtlich der Unternehmensgröße sieht die Verteilung folgendermaßen aus: 38,5% der Fragebögen stammen aus mittleren Unternehmen (zw. 50 und 249 Mitarbeiter/innen), 34,3% aus Großbetrieben (ab 250 Mitarbeiter/innen) und 24% aus Kleinbetrieben (1-50 Mitarbeiter/innen). 3,1% der retournierten Fragebögen konnten keiner Unternehmensgröße und Wirtschaftssparte zugeordnet werden.

[1] Drei Betriebe, in denen zwar Interviews mit den Unternehmer/innen bzw. Führungskräften geführt wurden, erteilten der Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung eine Absage.

Tab. 11: Rücklauf der Fragebögen nach Wirtschaftssparte und Unternehmensgröße

	Anzahl Respondent/innen	Rücklauf in Prozent
Wirtschaftssparte		
Industrie	24	25,0
Tourismus/Freizeit	4	4,2
Banken/Versicherung	28	29,2
Information/Consulting	12	12,5
Gewerbe	9	9,4
Unbekannt	3	3,1
Größenklasse*		
Großunternehmen	33	34,3
Mittelunternehmen	37	38,5
Kleinunternehmen	23	24,0
Unbekannt	3	3,1

Quellen: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)
*) klein = Mitarbeiteranzahl gesamt: 1 - 50
mittel = Mitarbeiteranzahl gesamt: 51 – 249
groß = Mitarbeiteranzahl gesamt: 250 und mehr

4.2 Sozialstruktur der Respondent/innen

- **Geschlecht:** 89,5% der Befragten sind weiblich
- **Berufliche Stellung:** 84,5% der befragten Teilzeitmitarbeiter/innen nehmen eine mittlere bzw. höhere Stellung ein, 11,5% sind Facharbeiter/innen und 4,2% üben eine leitende Tätigkeit aus
- **Höchste abgeschlossene Ausbildung:** 30,2% Lehre, 19,8% berufsbildende mittlere Schule (BMS), 26,0% berufsbildende höhere Schule (BHS), 8,3% allgemeinbildende höhere Schule (AHS), Fachhochschule: 4,2%, Universität: 11,5%
- **Alter:** Die Respondent/innen sind zwischen 24 und 56 Jahre alt und das durchschnittliche Alter beträgt 39,6 Jahre
- **Familienstand:** Acht von zehn Respondent/innen sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft. 84,5% der Respondent/innen haben Kinder

4.2.1 Geschlecht

Die Mehrheit (89,6%) der teilzeitarbeitenden Respondent/innen ist weiblich. Nach beruflicher Stellung[1] betrachtet, fällt auf, dass – anteilsmäßig – wesentlich mehr Frauen mittlere, höhere und leitende Tätigkeiten ausüben als teilzeitarbeitende Männer. Auffallend ist auch, dass ein Fünftel der teilzeitbeschäftigten Männer die Tätigkeit eines Facharbeiters ausübt, während dieser Anteil bei den Frauen nur ein Zehntel beträgt. Zu berücksichtigen ist jedoch zugleich, dass eine geschlechtsspezifische Betrachtung in der vorliegenden Befragung aufgrund einer sehr geringen Fallzahl bei den Männern (n=10) mit Vorsicht zu interpretieren ist. Auch, und dies sei an dieser Stelle betont, sind die Ergebnisse dieser Befragung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht repräsentativ für die jeweilige Wirtschaftssparte (vgl. die statistischen Daten in Kapitel 2).

Tab. 12: Berufliche Stellung nach Geschlecht

Berufliche Stellung	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Facharbeiter/in	11	11,5	9	10,5	2	20,0
Mittlere bzw. höhere Tätigkeit*	81	84,4	73	84,9	8	80,0
Leitende Tätigkeit	4	4,2	4	4,7	-	-
Angaben gesamt	96	100,0	86	100,0	10	100,0

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

4.2.2 Ausbildung und berufliche Stellung

Die Mehrheit (34,3%) der befragten Respondent/innen verfügt über einen Maturaabschluss (AHS und BHS gesamt), gefolgt von Personen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre angeben (30,2%). Relativ hoch ist jener Teil von teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen, die über einen Hochschulabschluss verfügen, das sind 15,7% (Universität und Fachhochschule zusammen).[2]

Betrachtet man die Ausbildung nach der aktuellen beruflichen Stellung der Respondent/innen, so ergibt sich folgendes Bild:

[1] Die berufliche Stellung wurde im Nachhinein – entsprechend den offenen Antworten bezüglich der Beschreibung der beruflichen Tätigkeiten – kodiert (siehe Kapitel 6.3) Die berufliche Stellung wurde wie folgt in drei Gruppen kodiert: Facharbeiter/in, mittlere bzw. höhere Tätigkeit, leitende Tätigkeit. Die Beschreibung der jeweiligen beruflichen Tätigkeit ist im Anhang (Kapitel 6.1) nachzulesen. Angemerkt sei an dieser Stelle, dass eine eindeutige Zuordnung mittlerer oder höherer Tätigkeit in sehr vielen Fällen nicht eindeutig möglich war, weshalb alle unter einer Kategorie „mittlere bzw. höhere Tätigkeit" summiert wurden. Beispielhaft seien folgende Nennungen aufgezählt: Steuerberatung – Erstellung von Jahresabschlüssen, Grafik/Marketing, Lohnverrechnung, Arbeitstechnikerin und Personalcontrollerin, Referent Weiter- und Ausbildung, Bankangestellte.

[2] Universitätsabschlüsse: Wirtschaftsstudium (8 Nennungen), Biologie, Germanistik und Medienkommunikation, Rechtswissenschaften, Dolmetscherausbildung. Fachhochschulabschlüsse: Mechatronik, Finanzierung und Rechnungswesen und Steuerwesen.

- **Facharbeiter/innen** sind vor allem jene Personen, die als höchste abgeschlossenen Ausbildung einen Lehrabschluss sowie in einem sehr geringen Ausmaß eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) angeben. Facharbeiter/-innen mit höheren Abschlüssen sind in dieser Befragung nicht vertreten. Insgesamt sind 11,5% der Respondent/innen Facharbeiter/innen.

- **Mittlere und höhere Tätigkeiten**: der Großteil (84,4%) aller Respondent/-innen verrichtet mittlere bzw. höhere Tätigkeiten. Nach Ausbildungsabschluss betrachtet sind hier mittlere (BMS) bis höhere Ausbildungsabschlüsse (Matura bzw. Hochschulabschluss) vorherrschend.

- **Leitende Tätigkeiten**: Insgesamt haben vier Respondent/innen eine leitende Position inne. Sie weisen allerdings einen sehr unterschiedlichen Ausbildungshintergrund auf (Lehre, BHS, Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss).[1] Bei den vier Respondent/innen handelt es sich ausschließlich um Frauen, die alle Kinder haben. Drei davon geben an, dass ihre Kinder noch einer Betreuung bedürfen

Tab. 13: Höchste abgeschlossene Ausbildung nach beruflicher Stellung

Ausbildung	Nennungen	Prozentwerte*
Pflichtschulabschluss	**-**	**-**
Lehre	**29**	**30,2**
… davon Facharbeiter/in	9	31,0
… davon mittlere bzw. höhere Tätigkeit	19	65,5
… davon leitende Tätigkeit	1	3,4
BMS	**19**	**19,8**
… davon Facharbeiter/in	2	10,5
… davon mittlere bzw. höhere Tätigkeit	17	89,5
… davon leitende Tätigkeit	-	-
BHS	**25**	**26,0**
… davon Facharbeiter/in	-	-
… davon mittlere bzw. höhere Tätigkeit	24	96,0
… davon leitende Tätigkeit	1	4,0
AHS	**8**	**8,3**
… davon Facharbeiter/in	-	-
… davon mittlere bzw. höhere Tätigkeit	8	100,0
… davon leitende Tätigkeit	-	-
Universität	**11**	**11,5**

[1] Beschreibung der beruflichen Tätigkeit: Geschäftsführerin, Leiterin Personalmanagement, Chefredakteurin, Mitglied der Geschäftsführung (Human Ressources).

Fortsetzung Tabelle 12

… davon Facharbeiter/in	-	-
… davon mittlere bzw. höhere Tätigkeit	10	90,9
… davon leitende Tätigkeit	1	9,0
Fachhochschule	**4**	**4,2**
… davon Facharbeiter/in	-	-
… davon mittlere bzw. höhere Tätigkeit	3	75,0
… davon leitende Tätigkeit	1	25,0
Angaben gesamt	**96**	**100,0**

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

*) Die Prozentwerte nach Ausbildung beziehen sich auf die gesamten 96 Fälle (Spaltenwerte), die Prozentwerte nach beruflicher Stellung beziehen sich auf den jeweiligen höchsten Ausbildungsabschluss (Zeilenwerte).

4.2.3 Alter

Das Alter der Respondent/innen liegt zwischen 24 und 56 Jahre. Das durchschnittliche Alter beträgt 39,6 Jahre. Die Berechnung des Alters nach Quartile zeigt, dass

- ein Viertel der Respondent/innen bis zu 34 Jahre alt ist.
- die Hälfte der Respondent/innen bis zu 40 Jahre alt ist.
- drei Viertel der Respondent/innen bis zu 44 Jahre alt sind.

Demnach ist Teilzeit, zumindest bei den im Rahmen dieser Untersuchung befragten teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen eine Arbeitsform, welche vor allem von Personen, „mittleren" Alters in Anspruch genommen wird. „Jüngere" Arbeitnehmer/innen sind in der Befragung überhaupt nicht anzutreffen.

4.2.4 Einkommenssituation

Die Einkommenssituation spiegelt den Familienstand (vgl. Kapitel 4.2.5) der Respondent/innen wieder: Die Mehrheit, nämlich 80% der Respondent/innen, gibt an, dass ihr Partner bzw. ihre Partnerin ebenso über ein Einkommen verfügt. Ein Fünftel der Frauen weist aber auch darauf hin, dass ihr Teilzeiteinkommen das einzige Haushaltseinkommen darstellt, bei den Männern beträgt dieser Anteil die Hälfte. Alimente beziehen 4,2% der Respondent/innen. Interessant ist auch, dass 12,6% der Befragten angeben, noch über ein anderes Einkommen zu verfügen. Aufgrund von Mehrfachnennungen kommen auch „gemischte" Einkommen vor.

Tab. 14: Haushaltseinkommen gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachnennungen waren möglich)

Haushaltseinkommen	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Mein Partner hat ein weiteres Einkommen	76	80,0	70	82,4	6	60,0
Das Teilzeiteinkommen ist mein einziges Einkommen	22	23,2	17	20,0	5	50,0
Ich beziehe noch ein anderes Einkommen	12	12,6	10	11,6	2	20,0
Sonstiges	4	4,2	2	2,4	2	20,0
Ich bekomme Alimente	4	4,2	4	4,7	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

4.2.5 Familienstand

Acht von zehn Respondent/innen sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft. Der Anteil jener teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen, die ledig oder geschieden sind beträgt 9,4% bzw. 8,3%.

Die Mehrheit (84,5%) der befragten teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen gibt auch an, Kinder zu haben, von denen jedoch nicht mehr alle einer Betreuung bedürfen (vgl. Kapitel 4.8).

Tab. 15: Derzeitiger Familienstand

Familienstand	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Ledig	9	9,4	7	8,1	2	20,0
Lebensgemeinschaft	11	11,5	8	9,3	3	30,0
Verheiratet	68	70,8	63	73,3	5	50,0
Geschieden	8	8,3	8	9,3	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

4.3 Beschäftigungsform vor der derzeitigen Teilzeitbeschäftigung

Die Mehrheit (87,3%) der Respondent/innen ging vor ihrer aktuellen Teilzeitbeschäftigung einer Vollzeitbeschäftigung nach

Die Mehrheit (87,3%) der befragten teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen ging vor ihrer aktuellen Tätigkeit einer Vollzeitbeschäftigung nach; über die Hälfte tat dies im selben Unternehmen. Drei Frauen waren vorher auch selbstständig tätig. Darüber hin-

aus machen vier Respondent/innen sonstige Angaben (Studienabschluss, Kinderpause, Hausfrau).

Tab. 16: Tätigkeiten vor der Teilzeitbeschäftigung gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachantworten waren möglich)

Beschäftigung vor der Teilzeit	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Vollzeit im selben Unternehmen	54	56,8	50	58,8	4	40,0
Vollzeit in einem anderen Unternehmen	29	30,5	24	28,2	5	50,0
Teilzeit im selben Unternehmen	5	5,3	4	4,7	1	10,0
Teilzeit in einem anderen Unternehmen	15	15,8	13	13,7	2	20,0
Vorher selbstständig	3	3,2	3	3,2	-	-
Sonstiges	4	4,2	3	3,2	1	10,0

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

4.4 Beschreibung der Teilzeitarbeit

- **Weitere Tätigkeiten neben der Teilzeitarbeit:** Die Angaben spiegeln den familiären Hintergrund der Respondent/innen wieder: Demnach leisten 84,4% der Befragten zusätzlich noch Familienarbeit. Aber auch andere Tätigkeiten werden mit der Teilzeitarbeit kombiniert: z.B. Aus- und Weiterbildung, weiterer Beruf
- **Begründungen der Respondent/innen für eine Teilzeitarbeit:** Obwohl mit deut lichem Abstand familiäre Gründe an vorderster Stelle rangieren, werden jedoch auch Gründe wiedergegeben, welche die Bedeutung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance hervorheben. Dieser Aspekt tritt bei jener Respondent/innengruppe deutlich in Vordergrund, die keine Kinder hat
- **Dauer der Teilzeitarbeit:** Teilzeitarbeit stellt ein langfristig ausgeübtes und gewolltes Arbeitszeitmodell für die Respondent/innen dar
- **Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten:** Die überwiegende Mehrheit (85,3%) kann sich zwar im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit weiterbilden, zugleich geben jedoch 40,2% der Respondent/innen an, dass Teilzeitarbeit ihre Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten einschränkt

4.4.1 Weitere Tätigkeiten neben der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

Die am häufigsten genannte Tätigkeit neben der Teilzeit ist Familienarbeit, speziell trifft dies auf Frauen (92%) zu. Bei den männlichen Respondent/innen geben lediglich zwei von insgesamt zehn an, neben der Teilzeitarbeit noch Familienarbeit zu leisten. 13,5% der Respondent/innen verfolgen keine weitere Tätigkeit. Ein insgesamt geringer Teil (6,3%) gibt an, aktuell noch eine Aus- und Weiterbildung zu absolvieren bzw. zusätzlich noch einer weiteren beruflichen Nebenbeschäftigung (9,4%) nachzu-

gehen. Die Ausübung eines anderen Berufs als Haupterwerb wird von niemandem angeführt.

Folgende zusätzlichen Beschreibungen wurden geschlechtsspezifisch genannt:

- **Angaben zu Aus- und Weiterbildungen** machten lediglich drei Frauen: Buchhalterlehrgang, Kundenberaterprüfung, MBA-Studium
- **Angaben zu einem weiteren Nebenberuf**
  - Männer: Landschaftspflege und Landwirt, selbständiger Grafiker.
  - Frauen: Aerobictrainerin, Beraterin, Bereich Kundenverwaltung, Landwirtin, Lebens- und Sozialberaterin, Lohnverrechnerin, Reinigungskraft
- **Angabe zu sonstige Gründe**:
  - Männer: Musik, Pflege von Angehörigen (2 Nennungen), Sport.
  - Frauen: Elternverein – Frauenclub, Besuch von Kursen/Seminaren (Mediation, autogenes Training), Mitarbeit im Familienbetrieb (2 Nennungen), Schriftstellerin, selbständige Tätigkeit in der Buchhaltung, eine weitere Teilzeitstelle

Tab. 17: Tätigkeiten neben Teilzeitbeschäftigung gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachantworten waren möglich)

Tätigkeiten neben der aktuellen Teilzeitarbeit	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Familienarbeit	81	84,4	79	91,9	2	20,0
Aus- und Weiterbildung	6	6,3	5	5,8	1	10,0
Anderen Beruf als Hauptbeschäftigung	-	-	-	-	-	-
Anderen Beruf als Nebenbeschäftigung	9	9,4	7	8,1	2	20,0
Keine Weitere Tätigkeiten	10	13,5	7	8,1	3	30,0
Sonstiges	13	10,4	8	9,3	5	50,0

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

4.4.2 Begründung für Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und einer Teilzeitbeschäftigung

Die Respondent/innen wurden auch gebeten, ihre Gründe für die Aufnahme einer Beschäftigung im Allgemeinen und für eine Teilzeitarbeit im Speziellen bekannt zugeben.

Zwei Drittel der Befragten geben als häufigsten Grund für eine Erwerbstätigkeit an, über ein eigenes Einkommen verfügen zu wollen. Kontakte zum Berufsleben sowie der soziale Aspekt („unter Menschen sein") nehmen ebenfalls eine hohe Bedeutung ein. Diesen Gründen nachgeordnet wird zwar der „Erwerb eines eigenen Pensionsanspruchs", dennoch ist das für mehr als die Hälfte der Frauen auch einer ihrer Gründe, einer Beschäftigung nachzugehen.

Interessant ist hierbei – trotz geringer männlicher Fallzahlen – dass den jeweiligen Begründungen unterschiedlich hohe Bedeutungen beigemessen werden. Während Frauen am häufigsten als Grund „möchte ein eigenes Einkommen haben" angeben, steht bei Männern „muss das Haushaltseinkommen bestreiten/absichern" im Vordergrund.

Darüber hinaus wurde unter „Sonstiges" noch Folgendes genannt: „Freude" bzw. „Spaß" an der Arbeit (6 Nennungen), Arbeit als Sinnstifter (*„Arbeit gibt mir Sinn"*), „Finanzen/Geld", „kein Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung", möchte „fachlich aktuell bleiben", „zweites Standbein".

Tab. 18: Begründung für Erwerbstätigkeit gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachnennungen waren möglich)

Grund	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Möchte ein eigenes Einkommen haben	64	66,7	60	69,8	4	40,0
Will Kontakt zum Berufsleben wahren	55	57,3	52	60,5	3	30,0
Suche Abwechslung, will unter Menschen sein	51	53,1	49	57,0	2	20,0
Erwerb eines eigenen Pensionsanspruchs	50	25,1	48	55,8	2	20,0
Muss das Haushaltseinkommen bestreiten/absichern	31	32,3	27	31,4	4	40,0
Wiedereinstieg nach der „Familienphase"	27	28,1	26	30,2	1	10,0
Sonstige Gründe	11	11,5	8	9,3	3	30,0
Musste nach der Scheidung/Trennung wieder arbeiten gehen	6	6,3	6	6,3	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

Die Angabe von Gründen, warum sich die Respondent/innen für eine Teilzeitarbeit entscheiden, spiegelt den geschlechtsspezifischen „familiären Hintergrund" in starkem Ausmaß wieder: 72,6% aller Respondent/innen – bei den Frauen sind es 76% - haben sich für eine Teilzeitstelle entschieden, um familiäre Aufgaben besser mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu können. Auch der am zweithäufigsten genannte Grund bezieht sich auf die Familie (vgl. dazu auch die Gründe für Teilzeitarbeit bei unselbstständig Erwerbstätigen in einer Mikrozensuserhebung, Kapitel 2.2.2).

Interessant ist auch, dass jeweils etwa ein Viertel der Respondent/innen als Grund für eine Teilzeitstelle „möchte mehr Zeit für private Interesse haben", bzw. „möchte einfach weniger Arbeit und mehr Lebensqualität haben" angibt. Besonders bei Männern wird dies deutlich: sechs von zehn Männer geben als Grund für eine Teilzeitstelle an, um mehr Zeit für private Interessen zu haben, der Anteil bei Frauen beträgt hingegen nur gut ein Viertel. Die geschlechtsspezifischen Begründungen für eine Teilzeit spiegelt auch eine Mikrozensuserhebung aus dem Jahr 2006 wieder, wo Frauen den familiäre Grund in hohen Maße an vorderste Stelle reihen, während hingegen Männer berufliche wie schulische Ausbildungsaspekte sowie kein Wunsch

nach einer Vollzeitbeschäftigung am häufigsten als Gründe für eine Teilzeitstelle nennen (vgl. Tabelle 6 in Kapitel 2.2.2)

Die Betreuung Familienangehöriger hat als Entscheidungsgrund für eine Teilzeitstelle für 16% der Respondent/innen Bedeutung.

Für die Entscheidung einer Teilzeitbeschäftigung wurden noch folgende Gründe genannt:

- Partnerin will nicht, dass ich mehr arbeite
- Möchte Zeit für berufliche Weiterbildung nutzen
- Kann aus gesundheitlichen Gründen nur Teilzeit arbeiten
- In meinem Beruf ist Teilzeit üblich
- Konnte keine Vollzeitarbeitsstelle finden: Alle vier Nennungen kommen aus einem Handelsunternehmen.

Tab. 19: Entscheidung für Teilzeitarbeit gesamt und nach Geschlecht (Mehrfachantworten waren möglich)

Grund	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
Bessere Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben	69	72,6	65	76,5	4	40,0
Will mehr Zeit mit der Familie verbringen	50	52,6	46	54,1	4	40,0
Möchte mehr Zeit für private Interessen haben	24	25,3	18	21,2	6	60,0
Möchte einfach weniger Arbeit und mehr Lebensqualität	22	23,2	16	18,8	2	20,0
Bessere Vereinbarkeit mit der Betreuung alter/kranker Familienangehöriger	15	15,8	13	15,3	2	20,0
Brauche nicht mehr Einkommen	11	11,6	9	10,6	2	20,0
Sonstiges	11	11,6	9	10,6	2	20,0
Möchte eine zweite (oder mehrere) Tätigkeiten ausführen	8	8,4	7	8,2	1	10,0
Partner/in will nicht, dass ich mehr arbeite	5	5,3	4	4,7	1	10,0
Möchte Zeit für berufliche Weiterbildung nutzen	4	4,2	3	3,5	1	10,0
Kann aus gesundheitlichen Gründen nur Teilzeit arbeiten	4	4,2	3	3,5	1	10,0
In meinem Beruf ist Teilzeit üblich	4	4,2	3	3,5	1	10,0
Konnte keine Vollzeitarbeitsstelle finden	4	4,2	3	3,5	1	10,0
Möchte mein Studium/Ausbildung beenden	-	-	-	-	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

Interessant ist auch, dass die „bessere Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben" für Respondent/innen, die keine betreuungsbedürftigen Kinder mehr haben, eine fast ähnliche hohe Bedeutung als Grund für eine Teilzeit hat. Wesentlich unterscheiden sich die beiden Gruppen in folgenden Aspekten: Für Respondent/innen ohne betreuungspflichtige Kinder hat die Betreuung alter bzw. kranker Angehöriger – neben dem Aspekt, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen – eine wesentlich höhere Bedeutung. Bemerkenswert ist auch, dass für viele aus dieser Gruppe „mehr Zeit für private

Interessen haben" ein wichtiger Entscheidungsgrund für Teilzeit darstellte (siehe Tabelle 31 im Anhang, Kapitel 7.3).

Ein Detailblick auf die Respondent/innengruppe, die keine Kinder hat (das sind insgesamt 14 Personen), zeigt ein ganz anderes Bild: Am häufigsten wird hier der Grund für eine Teilzeitstelle „möchte mehr Zeit für private Interesse haben" (11 Nennungen, davon fünf Männer), am zweithäufigsten „möchte einfach weniger Arbeit und mehr Lebensqualität" (10 Nennungen, davon drei Männer) sowie an dritter Stelle „brauche nicht mehr Einkommen" (4 Nennungen, davon zwei Männer) genannt (siehe Tabelle 31 im Anhang, Kapitel 7.3).

4.4.3 Aktuelle Teilzeitarbeit in Jahren

Gefragt danach, wie lange denn die derzeitige Teilzeitarbeit bereits ausgeübt wird, werden folgende Angaben gemacht: Jeweils etwa ein Fünftel der befragten Personen übt den aktuellen Teilzeitjob bis zu einem Jahr bzw. bis zu drei Jahren aus. Beachtlich ist jedoch, dass nahezu die Hälfte bereits länger als fünf Jahre den aktuellen Teilzeitjob ausübt.

Tab. 20: Ausübung der derzeitigen Teilzeitarbeit nach Jahren

Teilzeitarbeit in Jahren	Nennungen	Prozentwerte
... bis zu 1 Jahr	20	21,1
... bis zu 3 Jahre	20	21,1
... bis zu 5 Jahre	12	12,6
... länger	43	45,3

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=95)

In einer weiteren Fragestellung wurde abgeklärt, ob die Responden/innen ihre Teilzeit längerfristig oder nur vorübergehend ausüben möchten: 82,3% der Befragten haben eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung geplant (n=95).

4.4.4 Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Auf die allgemeine Fragestellung, ob die Respondent/innen die Möglichkeit haben, sich im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung während der Arbeit beruflich weiterzubilden, antworten 85,3% mit „ja". Unterzieht man die Respondent/innen, die mit „nein" geantwortet haben, einer näheren Analyse, so zeigt sich, dass diese

- quer über die unterschiedlichsten Unternehmen bzw. Branchen verstreut sind. Das heißt, es handelt sich meist um Einzelnennungen, ein Handelsunternehm-

en sowie eine Bank verzeichnen zwei und ein Druckereibetrieb[1] drei Nennungen,
- unterschiedlichste Ausbildungsabschlüsse aufweisen. Es können keine auffallenden Unterschiede beobachtet werden sowie
- mehrheitlich – absolut betrachtet – weiblich sind (14 Fälle weiblich, 2 Fälle männlich).

Die Mehrheit (59,8%) hat zwar auf die Frage „Haben Sie den Eindruck, dass ihre beruflichen Entwicklungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten durch Ihre Teilzeitarbeit eingeschränkt sind?" mit „nein" geantwortet. Die Bejahung dieser Frage ist dennoch beachtlich: 40,2% der Respondent/innen sehen ihre Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eingeschränkt. Versucht man diese Personen bzw. bestimmte Merkmale etwas genauer zu analysieren, so ergibt sich folgendes Bild:

- Einfluss des Unternehmen bzw. der Branche: die Fälle verteilen sich in unterschiedlicher Häufigkeit auf fast alle Unternehmen. Auffällig ist zwar, dass bei manchen Unternehmen alle Respondent/innen ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten eingeschränkt sehen, angesichts der niedrigen Fallzahlen und des geringen Rücklaufs der betreffenden Unternehmen ist es jedoch schwierig, hier ein Urteil zu fällen. Die Ergebnisse sind eher zufällig zustande gekommen.
- Auch die detaillierte Betrachtung nach Ausbildungsabschluss bringt keine zusätzliche Information.
- Geschlechtsspezifisch zeigt sich, dass 40,5% der Frauen und drei von zehn Männern angeben, Teilzeitarbeit beeinträchtigt ihre beruflichen Entwicklungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Respondent/innen wurden auch gebeten, die Gründe für ihre Antwort zu nennen.[2] Gründe, **warum Teilzeitarbeit die Entwicklungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten einschränkt,** sind demnach:

- Klare Grenze bzw. Trennlinie zwischen Zeit (z.B. fix vereinbarte Arbeitszeiten) und Raum (d.h. Arbeit findet im Unternehmen statt)
- Mangelende Flexibilität
- Kinderbetreuungspflichten

Diese drei Aspekte werden oftmals in einer zusammenhängende Argumentationskette genannt: Teilzeitarbeit bedeutet folglich, dass man zeitlich nur begrenzt am Arbeitsplatz anwesend ist, wodurch bestimmte Aufgaben schlechter wahrgenommen werden und es zusätzlich an der notwendigen Flexibilität fehlt (z.B. Reisetätigkeit, ad-hoc-Entscheidungen im beruflichen Umfeld treffen, nicht ständig zur Verfügung stehen). Etwaige Kinderbetreuungszeiten verschärfen bzw. bedingen diese Problematik – so zusammengefasst die Meinungen der Respondent/innen.

Aus diesen Angaben geht hervor, dass hinter dem Arbeitsmodell „Teilzeit" ein Bild in so manchen Köpfen verankert zu sein scheint, wonach Teilzeitarbeit üblicherweise über sehr klare zeitliche und räumliche Aspekte erfolgt. Daher ist auch nicht weiter

[1] Dies entspricht zugleich aller teilnehmenden Respondent/innen dieses Unternehmens. De facto gibt es demnach dort für Teilzeitmitarbeiter/innen keine Aufstiegsmöglichkeiten. Bei diesem Unternehmen handelt es sich um einen Familienbetrieb.

[2] Nachzulesen sind alle Angaben im Anhang (Kapitel 7.2).

überraschend, dass einige Respondent/innen als Ausschließungsgrund für Aufstiegsmöglichkeiten die „Teilzeitarbeit" als solches – ohne Spezifizieren von Gründen – anführen: Diesem Denken zufolge, ist berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg nur innerhalb einer Vollzeitstelle möglich.

Diesen Argumenten stehen kritische Meinungen von anderen Respondent/innen gegenüber. Sie sehen das Problem mangelnder Entwicklungs- bzw. Aufstiegschancen bei Teilzeiterwerbstätigen nicht an der Teilzeitarbeit an sich, sondern verorten Hindernisse auf der Einstellungsebene (inkl. Akzeptanzprobleme). Diese wirken sich meist in Form von konkreten berufsalltäglichen Handlungen aus: z.B. geringere Investition in die Weiter- und Fortbildung von Teilzeitmitarbeiter/innen, Nichtmiteinbeziehung in Entscheidungsprozesse, Nichtberücksichtigung von Besprechungen nach Anwesenheitszeiten von Teilzeitmitarbeiter/innen.

Aus einigen Aussagen geht auch hervor, dass verantwortungsvolle Tätigkeiten primär nach „zeitlicher Verfügbarkeit" und weniger aufgabenbezogen vergeben werden. Dahinter lässt sich ein „Image" verorten, wonach vielfach davon ausgegangen wird, Vollzeitarbeitskräfte würden im Gegensatz zu Teilzeitarbeitskräften permanent zur Verfügung stehen. Zu bedenken gilt es an dieser Stelle, dass auch vollzeitarbeitende Personen nicht „ständig abrufbar" sind; das Bild der permanent im Haus verfügbaren Arbeitskraft stellt nicht eine einheitliche Unternehmensrealität dar, viel eher dürften hier bestimmte Einstellungen als Selektionsmechanismen tätig werden.

Insgesamt haben lediglich zwölf Respondent/innen konkrete Gründe genannt, warum Teilzeitarbeit ihre beruflichen Entwicklungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten **nicht einschränkt**. Diese lassen sich auf drei wichtige Aspekte verdichten:

- Aus- und Weiterbildung,
- Gleichstellung mit Möglichkeiten, die auch Vollzeitmitarbeiter/innen haben
- sowie unternehmensspezifische Einbindung.

Typischerweise nimmt Qualifizierung und Weiterbildung für die berufliche Weiterentwicklung eine zentrale Rolle ein. Insofern ist es auch nicht überraschend, dass fünf Respondent/innen explizit die Förderung der beruflichen Weiterbildung als Grund für das Vorhandensein von beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sehen. Eine Person nannte als konkreten Grund: *„Die Führungskraft mich genauso einbindet, wie andere*". An diesen Argumenten lässt sich erkennen, dass Exklusion und Inklusion von beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten über tiefer liegende Prozesse erfolgt bzw. erfolgen kann, als über ausschließlich zeitliche oder räumliche Aspekte.

4.4.5 Abgrenzung des Aufgabengebietes

70,8% der Respondent/innen geben an, dass es sich bei ihrer Tätigkeit um ein eigenständiges, abgegrenztes Aufgabengebiet handelt. Der Rest gibt an, dass ihre Tätigkeit von Kolleg/innen abhängig ist.

4.5 Zufriedenheit mit Teilzeit und Beruf

Insgesamt weisen die Respondent/innen sowohl mit ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn als auch mit ihrer Teilzeitarbeit sehr **hohe Zufriedenheitsurteile** auf.

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, dass aktuell nahezu alle befragten Respondent/innen mit ihrer Teilzeitstelle „sehr zufrieden" bzw. „eher zufrieden" sind. Nur zwei Teilzeitnehmer/innen geben an, „eher nicht zufrieden" zu sein.[1]

Ähnlich hoch fallen die Zufriedenheitsurteile für die berufliche Entwicklung bzw. Laufbahn aus. 92,6% der Respondent/innen sind damit sehr bis einigermaßen zufrieden. Sieben Respondent/innen sind mit der beruflichen Entwicklung eher nicht zufrieden.[2]

Bedenkt man, dass 40,2% der Respondent/innen (vgl. Kapitel 4.4.4) der Meinung sind, dass Teilzeitarbeit die Aufstiegsmöglichkeiten einschränkt, so ist dieses hohe Zufriedenheitsurteil doch bemerkenswert.

Möglicherweise liegt ein Grund darin, dass globale Zufriedenheitsurteile – also wenn es um die Gesamtbeurteilung einer Gesamtsituation geht – nur dann negativ ausfallen, wenn ein Ereignis die Zufriedenheit markant beeinträchtigt. Die Einschränkung der beruflichen Entwicklungs- und Ausbildungsmöglichkeiten dürften in der vorliegenden Befragung letztendlich für die Beurteilung der Gesamtzufriedenheit demnach kaum eine Bedeutung einnehmen. Ein weiterer Grund kann aber auch darin liegen, dass man bestimmte Situationen zwar durchaus negativ wahrnimmt und zugleich diese auch als gegeben akzeptiert und sich damit abfindet. Der Aspekt der „sozialen Erwünschtheit" könnte ebenfalls eine Rolle bei der Beantwortung der Zufriedenheit spielen. Dass Teilzeitarbeit aber auch spezifische Nachteile mit sich bringt bzw. an die Teilzeitmitarbeiter/innen sehr spezifische Herausforderungen stellt, zeigt v.a. das offene Antwortverhalten (vgl. Kapitel 4.10, 4.11 und 4.12).

[1] Beide Respondent/innen arbeiten in einem Einzelhandelsunternehmen: eine Person gibt als Tätigkeit Kassiererin und als höchsten Ausbildung einen Universitätsabschluss an, die zweite Person gibt als Tätigkeit Bäcker und als höchste Ausbildung einen Lehrabschluss an.

[2] Betrachtet man, wie sich diese sieben Fälle auf Unternehmen oder nach Ausbildung aufteilen, so muss man auch hier – nicht zuletzt aufgrund der geringen Fallzahl – von Einzelfällen ausgehen, da diese keine Tendenz aufweisen, die einen Rückschlüsse auf die Branche/Unternehmen oder die Ausbildung zulassen.

Tab. 21: Zufriedenheit mit der Teilzeitarbeit und der beruflichen Entwicklung

Zufriedenheit mit …	Beurteilung *								
	1		2		3		4		MW*
	n	%	n	%	n	%	n	%	
… der Teilzeitarbeit	64	66,7	30	31,3	2	2,1	-	-	1,35
… der beruflichen Entwicklung bzw. Laufbahn	52	55,3	35	37,2	7	7,4	-	-	1,49

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96 bzw. 94)

*) 1 = sehr zufrieden, 2 = einigermaßen zufrieden, 3 = eher nicht zufrieden, 4 = sehr unzufrieden, MW = Mittelwert

4.6 Zeitliche Gestaltung der Teilzeitarbeit

- Die **durchschnittliche reguläre Wochenarbeitszeit** der Respondent/innen beträgt 22,3 Wochenstunden. Drei Viertel der Befragten arbeiten regulär bis zu 27 Wochenstunden. Für 82,3% der Respondent/innen entspricht diese Wochenarbeitszeit ihren Wünschen
- **Verteilung der Arbeitszeit:** Über ein Drittel der Befragten arbeitet hauptsächlich vormittags, ein Viertel an ganzen einzelnen Tagen und ein Fünftel gemischt (teils vormittags/nachmittags). Die ausschließliche Nachmittagsarbeit hat – de facto – in der Arbeitsrealität unter den Befragten keine Bedeutung
- Die **5-Tage-Woche** stellt das **dominierende Arbeitszeitmodell** dar (47,9% der Respondent/innen). An zweiter Stelle rangiert die 3-Tage-Woche (20,8%) und an dritter Stelle die 4-Tage-Woche (19,8%)
- Die Entscheidung, **wann die Arbeit verrichtet werden soll**, erfolgt in den befragten Betrieben **sehr partnerschaftlich bzw. kollegial**: Mehrheitlich wird die Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber (67,7%) bzw. mit den Kolleg/innen (33,3%) abgesprochen. Etwa ein Fünftel kann sogar alleine darüber entscheiden, zu welchem Zeitpunkt es die Arbeit verrichtet
- Dementsprechend **hoch** ist auch die **Zufriedenheit** mit der Lage der Arbeitszeit (95,8% der Respndent/innen sind sehr oder eher zufrieden)
- Bemerkenswert ist, dass die **Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten** nur für etwa ein Fünftel der Befragten möglich ist

4.6.1 Teilzeitarbeit in Wochenstunden regulär und Bedeutung von Überstunden

Die Bandbreite der Angaben, wie viele Wochenstunden die Teilzeitmitarbeiter/innen regulär arbeiten, ist sehr hoch und reicht von sechs bis 36 Stunden.

Lediglich vier Respondent/innen arbeiten regulär sechs bis acht Wochenstunden. Elf Respondent/innen arbeiten zehn bis 19 Wochenstunden. Aus der nachfolgenden Tabelle geht deutlich hervor, dass die wöchentliche Arbeitszeit bei den meisten Respondent/innen bei etwa 20 bis 27 Wochenstunden liegt. Die durchschnittliche reguläre

Wochenarbeitszeit liegt bei 22,3 Wochenstunden (vgl. dazu auch die wöchentliche Normalarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigen in Kapitel 2.2.1).

Bemerkenswert ist, dass 30 Wochenstunden als reguläre Arbeitszeit am dritthäufigsten (12,5%) genannt wird (1. Rang: 20 Wochenstunden/30,2%, 2. Rang: 25 Wochenstunden/16,7%; siehe dazu auch Tabelle 32 im Anhang, Kapitel 7.3).

Betrachtet man die Wochenarbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen, so können folgende Beobachtungen gemacht werden:

- **Berufliche Stellung**: Bezogen auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gibt es keine bedeutsamen Unterschiede. Eine weitere Detailanalyse zeigt, dass die vier Respondent/innen, die weniger als zehn Wochenstunden regulär arbeiten eine „mittlere bzw. höhere Tätigkeiten" ausüben. Die vier Respondent/innen, die eine „leitende Tätigkeit" ausführen, geben an, regulär 20 bis 25 Wochenstunden zu arbeiten.
- Die **geschlechtsspezifische** Analyse der Mittelwerte (durchschnittliche reguläre Wochenarbeitszeit) zeigt ebenfalls keine bedeutsamen Unterschiede.
- Die Betrachtung der durchschnittlichen regulären Wochenarbeitszeit **nach Unternehmen** bringt ebenfalls keine weiterführenden Informationen: Sie reicht von 20,0 bis 25,9 Wochenstunden, wobei angesichts der zum Teil sehr hohen Standardabweichungen (bis zu 10,9 Wochenstunden) eine niedrige bis sehr hohe Streuung gegeben ist.

Tab. 22: Arbeitszeit in Wochenstunden nach verschiedenen Merkmalen

Respondent/innen	Reguläre Wochenarbeitszeit lt. Dienstverhältnis/ Arbeitsvertrag
Ein Viertel der Respondent/innen arbeitet regulär bis zu ...	20,0 Wochenstunden
Die Hälfte der Respondent/innen arbeitet regulär bis zu …	22,3 Wochenstunden
Drei Viertel der Respondent/innen arbeiten regulär bis zu …	27,0 Wochenstunden
Durchschnittliche reguläre Wochenarbeitszeit aller Respondent/innen	22,3 Wochenstunden
Standardabweichung	6,2 Wochenstunden
Durchschnittliche reguläre Wochenarbeitszeit nach beruflicher Stellung	
Facharbeiter/innen	22,5 Wochenstunden
mittlere bzw. gehobene Tätigkeit	22,9 Wochenstunden
leitende Tätigkeit	23,3 Wochenstunden
Durchschnittliche reguläre Wochenarbeitszeit nach Geschlecht	
weiblich	23,8 Wochenstunden
männlich	22,8 Wochenstunden

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

Für 82,3% aller Respondent/innen entspricht diese reguläre Wochenarbeitszeit ihren Wünschen. 12,5% wollen allerdings lieber mehr und 3,1% lieber weniger Stunden in der Woche arbeiten und 2,1% geben an, sie hätten lieber eine Vollzeitstelle.[1]

Diejenigen, die mehr Wochenstunden arbeiten wollen, weisen ein sehr unterschiedliches Wochenarbeitszeitbedürfnis auf, weshalb hier tendenzielle Aussagen nicht möglich sind. Anders ist das bei der Personengruppe, die sich weniger Wochenarbeitszeit wünscht: Insgesamt wurden hier drei Nennungen gemacht: Alle Personen arbeiten aktuell nahezu Vollzeit, nämlich zwischen 35 und 36 Wochenstunden und wünschen sich eine Arbeitszeitkürzung von 4 bzw. 5,5 bzw. 10 Wochenstunden.

75% der Respondent/innen geben an, gelegentlich und 9,4% regelmäßig[2] Überstunden zu leisten. Dementsprechend gibt eine Minderheit von 14,6% der Befragten an, nie Überstunden leisten zu müssen.

Die Mehrheit (93,8%) der Respondent/innen kommt jedoch mit der gelegentlichen bzw. regelmäßigen Mehrarbeit/Überstunden zurecht. Der Rest gibt an: „Die Mehrarbeit bereitet mir ernsthafte Probleme".

4.6.2 Zeitliche Verteilung der Teilzeitarbeit

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, dass Teilzeit im Hinblick auf die Zeitgestaltung relativ flexibel gehandhabt wird: Etwa gut ein Drittel der Respondent/innen arbeitet hauptsächlich vormittags; ein Viertel arbeitet an einzelnen Tagen und gut ein Fünftel flexibel teilweise am Vormittag und teilweise am Nachmittag. Interessant ist, dass Arbeit ausschließlich am Nachmittag in der vorliegenden Befragung nur einen Ausnahmefall darstellt. Die Antwortmöglichkeit „hauptsächlich zu Tagesrandzeiten (z.B. sehr früh oder spät abends)" wurde von niemandem genannt. Darüber hinaus gibt es noch Mischformen, die unter „sonstiges" angegeben wurden (z.B. Vier-Tage-Woche, zwei Tage vormittags und einen ganzen Tag).

Tab. 23: Verteilung der Arbeitszeit über den Tag

Verteilung der Arbeitszeit	gesamt		weiblich		männlich	
	n	%	n	%	n	%
hauptsächlich vormittags	36	37,5	33	38,4	3	30,0
einzelne Tage den ganzen Tag lang	24	25,0	23	26,7	1	10,0
teils vormittags/teils nachmittags	21	21,9	17	19,8	4	40,0
sehr unregelmäßig	7	7,3	6	7,0	1	10,0
Sonstiges	7	7,3	6	7,0	1	10,0
hauptsächlich nachmittags	1	1,0	1	1,2	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

[1] Diese Respondent/innen hatten bereits bei der Begründung für ihre Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 4.4.2) das Item genannt: Konnte keine Vollzeitarbeitsstelle finden.

[2] Das trifft konkret auf neun Respondent/innen zu, wovon acht konkrete Angaben machen: Regelmäßig werden in der Woche 2,5 bis 7 Überstunden geleistet.

Gefragt danach, wie viele fixe Tage in der Woche die Respondent/innen am Arbeitsplatz anwesend sind, wird mit deutlichem Abstand am häufigsten die 5-Tage-Woche genannt: Das trifft auf 47,9% der Respondent/innen zu; am zweithäufigsten wird die 3-Tage-Woche (20,8%) und am dritthäufigsten die 4-Tage-Woche (19,8%) genannt. Bemerkenswert ist, dass die 1- oder 2-Tage-Arbeitswoche nur eine geringe Bedeutung haben (n=96).

Bedenkt man, dass an verschiedenen Stellen in dieser Befragung (vgl. Kapitel 4.4.4 und 4.10.1) oftmals die mangelnde zeitliche Anwesenheit mancherorts als Nachteil oder gar als Einschränkungsgrund für etwaige berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gesehen wird, so kann diesen Aussagen, wie die folgende Tabelle zeigt, entgegengehalten werden, dass teilzeitarbeitende Mitarbeiter/innen grundsätzlich sehr häufig (im Sinne der Verteilung der Arbeitszeit nach Arbeitstagen in der Woche) am Arbeitsplatz anwesend sind.

Tab. 24: Anwesenheit am Arbeitsplatz nach Anzahl der Tage in der Woche gesamt und nach beruflicher Stellung

Anzahl Wochenarbeitstage	gesamt		Facharbeiter/in		mittlere/gehobene Tätigkeit		leitende Tätigkeit	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1	4	4,2	-	-	4	4,9	-	-
2	4	4,2	-	-	4	4,9	-	-
2,5	1	1,0	-	-	1	1,2	-	-
3	20	20,8	4	36,4	15	18,5	1	25,0
3,5	1	1,0	-	-	1	1,2	-	-
4	19	19,8	2	18,2	16	19,8	1	25,0
5	46	47,9	5	45,5	39	48,1	2	50,0
6	1	1,0	-	-	1	1,2	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

Die Respondent/innen wurden auch gebeten, bekannt zu geben, wer darüber entscheidet, zu welcher Zeit die Teilzeitarbeit geleistet werden muss.

Die Ergebnisse zeigen, dass hier zwischen den Teilzeitmitarbeiter/innen und den Arbeitgeber/innen sowie den jeweiligen Kolleg/innen sehr „partnerschaftlich/kollegial" vorgegangen wird: 67,7% bzw. 33,3% der Respondent/innen geben an, dass die Lage der Arbeitszeit in Absprache mit dem Arbeitgeber bzw. mit den Kolleg/innen passiert. Jeweils knapp ein Fünftel der Befragten gibt an, dass die Lage der Arbeitszeit vom Arbeitgeber vorgegeben wird bzw. dass sie darüber alleine entscheiden können.

Das Antwortverhalten nach beruflicher Stellung zeigt, dass alle vier Respondent/-innen, die eine leitende Tätigkeit ausüben, auch alleine darüber entscheiden können, wann sie ihrer Arbeit nachgehen (zwei nennen noch zusätzlich die Absprache mit dem Arbeitgeber). Bei den Facharbeiter/innen (das sind insgesamt elf Fälle) hat keine/r angegeben, alleine über die Arbeitszeitlage bestimmen zu können.

Tab. 25: Entscheidung über die Lage der Arbeitszeit (Mehrfachnennungen waren möglich)

Entscheidungsträger	Nennungen	Prozentwerte
Vom Arbeitgeber vorgegeben	18	18,8
In Absprache mit dem Arbeitgeber	65	67,7
In Absprache mit Kolleg/innen	32	33,3
Kann alleine entscheiden	18	18,8

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=96)

Vor diesem Hintergrund ist wohl auch zu erklären, warum das Zufriedenheitsurteil bezüglich der Einteilung der Arbeitszeit sehr positiv ausfällt. 95,8% der Respondent/innen sind sehr oder eher zufrieden mit der Lage ihrer Arbeitszeit (Mittelwert: 1,31).[1] Arbeit von zu Hause aus hat für etwa ein Fünftel der Respondent/innen eine Bedeutung (20,8%). 79,2% der Befragten haben hingegen nicht die Möglichkeit, Arbeiten von zu Hause aus zu erledigen (n=96).

Eine detaillierte Betrachtung zeigt, dass kein/e einzige/r Facharbeiter/in diese Möglichkeit hat, während hingegen alle vier Respondent/innen, die eine „leitende Tätigkeit" innehaben, angeben, von zu Hause aus arbeiten zu können. Von den befragten Personen, die eine „mittlere bzw. höhere Tätigkeit" ausüben, geben 16,7% an, die Arbeit auch außerhalb des Unternehmens erledigen zu können. Nach Unternehmen/Branche betrachtet, können zwei kleine Steuerberatungsunternehmen identifiziert werden, wo nahezu alle Respondent/innen angeben,[2] dass sie ihre Arbeit auch von zu Hause aus erledigen können. Alle anderen Fälle verteilen sich in einer vergleichsweise geringen Anzahl auf die unterschiedlich befragten Unternehmen.

4.7 Beurteilung von Arbeitssituationen

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, mit welchen Arbeitssituationen die Respondent/innen in welcher Häufigkeit konfrontiert sind:

Insgesamt kann ausgesagt werden, dass etwaige belastende Arbeitssituationen oder unternehmensinterne Konfliktpotenziale mehrheitlich nicht vorkommen bzw. als solche nicht wahrgenommen werden. Dennoch gibt es auch Teile von Respondent/innen die sehr wohl angeben, dass bestimmte Arbeitssituationen in negativer Weise vorkommen. Dass Teilzeitmitarbeiter/innen mit sehr speziellen Herausforderungen konfrontiert sind, kommt v.a. in den offenen Antworten zutage (vgl. Kapitel 4.10 bis 4.12).

[1] Auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit der Lage Ihrer Arbeitszeit" antworteten konkret 75,0% der Befragten mit „sehr zufrieden, 20,8% mit „eher zufrieden und jeweils 2,1% mit „eher unzufrieden" bzw. „sehr unzufrieden" (n=96).

[2] Steuerberatungsunternehmen: Fall 1: Gesamt sieben Respondent/innen, davon geben fünf an, von zu Hause arbeiten zu können. Fall 2: Gesamt fünf Respondent/innen, davon geben vier an, von zu Hause arbeiten zu können.

Tab. 26: Einschätzung von bestimmten Arbeitssituationen

Arbeitssituation	1		2		3		4		5		MW
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Zeit- bzw. Termindruck	16	18,2	21	23,9	31	35,2	20	22,7	-	-	2,8
Gleich bleibende Arbeitsmenge trotz reduzierter Arbeitszeit	6	6,7	13	14,4	17	18,9	24	26,7	30	33,3	3,5
Fortsetzung der Arbeit zu Hause	4	4,2	3	3,2	9	9,5	14	14,7	65	68,4	4,4
Unklare Aufgabenbereiche	-	-	6	6,3	11	11,6	30	31,6	48	50,5	4,2
Arbeit bleibt liegen	4	4,2	5	5,3	29	30,5	46	48,4	11	11,6	3,5
Keine Möglichkeit Aufgaben zu delegieren bzw. abzugeben	8	8,3	11	11,5	25	26,0	30	31,3	22	22,9	3,5
Ich muss das erledigen, was bei anderen übrig bleibt	1	1,0	7	7,3	7	7,3	36	37,5	45	46,9	4,2
Spannungen/Konflikte aufgrund zu geringer Anwesenheit	1	1,0	5	5,2	12	12,5	25	26,0	53	55,2	4,3
Spannungen/Konflikte aufgrund mangels ausreichendem Kontakt mit Vorgesetzten und Kolleg/innen	-	-	4	4,2	12	12,5	32	33,3	48	50,0	4,3
Spannungen/Konflikte aufgrund zu geringer Einbindung in den Betrieb/ in der Abteilung	-	-	2	2,1	10	10,4	28	29,2	56	58,3	4,4
Probleme mit interner Informationsweitergabe	1	1,1	7	7,4	23	24,2	37	38,9	27	28,4	3,9
Probleme mit Vertretung bei Abwesenheit	2	2,1	8	8,3	19	19,8	38	39,6	29	30,2	3,9
Vorurteile von Kolleg/innen oder Vorgesetzten gegenüber Teilzeitarbeit	1	1,1	8	8,5	18	19,1	16	17,0	51	54,3	4,11

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=88 bis 96, Variation aufgrund unterschiedlichem Antwortverhalten)

*) 1 = sehr häufig, 2 = häufig, 3 = manchmal, 4 = selten, 5 = nie, MW = Mittelwert

4.8 Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung

- **84,5% der Respondent/innen haben Kinder**. Davon geben zwei Drittel an, dass ihre Kinder noch der Betreuung bedürfen
- Bezüglich Inanspruchnahme von zusätzlicher Kinderbetreuung werden an vorderste Stelle Familienmitglieder bzw. die jeweiligen Partner/innen sowie die Kindergärten gereiht
- Über **ein Drittel** jener Respondent/innen, deren Kinder noch der Betreuung bedürfen, gibt an, dass die **Kindergarten- bzw. Schulzeiten mit der Arbeitszeit nicht ausreichend vereinbar** sind
- Dementsprechend fordert ein Teil der Respondent/innen eine **Ausweitung der Betreuungszeiten und eine höheres Angebot an institutionellen Kinderberbetreuungsplätzen**, um Teilzeitarbeit besser umsetzen zu können

Um die Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und Kindererziehung zu erfragen, wurde im Fragebogen ein eigener Fragenblock diesem Thema gewidmet.

Die Mehrheit der Respondent/innen hat Kinder (84,5%, n=96). Davon geben wiederum zwei Drittel[1] an, dass ihre Kinder noch der Betreuung bedürfen (n=81).

Die nachfolgenden Auswertungen und Aussagen bezüglich der Kinderbetreuung beziehen sich ausschließlich auf jene Respondent/innen, die Kinder haben, welche der Betreuung bedürfen (das trifft konkret auf 55 Respondent/innen zu, davon sind zwei männlich).

4.8.1 Betreuungsformen

Die innerfamiliären Betreuungsformen – durch die Partner/innen oder durch andere Familienangehörige wahrgenommen – und der Kindergarten werden jeweils zu über 40% von den Respondent/innen für die Kinderbetreuung in Anspruch genommen.

Auffallend ist, dass „Tagesmütter" nur marginal und „Kinderkrippen" gar nicht in Anspruch genommen werden, was aber nicht heißt, dass diese Betreuungsformen keine Bedeutung hätten. Vielmehr ist aus zahlreichen Studien bekannt, dass es an (ganztätigen) Betreuungsformen mangelt. Insofern überrascht dieses Ergebnis nicht. Speziell in den offenen Fragestellungen, wo danach gefragt wird, welche Rahmenbedingungen Teilzeitarbeiter/innen bräuchten, wurde zum Teil sehr deutlich auf das mangelnde Kinderbetreuungsangebot Bezug genommen (vgl. Kapitel 4.8.3 und 4.11).

Unter Sonstiges wurde noch Folgendes genannt: Au-pair-Mädchen, Nachbarin, Babysitter, befreundete Mütter, Freund/innen, betreuungspflichtiges Kind lebt nicht im selben Haushalt. Darüber hinaus wurden unter dieser Rubrik noch Familienangehörige (z.B. Großmutter, Großvater, Tochter) aufgezählt.

Tab. 27: Regelung der Betreuung der Kinder (Mehrfachnennungen waren möglich)

Inanspruchnahme der Betreuungsformen	gesamt	
	Nennungen	Prozentwerte
Sonstige Unterstützung innerhalb der Familie	25	45,5
Ich werde wesentlich vom Partner bzw. von der Partnerin unterstützt	24	43,6
Kindergarten	24	43,6
Sonstiges	15	27,3
Ich betreue das Kind/ die Kinder alleine	7	12,7
Ganztagsschule, Hort	7	12,7
„Tagesmutter"	3	5,5
„Kinderkrippe"	-	-

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (n=55)

[1] Also insgesamt 55 von 96 befragten Respondent/innen haben Kinder, die der Betreuung bedürfen.

4.8.2 Betriebliche Unterstützung bezüglich Kinderbetreuung

Acht Respondent/innen geben an, dass es in ihren Unternehmen Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt. Folgendes wurde aufgezählt:

- Betreuung durch Dienstnehmer/in während der Besprechung
- Flexible Lösungen (z.B. „Tagesmütter")
- Kinderkrippe, Kindergarten, Miniclub (sechs Nennungen)

4.8.3 Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung

Für 36,4% der Respondent/innen sind die Kindergarten- bzw. Schulzeiten mit der Arbeitszeit nicht ausreichend vereinbar. Von den 55 Respondent/innen, deren Kinder der Betreuung bedürfen, geben 13 an, mit der Betreuungssituation ihrer Kinder „unzufrieden" zu sein. Im Einzelnen wurden für die Unzufriedenheit folgende Gründe genannt:

- Gründe im Umfeld Schule: Ferien, schulautonome Tage, kein Anbieten von Nachmittagsbetreuung
- Mehrere Nennungen zum Kindergarten: Kindergartenöffnungszeiten sind nicht ausreichend, Anbieten von Nachmittagsbetreuung fehlt
- Finanzielle Belastungen, die aus der institutionellen Kinderbetreuung resultieren: 350,-- EUR Ausgaben pro Monat für die Kinderbetreuung
- Betreuungssituation ab dem zweiten Kind erschwerend
- Anmerkung zur allgemeinen Betreuungsqualität: Respondentin hätte gerne mehr zeit für Kinderbetreuung
- Kind in seinem Lebensumfeld betreuen lassen, hierfür gibt es keine ausreichenden Möglichkeiten
- Unzufriedenheit daraus resultierend, weil das Kind immer von unterschiedlichen Institutionen/Personen betreut wird bzw. werden muss (z.B. wenn es krank ist oder wenn Schulferien sind).

4.9 Offener Fragenbogenteil

Die Befragten wurden in einem offenen Frageteil gebeten, ihre Meinungen wiederzugeben,

- worin sie Vor- und Nachteile von Teilzeitbeschäftigung für die Arbeitgeber/-innen und
- für die Arbeitnehmer/innen generell sehen,
- welche Rahmenbedingungen Teilzeitbeschäftigung ganz generell und für sie selbst im Speziellen erleichtern würde und
- welches generelle Image der Teilzeitarbeit anhaftet?

Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei Aussagen der Respondent/innen zu Vorteile bzw. Nachteile für Arbeitgeber/innen um Wiedergabe von „Fremdsichtweisen" (Fremdbild) handelt, während hingegen bei der Beantwortung der Vorteile bzw. Nachteile für die Arbeitnehmer/innenseite die eigenen Erfahrungen eingebracht werden können (Selbstbild).

Die Respondent/innen zeigten bei der Beantwortung dieser offen gestellten Fragen ein großes Engagement, weshalb eine Reihe von Aspekten in unterschiedlicher Dichte aufgezählt wurden. Die Antworten wurden in der Folge nach bestimmten inhaltlichen Kategorien zusammengefasst und nach Häufigkeiten ausgezählt. Inhaltliche Einzelnennungen wurden in den Kategorien „Sonstiges" summiert. In den nachfolgenden Zusammenfassungen wird auch auf die qualitativen Aussagen der Respondent/innen näher eingegangen.

4.10 Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit

Die drei am häufigsten genannten Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit aus der Sicht der Befragten (teilzeitarbeitende Mitarbeiter/innen) für …

… **Arbeitgeber/innen**
- *Vorteile:* flexible Einsetzbarkeit von Teilzeitmitarbeiter/innen, höheres Engagement bzw. höhere Motivation der Mitarbeiter/innen, geringere Kosten durch Teilzeitarbeitskräfte
- *Nachteile:* Eingeschränkte Erreichbarkeit von Teilzeitmitarbeiter/innen, erhöhter Organisations-, Koordinations- und Informationsaufwand, erhöhter Mehraufwand (inkl. Kosten) durch Teilzeitmitarbeiter/innen

… **Arbeitnehmer/innen**
- *Vorteile:* Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bessere Work-Life-Balance (durch mehr Lebensqualität und mehr Freizeit), Flexibilität
- *Nachteile:* geringeres Einkommen bzw. in späterer Folge verringerter Pensionsanspruch, mangelnde Integration in das Unternehmen bzw. weniger Kontakt zum Berufsleben, Einschränkung der beruflichen Möglichkeiten durch Teilzeitarbeit.

4.10.1 Vor- und Nachteile für Arbeitgeber/innen

Tab. 28: Vor- und Nachteile für Arbeitgeber/innen

Vor- und Nachteile	Nennungen (absolut)	
	Vorteile	Nachteile
Integration der Mitarbeiter/innen	5	-
Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort	37	4
Kosten, Mehraufwand	12	14
Engagement/Motivation der Mitarbeiter/innen	27	-
Familienfreundlicher Betrieb	2	-
Flexibilität (ohne Nennung von Gründen)	10	-
Eingeschränkte Erreichbarkeit	-	24
Organisations-, Koordinations- und Informationsaufwand	-	15
Sonstiges	-	2

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008

Kategorie: Integration der Mitarbeiter/innen
Teilzeit ermöglicht Mitarbeiter/innen mit familiären Betreuungspflichten auch weiterhin die Einbindung ins Unternehmen, woraus v.a. eine geringe Mitarbeiterfluktuation (mehrere Nennungen) resultiert sowie beispielsweise auch die Kontinuität in der Kundenbetreuung gewährleistet wird

Kategorien

- **Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort**
- **eingeschränkte Erreichbarkeit**
- **Flexibilität (ohne Nennung von Gründen)**
- **Organisations-, Koordinations- und Informationsaufwand**

Das Thema Flexibilität nimmt sowohl quantitativ als auch in ihren unterschiedlichen inhaltlichen Ausprägungen einen sehr breiten Raum in den Angaben der Befragten ein. Auffallend ist, dass sich hier scheinbar Widersprüchlichkeiten auftun und/oder flexible Arbeitsmodelle eben nicht nur Vorteile sondern eben auch spezielle Nachteile bewirken, für die man nicht immer den geeigneten Umgang findet.

Zusammenfassend werden die Vorteile der Teilzeitmodelle vor allem darin gesehen, dass Arbeitgeber/innen je nach Bedarf Arbeitskräfte flexibel einsetzen können (z.B. Ausgleich von Spitzenzeiten, Urlaubsvertretungen). Zugleich werden dem aber auch spezifische Nachteile entgegengehalten, die daraus resultieren, dass Teilzeitmitarbeiter/innen eben nicht immer anwesend sind woraus die Notwendigkeit resultiert, bestimmte betriebliche Abläufe an die Anwesenheitszeiten von Teilzeitmitarbeiter/-innen anzupassen. Aufgrund der zeitlich variierenden Anwesenheit entstehen auch spezifische Herausforderungen, was den Koordinationsaufwand und Informationsaustausch angeht: Dies wird als wesentlicher Nachteil für die Arbeitgeber/innen gesehen (z.B. exaktes Abstimmen notwendig, durch die Teilzeitarbeit erhöht sich der personelle Administrationsaufwand, betrieblich notwendige ad-hoc-Entscheidungen sind ohne der betreffenden Teilzeitarbeitskraft nicht immer möglich).

„Teilzeitmitarbeiter/innen sind nicht permanent verfügbar."

Kategorie: Kosten
Bezüglich der Mitarbeiterkosten werden Meinungen unter den Befragten vertreten, wonach den Unternehmen sowohl Vorteile als auch Nachteile entstehen: Zum einen meinen Respondent/innen – in sehr allgemeinen Angaben – Teilzeitmitarbeiter/innen kommen einem Unternehmen wesentlich billiger als Vollzeitmitarbeiter/innen. Ebenfalls ohne Nennung von Gründen erfolgt zugleich von Respondent/innen der Hinweis, dass Teilzeitmitarbeiter/innen den Unternehmen teurer kämen. Es wurden aber auch konkrete Gründe genannt: z.B. Mehraufwand durch Sonderregelungen, es werden mehr Arbeitsmittel benötigt (die in der Folge nicht immer ausgelastet sind).

Kategorie: Engagement der Mitarbeiter/innen
In dieser Kategorie spiegelt sich die Bedeutung einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wieder. Denn viele Befragten sehen für den Arbeitgeber spezifische Vorteile, wonach Teilzeitmitarbeiter/innen wesentlich motivierter, engagierter und „ausgeruhter" bzw. „fitter" an die Arbeit herangehen, vom Berufsleben nicht „ausgepowert" werden und aufgrund der geringeren Anwesenheit leistungsorientierter und effizienter

arbeiten (müssen). Der Aspekt der höheren Mitarbeiterzufriedenheit und –loyalität bei Teilzeitmitarbeiter/innen wurde ebenfalls erwähnt.

„Teilzeitarbeitskräfte arbeiten effektiver in der verkürzten Zeit, in der sie anwesend sind."
„Teilzeitmitarbeiter/innen arbeiten intensiver und haben viel weniger Zeit um mit Kolleg/-innen zu reden."
„Kompakte und gezielte Arbeitsbewältigung, der Arbeitnehmer kann in kürzerer Zeit mehr leisten, da die Arbeitszeit kürzer und die Erholungsphasen deutlich länger sind."
„Wunsch nach Teilzeitarbeit geht oft von Mitarbeitern aus, sind dadurch zufriedener."
„Arbeitgeber müssen Teilzeitarbeit ermöglichen und eine positive Einstellung haben."

Kategorie: familienfreundlicher Betrieb
Als Vorteil wird auch noch genannt, wenn ein Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, dass diesem dann das Image als familienfreundlicher Betrieb im positiven Sinne anhaftet. Hier wird also die Bedeutung der „Außenwirkung" eines bestimmten Unternehmensimages in den Vordergrund gerückt.

Kategorie: Sonstiges
Unter Sonstiges werden noch zwei spezifische Nachteile genannt: Entziehung der direkten Kontrolle bei einem etwaigen außerbetrieblichen Arbeitsplatz (z.B. Home office), Teilzeitmitarbeiter/innen sind schlechter qualifiziert – so eine Meinung.

4.10.2 Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer/innen

Tab. 29: Vor- und Nachteile Arbeitnehmer/innen

Vor- und Nachteile	Nennungen (absolut)	
	Vorteile	Nachteile
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	47	-
Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort	5	-
Flexibilität (ohne Nennung von Gründen)	14	4
Doppelbelastung Familie und Beruf	-	3
Weiterbildung, Ausbildung	2	-
Work-Life-Balance	29	-
Mehrbelastung im Beruf	-	11
Mehrarbeit, Überstunden	-	3
Integration der Mitarbeiter/innen, Kontakt zum Berufsleben	8	19
Eingeschränkte berufliche Möglichkeiten	-	12
Einkommen	3	30
Spannungen im Arbeitsumfeld, Image von Teilzeit	-	6

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008

Kategorien

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort**
- **Flexibilität (ohne Nennung von Gründen)**
- **Doppelbelastung Familie und Beruf**

Aus diesen Antworten der Respondent/innen geht die große Bedeutung der Teilzeitarbeit, Erwerbstätigkeit mit familiärer Betreuung (v.a. Kinder, aber auch ältere bzw. kranke betreuungsbedürftige Familienangehörigen) verbinden zu können, hervor. Relativ wenige – nämlich nur drei Befragte – geben von sich aus an, dass aus dieser Vereinbarkeit oder auch der Notwendigkeit heraus, Beruf und Familie verbinden zu müssen, eine Doppelbelastung besteht.

Vielfach wurde die Flexibilität – ohne Nennung von Gründen – als Vorteil genannt. Auch hier kommt wieder deutlich zum Vorschein, dass die Flexibilität bei einigen Respondent/innen auch deren persönlichen Freiheitsgrade erhöht, was Angaben wie *„freiere Zeiteinteilung in der Arbeit wie privat"*, *„mehr Zeit für andere Dinge"*, *„teilweise freie Zeiteinteilung"* „widerspiegeln. Dass Flexibilität ein spezifischer Nachteil ist, der aus Teilzeitarbeit resultiert, sehen nur einige wenige der Befragten.[1]

Kategorie: Weiterbildung, Ausbildung

Für zwei Respondent/innen ergibt sich aus der Teilzeitarbeit der wichtige Vorteil, auch weiterhin Zeit für Weiter- bzw. Ausbildung zu haben.

Kategorie: Work-Life-Balance

Am häufigsten nannten die Respondent/innen Aspekte – die zu dieser Kategorie hinzugezählt wurden – wie mehr *„Lebensqualität"* bzw. *„Freizeit",* die als spezifische Vorteile aus einer Teilzeitarbeit erwachsen. An dieser Stelle können nur Mutmaßungen angestellt werden, was letztlich ausschlaggebend für das Empfinden von mehr Lebensqualität ist: die Möglichkeit jedoch, Familie und Beruf „unter einen Hut zu bringen" dürfte hier wohl – wie schön öfters angesprochen – einen entscheidenden Punkt darstellen.

Die erhöhte Möglichkeit – die nach Angaben der Befragten Teilzeitarbeit vielfach mit sich bringt - seine Zeit selbst einteilen zu können, dürfte ebenfalls einen wichtigen Aspekt, gerade im Sinne auch der Selbstbestimmtheit, darstellen.[2] Interessant bei den Antworten ist auch der Aspekt, dass oftmals der Vorteil mehr Zeit für Familie zu haben auch den Freizeitkontext konnotiert (d.h. Wahrnehmung der Familie als Freizeiterlebnis).

---

[1] Gründe: es gibt keinen Kindergarten, woraus für eine Respondentin Unflexibilität resultiert, die Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber vorgegeben und über die ganze Woche verteilt, wodurch die Freizeiteinteilung eingeschränkt ist.

[2] Damit ist nicht ausgesagt, dass Teilzeitarbeiter/innen keine Pflichten hätten, aber die zeitliche Einteilung obliegt einem selbst.

„Mehr Lebensqualität, mehr Zeit für Kinder; Kann mir meine Zeit selbst einteilen."
„Mehr Zeit für die Familie und für Haus, Garten und Freizeit."
„Gesundheitlicher Vorteil."
„Mehr Lebensqualität. Mehr Motivation. Deutlich mehr Möglichkeiten den Tag zu gestalten. Weniger Ausfall durch Krankheit durch mehr Erholungsphasen."
„Erholter bei der Arbeit - Zeit für Hobbies, körperliche Betätigung - größere Lebensqualität."
„Ausreichend Zeit für die Familie, mehr Freizeit."

Kategorien

- **Mehrbelastung im Beruf**
- **Mehrarbeit, Überstunden**

Durch die kürzere Arbeitszeit im Vergleich zu einer Vollzeitarbeitsstelle, erwächst für einen Teil der Respondent/innen eine Mehrbelastung, die daraus resultiert, in einer geringeren Arbeitszeit mehr leisten zu müssen, wodurch Teilzeitarbeiter/innen stellenweise unter erhöhten Zeitdruck geraten. Diese Angaben korrespondieren mit den Vorteilen, wie sie für Arbeitgeber/innen gesehen werden, wonach Teilzeitmitarbeiter/-innen effizienter und motivierter arbeiten (vgl. Kategorie Engagement der Mitarbeiter/innen, Kapitel 4.10.1).

Kategorien

- **Integration der Mitarbeiter/innen, Kontakt zum Berufsleben**
- **Eingeschränkte berufliche Möglichkeiten**

Diejenigen Personen, die hier spezifische Vorteile sehen, nennen ihre Gründe vor dem Hintergrund ihrer familiären Betreuungsleistungen: Durch die Teilzeit wird die kontinuierliche berufliche Integration gewährleistet *(„am Ball bleiben", „am Laufenden bleiben")*. Zugleich werden aber in einem höheren Ausmaß Nachteile genannt, die aus einer mangelnden betrieblichen Integration resultieren: Hier werden im Wesentlichen Gründe wiedergegeben, wie sie schon bei den Nachteilen für Arbeitgeber/innen genannt wurden (vgl. Kategorie Organisations-, Koordinations- und Informationsaufwand, Kapitel 4.10.1). Die Respondent/innen sprechen sehr direkt das Problem bzw. den Nachteil an, dass sie zu wenig in das Unternehmen eingebunden werden, woraus sich Schnittstellenprobleme im betrieblichen Ablauf ergeben. Als Nachteil wird auch die Einschränkung der berufliche Weiterentwicklung thematisiert, weil Teilzeitmitarbeiter/innen zu wenig ins Betriebsgeschehen eingebunden werden bzw. gezielt nicht oder nur mangelhaft gefördert werden (z.B. Weiterbildung, Besetzung mit einer anspruchsloseren oder weniger verantwortungsvolleren Tätigkeiten).

„Integration im Firmenleben bleibt etwas auf der Strecke."
„Teilzeitarbeitskräfte werden - aus welchem Grund auch immer - nicht so in ein Unternehmen integriert, als Vollzeitarbeitskräfte. Das sieht man schon alleine oft an Terminvergaben, Ansichten von Kollegen."
„Manchmal zu wenig Informationen durch geringere Anwesenheit, keine Aufstiegsmöglichkeiten."
„Weniger soziale Zugehörigkeit."
„Teilnahme am Informationsfluss in Unternehmen oft nicht 100% gewährleistet. Abwertung: halbe Arbeitszeit = halbes Hirn - daher geringere Aufstiegschancen."
„Aus- und Weiterbildung wird nicht gefördert."
„Wenig Aufstiegsmöglichkeiten, weniger Wertschätzung, oft anspruchslosere Arbeit."

Kategorie: Einkommen
Drei Respondent/innen nennen als spezifische Vorteile, dass sie durch ihre Erwerbstätigkeit auch über ein eigenes Einkommen verfügen können bzw. weniger Steuern zahlen müssen. Dem stehen jedoch 30 Antworten gegenüber die ein reduziertes Einkommen negativ beurteilen. Folgende Nachteile wurden genannt: geringeres Einkommen bzw. Teilzeit als Einkommensverlust (sehr häufige Nennungen) und in späterer Folge geringere Pensionsansprüche, ständige Überstunden wirken sich nicht auf das Weihnachts- und Urlaubsgeld aus, Bevorzugung von Vollzeitmitarbeiter/innen bei Prämienbezahlungen.

Kategorie: Spannungen im Arbeitsumfeld, Image von Teilzeit
Nachteile wurden auch im Bereich Arbeitsumfeld und bezüglich des Images von Teilzeitarbeit thematisiert. Da das Image jedoch in einer eigenen offenen Frage thematisiert wurde (vgl. Image von Teilzeitarbeit, Kapitel 4.12) wird hier auf eine detaillierte Erörterung verzichtet. Mit ihren Angaben weisen jedoch die Respondent/innen direkt darauf hin, dass sie mit bestimmten Image- und Akzeptanzaspekten von Teilzeitarbeit im Arbeitsleben konfrontiert sind und diese als Nachteile erleben.

4.11 Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen

Aus Mitarbeiter/innensicht sind folgende Rahmenbedingungen bzw. Unterstützungsmaßnahmen nötig, damit Teilzeitarbeit erfolgreich umgesetzt werden kann:

- Sicherstellung der Kinderbetreuung, Ausweitung des institutionellen Kinderbetreuungsangebots
- mehr Flexibilität wird in erster Linie von Arbeitgeber/innen sowie den Kolleg/innen gewünscht
- Verbesserung der Akzeptanz gegenüber Teilzeitmitarbeiter/innen seitens der Gesell schaft, der Unternehmen (z.B. Vorgesetzte) und der Kolleg/innen
- Höheres Angebot von Teilzeitjobs mit „Qualität" (u.a. mehr Eigenverantwortung, anspruchsvolle Tätigkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten.)

Tab. 30: Allgemeine Rahmenbedingungen

Rahmenbedingung	Nennungen
Kinderbetreuung	18
Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort	18
Allgemeine Wertehaltungen und Einstellungen gegenüber Teilzeitarbeit	16
Kostenaspekte, finanzielle Unterstützungen	6
Teilzeitjobs mit „Qualität"	5
Sonstige Unterstützung	7

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008

Kategorie: Kinderbetreuung
Bezüglich Kinderbetreuung fordern die Respondent/innen in erster Linie eine Erhöhung des institutionellen Betreuungsangebotes (z.B. Kindergarten, „Kinderkrippe"): Zum einen gibt es zu wenig Kinderbetreuungsplätze, zum anderen erschweren die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Einige Respondent/innen nahmen auch Bezug auf die Betreuungskosten: Kinderbetreuung sollte *„leistbarer"* gemacht werden. Dazu wird die steuerliche Absetzung der Kinderbetreuungskosten von einer Respondentin genannt.

Kategorie: Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort
Diesbezüglich forderten die Respondent/innen mehr Flexibilität vom Unternehmen, von Kolleg/innen sowie auch von sich selbst (z.B. wenn Kinder von Teilzeitmitarbeiter/innenn erkranken, Gleitzeit, attraktive Arbeitszeiten für Elternteile schaffen). Wieters gab es den Wunsch, mehr Möglichkeiten zu haben, von zu Hause aus zu arbeiten.

Kategorie: allgemeine Wertehaltungen und Einstellungen gegenüber Teilzeitarbeit
Zum Teil sehr intensiv nahmen die Respondent/innen zu den Einstellungen gegenüber Teilzeitarbeitskräften Stellung. In ihren Argumentationen geht es stark um Aspekte wie Akzeptanz- und Anerkennungsprobleme. Demnach wünschen sich die Befragten eine positivere Einstellung sowohl von Unternehmens- als auch von Kolleg/innenseite.

„Arbeitgeber müssen Teilzeitarbeit ermöglichen und eine positive Einstellung haben."
„Leute die viel herumreisen, sind auch nicht immer greifbar das ist ziemlich dasselbe."
„Verschiedene Zeitmodelle müssen einen anderen Stellenwert in der Gesellschaft erhalten."
„Ein klares JA vom Arbeitgeber, dann läuft alles wie am 'Schnürchen'."
„Mehr Anerkennung der Teilzeitbeschäftigung."

Kategorie: Kostenaspekte und finanzielle Unterstützungen
Dabei geht es zum Teil um sehr allgemeine entgeltliche Forderungen wie Senkung der Lohnnebenkosten und finanzielle Unterstützungen (z.B. steuerliche Begünstigungen bzw. finanzielle Anreize für Unternehmen schaffen, die Teilzeitbeschäftigte bzw. Wiedereinsteiger/innen einstellen).

Kategorie: Teilzeitjobs mit „Qualität"
Die Respondent/innen fordern mehr eigenverantwortliche und anspruchsvollere Tätigkeiten auch für Teilzeitarbeiter/innen. Selbständige Arbeitsweise und ein eigenes Aufgabengebiet werden ebenfalls genannt.

„Organisatorische Rahmenbedingungen mit dem Bewusstsein schaffen, dass Teilzeitarbeit gewünscht ist."
„Wichtig ist eine anspruchsvolle Tätigkeit."
„Eigenes Aufgabengebiet, Entscheidungsfreiheit im festgelegten Rahmen."
„Hohe Selbstständigkeit und Eigenverantwortung sowie ein hoher Grad an unternehmerischem Denken der Teilzeitmitarbeiter/in"
„Eigene Aufgabengebiete wären erstrebenswert; Projekte auch an solche Mitarbeiter abgibt, und selbständig arbeiten lässt."

Kategorie: Sonstige Unterstützung
In dieser Kategorie wurden u.a. noch folgende Forderungen und Wünsche genannt: Gleiche Ausbildungskosten für alle Mitarbeiter/innen, Persönlichkeitskompetenzen, Unfallversicherung für kinderbetreuende Familienangehörige, mehr Arbeitsplätze in der Nähe des Wohnortes schaffen, Ausweitung des zeitlichen Rahmens der Elternteilzeit.

Persönliche Unterstützungsmaßnahmen
Im Fragebogen wurden die Respondent/innen auch gefragt, welche Unterstützungsmaßnahmen für sie persönlich die Teilzeitbeschäftigung erleichtern würde. Da es sich zum Teil um Wiederholungen bezüglich „allgemeiner Rahmenbedingungen" handelt, wurden die Aussagen wie folgt punktuell zusammengefasst:

- Viele machten hier allgemeine Hinweise, keine weiteren persönlichen Unterstützungsmaßnahmen zu benötigen.
- Mehr Möglichkeiten schaffen, Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können.
- Zu wenig Kinderbetreuungsplätze bzw. problematische Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen (häufige Nennungen).
- Erhöhung der Akzeptanz gegenüber Teilzeitmitarbeiter/innen im Unternehmen
- Innerbetriebliche Unterstützung: mehr Absprache bezüglich Arbeitsgestaltung im Unternehmen mit Kolleg/innen (d.h. bessere Zusammenarbeit), Urlaubsvertretungen.
- Eigenverantwortlichere bzw. selbständige Aufgabengebiete
- Fortbildung via E-Learning anbieten
- Mobilität: Anschaffung eines eigenen Autos
- Stärkung der Persönlichkeitskompetenzen: Selbstdisziplin, Zeitmanagement.

4.12 Image von Teilzeitarbeit

Neben neutralen und positiven „Images" gegenüber Teilzeitarbeit werden die Teilzeitmitarbeiter/innen auch mit einer Reihe von (Vor-)Urteilen und negativen Bildern konfrontiert. Diese sind v.a. als Hinweise zu sehen, dass Teilzeitmitarbeiter/innen stellenweise mangelnde berufliche wie auch gesellschaftliche Anerkennung erhalten bzw. Akzeptanz entgegengebracht wird, woraus der Schluss gezogen werden kann, dass insgesamt eine Aufwertung von Teilzeitarbeit sowie von Teilzeitmitarbeiter/innen notwendig ist.

Die Frage „Welches Image, denken Sie, hat Teilzeitbeschäftigung ganz generell?" wird von den Respondent/innen sehr intensiv erörtert. Insgesamt werden das Image von Teilzeitarbeit aus verschiedenen Standpunkten aus betrachtet: Während ein Teil der Respondent/innen eine schlichte Beurteilung in Form von „positiv" oder „negativ" abgibt, schildern andere hingegeben präzise, welche Bilder und (Vor-)Urteile zu Teilzeitarbeit bestehen. Die folgenden thematischen Zusammenfassungen zeigen, mit welchen Bildern von Teilzeitarbeit die Befragten konfrontiert sind:

- **Teilzeitarbeit wird positiv wahrgenommen**
  (14 Nennungen, ohne Angabe von Gründen)

- **Teilzeitarbeit wird negativ wahrgenommen**
  (13 Nennungen, ohne Angabe von Gründen)

- **Image: Teilzeitjobs sind für Mütter bzw. Wiedereinsteiger/innen, Teilzeit ermöglich Verbindung von Familie und Beruf**
  (13 Nennungen). Die meisten Angaben sind dabei neutral bzw. positiv gehalten, es gab aber auch eine Angabe, wonach Teilzeitjobs für Mütter zugleich auch die schlechter bezahlten Jobs darstellen.

- **Image: Teilzeitmitarbeiter/innen leisten weniger**
  (12 Nennungen). Teilzeitmitarbeiter/innen sind *„faul"*, *„bequem"*, *„wollen nicht mehr arbeiten"*, *„geben sich weniger Mühe"*, *„Familie ist ihnen wichtiger"*. Aus diesen Angaben geht deutlich die Bedeutung des leistungsbezogenen Aspektes, mit dem Arbeit insgesamt sehr häufig assoziiert wird, hervor. Demnach werden Teilzeitmitarbeiter/innen als nicht leistungswillig wahrgenommen.

- **Image: Teilzeitjobs sind für schlechter bzw. geringer Qualifizierte bzw. stellen Hilfsjobs dar**
  (7 Nennungen)

- **Neutrale Position**
  (6 Nennungen): Einige Respondent/innen meinen, das Image der Teilzeitarbeit ist von der jeweiligen Branche abhängig bzw. verweisen darauf, dass eben sowohl positive wie auch negative Meinungen über Teilzeitarbeit bestehen.

- **Mangelnde Anerkennung, Akzeptanzprobleme**
  (6 Nennungen): Man wird als Teilzeitmitarbeiter/in nicht vollwertig wahrgenommen, Teilzeitarbeit ist karrierehinderlich, Teilzeit wird „für sich" als eigenständig existierendes Akzeptanzproblem wahrgenommen: *„Man ist ja nur Teilzeit*" – so eine Angabe.

- **Veränderung des Images von Teilzeit im Zeitverlauf**
  (4 Nennungen): Das Image hat sich verbessert bzw. ist besser als früher – so die Aussagen der Respondent/innen.

- **Handel und Teilzeitarbeit**
  (3 Nennungen): Von Respondent/innen wird auf den Handel als Negativbeispiel für Teilzeitjobs hingewiesen (z.B. billig bezahlte Jobs, geringfügige Anstellung).[1]

- **Image: Teilzeitarbeitmitarbeiter/innen sind nie anwesend**
  (2 Nennungen)

- **Image: Teilzeit ist karrierebehindernd**
  (2 Nennungen): Eine Respondentin meint, dass sei auch mit ein Grund, warum Männer nicht oder wenig Teilzeit arbeiten.

- **Sonstige Images**
  (Einzelnennungen): Teilzeitarbeitende Mütter sind „Rabenmütter", Teilzeitarbeiter/innen sind solche, die keine Vollzeitstelle finden, Teilzeitarbeit wird gleichgesetzt mit unflexibel sein.

„Für uns ist es wichtig, unsere Kinder beim Aufwachsen und in der Schule zu begleiten. Daher kommt für mich derzeit nur eine Teilzeit in Frage."
„Bei Müttern ist eine gute, bei Führungskräften ist zuwenig Flexibilität vorhanden."
„Wird als passend für Frauen mit Kindern empfunden. Wird aber von Männern wegen der eingeschränkten Karrierechancen kaum genutzt."
„Die meisten Teilzeitjobs sind wenig oder weniger anspruchsvoll. Würden mehr Männer als Frauen Teilzeit arbeiten, würde sich das Image gewaltig ins Positive wenden."
„Teilzeit ist nichts für Karrierefrauen, machen ja nur Mütter zum Zeitvertreib."
„Frauen können sich mehr um die Familie kümmern."
„Mit Teilzeitarbeit verbindet man schlecht ausgebildete und schlecht bezahlte Frauen mit Kindern, die auf Arbeit angewiesen sind."

[1] Keine der drei Respondent/innen ist im Handel tätig.

Diese Angaben verdeutlichen, dass Teilzeitarbeit „viele Gesichter" hat, woraus positive, negative wie auch widersprüchliche Images entstehen. Generell muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass insbesondere einige dieser negativen „Images" in einem hohen Maße auf mangelnde gesellschaftliche wie auch innerbetriebliche Anerkennung bzw. Akzeptanz hinweisen. Ein weiterer wichtiger Aspekt durchzieht ebenfalls die Angaben zum Image: Teilzeit wird in einen unübersehbarem Ausmaß mit geschlechtsspezifischen Bedeutungen sowie mit der Stellung der Frau als Mutter im Arbeitsprozess im Besonderen in Verbindung gebracht.

4.13 Resümee der Mitarbeiter/innenbefragung

Die Mitarbeiterbefragung zeigt, dass Teilzeitarbeit in überwiegendem Ausmaß von Frauen in Anspruch genommen wird. Das Hauptmotiv stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Teilzeitarbeit heißt, wenn auch nur für einen geringeren Anteil, einem zweiten Nebenjob nach zu gehen (z.B. Landwirt/in, Lebens- und Sozialberater/in, Aerobictrainer/in) oder Zeit für Aus- und Weiterbildung zu haben. Der Aspekt einer guten Work-Life-Balance nimmt eine wichtige Bedeutung bei allen Gruppen ein.

Mehrfach erfolgte in der Befragung der Hinweis, Teilzeitarbeit erhöhe den innerbetrieblichen Koordinations- und Organisationsaufwand. Dieser Aspekt ist in der Weise bemerkenswert, da vielfach Arbeitszeitflexibilisierung von betrieblicher Seite eingefordert wird. Es wird in diesem Zusammenhang anscheinend übersehen, dass hier personelle Schnittstellen sehr gezielt vernetzt werden müssen. Organisatorisches Wissen bzw. Unterstützung diesbezüglich wird infolgedessen in den Betrieben benötigt, um die jeweils optimale betriebliche Lösung finden zu können.

Ein Merkmal, das dem Bild von Teilzeitarbeit anhaftet ist folgendes: Teilzeitmitarbeiter/innen sind nicht permanent am Arbeitsplatz verfügbar. Dieses Bild wird auch mehrfach als Grund dafür angeführt, warum Teilzeitarbeit generell die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einschränkt: 40% der Respondent/innen sind der Meinung, dass Teilzeitarbeit die beruflichen Weiterentwicklung einschränkt. An dieser Stelle muss allerdings angemerkt werden, dass es nicht die Teilzeitarbeit „an sich" ist, die hier einschränkt, da es durchaus Mitarbeiter/innen gibt, die Teilzeitarbeit und berufliche Weiterentwicklung verbinden können. Durch die Befragung wird auch belegt, dass die Respondent/innen in der Regel an mehreren Tagen in der Woche an ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen anwesend sind. Hinsichtlich der Arbeitszeitvereinbarungen wird sehr kollegial vorgegangen. Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass bezüglich der eingeschränkten beruflichen Möglichkeiten stellenweise – zum Teil sehr subtile – Exklusionsmechanismen wirksam werden. Dies wird durch folgende Schilderungen deutlich:

- An einigen Stellen wird berichtet, dass es generell keine bzw. zu wenige qualifizierte Teilzeitjobs gibt (dieses Ergebnis korrespondiert auch mit den Ergebnissen der Interviews mit Unternehmensvertreter/innen, vgl. Kapitel 3.3)
- Fort- und Weiterbildung wird tendenziell mehr bei Vollzeitmitarbeiter/innen gefördert – so einige Meinungen. Dabei nimmt gerade Fort- und Weiterbildung für die berufliche Weiterentwicklung eine entscheidende Rolle ein.

- Bezüglich Besprechungen oder (ad-hoc-)Entscheidungen wird nicht immer auf die Anwesenheitszeiten von Teilzeitmitarbeiter/innen Rücksicht genommen.
- Vollzeitarbeitskräfte sind ebenso nicht permanent verfügbar – so auch einige Anmerkungen.

Natürlich muss auch hingewiesen werden, dass berufliche Weiterentwicklung nicht für alle Teilzeitmitarbeiter/innen den gleichen Stellenwert hat und unterschiedliche Prioritäten bestehen. Für jene jedoch, die dies wollen, stellt dieses berufliche „an die gläserne Decke stoßen" eine wesentliche Benachteiligung dar. Dieser Umstand kann aber in den Unternehmen, die von Teilzeitarbeit profitieren möchten, berücksichtigt und behoben werden.

Die Arbeitsflexibilität wird als eine der größten Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen gesehen, weil eben damit familiäre Betreuungsdienstleistungen und ein Job „unter einen Hut" zu bringen sind bzw. Arbeitgeber/innen flexibler auf den Arbeitskräftebedarf reagieren können. Aber auch eine Reihe weiterer Vorteile werden genannt. Vor allem der Aspekt, sich die Arbeit selbständig und frei einteilen zu können, trägt stark zur Erhöhung der persönlichen Freiheitsgrade und somit zu einem höheren Maß an Selbstbestimmtheit bei.

Teilzeitarbeit stellt unter den Befragten kein „vorübergehendes" Arbeitszeitmodell dar, vielmehr arbeitet ein Großteil der befragten Teilzeitmitarbeiter/innen bereits seit Jahren in Teilzeitform und plant dies auch längerfristig zu tun. Insgesamt stellen die Befragten der Teilzeitarbeit sowie ihrer bisherigen Berufslaufbahn ein sehr gutes Zeugnis aus.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Teilzeitarbeit Einzug in die Arbeitswelt genommen hat und weiter an Bedeutung gewinnen wird.

5 Weitere Entwicklungen und Handlungsempfehlungen

Die künftige Entwicklung der Teilzeitarbeit wird von drei zentralen Determinanten bestimmt: Den Herausforderungen der **neuen Arbeitswelt**, dem **demografischen Wandel** sowie dem Stellenwert von **Familie & Beruf (Work-Life-Balance)**.

5.1 Neue Arbeitswelt

Technologische Entwicklungen und die Globalisierung formen in einschneidender Weise die Arbeitswelt von morgen. Wissen und Informationsverarbeitung entscheiden zunehmend über den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben und über die beruflichen Perspektiven der Menschen. Multimediale Informations- und Kommunikationstechnologien führen zu einer steigenden Flexibilisierung von „Ort und Zeit". Die Bindung von Arbeitszeit, Arbeitsplatz und Arbeitsvolumen am klassischen „Betrieb" wird in Zukunft weiter nachlassen. Neben den „Normalarbeitsverhältnissen" gewinnen flexible Arbeitsformen stärker an Bedeutung. Allen voran birgt die Telearbeit noch enorme Wachstumspotenziale. An die Stelle von Arbeit nach Stunden tritt gerade für qualifizierte und hoch qualifizierte Mitarbeiter/innen Leistung nach Vereinbarung.

Zur Nutzung künftiger Potenziale braucht es daher:

1 Einen Wechsel von der Verlaufskontrolle (Prozesskontrolle) der Mitarbeiter/innen hin zur Ergebniskontrolle der Leistung (Management by objectives; zielorientiertes Leiten und Handeln).

2 Die Forcierung von Telearbeit in qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigungsfeldern.

3 Eine – im Sinne des Lebens-Langen-Lernens – Weiterbildung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen unter verstärkter Nutzung multimedialer Informations- und Kommunikationstechnologien.

4 Eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Umstand von Teilzeitlösungen auch für Führungskräfte.

5.2 Demografischer Wandel

Österreichs Erwerbsbevölkerung wird langfristig zurückgehen[1], was für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt bedeutet, dass sie auf lange Sicht nicht auf die Ressource älterer Mitarbeiter/innen verzichten können. Die flexible Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsvolumen stellt nicht nur ein Instrument dar, Mitarbeiter/innen längerfristig im Unternehmen zu halten, sie sichert auch deren Leistungsfähigkeit bis ins Alter (Stichwort: Productive Ageing). Verstärkte Anreize und Maßnahmen sind zu setzen durch:

1 Bessere „Durchmischung" von jüngeren und älteren Mitarbeiter/innen in Arbeitsteams und verstärkte Einbeziehung erfahrener Mitarbeiter/innen in Innovationsprozesse.

2 Gleitende Übergänge in die Pensionierung: „Ganz oder gar nicht" (Vollzeit vs. Frühpension) wird es zukünftig nicht mehr geben. Der politische Druck, das tatsächliche Pensionsantrittsalter bis zu den derzeit geltenden 65 Jahren auszuschöpfen, ist bereits da. Hier bietet Teilzeit für ältere Arbeitnehmer/innen eine Chance auch in späten Berufsjahren produktiv am Erwerbsleben teil zu nehmen.

3 Leistungsorientierung anstelle des Senioritätsprinzips.

4 Entwicklung eines „zusätzlichen" Arbeitsmarktes für ältere Arbeitnehmer/-innen; bspw. durch den verstärkten Einsatz von Telearbeit.

5.3 Familie & Beruf (Work-Life-Balance)

Die gesellschaftlichen Veränderungen und die Veränderungen in der Arbeitswelt bleiben nicht ohne Folgen für die Familie. Zunehmend greifen Familienformen Platz, in denen sowohl Frauen als auch Männer „Familie & Beruf" gleichermaßen Raum einräumen wollen. Ein Potenzial für Teilzeitarbeit liegt daher – und dies vermutlich in wachsendem Ausmaß – bei jenen Erwerbstätigen, die lebensphasenabhängig „Familie & Beruf" in Einklang bringen wollen. Sie liegt aber auch bei all jenen, die eine ausgeglichene Work-Life-Balance in den Vordergrund stellen. Zielführende Maßnahmen im Rahmen qualifizierter Teilzeitarbeit sind daher:

1 Auf- und Ausbau von Telearbeitsplätzen (siehe Kapitel 5.1 und 5.2)

2 Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen: Das mangelnde Kinderbetreuungsangebot ist nach wie vor evident: Zum einen fehlt es an Betreuungsplätzen. Zum anderen sind die Betreuungszeiten oftmals nicht ausreichend flexibel, ebenso besteht geringe Möglichkeit, Kinderbetreuungseinrichtungen – entsprechend den Arbeitszeiten – flexibel in Anspruch zu nehmen. Unter

[1] Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2007). Demografisches Jahrbuch; siehe dazu auch Abbildung 1 im Anhang (Kapitel 7.3)

Berücksichtigung internationaler bzw. nationaler best-practice-Beispiele sollten verstärkt „neue" Modelle der Kinderbetreuung ausprobiert werden (z.B.: Hamburger Kinderbetreuungsscheck, gemischte Betreuung von älteren und jüngeren Kindern)

2 Familienfreundliche Arbeitsgestaltung:
   - in Bezug auf Arbeitszeit: Ein größtmöglicher Rahmen, innerhalb dessen Arbeitnehmer und Betrieb die Lage der Arbeitszeit frei vereinbaren können, schafft die beste Basis für maßgeschneiderte Lösungen zur bestmöglichen Vereinbarkeit von "Familie und Beruf".
   - Angebote während der Karenz: z.B. Weiterbildung, geringfügige Mitarbeit im Betrieb
   - Angebote für den Wiedereinstieg: z.B. Hilfe bei der Organisation von Betreuungsplätzen, flexible Arbeitsplatzgestaltung

5.4 Konkrete Handlungsempfehlungen

Der stärkste Anreiz und das größte Potenzial qualifizierte Teilzeitarbeit anzubieten liegen in der Tatsache, dass sowohl Unternehmen wie auch Beschäftigte in vielfacher Weise von ihr profitieren. Teilzeitarbeit darf dabei aber nie als Ersatz, sondern immer nur als Ergänzung zur Vollzeitbeschäftigung gesehen werden. Aus heutiger Sicht werden folgende Maßnahmen zur steigenden Bedeutung der Teilzeitarbeit beitragen:

1. **Aneignung von Managementtools und -know-how**: Um qualifizierte Teilzeitarbeit zu ermöglichen, ist vielfach ein erhöhter Koordinations- und Organisationsaufwand nötig. Mehrfach fehlt es an entsprechender Organisationskompetenz (z.B. für die Neustrukturierung und Neugestaltung von Arbeitsabläufen/Work flow). Eine verstärkte Unterstützung von Betrieben wird die Bedeutung von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen unterstützen.

2. **Ausbau betrieblicher Kommunikation und Entwicklung von Karrierepläne:** Teilzeit muss in den Unternehmen auch von beiden Seiten gelebt werden, damit alle profitieren. Die Unternehmen sollten daher verstärkt den innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationsfluss mit ihren teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen vernetzten und pflegen. Zudem sind auch Karrierepläne und Laufbahnmodelle zu entwickeln.

3. **Stärkung der betrieblichen Ebene**: Die Notwendigkeit gesetzlicher Rahmenbedingungen zur Sicherung gegenseitiger Interessen steht außer Zweifel. Allerdings, und dies ist eine der zentralen Forderungen, sollten diese einen möglichst großen Handlungsspielraum gewähren, um auf betrieblicher Ebene individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu treffen. Die betriebliche Ebene ist in diesem Zusammenhang zu stärken; z.B. in Form von Einzelverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

4. **Information und Beratung**: Eine Informationskampagne wird sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmer/innenseite dazu beitragen die existierenden Vorteile der qualifizierten Teilzeitarbeit zu verdeutlichen sowie in Folge das

Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage weiter zusammen zu bringen. Besonders sollten geförderte Informations- und Beratungsangebote speziell für Klein- und mittlere Unternehmen entwickelt werden.

5. **Image- und Bewusstseinsbildung**: Qualifizierte Teilzeitarbeit hat, dort wo es praktiziert wird, ein überwiegend positives Image, was nicht zuletzt durch die hohe (interne) Nachfrage nach Teilzeitarbeit bestätigt wird. In der öffentlichen Diskussion wird demgegenüber häufig der Eindruck vermittelt, dass es sich bei Teilzeitarbeit um eine Arbeitsform handelt, die in der Regel ungewollt ist, die Menschen ausbeutet und nur den unternehmerischen Nutzen maximiert. Öffentliche Wahrnehmung und gelebte Praxis klaffen hier deutlich auseinander und bedürfen einer den realen Gegebenheiten entsprechenden Korrektur. Wichtig sind dabei eine differenzierte Betrachtung und die Erkenntnis, dass Teilzeit sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen nützt.

6 Methodik der Mitarbeiterbefragung

6.1 Allgemeines

Die Fragebogenerhebung wurde als Onlineerhebung konzipiert und alle in die qualitative Fallanalyse miteinbezogenen Unternehmen wurden ausdrücklich ersucht, an der Mitarbeiterbefragung teilzunehmen. Letztlich wollten nicht alle befragten Unternehmen an der Mitarbeitererhebung teilnehmen, einige machten von Beginn an Einschränkungen.

Insgesamt haben 15 Unternehmen – in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß – an der Mitarbeiter/innenbefragung teilgenommen. Folgende drei Unternehmen haben an der Mitarbeiter/innenbefragung aus folgenden Gründen nicht teilgenommen:

- EDV-Unternehmen (Großunternehmen, Wien): Begründet wurde die Absage mit dem zu hohen Zeitaufwand. Ein weiterer Grund war, weil man keine Daten nach „außen" geben möchte.
- Papierzerzeuger(Großunternehmen, Niederösterreich): Auch hier wurde der zu hohe Aufwand als Ausschließungsgrund genannt, weiters wollte man die Mitarbeiter/innen nicht weiter zeitlich belasten.
- Textilindustrie (Großunternehmen, Niederösterreich): Da im Unternehmen nach Angaben eines Unternehmensvertreters nur Elternteilzeit als Teilzeitarbeit angeboten wird, hielt man aus Unternehmenssicht eine Teilnahme für nicht sinnvoll.

Anmerkungen zur Durchführung der Online-Mitarbeiter/innenbefragung:

- Bezüglich der Durchführung der Online-Befragung ist man auf die Kooperation der Unternehmen angewiesen. Diejenigen Unternehmen, die eine Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung zusagten, erhielten von uns den Fragebogenlink mit der Bitte um Verteilung an alle teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen. Inwieweit nun alle oder nur ein Teil der teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen den Link per Mail erhalten haben, lag außerhalb der Kontrolle. Zwei Unternehmen schränkten die Mitarbeiter/innenerhebung von Beginn an auf maximal zehn Personen ein (nach welchen Kriterien hier die Mitarbeiter ausgewählt wurden, ist uns nicht bekannt, ihr Antwortverhalten lässt jedoch eine gezielte Steuerung ausschließen).
- Während des Untersuchungsprozesses stelle sich auch heraus, dass nicht alle teilzeitarbeitenden Mitarbeiter/innen über einen „eigenen" PC an ihrem Arbeitsplatz verfügen. Von den Gesprächspartner/innen wurde jedoch teils zugesagt, den betreffenden Personen jeweils im Betrieb einen PC zum Ausfüllen des Fragebogens zur Verfügung zu stellen.

- Ein Unternehmen sagte zwar die Teilnahme an der Befragung zu, schränkte diese aber ebenfalls mengenmäßig ein (es wurden keine genauen Zahlen genannt) und verwies ebenfalls auf die Unmöglichkeit der Teilnahme der Mitarbeiter/innen via PC, weshalb die Fragebogen in Papierform verteilt und postalisch retourniert wurden.
- Für die Auswertung wurden nur jene Fragebögen verwertet, die mit der Angabe der letzten Frage (Postleitzahl des Unternehmensstandortes) endeten. Damit wurde gewährleistet, dass die Fragebögen nach Unternehmen bzw. Sparte identifiziert werden konnten. Drei Postleitzahlen konnten jedoch nicht zugeordnet werden. Eine Ausnahme stellten hier die postalisch retournierten Fragebögen dar (es wurden auch jene miteinbezogen, die keine Postleitzahl angaben. Da es sich aber um nur um ein Unternehmen handelte, war die Unternehmenszuordnung problemlos).

Der Fragebogenlink wurde erstmals mit 12.11.2007 freigegeben und ab diesem Zeitpunkt per Mail unseren Gesprächspartner/innen zugesandt. Die Erhebung lief bis Ende Jänner 2008.

6.2 Rücklauf

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht, in welchem Ausmaß – sparten- und größenspezifisch – die Teilzeitmitarbeiter/innen geantwortet haben.

Tab. 31: Rücklauf fallbezogen

Wirtschaftskammer-Systematik	Unternehmensgröße*	Bundesland	TZ-MA*	Rücklauf	
				n	%
Industrie**	groß	OÖ	461	4	k.A.
Industrie	groß	OÖ	4	3	75,0
Industrie***	groß	Sbg	290	1	k.A.
Industrie	mittel	OÖ	16	9	56,3
Industrie	mittel	Vbg	11	6	54,5
Industrie****	mittel	OÖ	62	1	k.A.
Tourismus/Freizeit	mittel	T	11	4	36,4
Information/Consulting	klein	OÖ	14	7	50,0
Information/Consulting	klein	NÖ	12	5	41,7
Banken/Versicherung	mittel	NÖ	46	17	37,0
Banken/Versicherung	klein	T	4	2	50,0
Banken/Versicherung**	groß	W	1.036	9	k.A.
Gewerbe	klein	ST	7	6	85,7
Gewerbe	klein	K	4	3	75,0
Handel*****	groß	Sbg	nicht bekannt	16	k.A.
Unbekannt				3	
Gesamt				**96**	

Quellen: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008

Anmerkungen zu Tabelle 30

*) klein = Mitarbeiteranzahl gesamt: 1 - 50
mittel = Mitarbeiteranzahl gesamt: 51 – 249
groß = Mitarbeiteranzahl gesamt: 250 und mehr
TZ-MA: Anzahl der Teilzeitmitarbeiter/innen im Unternehmen

**) Diese Unternehmen sagten eine Teilnahe nur zu, wenn die Befragung sich nicht auf mehr als auf zehn Mitarbeiter/innen beschränkt – alles andere wurde als zu zeitaufwendig eingestuft. Die Auswertung der Rücklaufquote entfällt aufgrund der Einschränkung.

***) Aufgrund des geringen Rücklaufs nach dem ersten Zwischenbericht, wurde um nochmaliges Versenden des Fragebogenlinks an die Mitarbeiter/innen gebeten. Es erfolgte zwar eine mündliche Zusage, dieser dürfte aber nicht entsprochen worden sein.

****) Das Unternehmen erklärte sich zwar bereit, an der Mitarbeiterbefragung teilzunehmen, angesichts des Rücklaufs muss jedoch die Linkversendung in Frage gestellt werden, weshalb auch die Berechnung des Rücklaufs entfällt.

*****) Bei diesem Unternehmen handelt es sich um ein genossenschaftsorganisiertes Handelsunternehmen, das an Teilzeitmitarbeiter/innen über verschiedene Bundesländer verstreut Fragebögen austeilte. Die Zentrale befindet sich in Salzburg.

6.3 Kodierung der beruflichen Stellung

In die Auswertung wurden alle Fälle miteinbezogen, da kein/e Respondent/in über ausschließlich einen Pflichtschulabschluss verfügt und sie somit formal unserer Definition von qualifizierter Teilzeitarbeitskraft entsprechen (vgl. Begriffsdefinition in Kapitel 2.1)

Die berufliche Stellung wurde entsprechend den Angaben nach Tätigkeitsbereichen (vgl. Kapitel 7.1) zugeordnet. Aufgrund der Problematik, mittlere von gehobenen Tätigkeiten in vielen Einzelfällen zu unterscheiden wegen oftmals sehr allgemeiner Angaben, wurde diese in einer Kategorie zusammengefasst. Aus zwei Unternehmen konnten Lehrabschlüsse identifiziert werden, die aufgrund der Unternehmenstätigkeit und der Tätigkeitsbeschreibung im engeren Sinne keine Facharbeiter/innen darstellen. Aufgrund des insgesamt geringen Rücklaufs wurden diese ebenfalls in die Auswertung aufgenommen, zumal sie zumindest über einen Lehrabschluss verfügen. Die berufliche Stellung wurde in vier Gruppen kodiert:

- Vorarbeiter/in und Meister/in im Angestelltenbereich (keine Zuordnung, kommen in der Befragung nicht vor)
- Facharbeiter/in
- Mittlere bzw. gehobene Tätigkeit
- Leitende Tätigkeit

7 Anhang

7.1 Beschreibung der beruflichen Tätigkeiten der befragten Teilzeiterwerbstätigen

- Rezeptionistin im Spa Bereich
- Klangpädagogin, Therapeut
- Kreditabteilung - Mahnwesen
- Mitarbeiterin in der Rechtsabteilung
- Produktentwicklung im textilen Bereich
- Bankangestellte, Schalter, Servicegeschäft
- Kundenberaterin im Servicebereich einer Volksbank-Geschäftsstelle, Content-Managerin der Homepage
- Bankangestellte, Schaltertätigkeit und wenig Verwaltung
- Bankangestellte, am Schalter im Kundenverkehr tätig
- Servicetätigkeit im Bankbereich-Schalter
- Kreditsachbearbeiterin in einer Regionalbank
- Marketing Assistentin
- Kundenberaterin
- Bank, Schalter, Verwaltung
- Kundenberater
- Schalterdienst
- Kreditmanagement, Versicherungen
- Ich arbeite im Vertriebssekretariat. Unterstützung der Mitarbeiter im Verkauf und allgemeine Büroarbeit
- Referent Aus- und Weiterbildung
- Lohn- und Gehaltsverrechnung
- Spezialistin Personalentwicklung
- Lohn- und Gehaltsverrechnung
- Privatkundenberaterin
- Abwicklung Dienstverträge für neue Mitarbeiter, Bewerberkorrespondenz, Assistenz für Recruitingteam, Terminvereinbarungen, Formale Bearbeitung von Ausschreibungen für den internen Arbeitsmarkt, etc.
- Referent Personalwesen: Abwicklung Eintritte neuer Mitarbeiter
- im Personalbereich Betreuung der Inbounds, Weiterverrechnung der Kosten, Controlling
- Kundenbetreuung, Spezialist für Wohnbaufinanzierungen
- Arbeite in einer Business School und bin jetzt für den Veranstaltungssektor verantwortlich (d.h. Absolventenclub, Key Account Veranstaltungen, Sonderprojekte, Podiumsdiskussionen usw.). Früher hab ich das wichtigste und größte Programm betreut.
- Personalverrechnung

- Human Ressources, Mitglied der GL
- Digitaldrucker (Bearbeitung und Druck von Werbematerial)
- Chefredakteurin
- Anzeigenverkäuferin
- Verkauf, Feinkost
- Regalbetreuung
- Feinkostverkäuferin
- Kassakraft, Verkäufer
- Bedienung
- Kassenkraft, Feinkostkraft
- Feinkostkraft
- Verkäuferin
- Verkauf (Feinkost), Warenbestellung, Kundenberatung,- und betreuung
- Bestellung, Beratung, Warenannahmen
- Kassa
- Seminarevaluierung, Dienstzeugnisse, Lehrlingswesen (Assistentin Bildungszentrum)
- Sachbearbeiterin
- Sachbearbeiterin
- Personalverrechnung
- Buchhalterin

7.2 Einschränkung der beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Ja, weil …

- aufgrund zeitlicher Begrenzung schwierig sich weiterzubilden
- Aufstieg bedeutet mehr arbeiten, mehr arbeiten bedeutet Vollzeitbeschäftigung
- Aufstiegsmöglichkeiten sind nicht vorhanden
- automatisch wenn man Teilzeitmitarbeiter ist, hat man Zugang für viele Aufstiegsmöglichkeiten nicht mehr
- da ich nicht immer anwesend bin, werde ich in (viele) Entscheidungen nicht mit eingebunden. Habe dadurch auch einen Mangel an aktuellen Informationen. Mein Aufgabengebiet gehört nicht zum Kerngeschäft der Firma. Werde auch nicht mit 'wichtigen' Aufgaben
- die Arbeit ist etwas anders als vorher, da man nicht so oft im Betrieb ist
- die Flexibilität nicht mehr vorhanden ist
- die Mobilität eingeschränkt ist. Reisen z.B. internationale Tätigkeiten können kaum mehr wahrgenommen werden, weil mit Kind die zeitliche Flexibilität eingeschränkt ist. Problematisch sind verspätete bzw. gecancelte Flieger - dies ist schwer/kaum mit Kind
- durch 2 Arbeitsstellen + Haushalt fehlt mir Zeit dazu
- Eingeschränkt darum, weil in vielen (großen) Firmen generell keine Teilzeitjobs angeboten werden, vor allem nicht in verantwortungsvollen Positionen
- heute noch die Meinung besteht, dass es nicht möglich ist, eine anspruchvollere Tätigkeit im Rahmen der Teilzeit auszuüben

- im Großen und Ganzen werden solche Investitionen für Teilzeitarbeitnehmer nicht getätigt
- mit Kindern ist man nicht mehr so flexibel. Überstunden etc. sind schwer zu vereinbaren mit Haushalt und Kinder
- nicht jeden Tag präsent
- nicht zu 100% und immer durchgehend verfügbar
- nur 6 Stunden/Woche zu gering, um Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen
- Seminare nur in seltenen Fällen für Teilzeitmitarbeiter/innen genehmigt werden
- war vor Teilzeitarbeit Abteilungsleiter, ist als Teilzeitmitarbeiter/in nicht möglich, ist für mich aber o.k
- weil die Anwesenheit nicht den ganzen Tag gegeben ist
- weil ich wegen Kind auch nicht z.B. Vollzeit - Marktleitung sein kann
- Weil Teilzeitarbeitskräfte den Unternehmen nicht in dem Ausmaß zur Verfügung stehen, wie es in wichtigen Positionen von den Unternehmen gefordert wird Noch dazu wenn kleine Kinder zu betreuen sind.
- zu wenig Zeit um längerfristige Projekte zu übernehmen

Nein, weil ...

- ich die gleichen Möglichkeiten für Seminarbesuche habe, wie ein Vollzeit-mitarbeiter, die Führungskraft mich genauso einbindet, wie andere, etc.
- die Arbeit, der Einsatz und die Entwicklung auch in Teilzeitarbeit gezeigt werden kann
- Es besteht die Möglichkeit WIFI - Kurse zu besuchen.
- in unserer Kanzlei jeder gefördert wird und sich nach seinen Gegebenheiten entwickeln kann. Die Teilzeitarbeit kann sich aber natürlich auf die Intensität der Weiterbildung auswirken.
- kann jedes Jahr an Seminaren teilnehmen
- kein Bedarf
- strebe keine Aufstiegsmöglichkeit an
- weil eine Gleichstellung mit den Vollzeitarbeitern gegeben ist
- weil es im Unternehmen verschiedene Möglichkeiten gibt
- weil ich genug zeit habe, um mich weiter zu bilden
- weil ich mehr Zeit für andere Sachen habe
- weil ich mich nicht weiterbilden kann

7.3 Tabellen und Abbildungen

Tab. 32: Gründe für Teilzeitarbeit gesamt und in Verbindung mit Kinderbetreuungspflichten (Mehrfachantworten waren möglich)

Gründe für Teilzeitarbeit	gesamt		Betreuungsbedürftige Kinder		Keine betreuungsbedürftigen Kinder		Keine Kinder	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bessere Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben	69	72,6	46	83,6	20	80,0	2	14,3
Bessere Vereinbarkeit mit der Betreuung alter/kranker Familienangehöriger	15	15,8	6	10,9	7	28,0	2	14,3
Möchte eine zweite (oder mehrere) Tätigkeiten ausführen	8	8,4	5	9,1	-	-	3	21,4
Möchte Zeit für berufliche Weiterbildung nutzen	4	4,2	1	1,8	-	-	2	14,3
Brauche nicht mehr Einkommen	11	11,6	3	5,5	4	16,0	4	28,6
Möchte mein Studium/Ausbildung beenden	-	-	-	-	-	-	-	-
Partner/in will nicht, dass ich mehr arbeite	5	5,3	1	1,8	2	8,0	2	14,3
Kann aus gesundheitlichen Gründen nur Teilzeit arbeiten	4	4,2	-	-	2	8,0	2	14,3
Möchte mehr Zeit für private Interessen haben	24	25,3	4	7,3	9	36,0	11	78,6
Möchte einfach weniger Arbeit und mehr Lebensqualität	22	23,2	8	14,5	4	16,0	10	71,,4
Will mehr Zeit mit der Familie verbringen	50	52,6	35	63,6	13	52,0	2	14,3
In meinem Beruf ist Teilzeit üblich	4	4,2	3	5,5	1	4,0	-	-
Konnte keine Vollzeitarbeitsstelle finden	4	4,2	4	7,3	-	-	-	-
Sonstiges	11	11,6	7	12,7	2	8,0	2	14,3

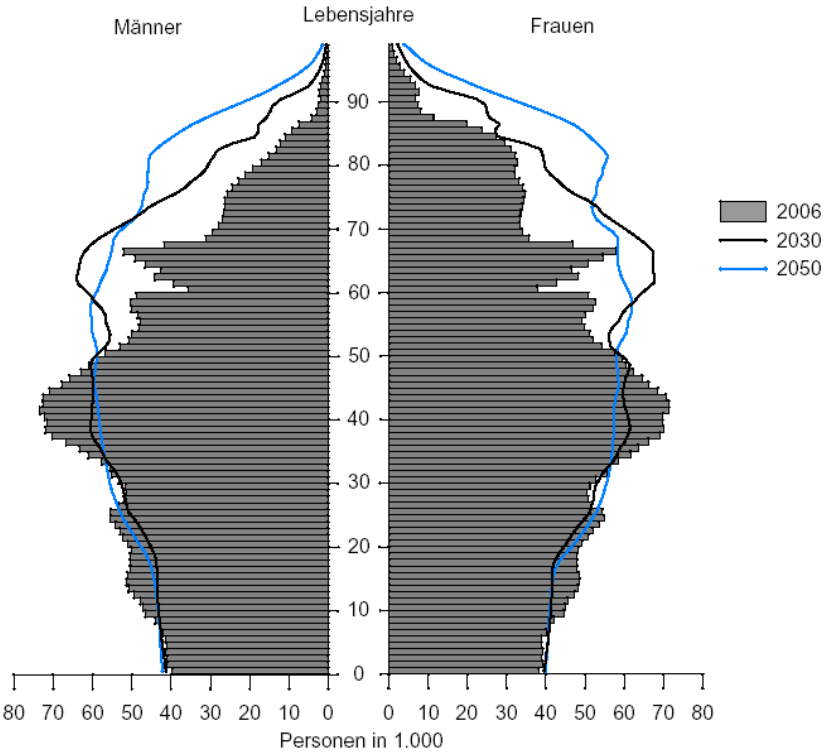
Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007/2008 (gesamt: n=96, betreuungsbedürftige Kinder n=55, keine betreuungsbedürftigen Kinder n= 26, keine Kinder n=14)

Tab. 33: Reguläre Arbeitszeit in Wochenstunden

Reguläre Arbeitszeit in Wochenstunden	Nennungen (absolut)	Prozentwerte
6,0	1	1,0
7,7	2	2,1
8,0	1	1,0
10,0	2	2,1
12,0	1	1,0
15,0	2	2,1
17,5	1	1,0
18,0	1	1,0
19,0	1	1,0
19,3	3	3,1
20,0	29	30,2
21,0	3	3,1
22,0	1	1,0
22,5	3	3,1
23,0	2	2,1
24,0	2	2,1
25,0	16	16,7
27,0	3	3,1
27,5	1	1,0
28,0	1	1,0
29,0	1	1,0
30,0	12	12,5
31,0	1	1,0
33,0	1	1,0
34,0	1	1,0
35,0	2	2,1
35,5	1	1,0
36,0	1	1,0

Quelle: IWI-Fragebogenerhebung 2007 (n=96)

Abb. 1: Bevölkerungspyramide 2006-2050



Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2007). Demografisches Jahrbuch

8 Quellenverzeichnis

Literatur

Bergmann, N. et al (2004). Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung, Studie im Auftrag des Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.)

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales & Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (Hrsg.). Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) Österreich 1999

Huber, P. & Huemer, U. (2004). Beiträge zur Wirtschaftspolitik. Beschäftigung im Handel, Nr. 18, WIFO. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

IAB (2006). Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 7 / 2.5.2006

Paul, V. & Kien, Ch. (2007). Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich zwischen Wunsch und Wirklichkeit Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Teilzeitwünsche von beim AMS Oberösterreich als arbeitsuchend gemeldeten Frauen und der Teilzeitpraxis in oberösterreichischen Betrieben, SORA, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich Landesgeschäftsstelle (Hrsg)

Preglau-Hämmerle, S. (1998). Teilzeitarbeit im Tiroler Landesdienst. Eine Studie zur Evaluierung von Teilzeitmöglichkeiten und –perspektiven im Landesdienst

Rat der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Union, Richtlinie 97/81/EG DES RATES vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

STATISTIK AUSTRIA (2007). Arbeitskräfteerhebung 2006, Ergebnisse des Mikrozensus

STATISTIK AUSTRIA (2008). Arbeitskräfteerhebung 2007, Ergebnisse des Mikrozensus (noch unveröffentlicht)

STATISTIK AUSTRIA (2008). Arbeitsmarktstatistik 1. Quartal 2008 Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht

STATISTIK AUSTRIA (2007). Demografisches Jahrbuch

STATISTIK AUSTRIA (2007). Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2006 Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht 5.8
ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg). Zwischen Meeting und Masern. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer, o.J.

Internet

http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_023236.xls (Abfrage am 12.02.2008)

Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ (Abfrage am 04.09.2008)

http://www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de (Abfrage am 17.02.2008)