

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN NIEDERÖSTERREICH

„TEILZEIT – IST DAS WIRKLICH MEIN WUNSCH?“

ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIENERGEBNISSE DER VON L & R IM AUFTRAG DER ABTEILUNG FRAUENPOLITIK DER KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH ERSTELLTEN STUDIE

In der vorliegenden Studie wird eine genauere Analyse zu spezifischen Mechanismen und Bedingungen rund um Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich angestellt. Wobei Teilzeit mit einer maximalen Wochenarbeitszeit von 35 h definiert ist. Bei Teilzeitbeschäftigung handelt es sich, unserer Ansicht nach, aufgrund der hohen Teilzeitquote nicht mehr um eine Sonderform der Erwerbsarbeit, sondern ist schon Normalität. Vielmehr ist es so, dass politische, gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen mit dazu beitragen, dass die Erwerbsarbeitszeit, ebenso wie die unentgeltliche Betreuungsarbeit sehr ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt ist und Teilzeitarbeit unter den derzeitigen Rahmenbedingungen sowohl erwünschte als auch unerwünschte Effekte hat.

TEILZEITDATEN STATISTIK AUSTRIA:

50% der niederösterreichischen Arbeitnehmerinnen arbeiten Teilzeit

9,8% der niederösterreichischen Arbeitnehmer arbeiten Teilzeit

Je nach Urbanisierungsgrad¹ nimmt die Teilzeitquote der Frauen ab. (D.h. in den Städten arbeiten anteilmäßig weniger Frauen Teilzeit als in den ländlichen Gebieten)

Je nach Urbanisierungsgrad nimmt die Teilzeitquote der Männer zu. (D.h. in den Städten arbeiten anteilmäßig mehr Männer Teilzeit als in den ländlichen Regionen)

Nach Branchen betrachtet ist die Teilzeitquote der Frauen (Anteil der Teilzeit-Beschäftigten an der Gesamtheit der Beschäftigten Frauen in der jeweiligen Branche) im Gesundheits- und Sozialwesen am höchsten (NÖ 60,3%), gefolgt vom Handel (59,5%), Dienstleistungen (52,3%) und öffentl. Verwaltung (44,3%).

Die Teilzeitquote der Männer liegt bei ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen am höchsten (14,0%), gefolgt von Dienstleistungen (13,0%), Handel (12,3%) und öffentl. Verwaltung (6,2%).

Im Durchschnitt arbeiten teilzeitbeschäftigte Frauen in Niederösterreich 21,7 Std./Woche, teilzeitbeschäftigte Männer 18,5 Std./Woche.

41,8% der in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Frauen und 39,9% der Männer arbeiten am Samstag. Abendarbeit kommt bei Männern (27,6%) deutlich häufiger vor als bei Frauen (18,6%). Nach Branchen betrachtet findet Samstags(teilzeit)arbeit v.a. im Handel, im Dienstleistungsbereich und im Gesundheits- und Sozialwesen statt. 32,9% der Frauen, die in NÖ (teilzeit) auch am Sonntag arbeiten sind im Gesundheits- und Sozialwesen tätig.

17,5% der Männer und 10,6% der Frauen arbeiten mindestens die Hälfte der Arbeitstage im Homeoffice. Weitere 13,7% der Männer und 8,1% der Frauen nutzen Homeoffice seltener.

¹ Infos zum Urbanisierungsgrad siehe Anhang

10% der in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Frauen aber 12,8% der Männer haben eine Leitungsfunktion inne.

BESCHREIBUNG DER TEILNEHMER/INNEN

Zur Teilnahme waren ausschließlich niederösterreichische teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen eingeladen.²

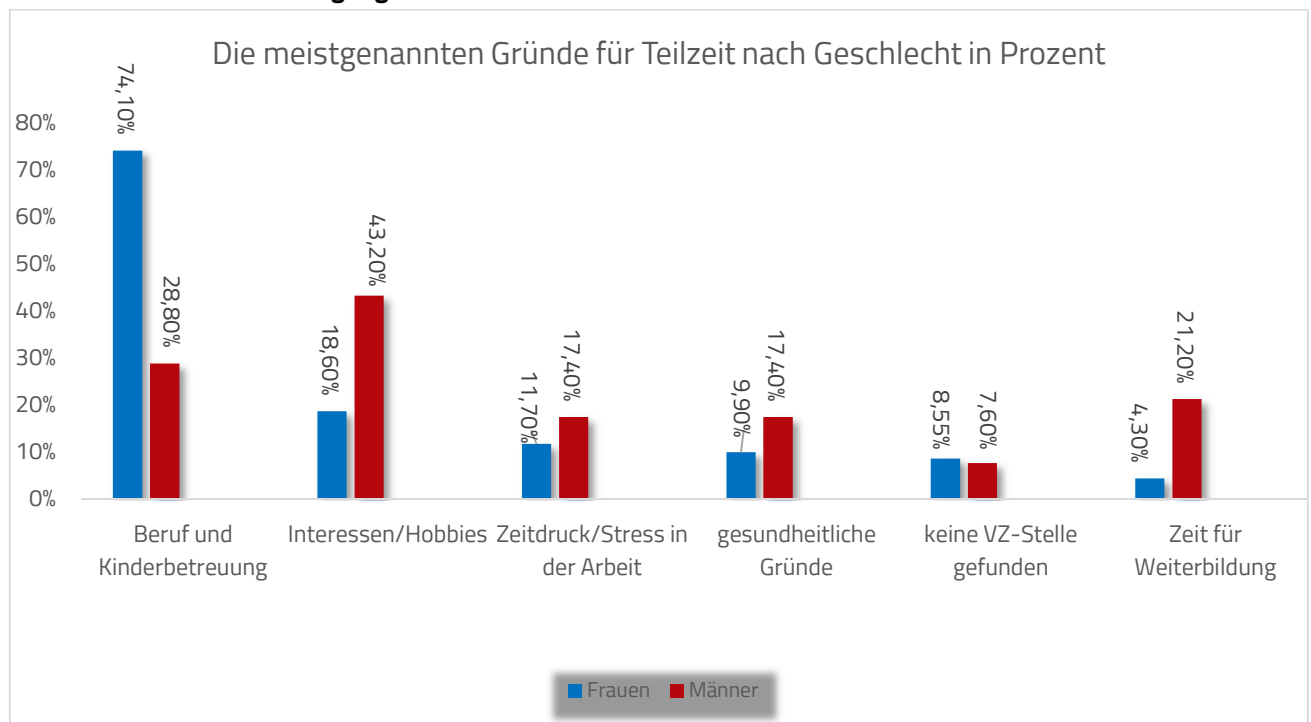
Teilnehmer*innen sind zu 92,2% Frauen³ und zu 7,8% Männer. Von den der Teilnehmer*innen sind 66% unter 45 Jahre alt⁴. 39% der Teilnehmerinnen und 34% der Teilnehmer arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen⁵. Sie stellen daher unter den Studienteilnehmer*innen die größte Gruppe dar.

72% der Teilnehmerinnen und 46,1% der Teilnehmer gaben an Kinderbetreuungspflichten zu haben⁶.

Alle in weiterer Folge dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Studienteilnehmer*innen.

AKTUELLE ERKENNTNISSE ZUM STATUS QUO DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN NÖ

Gründe für Teilzeitbeschäftigung:



Wobei hier eindeutig zu erkennen ist, dass Frauen v.a. wegen der Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, bei Männern am häufigsten persönliche Interessen als Grund angeben. Weiterbildung spielt bei Männern auch eine große Rolle, bei Frauen dagegen kaum.

² Die Studienteilnehmer*innen sind im Durchschnitt besser ausgebildet als die Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten in Niederösterreich. Ebenso gibt es Differenzen zw. der Anzahl der Beschäftigten im Vergleich Gesamtheit und Studienteilnehmer*innen

³ Gesamtheit lt. Stat. Austria: 80,9% Frauen, 19,1% Männer

⁴ Ebenda: 50,6% der Frauen und 48,2% der Männer

⁵ Ebenda: 22% der Frauen und 4% der Männer

⁶ Ebenda: 64,2% der Frauen und 29,1% der Männer

Betrachtet man nur Teilzeitbeschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten (w: 72%, m:46,1%), so geben 94% der Frauen und 62% der Männer „Vereinbarkeit“ als Grund für Teilzeit an.

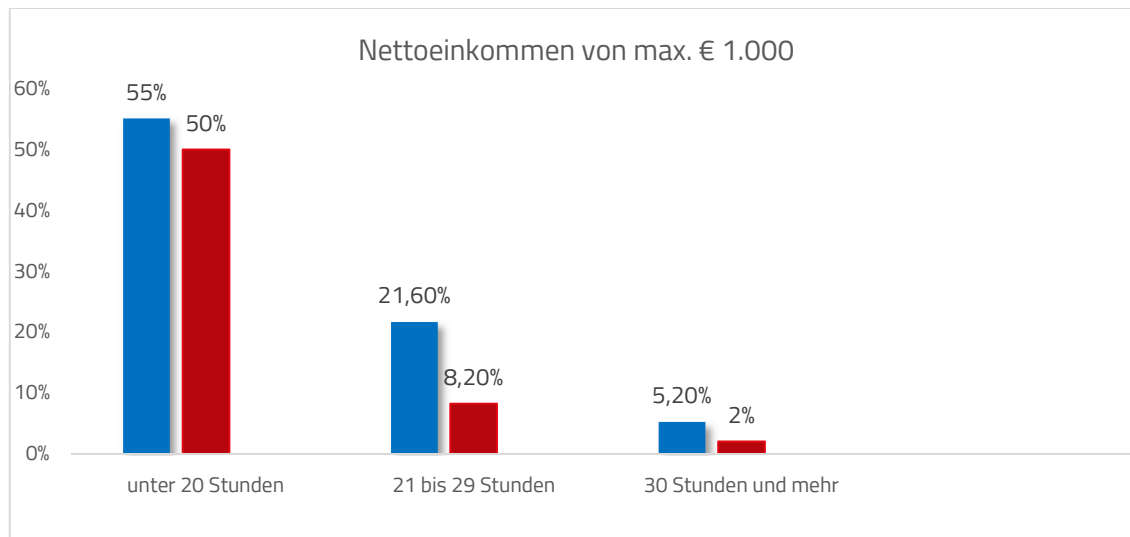
Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen stellen Zeitdruck und Stress in der Arbeit ein weiteres wesentliches Motiv für Teilzeitarbeit dar.

Elternteilzeit:

Nach Branchen zeigt sich, dass Elternteilzeit im Produktionsbereich von großer Bedeutung ist. 36% der hier teilzeitbeschäftigten Frauen befinden sich in Elternteilzeit. Da hier Vollzeit die dominierende Arbeitsform ist, stellt der gesetzliche Anspruch auf Elternteilzeit eine gute Möglichkeit dar, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Einkommenssituation:

Entsprechend dem in Österreich nach wie vor dominierenden EineinhalbverdienerInnen-Haushalt liegt das Einkommen des Partners von Frauen in 71% der Fälle über der Höhe des eigenen Einkommens, auch wenn es auf Vollzeit umgerechnet wird. In 16% der Fälle ist das Einkommen etwa gleich und in 13% der Antworten ist das eigne Einkommen höher als das des Partners.



20% der Studienteilnehmerinnen und 11% der Studienteilnehmer verdienen unter € 1.000 netto im Monat. Von den Frauen, die mehr als 20 Wochenstunden arbeiten verdienen rund 22% maximal € 1.000 netto.

Stundenausmaß:

53% der der Frauen arbeiten zwischen 20 und 29 Std., 11,4% sogar weniger als 20 Std.

Bei jenen Frauen, die Kinderbetreuungspflichten haben zeigt sich, dass das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit steigt, wenn die Kinder älter werden. Knapp 40% der Teilzeit-Beschäftigten arbeiten in Ausmaß von 20 – 29 Std., ohne Betreuungspflichten zu haben.

Betrachtet man die wöchentliche Arbeitszeit nach Regionen, so zeigt sich, dass im Mostviertel unterdurchschnittlich wenig Frauen (21,5% im Vergleich zu 35,2%) mehr als 30 Stunden und überdurchschnittlich viele (20,1% im Vergleich zu 11,5%) weniger als 20 Stunden arbeiten.

Dauer der Teilzeit:

Frauen verweilen tendenziell länger in Teilzeit als Männer. Immerhin 30,5% der Frauen sind bereits 10 Jahre oder länger in Teilzeit, während dieser Anteil bei den Männern gerade mal 15,3% ausmacht. Im Vergleich dazu sind 26,7% der Männer weniger als ein Jahr in Teilzeit, bei Frauen trifft das gerade mal auf 13,8% zu.

Nach Regionen betrachtet zeigt sich, dass Frauen die im Waldviertel beschäftigt sind mit einem Anteil von rund 37% überdurchschnittliche häufig bereits seit 10 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, während dies im Mostviertel am seltensten zutrifft (rd. 21%) Dort wiederum ist der Anteil der Frauen, die seit weniger als 3 Jahren Teilzeit arbeiten mit rd. 44% überdurchschnittlich hoch.

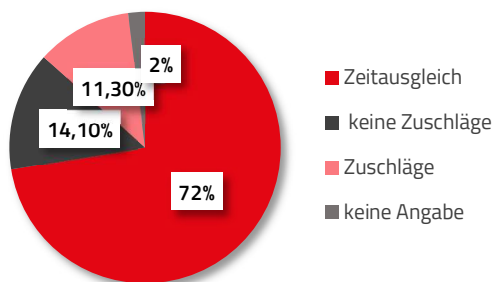
Nach Branchen betrachtet zeigt sich, dass v.a. in der öffentlichen Verwaltung 40,0% und im Gesundheits- und Sozialwesen 35,5% überdurchschnittlich viele Frauen bereits 10 Jahre oder länger in Teilzeit beschäftigt sind.

Über- bzw. Mehrstunden:

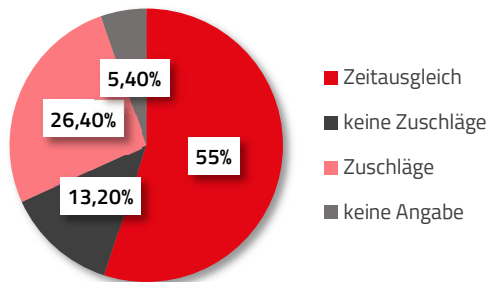
49,3% der Frauen und 44,8% der Männer leisten regelmäßig Mehr- bzw. Überstunden. Wobei hier das Gesundheits- und Sozialwesen und der Handel jene Branchen sind, wo die meisten Mehr- bzw. Überstunden geleistet werden.

Die Abgeltung dieser zusätzlichen Stunden erfolgt überwiegend durch Zeitausgleich. Eine Auszahlung mit Zuschlägen erfolgt nur in wenigen Fällen.

Abgeltungsart der zusätzlichen Stunden in Prozent (Frauen)



Abgeltungsart der zusätzlichen Stunden in Prozent (Männer)



Teilzeitkräfte werden häufig flexibel eingesetzt, wenn es zu Personalausfällen in Unternehmen kommt.

Teilzeitbeschäftigung und Dequalifizierung:

20% der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Lehr- oder BMS-Abschluss sind in einer Hilfstätigkeit oder angelernten Tätigkeit beschäftigt, ebenso üben 12% der Maturantinnen und 16% der Akademikerinnen in Teilzeit Tätigkeiten unterhalb ihres Ausbildungsniveaus aus.

Fast ein Drittel (31%) der befragten Frauen und 24% der befragten Männer, die vor der Teilzeitbeschäftigung in Vollzeit im gleichen Betrieb gearbeitet haben, geben an, dass sich ihre Position oder Tätigkeit durch die Teilzeitbeschäftigung verschlechtert hat.

Es zeigt sich auch, dass je höher das Stundenausmaß der Teilzeit-Beschäftigung ist, desto geringer sind die Auswirkungen der Teilzeit auf die berufliche Laufbahn von Frauen. Die geringste berufliche Auswirkung einer Teilzeit-Beschäftigung dürfte es im Gesundheits- und Sozialwesen geben.

Teilzeitbeschäftigten wird selten bis gar nicht die Möglichkeit geboten, an beruflichen Weiterbildungen teilzunehmen.

WIEVIEL ARBEITSSTUNDEN? WÜNSCHE UND MÖGLICHKEITEN AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN.

Rund 14% der Teilzeitbeschäftigten wollen innerhalb der nächsten drei Jahre wieder Vollzeit arbeiten. Nach Geschlechtern verteilt betrifft es immerhin 24% der Männer, aber nur 13% der Frauen. Dies hängt aber v.a. damit zusammen, dass die meisten Frauen die Betreuungssituation in den nächsten drei Jahren als unverändert einschätzen. Die häufigsten Gründe, um wieder VZ arbeiten zu wollen, sind das Geld, eine abgeschlossene Ausbildung und große Kinder.

Barrieren für eine Erhöhung der Arbeitszeit bzw. Vollzeit:

Fast 39,1% der Frauen und 52,1% der Männer gaben an, dass sie keinen Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit haben. Hier wird als Grund auch oft die Gesundheit, die Lebensqualität und natürlich die Vereinbarkeit angegeben.

Als Voraussetzung um die Arbeitszeit erhöhen zu können gaben von jenen Teilzeitbeschäftigten Frauen, die Kinderbetreuungspflichten haben 35,5% ein besseres Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen, 22,1% mehr Beteiligung des Partners an der Kinderbetreuung und 18,2% mehr Beteiligung des Partners am Haushalt an. 14,5% der Frauen sagen, dass der Partner seine Arbeitszeit reduzieren müsste.

Direkt auf die Situation im Betrieb bezogen sagten 23% der Teilnehmerinnen, dass es im Unternehmen die Möglichkeit geben müsste, die Stunden zu erhöhen und 14% nannten bessere Arbeitsbedingungen als Voraussetzung.

Vor allem im Handel (28%), im sonstigen Dienstleistungsbereich (26%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (26%) geht ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Frauen davon aus, dass eine Stundenerhöhung gar nicht möglich ist. Im Handel sind abseits der Filialleitung bzw. ausgewählter Positionen keine Vollzeitstellen zu finden und diese werden wiederum häufiger vom Männern besetzt. Im Gesundheits- und Sozialwesen kann sich jede 5. Teilzeitbeschäftigte aufgrund der Arbeitsbedingungen einer Erhöhung der Arbeitsstunden nicht vorstellen.

Ideale Arbeitszeit:

Rund die Hälfte der TeilnehmerInnen fänden eine Arbeitszeit von 30 Std. oder mehr ideal. Nur jede/r Siebente will aber mehr als 35 Std. arbeiten. Betrachtet man die Regionen, so zeigt sich abermals, dass sich im Mostviertel nur 32% der Frauen vorstellen können mehr als 30 Std zu arbeiten. Rund 19% der Frauen wollen sogar weniger als 20 Stunden arbeiten. Im Vergleich dazu liegt der Durchschnitt in Niederösterreich bei 10%

Informationsstand über Auswirkungen von Teilzeit-Beschäftigung auf Pension und

Arbeitslosigkeit

Die Auswertungen der Fragebögen zeigt auch, dass bei den Teilzeit-Beschäftigten sehr wohl noch ein großer Bedarf an Information über die Auswirkungen von Teilzeit auf Pension, Arbeitslosigkeit und Krankheitsfall besteht. Der Informationsgrad ist aber jedenfalls in jenen Betrieben höher, in denen es einen Betriebsrat gibt.

DIFFERENZIERUNG MÄNNER UND FRAUEN IN TEILZEIT

Bei Männern in Teilzeit handelt es sich überwiegend um eine jüngere Personengruppe (31% sind unter 35) aus einem höheren Ausbildungssegment. 34% haben einen Studienabschluss – im Gegensatz dazu nur rund 20% der Frauen in Teilzeit.

Männer in Teilzeit befinden sich häufiger in höherqualifizierten Tätigkeiten als Frauen (41% zu 25%).

Zwar gibt es im Ausmaß der Arbeitsstunden keinen nennenswerten Unterschied zw. Männern und Frauen, allerdings verdienen Männer im Durchschnitt wesentlich mehr als Frauen: 31% der Männer und 12% der Frauen hatten in den letzten Monaten netto mehr als € 2.000.

Männer in Teilzeit geben deutlich häufiger an, einen höheren Verdienst als ihre Partnerinnen zu haben als Frauen (45% zu 13%).

Über- und Mehrstunden werden bei Männern deutlich häufiger als bei Frauen mit Zuschlägen ausbezahlt (26% zu 11%).

Männer befinden sich in den meisten Fällen über einen kürzeren Zeitraum in einer Teilzeitbeschäftigung als Frauen: rund 27% der Männer aber nur 13% der Frauen sind erst seit weniger als einem Jahr teilzeitbeschäftigt.

Beinahe die Hälfte der Männer (46%) hat Kinderbetreuungspflichten, trotzdem ist lediglich für rund 29% die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausschlaggebend für die Teilzeitbeschäftigung. Viel häufiger als bei Frauen stehen bei Männern Zeit für persönliche Interessen (43%) oder Weiterbildung (21%) im Vordergrund.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG ALS INDIVIDUELLE PROBLEMLÖSUNGSSTRATEGIE

- Fehlende institutionelle Kinderbetreuung und eine fehlende partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsaufgaben wird in der Form bewältigt, dass eine Betreuungsperson, zumeist die Frau, ihre Arbeitszeit reduziert.
- Hohe Arbeitsbelastung in manchen Branchen wird mit einer Reduktion der Arbeitszeit ausgeglichen, um den Beruf überhaupt längerfristig ausüben zu können.

WO SEHEN TEILZEITBESCHÄFTIGTE HANDLUNGSBEDARF (IM BETRIEB UND POLITIK)

- zu großes Ausmaß an Mehrarbeit
- Abgeltung der geleisteten Mehrarbeitsstunden mit entsprechenden Zuschlägen
- mehr Homeoffice – Möglichkeiten mit klarer Regelung
- Kürzung der Vollzeitarbeitszeit auf 35 Wochenstunden
- bei geteilten Diensten soll die doppelte Wegzeit als Arbeitszeit gelten
- mehr Rücksicht auf bestimmte Beschäftigungsgruppen (v.a. junge Mütter)
- fehlende Möglichkeit auf die Arbeitszeit auf ein vollzeitnahes Ausmaß aufzustocken
- Bei der Gestaltung der Arbeitszeit soll stärker auf unterschiedliche Wünsche eingegangen werden

Teilzeitbeschäftigte fühlen sich zu wenig wahrgenommen und auch tw. vom Betriebsrat nicht im selben Ausmaß unterstützt wie Vollzeitbeschäftigte. Sie fühlen sich daher auch nicht ausreichend (auch vom Betriebsrat) in die betriebsinterne Kommunikation eingebunden und informiert.

ABGELEITETER HANDLUNGSBEDARF AUS SICHT DER FRAUENPOLITISCHEN ABTEILUNG

- Eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 35h sollte weiterverfolgt werden. Rund die Hälfte der Befragten fände eine Arbeitszeit ab 30 h ideal, jede/r Dritte 30 -34 h. Auch die dringende Notwendigkeit dafür im Bereich der Pflegeberufe ist aus der Studie klar ersichtlich. Eine faire Verteilung der Arbeit und eine gerechte Verteilung der Arbeitszeit ist dringend notwendig.
- Ausbau der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen. Das bedeutet: Schaffung von flächendeckenden, leistbaren und qualitätsvollen Betreuungsangeboten für Kinder unter 3 Jahren, sowie einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag. Schaffung besserer Rahmenbedingungen in Kinderbetreuungseinrichtungen wie Gruppengrößen, Ausstattung, Bezahlung der Pädagog*innen etc. Kinderbetreuungseinrichtungen sind Bildungseinrichtungen.
- Teilzeitarbeit muss dringend aufgewertet werden. Das beinhaltet u.a.:
 - Tatsächliche Teilhabe von Teilzeit-Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen – z.B. Nachweise, dass auch Teilzeit-Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.
 - Die Möglichmachung, Akzeptanz und Anerkennung, sowie Förderung von Führungspositionen in Teilzeit.
- Umfangreiche Information der Teilzeitbeschäftigten über die Auswirkungen von Teilzeit auf Leistungen aus der Sozialversicherung (Pension, Arbeitslosengeld, Krankengeld etc.).
- Umfangreiche Information über Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern aber auch zw. Voll- und Teilzeit-Beschäftigten – siehe u.a. unterschiedliche Abgeltung von Mehr- und Überstunden bei Männern und Frauen.
- Bewusstseinsbildung und Anreizsetzung um langfristig eine gleichwertigere Verteilung der Erwerbsarbeitszeit und der unentgeltlichen Betreuungsarbeitszeit zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Diese Ungleichverteilung zeigt sich auch in der Tatsache, dass obwohl 46% der Männer Betreuungspflichten angeben, nur 29% diese auch als Grund für die Teilzeitbeschäftigung angeben. Im Gegensatz zu 74% der Frauen. Dies ist dringend notwendig, um mehr Frauen überhaupt die Möglichkeit zu geben das Stundenausmaß der Erwerbsarbeit aufstocken zu können, und so ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

- Es muss ein breiter Diskurs stattfinden, wie und welche Rahmenbedingungen geändert werden müssen, welche Arbeitszeitmuster für Frauen UND Männer längerfristig gewünscht und sinnvoll sind. Mit dem Ziel Menschen in eine (über das Erwerbsleben hinaus) existenzsichernde Beschäftigung zu bringen, die auch ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht.

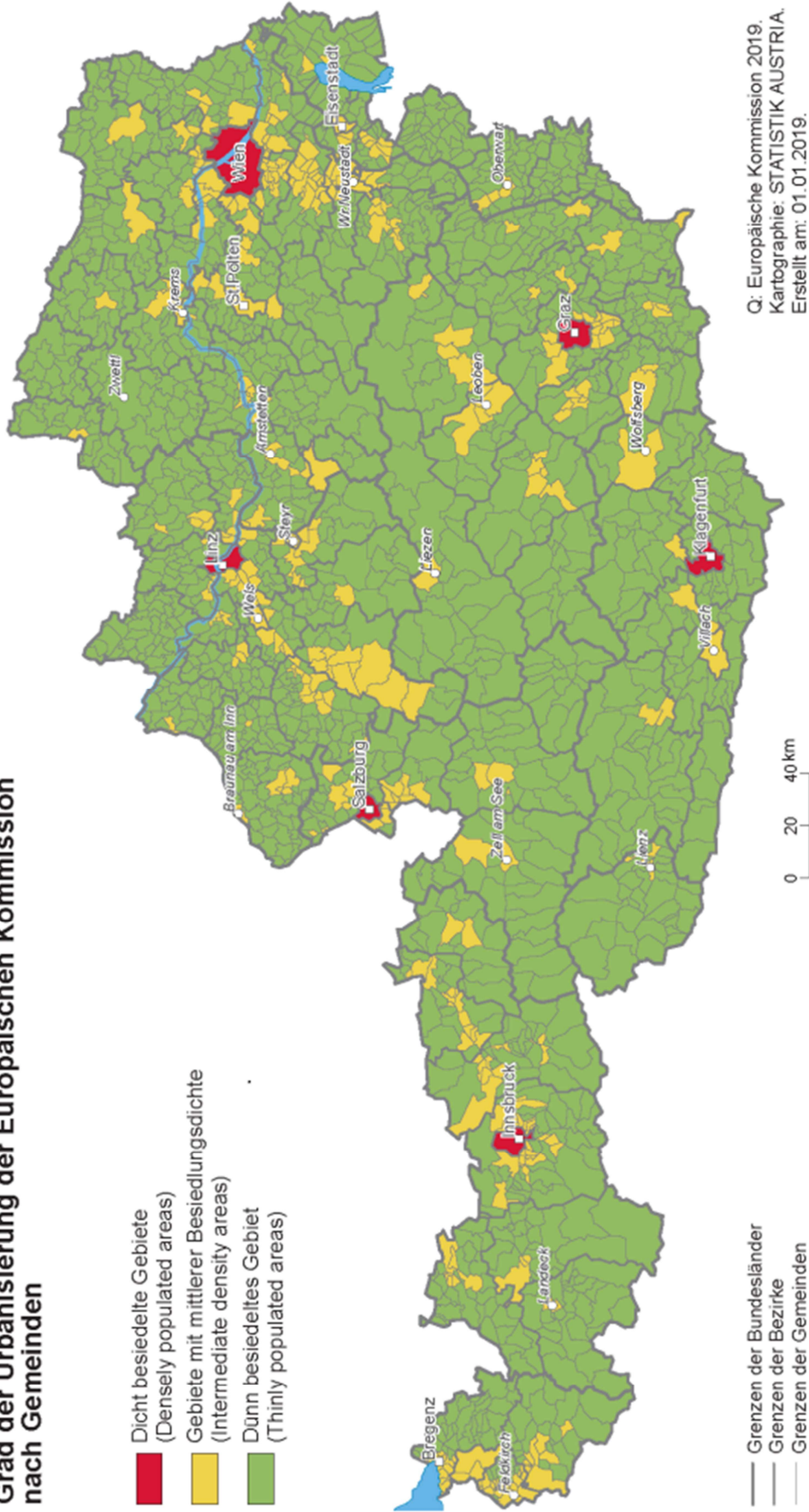
ANHANG ZUM URBANISIERUNGSGRAD

Basierend auf der Einwohnerdichte auf 1km Raster werden 3 Kategorien von Gemeinden unterschieden (dicht besiedelte Gebiete, Gebiete mittlerer Besiedlungsdichte, gering besiedelte Gebiete). Anwendung findet diese Typologie seit 2012 europaweit u.a. in der Arbeitskräfteerhebung (LFS), Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), Statistik der Informationsgesellschaft sowie in der Tourismusstatistik.

In Niederösterreich finden sich nach dieser Gliederung keine Gemeinden mit einem hohen Urbanisierungsgrad. U.a. gehören aber das Umland um Wien bis nach Wiener Neustadt, Umland Krems, St.Pölten und auch Amstetten zu den Gebieten mit mittlerem Urbanisierungsgrad (siehe Karte nächste Seite).

Grad der Urbanisierung der Europäischen Kommission nach Gemeinden

- Dicht besiedelte Gebiete
(Densely populated areas)
- Gebiete mit mittlerer Besiedlungsdichte
(Intermediate density areas)
- Dünn besiedeltes Gebiet
(Thinly populated areas)



Q: Europäische Kommission 2019.
 Kartographie: STATISTIK AUSTRIA
 Erstellt am: 01.01.2019.