SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

Dörfler, Sonja

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Dörfler, S. (2003). *Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.* (Working Paper / Österreichisches Institut für Familienforschung, 31). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-357974

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

working paper

Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Nummer **31 – 2003**

Titel **„NUTZUNG UND AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSARRANGEMENTS ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND ERWERB“**

Autorin **Sonja Dörfler**

working papers have only received limited review

ÖIF, Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien
Tel. +43-1-535 14 54-0
Fax +43-1-535 14 55
url: http://www.oif.ac.at
email: team@oif.ac.at

P.b.b.: Verlagspostamt 1010 Wien; DVR: 0855561

Abstract

Das vorliegende Working Paper versucht die Bedeutung von Arbeitsarrangements bei der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie genauer zu beleuchten. Dabei stehen die Nutzung sowie die möglichen Auswirkungen der speziellen Arbeitsarrangements im Vordergrund. Neben einer Vielzahl von Daten zur Situation und Entwicklung in Österreich, werden teilweise auch auf EU- und internationaler Ebene Vergleiche gebracht.
Die hier angeführten Arrangements sind ein Ausschnitt aus einem noch umfassenderen Pool an Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.
Dabei bilden die drei großen Eckthemen Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeit und Telearbeit durchaus einen Überblick über die populärsten Arbeitsarrangements in der Vereinbarkeitsdebatte.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT **2**

TABELLENVERZEICHNIS **4**

ABBILDUNGSVERZEICHNIS **4**

1 EINLEITUNG **5**

2 EIN ÜBERBLICK ZUR ERWERBSBETEILIGUNG **6**

2.1 IM KONTEXT VON GESCHLECHT 6
2.2 IM KONTEXT VON KINDERBETREUUNGSAUFGABEN 7

3 GLEITZEITARBEIT **11**

4 TEILZEITARBEIT **12**

4.1 TEILZEITQUOTEN IN ÖSTERREICH UND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH 12
4.1.1 Nach Geschlecht *12*
4.1.2 Im Kontext von Kinderbetreuungsaufgaben *15*
4.1.3 Nach Berufsgruppen *17*
4.2 DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH, FRANKREICH UND DIE NIEDERLANDE- EIN VERGLEICH VERSCHIEDENER SYSTEME 19
4.3 VERSCHIEDENE TEILZEITMODELLE 23
4.3.1 Feste Teilzeitarbeit *23*
4.3.2 Flexible Teilzeitarbeit *24*
4.3.2.1 Die Verbindung von Teilzeitarbeit und Gleitzeit 24
4.3.2.2 Das Modell des Job-Sharing 24
4.3.2.3 Sabbaticals 25
4.3.2.4 Jahresarbeitszeit-Modell 25
4.3.3 Solidaritätsprämienmodell *25*
4.3.4 Das Kadermodell *26*
4.3.5 Altersteilzeit *26*
4.4 TEILZEITARBEIT NACH WOCHENARBEITSZEIT 26
4.5 MOTIVE FÜR TEILZEITARBEIT 28
4.6 TEILZEITARBEIT AUS VERSCHIEDENEN BLICKWINKELN 31
4.6.1 Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen mit Kindern *31*
4.6.2 Die Situation von Alleinerzieherinnen *33*
4.6.3 Arbeitslose auf der Suche nach Teilzeitbeschäftigung *36*
4.6.4 Zur geschlechtsspezifischen Dimension von Teilzeitarbeit *37*
4.6.5 Chancen und Risiken auf der Arbeitgeberseite *39*
4.6.6 Änderungen durch die Einführung des Kinderbetreuungsgelds *40*

5 TELEARBEIT **41**

5.1 ECKDATEN ZUR NUTZUNG VON TELEARBEIT 41
5.2 VERSCHIEDENE FORMEN VON TELEARBEIT 43
5.2.1 Nach Arbeitsort *43*
5.2.2 Nach dem Anteil an der Gesamtarbeitszeit *44*
5.2.3 Nach Erwerbsstatus *45*
5.3 CHANCEN UND RISIKEN DURCH TELEARBEIT 46
5.3.1 Aus Sicht der TelearbeiterInnen *46*
5.3.2 Aus Sicht der Unternehmen *48*

6 BEST PRACTICE- BEISPIELE: FRAUEN- UND FAMILIENFREUNDLICHSTE BETRIEBE 2002 ..... **50**

7 AUDIT FAMILIE & BERUF **52**

8 FAZIT **54**

LITERATURVERZEICHNIS **55**

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: TEILZEITQUOTEN NACH STELLUNG IM BERUF UND GESCHLECHT 2000 18
TABELLE 2: UNSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGE NACH TEILZEITQUOTEN, BERUFSGRUPPEN UND GESCHLECHT 2000 19
TABELLE 3: DIE ENTWICKLUNG DER WEIBLICHEN TEILZEITQUOTEN VON 1990 BIS 2000- EIN EUROPÄISCHER VERGLEICH 20
TABELLE 4: DIE ENTWICKLUNG DER MÄNNLICHEN TEILZEITQUOTEN VON 1990 BIS 2000- EIN EUROPÄISCHER VERGLEICH 20
TABELLE 5: TEILZEITBESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND MOTIVEN 2001 28

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ENTWICKLUNG DER ERWERBSQUOTEN VON 1951 BIS 2000 NACH GESCHLECHT IN ÖSTERREICH 6
ABBILDUNG 2: ERWERBSQUOTEN IN DEN EU- STAATEN NACH GESCHLECHT, 2000 7
ABBILDUNG 3: ALTERSSPEZIFISCHE ERWERBSQUOTEN VON FRAUEN NACH FAMILIÄRER SITUATION - 2000 8
ABBILDUNG 4: ERWERBSQUOTEN VON FRAUEN NACH ZAHL DER KINDER UND VORHANDENSEIN EINES PARTNERS IN ÖSTERREICH, 2000 9
ABBILDUNG 5: ERWERBSQUOTEN DER 25 BIS 49JÄHRIGEN FRAUEN IN DEN EU- STAATEN NACH DEM VORHANDENSEIN VON KINDERN, 1998 10
ABBILDUNG 6: ENTWICKLUNG DER TEILZEITQUOTEN VON 1975- 2000 NACH GESCHLECHTERN GETRENNT (NACH DEM LEBENSUNTERHALTSKONZEPT) 13
ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG DER TEILZEITQUOTEN IN DEN EU- STAATEN UND DER EU INSGESAMT VON 1995- 2000 14
ABBILDUNG 8: TEILZEITQUOTEN NACH GESCHLECHT FÜR DIE EU 15, 2000 15
ABBILDUNG 9: TEILZEITQUOTEN VON FRAUEN IN PARTNERSCHAFTEN NACH ALTERSGRUPPEN UND DEM VORHANDENSEIN VON KINDERN 2000 16
ABBILDUNG 10: TEILZEITQUOTE VON UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN FRAUEN NACH ANZAHL DER KINDER UNTER 15 JAHRE- 2000 17
ABBILDUNG 11: DIE TATSÄCHLICH GELEISTETE WOCHENARBEITSZEIT VON VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN- EU 15, 2000 27
ABBILDUNG 12: MOTIVE FÜR TEILZEIT VON FRAUEN NACH ALTERSGRUPPEN 2001 29
ABBILDUNG 13: MOTIVE FÜR TEILZEIT VON MÄNNERN NACH ALTERGRUPPEN 2001 30
ABBILDUNG 14: ANTEIL DER FREIWILLIGEN UNTER DEN TEILZEITARBEITERINNEN IN DEN EU 15 VON 1995- 2000 31
ABBILDUNG 15: TEILZEITQUOTEN VON FRAUEN NACH ALTER, DEM VORHANDENSEIN VON KINDERN UND EINEM PARTNER 2000 34
ABBILDUNG 16: TEILZEITQUOTE BEI FRAUEN MIT KINDERN, NACH ANZAHL DER KINDER UNTER 15 JAHRE- 2000 35
ABBILDUNG 17: ARBEITSLOSE FRAUEN, DIE TEILZEIT ANSTREBEN NACH ALTERSGRUPPEN 37
ABBILDUNG 18: VERÄNDERUNGEN BEI DER ANZAHL DER TELEARBEITERINNEN IN ÖSTERREICH VON 1997-2000 NACH GESCHLECHT UND DEFINITION VON TELEARBEIT 42
ABBILDUNG 19: INTERNATIONALER VERGLEICH DES ANTEILS VON TELEARBEITERINNEN AN DER ERWERBSBEVÖLKERUNG 1999 43
ABBILDUNG 20: TELEARBEITERINNEN NACH WOCHENSTUNDENANZAHL; 2000 44
ABBILDUNG 21: WOCHENSTUNDEN IN TELEARBEIT NACH GESCHLECHT; 2000 45

1 Einleitung

Das vorliegende Working Paper versucht die Bedeutung von Arbeitsarrangements bei der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie genauer zu beleuchten. Dabei stehen die Nutzung sowie die möglichen Auswirkungen der speziellen Arbeitsarrangements im Vordergrund. Neben einer Vielzahl von Daten zur Situation und Entwicklung in Österreich, werden teilweise auch auf EU- und internationaler Ebene Vergleiche gebracht.
Die hier angeführten Arrangements sind nur ein Ausschnitt aus einer noch umfassenderen Wirklichkeit an Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb existieren. Allerdings bilden die drei großen Eckthemen Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeit und Telearbeit durchaus einen Überblick über die populärsten Arbeitsarrangements in der Vereinbarkeitsdebatte.

Das erste große Kapitel bietet einen Überblick über die Situation und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht und dem Vorhandensein von Kindern in Österreich und im EU- Vergleich.
Das zweite Kapitel befasst sich mit Gleitzeitarbeit. Dabei werden einerseits einige Daten zur Nutzung genannt und andererseits die verschiedenen Formen von Gleitzeitarbeit und deren Auswirkungen dargestellt.
Das dritte große Themenfeld befasst sich mit Teilzeitbeschäftigung. Am Beginn wird die Nutzung von Teilzeitarbeit nach Geschlecht, dem Vorhandensein von Kindern und nach Berufgruppen in Österreich und anderen EU- Staaten dargestellt. Im zweiten Abschnitt zur Teilzeitbeschäftigung wird auf die Situation und die gesetzlichen Regelungen in Frankreich, Deutschland, Österreich und den Niederlanden im Vergleich eingegangen. Der dritten Abschnitt zeigt die verschiedenen Formen von Teilzeitarbeit und ihre verschiedenen Wirkungsweisen. Weiters wird die Wochenstundenanzahl der ausgeübten Teilzeitarbeit im Vergleich der EU- Mitgliedsstaaten aufgezeigt und die Motive für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung in Österreich näher beleuchtet. Ein weiterer Abschnitt zur Teilzeitarbeit betrachtet diese Arbeitszeitform aus unterschiedlichen Blickwinkeln: So werden die Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen mit Kindern und Unternehmen, sowie die Situation von Alleinerzieherinnen und von Arbeitslosen auf der Suche nach Teilzeitarbeit beleuchtet. Zudem befasst sich ein eigener Abschnitt mit der geschlechtsspezifischen Dimension. Abschließend wird auf die Änderungen durch die Einführung des Kinderbetreuungsgelds eingegangen, die Teilzeitbeschäftigung betreffen.
Das vierte Kapitel betrachtet das Thema Telearbeit unter dem Gesichtspunkt einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei werden Eckdaten zur Nutzung in Österreich und im internationalem Vergleich dargestellt, sowie Nutzung und Auswirkungen der verschiedenen Formen von Telearbeit aufgezeigt.
Zum Abschluss wird die Praxis von ausgewählten Gewinnern der Frauen- und Familienfreundlichsten Betriebe 2002 als Best- Practice- Beispiele angeführt und das Verfahren des Audits ‚Familie und Beruf' vorgestellt.

2 Ein Überblick zur Erwerbsbeteiligung

2.1 Im Kontext von Geschlecht

Im Jahr 2001 wurden in Österreich insgesamt 3,697.00 Erwerbstätige (ohne Arbeitslose) erfasst. Die Erwerbsquote der gesamten Wohnbevölkerung ab 15 Jahren betrug 48,2%. Bei den Frauen betrug der Anteil 41,5% und bei den Männern 56%. Es waren damit 2.063.000 Männer und 1.634.000 Frauen erwerbstätig.

In den letzten Jahrzehnten gab es ein ständiges Ansteigen der weiblichen Erwerbsquote, wobei ein großer Teil davon auf den Anstieg der weiblichen Teilzeitbeschäftigten bzw. auf den Anstieg bei Frauen mit Kindern zurückzuführen ist. Der Anteil der Frauen an allen Vollzeiterwerbstätigen war 2001 35,5%; bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Anteil der Frauen bei rund 86% (Statistik Austria 2001).

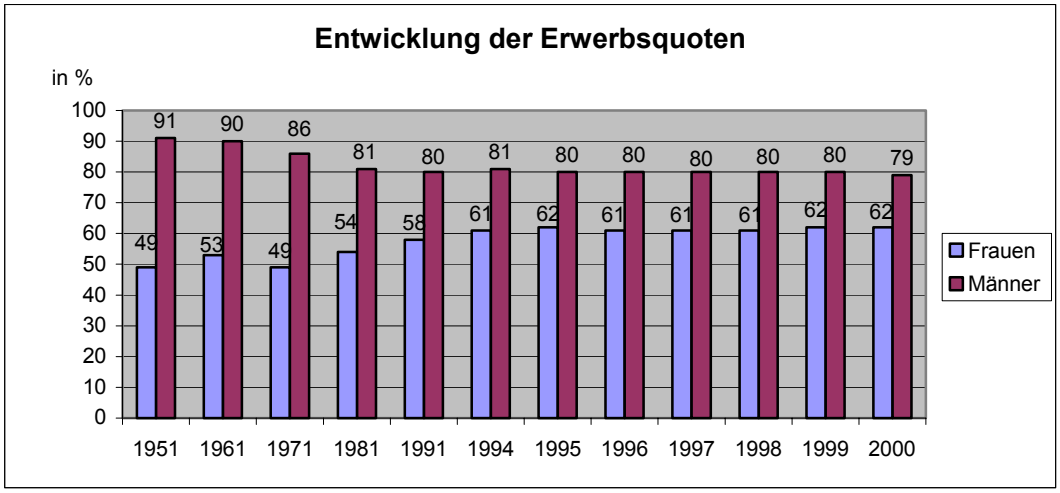
Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der österreichischen Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter der letzten fünfzig Jahre (Abbildung 1), so kann man eine Annäherung in der Erwerbsbeteiligungen beider Geschlechtern erkennen: war 1951 die Erwerbsquote der Männer im Alter zwischen 15 und 64 Jahren beinahe doppelt so hoch wie die der Frauen, (91% vs. 49%), so waren im Jahr 1981 85% der Männer und 54% der Frauen erwerbstätig. Im Jahr 2000 schließlich hatte sich die Erwerbsquote der Männer jener der Frauen stark angenähert: bei den Männern betrug sie nur noch 79% und bei den Frauen war sie auf 62% angestiegen.

Betrachtet man nun den Verlauf der Erwerbsbeteiligung nach Geschlechtern getrennt, so zeigt sich, dass die Entwicklung der Frauenerwerbsquote erst im Laufe der 70er Jahre einen starken Auftrieb bekam. Zwischen 1951 und 1971 gab es kaum eine Veränderung, die Erwerbsquote der Frauen lag in beiden Jahren bei 49% (1961: 53%). Im Jahr 1981 lag die Quote schließlich bei 54% und stieg dann weiter kontinuierlich bis 1991 auf 58% und bis zum Jahr 2000 auf 62% an.

Im Gegenzug dazu verringerte sich die Beteiligung der Männer am Erwerbsleben im selben Zeitraum um ungefähr dieselbe Prozentpunkteanzahl von 91% im Jahr 1951 auf 79% im Jahr 2000. Ursachen für diese Abnahme liegen in den längeren Ausbildungszeiten und dem früheren Ausscheiden aus dem Berufsleben (Statistik Austria 2001).

Was bei dieser Darstellung (Abbildung 1) ausgeblendet bleibt, ist die Art des Beschäftigungsverhältnisses, in dem die Erwerbstätigen stehen. Denn der Anstieg an atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie Teilzeit, geringfügige Beschäftigung etc. hatte einen großen Anteil am Anstieg der weiblichen Erwerbsquote. Würde man diese Dimension miteinbeziehen, wie es in den folgenden Abschnitten geschieht, so würde sich zeigen, dass auch heute noch wesentliche Unterschiede in der Erwerbssituation von Männern und Frauen bestehen.

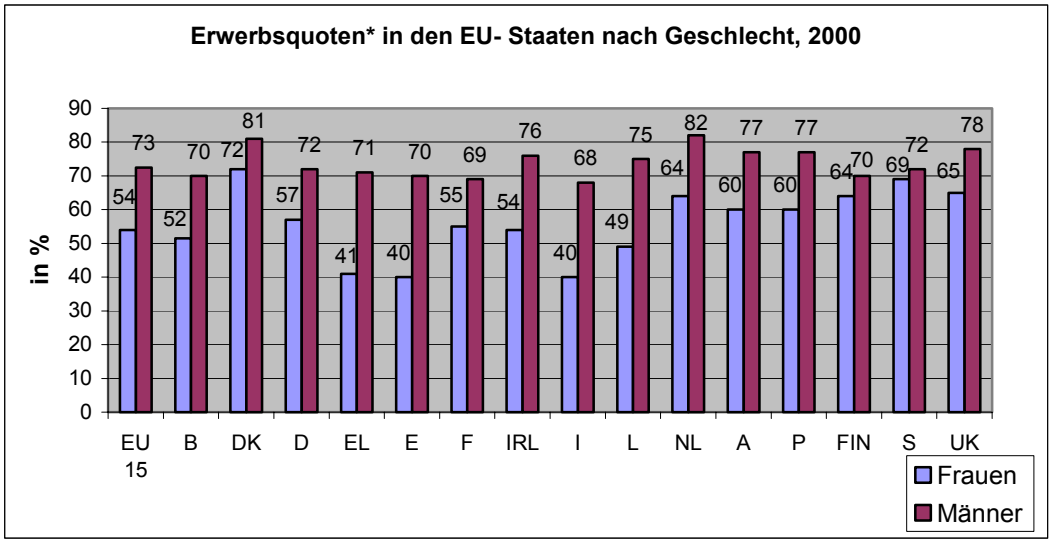
Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbsquoten von 1951 bis 2000 nach Geschlecht in Österreich



Quelle: Statistik Austria 2002

In Abbildung 2 kann man die Situation in Österreich mit der in anderen EU- Staaten vergleichen: Demnach lag in Österreich im Jahr 2000 der Anteil der Erwerbstätigen an der 15- 64jährigen Wohnbevölkerung sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutlich über dem EU- 15 Durchschnitt (77% der österreichischen Männer und 60% der österreichischen Frauen verglichen mit 73% bzw. 54% der im EU- 15).
Auffallend hoch ist die Frauenerwerbstätigkeit im Norden Europas: Dänemark (72%), Schweden (69%), Großbritannien (65%), sowie Finnland und die Niederlande (jeweils 64%).
Besonders wenige erwerbstätige Frauen gibt es hingegen in den südlichen EU- Staaten: Spanien und Italien (jeweils 40%) sowie Griechenland mit 41% bilden die Schlusslichter bei der weiblichen Erwerbstätigkeit.
Die geringsten Unterschiede zwischen den Erwerbsbeteiligungen der Geschlechter weisen jene Staaten auf, die besonders hohe Frauenerwerbsquoten haben: So gibt es in Schweden einen Unterschied von lediglich 3 Prozentpunkten, in Finnland 6 und in Dänemark 9. In Österreich beträgt der Unterschied vergleichsweise 17 Prozentpunkte, das ist allerdings noch immer etwas niedriger als der Durchschnitt der EU-15 (19 Prozentpunkte).

Abbildung 2: Erwerbsquoten in den EU- Staaten nach Geschlecht, 2000



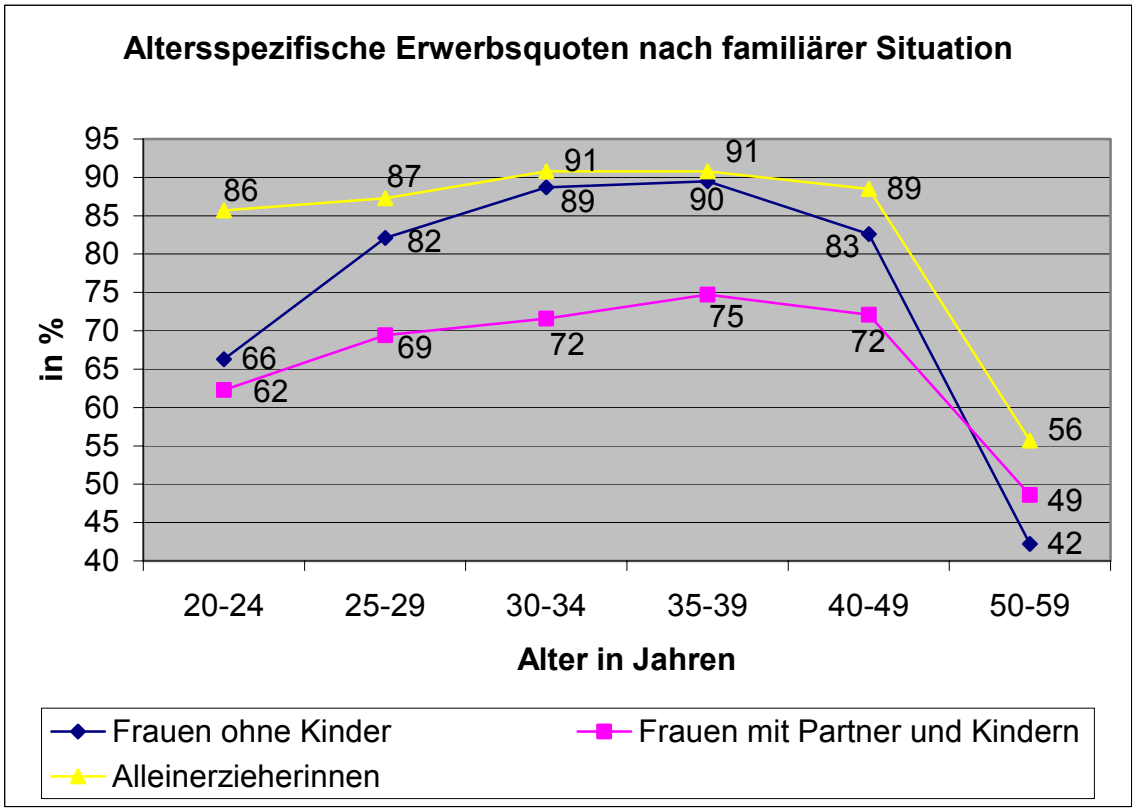
Quelle: European Commission (2001)
** Anteil der Erwerbstätigen Männer bzw. Frauen an den 15- 64 Jährigen*
D, L: Daten für 1999

2.2 Im Kontext von Kinderbetreuungsaufgaben

Nach der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Erwerbsbeteiligung, soll eine weitere Dimension herangezogen werden: Wie sieht es mit dem Einfluss von Kinderbetreuungspflichten auf die Erwerbstätigkeit aus?
Das ein Vorhandensein von Kindern auf die Ausgestaltung des Erwerbslebens von Vätern kaum einen Einfluss hat, ist hinlänglich bekannt. Daher wird hier nur die Erwerbssituation von Müttern dargestellt. In Abbildung 3 werden die Erwerbsquoten von Frauen aus dem Jahr 2000 nach dem Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren und nach Altergruppen dargestellt. Weiters wird bei den Frauen mit Kindern unterschieden, ob sie in einer Partnerschaft leben (Ehe oder Lebensgemeinschaft) oder nicht.
In der Abbildung zeigt sich, dass Alleinerzieherinnen durchgehend für alle Altergruppen die höchste Erwerbsbeteiligung aufweisen. Etwas darunter liegen die Frauen ohne Kinder und die geringste Erwerbsbeteiligung zeigt sich bei Frauen mit Kindern, die in einer Partnerschaft leben. In allen drei Gruppen ist die Erwerbsbeteiligung im Alter zwischen 30 und 40 Jahren am höchsten.

Im Alter zwischen 20 und 30 Jahren betrug die Erwerbsquote der Alleinerzieherinnen im Jahr 2000 rund 87%. Die höchste Erwerbsquote insgesamt weisen Alleinerzieherinnen im Alter zwischen 30 und 40 Jahren auf: 91% dieser Frauen sind erwerbstätig. In der Altersgruppe der 50- 59 Jährigen beträgt der Anteil nur noch 56% und damit aber immer noch vor den beiden anderen Gruppen.
Frauen ohne Kinder haben im Alter zwischen 20 und 24 Jahren eine relativ niedrige Erwerbstätigkeit (66%). Vermutlich ist in diesem Alter Ausbildung die Ursache der geringen Erwerbstätigkeit. Ab dem Alter von 25 Jahren steigt der Anteil der Erwerbstätigen bei den Frauen ohne Kinder stark an und erreicht bei den 35- 39 Jährigen seinen Höhepunkt mit 90%. Danach sinkt der Anteil auf 42% bei den 50-59 Jährigen und erreicht damit von allen drei Gruppen den niedrigsten Stand. Man muss hier allerdings bedenken, dass nur unverheiratete Kinder, die im gemeinsamen Haushalt mit der Frau leben, berücksichtigt werden. Somit werden in höheren Altersgruppen zu den Frauen ohne Kinder auch Frauen mit älteren Kindern gezählt.
Frauen mit Kindern, die in Partnerschaften leben, weisen fast durchgehend die niedrigste Erwerbsbeteiligung auf: Im Alter zwischen 20 und 24 sind 62% erwerbstätig. Den höchsten Anteil an Erwerbstätigen in dieser Gruppe weisen die 35-49 Jährigen mit 72% auf. Bei den 50-59 Jährigen sinkt der Anteil wie auch bei den anderen Gruppen stark ab und liegt bei 49%.

Abbildung 3: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen nach familiärer Situation - 2000

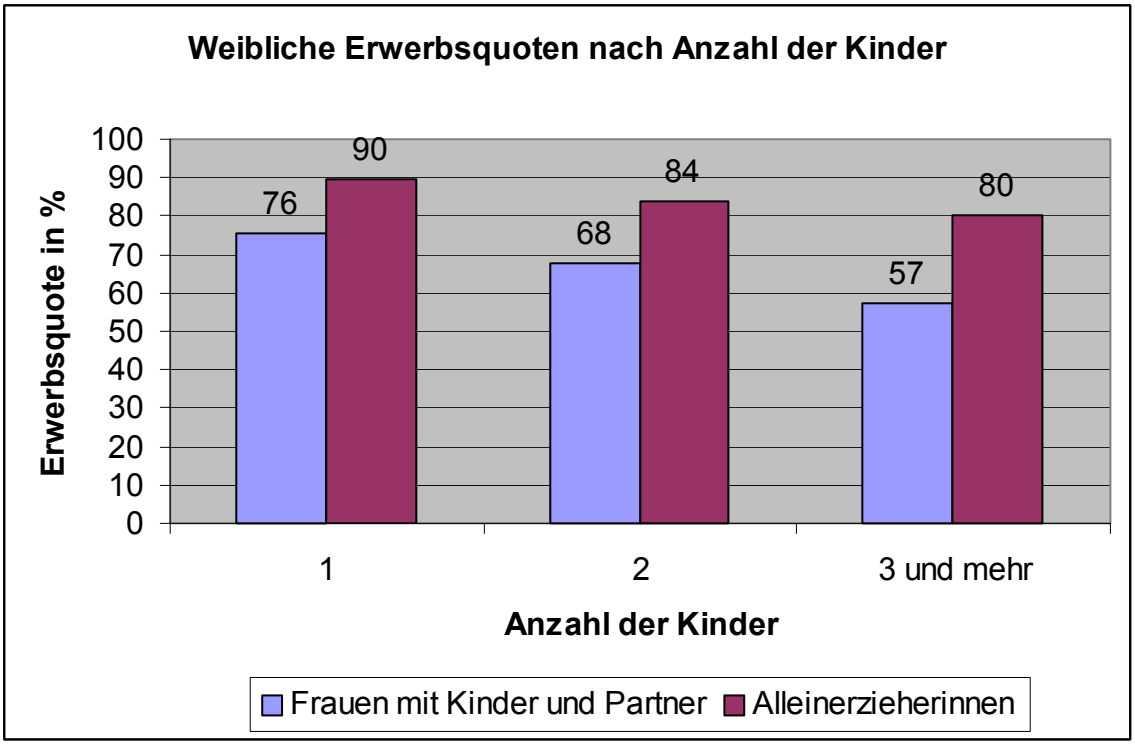


Quelle: Statistik Austria 2002
Legende: Alleinerzieherinnen und Frauen mit Partner und Kindern: Kinder unter 15 Jahre

Die nächste Abbildung zeigt den Einfluss Kinderzahl auf die weibliche Erwerbstätigkeit: in Abbildung 4 wird er für Alleinerzieherinnen verglichen mit Müttern in Partnerschaften dargestellt.
Auf den ersten Blick kann man sehen, dass mit steigender Zahl der Kinder die Erwerbsbeteiligung der Frauen sinkt. Dies gilt für beide Gruppen, allerdings wirkt sich die Kinderzahl weit stärker auf die Frauen mit Partner auf die Erwerbsbeteiligung aus, als bei

Alleinerzieherinnen: ist ein Kind zu betreuen, so gehen 76% der Frauen mit Partner und 80% der Alleinerzieherinnen einer Erwerbstätigkeit nach.
Frauen mit zwei Kindern unter 15 Jahre und einem Partner sind zu 68% erwerbstätig, während noch 84% der Alleinerzieherinnen mit Kindern unter 15 Jahre erwerbstätig sind.
Ab einer Anzahl von 3 und mehr Kindern sind nur noch 57% der Frauen mit Partner erwerbstätig, wohingegen noch 80% der alleinerziehenden Frauen einem Erwerb nachgehen.
Alleinerzieherinnen unterstehen sicherlich einem stärkeren Druck ein Einkommen zu erwirtschaften und damit erwerbstätig zu sein: In einer Studien zur Situation der Alleinerzieherinnen in Wien (AK Wien 2001: 57) wird angeführt, dass rund ein Drittel der befragten Alleinerzieherinnen die finanzielle Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit hervorheben, allerdings geben ungefähr ebenso viele an, dass ihnen die Berufstätigkeit Freude bereitet.

Abbildung 4: Erwerbsquoten von Frauen nach Zahl der Kinder und Vorhandensein eines Partners in Österreich, 2000

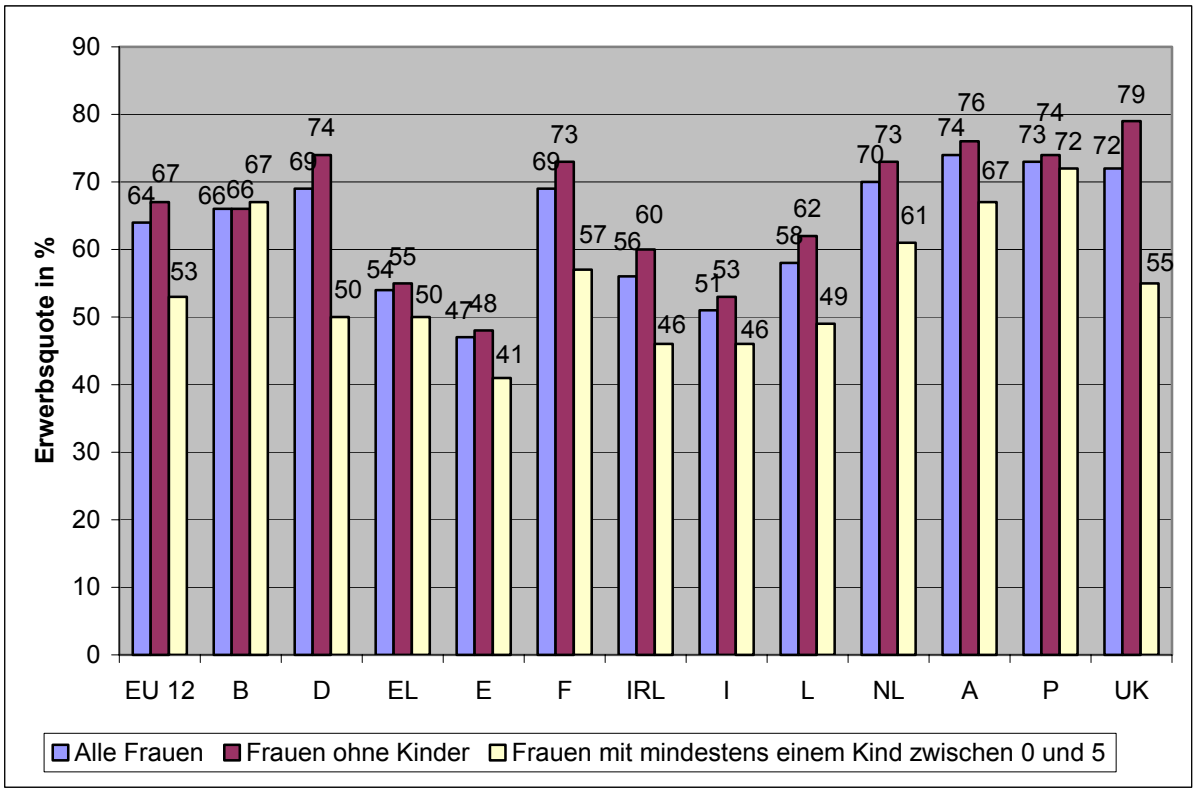


Quelle: Statistik Austria 2002

In Abbildung 5 wird der Einfluss von Kinderbetreuungspflichten auf die weibliche Erwerbstätigkeit im Vergleich von 12 EU- Staaten dargestellt. Dabei werden die Erwerbsquoten der 25- 49jährigen Frauen ohne Kinder mit denen von Frauen mit mindestens einem Kind unter 5 Jahren für das Jahr 1998 verglichen. Als dritte Säule sind die Erwerbsquoten aller Frauen in diesem Alter dargestellt. Keine Daten gab es hier für die Schweden, Finnland und Dänemark, damit für jene Länder, die sehr hohe Frauenerwerbsquoten haben. Deren Fehlen verlagert die angegebenen EU-Durchschnittswerte vermutlich nach unten.
Österreich lag beim Anteil der erwerbstätigen Frauen mit kleinen Kindern weit über dem EU-12- Durchschnitt: 67% dieser Frauen stehen in Österreich im Erwerbsleben; Im Durchschnitt der EU- 12 sind es lediglich 53%. Österreich liegt in diesem Ranking gemeinsam mit Belgien an zweiter Stelle hinter dem erstplatziertem Portugal, wo 72% der Frauen mit mindestens einem Kind unter 5 Jahre im Erwerbsleben stehen.
Betrachtet man die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Kindern, so liegt Österreich mit 76% wieder an der zweiten Stelle, diesmal führt Großbritannien mit 79%.

Die geringsten Erwerbsbeteiligungen bei Frauen mit Kindern unter 5 Jahren, weisen Spanien (41%), sowie Irland und Italien (beide 46%) auf.
Mutterschaft und Kinderbetreuungspflichten wirken sich besonders in Großbritannien und Deutschland auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus: 14 Prozentpunkte liegen in beiden Staaten zwischen der Erwerbsquote von Frauen ohne Kinder und jenen mit Kindern unter 5 Jahre. Im Vergleich dazu lag diese Differenz in Österreich im Jahr 1998 nur bei 9 Prozentpunkten.

Abbildung 5: Erwerbsquoten der 25 bis 49jährigen Frauen in den EU- Staaten nach dem Vorhandensein von Kindern, 1998



Quelle: Europäische Kommission (2000)
Dänemark, Finnland und Schweden fehlen

3 Gleitzeitarbeit

Gleitzeitarbeit ist eine typische Form der Flexibilisierung der Arbeitszeit nach ihrer Lage am Tag und stellt gewissermaßen eine Minimalversion von flexibilisierter Arbeitszeit dar. Sie ist heute in vielen Arbeitsbereichen weit verbreitet. Dennoch zeigen viele Studien, dass Eltern von kleinen Kindern sich zusätzlich Gleitzeitarbeit wünschen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können: In einer Studie des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) wurde deutlich, dass Gleitzeitregelungen von den deutschen ArbeitnehmerInnen als Arbeitszeitform mehrheitlich nachgefragt wird. Auch Untersuchungen in Österreich bestätigen, dass ArbeitnehmerInnen mit Kinderbetreuungspflichten besonders in der Früh einen möglichst flexiblen Zeitrahmen wünschen, um das Kind in Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. bei Familienangehörigen unterzubringen. Dabei helfe Gleitzeit mögliche zeitliche Verzögerungen auszugleichen (Thenner 1999:181).
Bei der Gleitzeit kann der/die ArbeitnehmerIn innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens sowohl Beginn als auch Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen. Somit ist eine Anpassung der täglichen Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse sowie an persönliche Wünsche möglich. Zudem können Plus- bzw. Minus-Stunden aufgebaut und zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgebaut werden. Gleitzeit eröffnet dadurch die Möglichkeit Familienarbeit besser mit institutionell vorgegebenen Zeitrastern, wie es Schule, Verkehrsmittel oder öffentliche Ämter vorgeben, abzustimmen.
Der Flexibilitätsgrad bei Gleitzeitarbeit ist groß genug, um gewisse Spielräume für den Arbeitnehmer zu eröffnen, andererseits ist er aber klein genug, um neben dem erhöhten Abspracheerfordernis zwischen Kollegen keine gravierenden Nachteile aufzuwerfen (Thenner 1999).
Aus arbeitsrechtlicher Sicht bestehen zwei Arten von Gleitzeit:

1. die echte Gleitzeit, bei welcher eine Kernarbeitszeit einzuhalten ist
2. die variable Gleitzeit ohne Kernzeiten; eine spezielle Form davon ist die rollierende Wochenarbeitszeit, bei der eine vereinbarte Wochenarbeitszeit eingehalten werden muss, die tägliche Arbeitszeit aber selbst gewählt werden kann

Die zur Zeit neuesten Daten zur Situation der Gleitzeitarbeit in Österreich sind von 1998: Demnach konnte jeder fünfte selbständig Erwerbstätige (624.000) in Österreich Gleitzeit in Anspruch nehmen, (15% davon echte Gleitzeit, 5% variable). Angestellte arbeiten zu 32% in Gleitzeit und weisen damit die höchsten Anteile auf, gefolgt von Beamten (21%), Vertragsbediensteten (18%) und Arbeitern (12%). Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit weisen bei dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung Frauen niedrigere Anteile als Männer auf (Statistik Österreich 1998: 725f)..
Der Flexibilisierungsgrad der durch Gleitzeit entsteht, ist zwar groß genug, um damit die Arbeitszeiten mit Zeitplänen anderer Familienmitglieder abstimmen zu können, jedoch ist er zu klein, um tatsächlich intensivere tägliche Betreuungs- oder Pflegearbeiten übernehmen zu können, da das Arbeitszeitausmaß zwar stärker zeitlich manövrierbar ist, aber insgesamt unverändert bleibt. Positiver Effekt daraus ist, dass auch die Einkommenssituation der/s Betroffenen unverändert bleibt.

4 Teilzeitarbeit

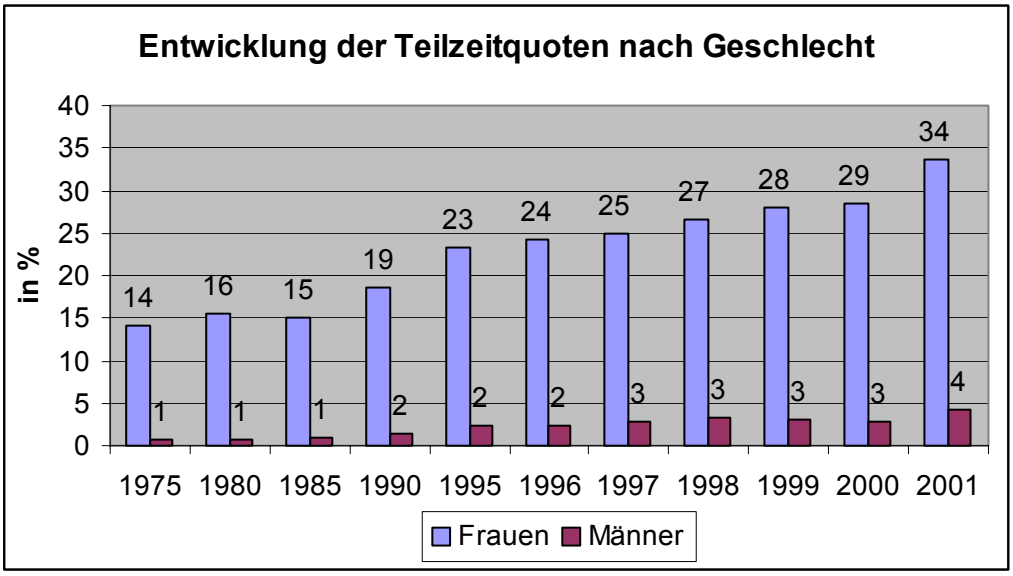
Teilzeitarbeit wird in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr häufig als die Lösungsstrategie schlechthin strapaziert. Oftmals wird dabei sehr undifferenziert und losgelöst von gesellschaftlichen Zusammenhang argumentiert.
Dieser Abschnitt will abwägen, inwiefern, unter welchen Umständen und mit welchen Folgen dieses Arbeitszeitmodell einen Lösungsansatz in der Vereinbarkeitsproblematik darstellt.
Im Laufe der 90er Jahre gewann Teilzeitbeschäftigung in den Industriestaaten immer mehr an Bedeutung. In diesem Zeitraum nahm auch die Zahl der ‚Betroffenen' besonders stark zu. Betroffen von Teilzeitarbeit sind fast überwiegend Frauen. Für Männer gilt in der Regel nach wie vor die durchgängige Vollerwerbsbiographie.
Wie wird nun Teilzeitarbeit in Österreich definiert?
Teilzeitarbeit gilt als eine Form individueller Arbeitszeitverkürzung, die einzelvertraglich vereinbart wird und gesetzlich bzw. kollektivvertraglich geregelt ist. Sie zählt zu den gängigsten Formen der individuellen Arbeitszeitverkürzung, v. a seit Miteinbeziehung der Beschäftigungsform der geringfügig Beschäftigten im Jahr 1994. Folglich gilt nun als Teilzeitbeschäftigung eine wöchentliche Arbeitszeit von 1-35 Stunden (zuvor 12-35 Wochenstunden).
Derzeit umfasst die sozialrechtlich relevante Definition von geringfügiger Beschäftigung jene Personen, deren monatliches Bruttoeinkommen €309,38 nicht überschreitet (Stand: Februar 2003). Geringfügig Beschäftigte werden vom Arbeitgeber nur unfallsversichert; können sich aber freiwillig am Pensions- und Krankenversicherungssystem beteiligen. Arbeitslosenversichert sind sie jedoch nicht. Die in den folgenden Abschnitten angeführten Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung beinhalten mit wenigen Ausnahmen die geringfügige Beschäftigung. Ist dies nicht der Fall so wird gesondert darauf hingewiesen.
In Abschnitt zu den Teilzeitquoten wird in einem kurzem Absatz gesondert auf die geringfügige Beschäftigung eingegangen.

4.1 Teilzeitquoten in Österreich und im internationalen Vergleich

4.1.1 Nach Geschlecht

Wie schon weiter oben angesprochen Teilzeitarbeit als Beschäftigungsform vor allem für Frauen seit Jahren im Steigen begriffen. Einen Überblick über die Entwicklung der Teilzeitquoten nach Geschlecht in den letzten drei Jahrzehnten bietet die Abbildung 6. Hier zeigt sich, dass die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen von 1975 bis 2001 stetig anstieg und sich mehr als verdoppelt hat (von 14% auf 34%). Der rasante Anstieg der weiblichen Teilzeitbeschäftigung kam allerdings erst ab Mitte der 80erJahre: von 1975 bis 1985 blieb deren Anteil an der weiblichen Erwerbsbevölkerung relativ konstant (14% auf 15%).
Bei den Männern stieg der Anteil an Teilzeitkräften in den letzten 25 Jahren lediglich von 1% auf 4%; allerdings fand in den letzten 5 Jahren eine Verdoppelung von 2% auf 4% statt. Dies ist möglicherweise ein Zeichen dafür, dass die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit nun auch beim männlichen Geschlecht Einzug hält.

Abbildung 6: Entwicklung der Teilzeitquoten von 1975- 2000 nach Geschlechtern getrennt (nach dem Lebensunterhaltskonzept[1])



Quelle: Statistik Austria 2002

Insgesamt waren im Jahr 2001 17,3 % aller Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt. In absoluten Zahlen ausgedrückt, betraf das 549.000 Frauen und 88.900 Männer. (Statistik Austria 2001)[2]

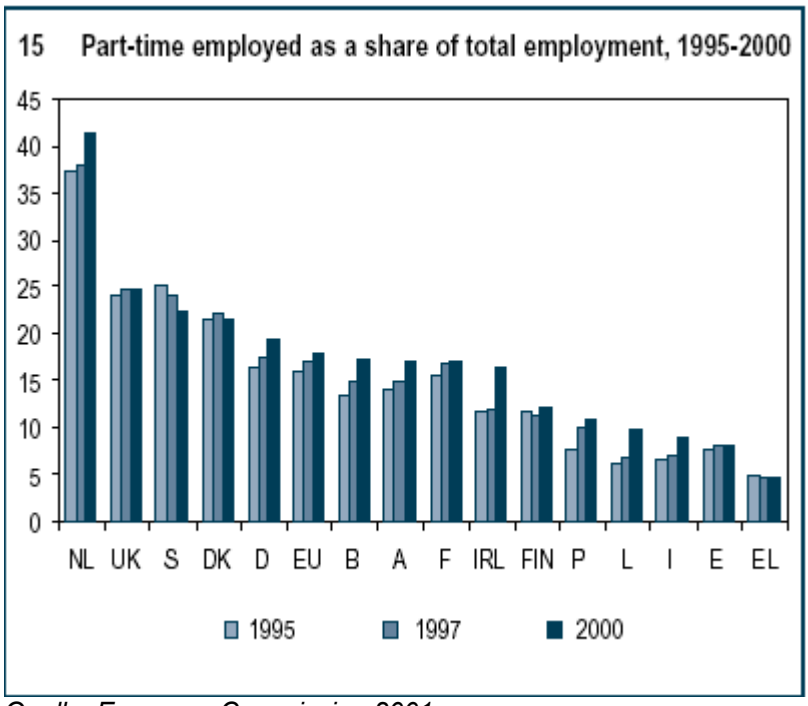
Teilzeitarbeit ist somit vorwiegend Frauensache: hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung *innerhalb* der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass Frauen bei Teilzeitbeschäftigung im Vormarsch sind: Waren 1999 noch 85,3% aller Teilzeitbeschäftigten weiblich, so stieg dieser Anteil im Jahr 2001 auf 86,1%.
Während dieses Zeitraums stagnierte der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten. (Statistik Austria 2001).
Der sogenannte Trend zur Teilzeitarbeit bleibt in seinem Schwerpunkt ein ‚weiblicher Trend'. So ist beispielsweise der Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt in den letzten Jahren hauptsächlich auf den Anstieg der teilzeitarbeitenden Frauen zurück zu führen (Statistik Austria 2001).

Betrachtet man nun die Situation der geringfügig Beschäftigten isoliert von den übrigen Teilzeitbeschäftigten, so zeigt sich, dass auch diese Arbeitszeitform weiblich ist. So waren von den 196.500 geringfügig Beschäftigten im Jahr 2000 etwa drei Viertel weiblich (2000: 72%). In den letzten Jahren gab es insgesamt einen starken Anstieg der geringfügig Beschäftigung: So stieg die Zahl von 148.300 Beschäftigten im Jahr 1999, auf 196.500 im Jahr 2000.

Wie schon für Österreich festgestellt, zeigte sich auch in der EU insgesamt eine rasche Zunahme der (weiblichen) Teilzeitarbeitskräfte in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten. Allerdings ist die Bandbreite der Teilzeitquoten in den verschiedenen Ländern relativ hoch. Dasselbe betrifft die gesetzlichen Regelungen, die Teilzeitarbeit betreffen. Darauf wird in einem späteren Abschnitt eingegangen.
Vorerst soll in Abbildung 7 die Entwicklung der Teilzeitquoten unabhängig vom Geschlecht im EU- 15- Vergleich der letzten Jahre verglichen werden. Betrachtet man nun die Entwicklung von 1995 bis 2000, so weist der Großteil der Länder einen Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten auf. Ausnahmen bilden Schweden und Griechenland, die eine leichte Abnahme verzeichnen.
Österreich liegt in diesem Zeitraum knapp unter dem EU- Durchschnitt.

[1] Beinhaltet selbständige Erwerbstätige, jedoch **keine** geringfügig Beschäftigten
[2] Diese Zahlen beinhalten die geringfügig Beschäftigten

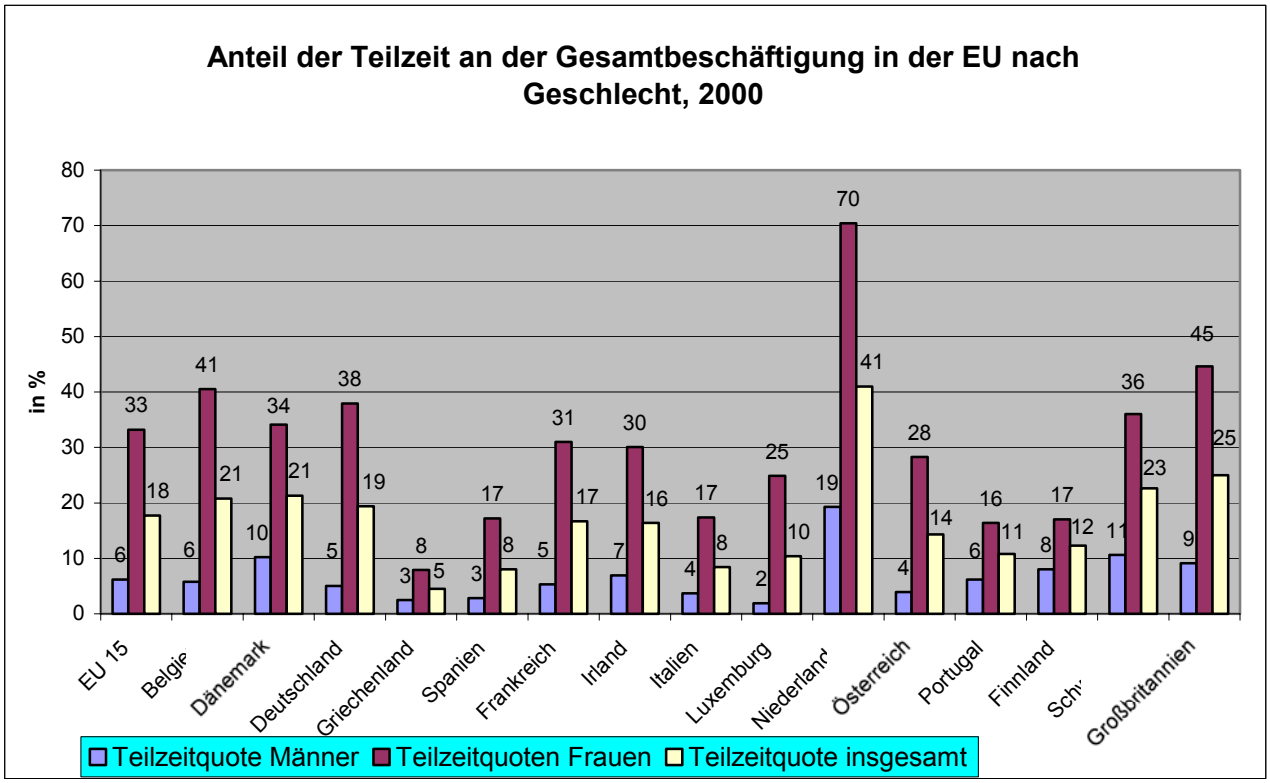
Abbildung 7: Entwicklung der Teilzeitquoten in den EU- Staaten und der EU insgesamt von 1995- 2000



Quelle: European Commission 2001

Abbildung 8 macht die geschlechtsspezifische Dimension von Teilzeitarbeit in der EU deutlich: In allen Staaten liegt die weibliche Teilzeitquote weit über jener der Männer.
In EU- 15- Durchschnitt waren im Jahr 2000 ein Drittel der weiblichen Erwerbsbevölkerung teilzeitbeschäftigt (33%); 6% bei den Männern. Österreich lag damit im Jahr 2000 bei beiden Geschlechtern etwas unter dem EU- Durchschnitt (Frauen: 28%; Männern: 4%).
Die bei weitem größte Verbreitung von Teilzeitarbeit gibt es unter den niederländischen erwerbstätigen Frauen: 70% von ihnen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Man kann angesichts dieser Zahlen wohl nicht mehr von atypischer Beschäftigung sprechen. Großbritannien und Belgien folgen den Niederlanden bei der weiblichen Teilzeitquote mit 45% bzw. 41%.
Die bei weitem geringste Verbreitung von weiblicher Teilzeitarbeit gibt es in Griechenland mit 8%, gefolgt von Portugal (16%) und Spanien, Italien, Finnland (jeweils 17%). Damit zeigt sich bei der Verbreitung weiblicher Teilzeitbeschäftigung ein Nord- Südgefälle (mit Ausnahme von Finnland). Spanien, Italien und Griechenland sind zudem jene Staaten mit den geringsten Frauenerwerbsquoten (Abbildung 2) und mit einem geringen Erwerbsanteil bei Frauen mit kleinen Kindern (Abbildung 5). Hier drängt sich ein Zusammenhang zwischen niedrigen Teilzeitquoten und einer niedrigen Frauenerwerbsquote auf, was die Bedeutung von Teilzeitarbeit als Alternative zur völligen Erwerbslosigkeit von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten bestätigen würde. Die Staaten Finnland und Portugal mit ihren relativ hohen Frauenerwerbsquoten sprechen wiederum gegen diesen Zusammenhang.
Bei der männlichen Teilzeitarbeit führen ebenso die Niederlande mit 19% gefolgt von Schweden und Dänemark mit 11% bzw. 10%. In allen übrigen Ländern liegt der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer bei unter 10%.

Abbildung 8: Teilzeitquoten nach Geschlecht für die EU 15, 2000



Quelle: EU- Sozialbericht 2002

4.1.2 Im Kontext von Kinderbetreuungsaufgaben

In Abbildung 9 soll der Einfluss von Betreuungsaufgaben auf das Erwerbsleben von Frauen in den verschiedenen Altersgruppen dargestellt werden: Für diese Betrachtung wurden lediglich Frauen, die in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft leben, herangezogen, um eine gute Vergleichbarkeit der ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Die Erwerbssituation der AlleinerzieherInnen wird noch in einem der folgenden Abschnitte eingehend betrachtet werden.

Insgesamt zeigt die Abbildung, dass Frauen mit Kindern über alle Altersgruppen zum überwiegendem Teil (rund 51%) teilzeitbeschäftigt sind. Bei Frauen ohne Kinderbetreuungspflichten liegt der Teilzeitanteil bei 24% und steigt mit dem alter kontinuierlich an.

Ab einem Alter von 55 Jahren und älter ist die Teilzeitquote für Frauen in Partnerschaften, unabhängig davon ob sie Kinder haben oder nicht, gleich hoch (47%).

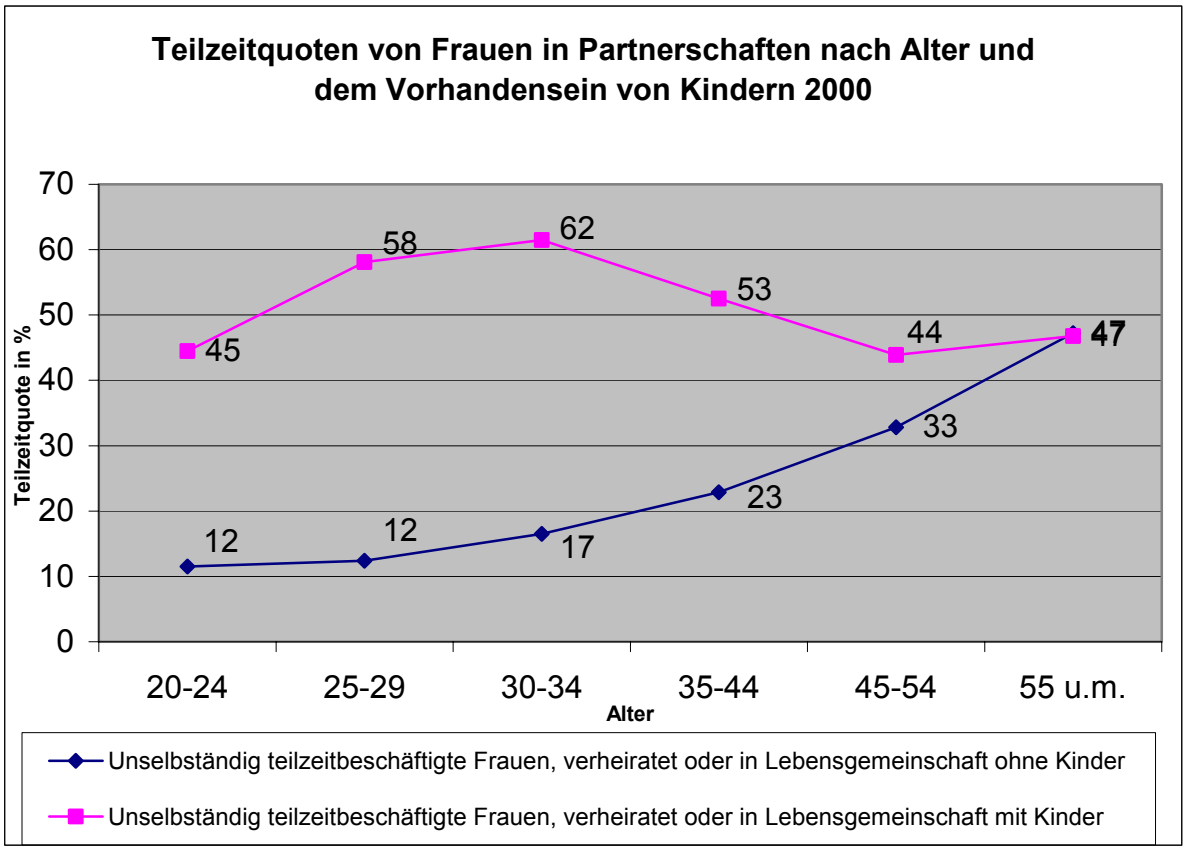
Frauen in Ehe und Partnerschaften mit Kindern erreichen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren die höchste Teilzeitquote aller unselbständig erwerbstätigen Frauen im Jahr 2000; rund 60% der erwerbstätigen Frauen dieses Alters gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. In diese Altergruppe scheint die betreuungsintensivste Phase der Kinder zu fallen.

Ab dem Alter von 35 Jahren sinkt die Teilzeitquote der gebundenen Frauen mit Kindern wieder ab. Erst ab der Altergruppe der 45-54jährigen sind diese Frauen zum überwiegenden Teil vollzeitbeschäftigt. Das stetige Sinken der Teilzeitquote ab den 35-44jährigen ist vermutlich darauf zurück zuführen, dass mit dem steigendem Alter der Frau auch die Kinder aus dem betreuungsintensivem Alter ‚wachsen'.

Bei den Frauen ohne Kinder fällt auf, dass sie um so häufiger Teilzeitarbeiten, je älter sie sind. Ursache dafür könnte sein, dass jüngere Frauen generell stärker erwerbsorientiert sind. So liegt die Teilzeitquote bei den 20-29jährigen bei nur 12%.

Der hohe Anstieg der Teilzeitquote bei den über 55Jährigen könnte auf die verminderte Leistungsfähigkeit und auf gesundheitliche Ursachen im höheren Alter zurückzuführen sein.

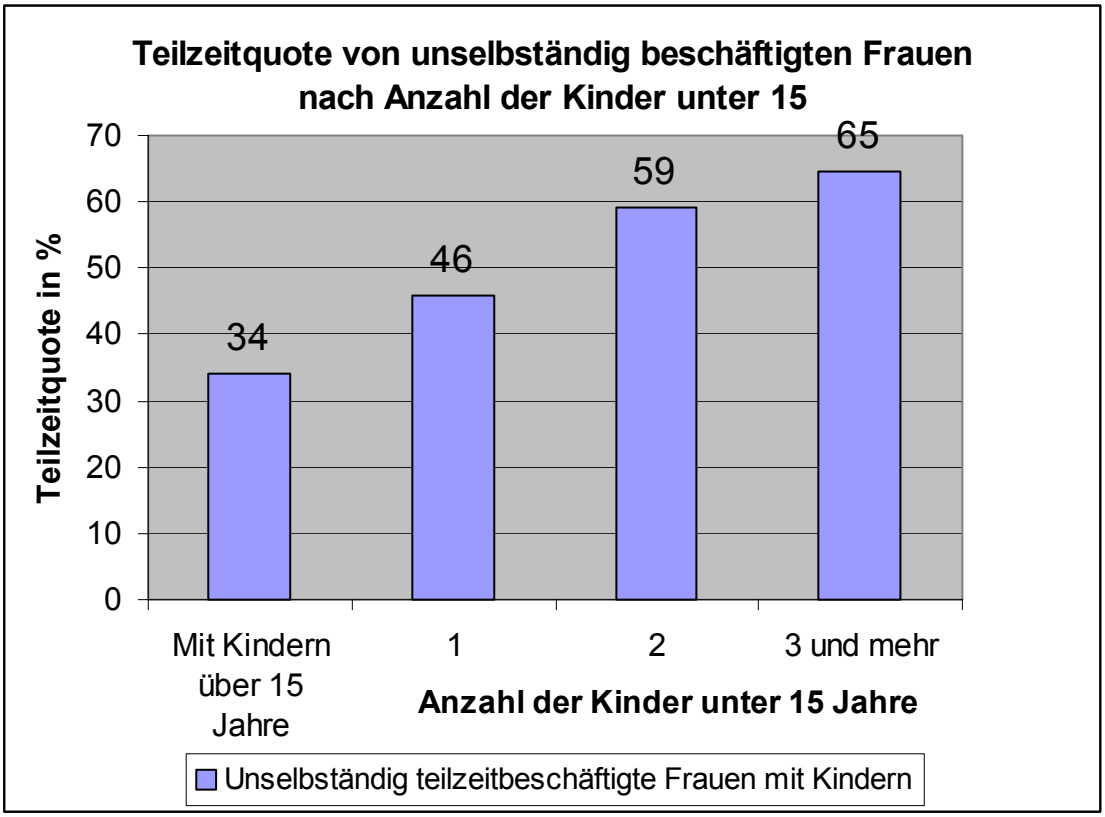
Abbildung 9: Teilzeitquoten von Frauen in Partnerschaften nach Altersgruppen und dem Vorhandensein von Kindern 2000



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 2000

Die nächste Abbildung soll den Zusammenhang zwischen weiblicher Teilzeitarbeit und Kinderbetreuungspflichten noch verdeutlichen: In Abbildung 10 werden die Teilzeitquoten von Frauen in Partnerschaften nach der Anzahl ihrer Kinder unter 15 Jahren dargestellt. Bei der Anzahl der Kinder wird nach ‚einem', ‚zwei' bzw. ‚drei und mehr' Kind(ern) unterschieden. Zusätzlich beinhaltet die Graphik den Anteil der Frauen in Teilzeit mit Kindern, die älter sind als 15 Jahre. Wieder wurden AlleinerzieherInnen hier nicht miteinbezogen, da für sie spezielle Rahmenbedingungen gelten, auf die später noch eingegangen wird.
Die Abbildung zeigt deutlich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit der Zahl der Kinder unter 15 Jahre kontinuierlich steigt. Arbeiten Frauen mit einem Kind unter 15 Jahren noch überwiegend in Vollzeitbeschäftigung (Teilzeitquote: 46%), so ist ab dem zweiten Kind bereits mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt (59%). Erwerbstätige Frauen mit drei oder mehr Kindern unter 15 Jahren üben zu rund zwei Drittel eine Teilzeitbeschäftigung aus.
Bei Frauen deren Kinder schon über 15 Jahre alt sind (unabhängig von der Kinderzahl), ist die Teilzeitquote niedriger als bei Frauen mit nur einem Kind: Sie sind zu rund einem Drittel teilzeitbeschäftigt (34%). Dies zeigt, dass neben der Kinderzahl auch das Alter des Kindes und die damit zusammenhängende Betreuungsintensität die Entscheidung zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit stark beeinflusst.

Abbildung 10: Teilzeitquote von unselbständig beschäftigten Frauen nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahre- 2000



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 2000

4.1.3 Nach Berufsgruppen

Bekanntlich findet man Teilzeitarbeit konzentriert in bestimmten Berufsgruppen. Welche Stellung im Beruf und welche Berufsgruppen besonders von Teilzeitarbeit betroffen sind und welche kaum davon tangiert werden, soll hier im konkreten aufgezeigt werden.

In der Tabelle 1 wird der Anteil an Teilzeitkräften nach Stellung im Beruf und Geschlecht dargestellt. Hier zeigt sich, dass im Jahr 2000 die österreichischen Arbeiterinnen am häufigsten teilzeitbeschäftigt waren (40%). Weibliche mithelfende Familienangehörige arbeiten zu 37% in Teilzeitarbeit, sie machen allerdings mit nur 67.000 Beschäftigten keinen allzu großen Teil der weiblichen Erwerbstätigen aus. Anders bei den Angestellten und Beamtinnen: Sie bilden mit über einer Million Beschäftigten die größte Gruppe der weiblichen Erwerbstätigen und arbeiten zu 33% in Teilzeitbeschäftigung und liegen damit im weiblichen Durchschnitt. Selbständig erwerbstätige Frauen sind unterdurchschnittlich oft teilzeitbeschäftigt, während Teilzeitarbeit bei den weiblichen Lehrlingen im Jahr 2000 gar nicht vor kam.

Bei den männlichen Beschäftigten zeigt sich ein gänzlich anderes Bild: die Gruppe mit dem höchsten Teilzeitanteil ist die der mithelfenden Angehörigen- sie üben zu 30% Teilzeitbeschäftigung aus und liegen damit weit über dem Gesamtdurchschnitt von 4%. Allerdings macht diese Gruppe mit 34.000 Beschäftigten nur einen ziemlich kleinen Anteil an den gesamten männlichen Beschäftigten aus. Bei Selbständigen und Freiberuflern arbeiten 8% weniger als 36 Stunden pro Woche und anders als bei den Frauen liegt die Teilzeitquote bei den Arbeitern und Angestellten mit 3% bzw. 4% im Durchschnitt der männlichen Erwerbstätigen. Männlichen Lehrlinge sind wie ihre weiblichen Kolleginnen nur in Vollzeitbeschäftigungen registriert.

Tabelle 1: Teilzeitquoten nach Stellung im Beruf und Geschlecht 2000

	Frauen		Männer	
Stellung im Beruf	insgesamt in 1000	*Teilzeitquote*	insgesamt in 1000	*Teilzeitquote*
Selbständige, FreiberuflerInnen	136	*23*	261	*8*
Mithelfende Familienangehörige	67	*37*	34	*30*
Lehrlinge	43	*0*	72	*0*
ArbeiterInnen	374	*40*	803	*3*
Angestellte, BeamtInnen	1002	*33*	892	*4*
Zusammen	**1622**	***33***	**2062**	***4***

Quelle: Statistik Austria 2001

In weiterer Folge sollen die Gruppe der unselbständig Beschäftigten, die ja den bei weitem größeren Teil der österreichischen Erwerbsbevölkerung ausmacht, näher betrachtet werden (Tabelle 2). Den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben sowohl bei Frauen als auch bei Männern die Hilfskräfte: Mehr als die Hälfte der weiblichen Hilfskräfte sind teilzeitbeschäftigt (51%) und bei den Männern arbeiten 8% der Hilfskräfte weniger als 36 Stunden die Woche. Weiters weist die der Dienstleistungssektor bei den Frauen einen sehr hohen Anteil an Teilzeitkräften auf: in diesem Bereich sind 37% der Beschäftigten weniger als 35 Stunden die Woche erwerbstätig (bei den Männern 5%).
Technikerinnen, Bürokräfte und Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei weisen einen für Frauen durchschnittlichen Anteil an Teilzeitkräften auf (32%), während Handwerkerinnen etwas unterdurchschnittlich oft in Teilzeit arbeiten (24%).
Die geringsten Anteile an weiblichen Teilzeitkräften weisen Frauen in eher männerdominierten Berufen auf: die Anlagen- und Maschinenbedienerinnen bzw. Montiererinnen, sowie Führungskräfte in der Verwaltung und Privatwirtschaft (beide: 18%) und Wissenschaftlerinnen (14%).
Bei den Männern sind es ebenfalls die Handwerksberufe, die Anlagen- und Maschinenbediener, sowie Führungskräfte in der Verwaltung und Privatwirtschaft, die sehr geringe Anteile an Teilzeitbeschäftigung aufweisen.

Tabelle 2: Unselbständig erwerbstätige nach Teilzeitquoten, Berufsgruppen und Geschlecht 2000

	Unselbständig Erwerbstätige			
Berufsgruppen	Frauen in 1000	*Teilzeitquote*	Männer in 1000	*Teilzeitquote*
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstet, Führungskräfte in der Privatwirtschaft	43	*18*	108	*2*
WissenschaftlerInnen	152	*14*	142	*5*
TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe	217	*32*	244	*5*
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	320	*32*	169	*4*
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen	310	*37*	166	*5*
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	6	*32*	17	*4*
Handwerks- und verwandte Berufe	49	*24*	598	*2*
Anlagen- und MaschienenbedienerInnen sowie MontiererInnen	51	*18*	252	*2*
Hilfskräfte	194	*51*	121	*7*
Insgesamt	**1341**	***33***	**1829**	***3***

Quelle: Statistik Austria 2002

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Anteil an weibliche Teilzeitbeschäftigten am höchsten bei den Arbeiterinnen, hier besonders bei den Hilfskräften, im Dienstleistungssektor und bei mithelfenden Familienangehörigen ist.
Etwas geringer als beim Durchschnitt ist der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte unter den Selbständigen, während man bei Lehrlingen überhaupt nur Vollzeitkräfte findet.
Bei den Männern gibt es im Gegensatz dazu wenige teilzeitbeschäftigte Arbeiter. Dafür ist der Teilzeitanteil bei den männlichen mithelfenden Familienangehörigen besonders hoch. Die Berufsgruppe mit dem höchsten Teilzeitanteil bei Männern sind die Hilfsarbeiter.
Gar keine Teilzeitkräfte werden im Jahr 2000 bei den männlichen Lehrlingen verzeichnet.
Führungskräfte beider Geschlechter praktizieren eher selten Teilzeitbeschäftigung.

4.2 Deutschland, Österreich, Frankreich und die Niederlande- ein Vergleich verschiedener Systeme

In diesem Abschnitt sollen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Entwicklung der Teilzeitarbeit vergleichend für vier EU- Staaten dargestellt werden: Neben Österreich wird die Situation in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden näher beleuchtet.
Wie schon im vorangegangenem Abschnitt angesprochen, sind die Teilzeitquoten der verschiedenen EU- Staaten relativ weit gestreut, wobei die Niederlande 1990 und 2000 den bei weitem höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten hatten.

Betrachtet man nun die Entwicklung der letzten zehn Jahre (Tabelle 3), so zeigt sich, dass im EU Durchschnitt eine Zunahme bei der Teilzeitquote von 29% auf 33% auftrat. In Deutschland wo schon 1990 rund ein Drittel der weiblichen Erwerbsbevölkerung teilzeitbeschäftigt war, veränderte sich die Quote in diesen 10 Jahren nur leicht: Die Quote stieg von 34% auf 38%. Demgegenüber war das Phänomen Teilzeitbeschäftigung in Frankreich und Österreich 1990 geringer verbreitet; der Anteil lag bei 24% bzw. 25% und stieg 2000 auf 31% bzw. 32%.
In den Niederlanden lag die Teilzeitquote von Frauen bereits 1990 bei 60% und stieg bis zum Jahr 2000 auf beinahe drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen (70%).

Tabelle 3: Die Entwicklung der weiblichen Teilzeitquoten von 1990 bis 2000- ein europäischer Vergleich

	Frauen in Teilzeitarbeit	
Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten	**1990**	**2000**
Frankreich	24%	31%
Österreich	25%	32%
Deutschland	34%	38%
Niederlande	60%	70%
EU 15	**29%**	**33%**

Quelle: EUROSTAT

Die Entwicklung der Männerteilzeitquoten in diesem Zeitraum Jahrzehnt sind in Tabelle 4 dargestellt: Dabei ist ersichtlich, dass für Frankreich, Österreich und Deutschland der Anteil der Männer in Teilzeitarbeit vergleichsweise niedrig war und von 1990 bis 2000 kaum anstieg. Der EU Durchschnitt lag 1990 bei 4% und stieg bis 2000 auf 6%.
In Österreich gab es in diesem Zeitraum gar keine Veränderung bei der Männerteilzeitquote, sie lag von 1990 bis 2000 konstant bei 4%; in Frankreich und Deutschland gab es zwischen 1990 und 2000 einen leichten Anstieg von 3% auf 5%. Die Niederlande liegen auch bei den Männern deutlich höher als im EU- Durchschnitt: 1990 waren 15% der niederländischen Männer in Teilzeitbeschäftigung und 2000 bereits 19%.
Die Differenz zwischen dem Anteil der Frauen- und Männerteilzeitquote ist allerdings auch in den Niederlanden sehr groß. Im EU 15- Durchschnitt hat sie sich die Differenz zwischen den Teilzeitquoten der Geschlechter im Laufe des letzten Jahrzehnts vergrößert (1990: 4% vs. 29%; 2000: 6% vs. 33%).

Tabelle 4: Die Entwicklung der männlichen Teilzeitquoten von 1990 bis 2000- ein europäischer Vergleich

	Männer in Teilzeitarbeit	
Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten	**1990**	**2000**
Frankreich	3%	5%
Österreich	4%	4%
Deutschland	3%	5%
Niederlande	15%	19%
EU 15	**4%**	**6%**

Quelle: EUROSTAT

Gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung im Vergleich

Österreich- Situation und Entwicklung

- Das Arbeitszeitgesetz definiert einen Teilzeitvertrag als einen, in dem die Arbeitszeit geringer ist als im Kollektivvertrag vorgesehen.
- 1992 gab es im Rahmen der Pensionsreform Ergänzungen zu diesem Gesetz, die das (EU)- Prinzip der Nicht- Diskriminierung von TeilzeitarbeiterInnen einführte und damit deren Rechte ausdehnte. Damit haben die TeilzeitarbeiterInnen die gleichen anteilsmäßigen Rechte auf Lohn, Bonus und andere Rahmenbedingungen von Erwerbstätigkeit
- Eine Ausnahme bilden die geringfügig Beschäftigten: bei einer Arbeitszeit von weniger als 12 Stunden pro Woche und einem Einkommen unter €301,54 monatlich (bzw. 23,16 pro Tag), ist der Beschäftigte lediglich unfallsversichert. Geringfügig Beschäftigte sind daher weder arbeitslosen- noch kranken- und pensionsversichert. Es besteht für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit freiwillig einen Antrag auf Kranken- und Pensionsversicherung bei der Krankenversicherung zu stellen und diese selbst zu bezahlen. Arbeitslosenversichert ist der/die geringfügig Beschäftigte allerdings auch dann nicht.
- 1997 kommt es zur Einführung der Altersteilzeit und zu Rahmenregelungen für Teilzeitvereinbarung bei Betreuungspflichten im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.

Österreich- Problemfelder

- exzessive Flexibilität bei Teilzeitbeschäftigung in gewissen Berufsgruppen (Handel)
- es besteht kein echtes Recht auf Teilzeitarbeit weder im Arbeitszeitrecht noch im Zusammenhang mit Betreuungspflichten. Das Recht auf Teilzeitarbeit kann lediglich in konkreten Situationen vom Arbeitnehmer selbst eingeklagt werden, was äußerst problematisch ist.
- Die Ausgrenzung der geringfügig Beschäftigten von den Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die soziale Sicherheit ist äußerst problematisch (kein Arbeitslosengeld, keine Pensionsbeiträge, kein Krankengeld außer bei Selbstversicherung des Arbeitnehmers).

Frankreich – Situation und Entwicklung

- Ab 1981 gab es die globale Regelung ‚Teilzeit ist ab 1/5 weniger als die Normalarbeitszeit'. Seither gibt es auch einen Vorrang für den Umstieg auf Teilzeitarbeit von MitarbeiterInnen gegenüber Neueinstellungen und eine Gleichbehandlung von Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit
- Ab 1993: finanzieller Anreiz für die ArbeitgeberInnen Teilzeitkräfte zu beschäftigen durch die 30%ige Befreiung von den sozialen Abgaben
- 2000: Gesetz über die 35- Stunden Woche bei Vollzeitbeschäftigung für Betriebe mit mehr als 20 MitarbeiterInnen; Recht auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen; Abschaffung der finanziellen Anreize von 1993, da dies eine Vielzahl unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter schuf

Frankreich- Problemfelder

- Krankengeldfortzahlung, Mutterschaftsleistungen und Gültigkeit der Rechte für die Pension bestehen erst ab mehr als 200 Stunden pro Trimester, das sind rund 16 Stunden pro Woche
- Teilzeitbeschäftigte haben häufig Nachteile bei Arbeitswegkosten und Mittagessen etc.
- Teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete haben eine spezifische rechtliche Situation, die sehr problematisch ist

Deutschland- Situation und Entwicklung

- In den 80er Jahren gab es zwei praktizierte Modelle. In der BRD wurde nach der Babypause gerne in Teilzeit wiedereingestiegen- in der DDR herrschte Vollzeitbeschäftigung mit Infrastruktur für Kinderbetreuung vor
- Ab 1985: Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten (außer es gibt objektive Gründe dafür). Öffnung der Stellen im öffentlichem Dienst für Teilzeitarrangements. Eine Ausnahme bilden, wie in Österreich, die geringfügig Beschäftigten (in Deutschland: Einkommen von maximal €325 pro Monat- eine Anhebung dieses Betrages ist im Gespräch)
- Ab 1992: Mögliche Gleichzeitigkeit von Teilzeitbeschäftigung und Rente
- Ab 2001: Recht auf den Wechsel von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung, außer in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten
- Ab 2001 gilt auch etwas Entsprechendes für die Arbeitszeitverlängerung: Bei der Besetzung freier Vollarbeitsplätze sind die Wünsche der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit bevorzugt zu berücksichtigen

Deutschland- Problematik

- Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg wegen Mangel an Teilzeitstellen und hoher Arbeitslosigkeit
- Es gibt keine spezifische Regelung für Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung (keine Bezahlung der Überstunden)
- Geringfügig Beschäftigten sind nur dann pensionsversichert wenn sie selbst zu den Beiträgen des Arbeitgebers den Versicherungsbeitrag aufstocken. Der Arbeitgeber muss dabei pauschal 12% des Entgeltes an die Pensions- und 10% an die Krankenversicherung bezahlen. Andere Sozialversicherungsbeiträge wie die Arbeitslosenversicherung werden nicht vom Arbeitgeber bezahlt- daher gibt es im Fall von Arbeitslosigkeit eines geringfügig Beschäftigten kein Arbeitslosengeld
- Das Recht auf Teilzeitarbeit seit 2001 ist relativ vage formuliert: ein Recht auf Teilzeitarbeit gibt es dann, liegt kein betrieblicher Ablehnungsgrund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht

Niederlande- Situation und Entwicklung

- Die Niederlande gelten als das Vorzeigemodell für Teilzeitbeschäftigung, da sie hier weit verbreitet ist
- 80er Jahre: Aufschwung der vorher sehr geringen Frauenerwerbsquote durch einen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung.
- Ab 1994: Einbezug der Teilzeitbeschäftigung in den Pensionsfond
- 1996: Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten mit den Vollzeitbeschäftigten, Verpflichtung des Arbeitgebers die außerbetrieblichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Höhe der Beiträge und Leistungen der Krankenkasse, Arbeitslosenversicherung und Erwerbsunfähigkeitsversicherung bestimmt sich nach der Höhe des Einkommens. Es gibt keine Unterscheidung zu den geringfügig Beschäftigten und somit auch keine eignen gesetzlichen Regelungen und Ausgrenzungen
- 2001- Teilzeitarbeitsgesetz: Dieses neue Gesetz gibt den Beschäftigten bei Bedarf das Recht ihre Arbeitszeit zu reduzieren und auch wieder auszuweiten

Niederlande- Problemfelder

- große Flexibilität und häufig ‚Arbeit auf Abruf' im Dienstleistungssektor
- große Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Qualität der Teilzeitarbeit; Männer machen Teilzeitarbeit vorwiegend in jungen Jahren neben der Ausbildung- Frauen wegen Kinderbetreuung

- Die Verpflichtung dem/der ArbeitnehmerIn Teilzeit zu gewähren, hängt von der Art der Kinderbetreuung ab
- Es gibt Möglichkeiten durch Kollektivvereinbarungen das Recht auf die Ausweitung der Arbeitszeit zu verhindern

Offene Problemfelder für alle EU- Länder

- Konzentration der Teilzeitbeschäftigung auf weibliche Erwerbstätige
- Gleichzeitigkeit von Teilzeitbeschäftigung, unzureichenden Arbeitsbedingungen, hoher Flexibilität und niedriger Entlohnung
- Niedrige Qualität der typischen Teilzeitbeschäftigung
- Schlechte Karriere- und Weiterbildungschancen
- eingeschränkter Zugang zum Arbeitslosengeld
- geringe Pensionen als Folge
- Diskrepanz zwischen dem Schutz durch kollektive Regelungen und der Freiheit durch individuelle Wahlmöglichkeiten

4.3 Verschiedene Teilzeitmodelle

Für unterschiedliche Bedürfnisse von Unternehmen bzw. ArbeitnehmerInnen gibt es spezielle, maßgeschneiderte Teilzeitmodelle, die einerseits die konkrete Lebenssituation des Arbeitnehmers und andererseits die betrieblichen und jobspezifischen Anforderungen berücksichtigen.
Bezogen auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen variieren die Modelle auch je nach Lebensphase: So gibt es für den Einstieg ins Erwerbsleben, für die unterschiedlichen Kinderbetreuungsphasen und den Übergang in den Ruhestand spezifische Gestaltungsmöglichkeiten.

4.3.1 Feste Teilzeitarbeit

Bei der festen Teilzeitarbeit ist der Umfang und die Lage der täglichen Arbeitszeit von vornherein festgelegt. Sie eignet sich im Rahmen von Tätigkeiten, die eine Anwesenheit der betroffenen MitarbeiterInnen regelmäßig zur selben Zeit und im selben Umfang erfordern. Vorteile von fester Teilzeitarbeit sind, dass der Personaleinsatz einfacher zu planen ist, sowie die Arbeitsorganisation und der Kommunikationsfluss leichter zu regeln sind, da die Anwesenheit der Teilzeitkräfte langfristig feststeht.
Für MitarbeiterInnen ist die gute Planbarkeit und Kombinierbarkeit mit anderen fix vorgegebenen Zeitstrukturen wie Öffnungszeiten von Krippen, Kindergärten, Schulen, Horten oder Zeiten von Weiterbildungsangeboten von Vorteil.
Feste Teilzeitarbeit wird üblicherweise mit *verkürzter Tagesarbeitszeit* assoziiert und zwar konkret auf 50% Basis mit einem *Halbtags- Vormittag- Job*. Für Führungspositionen reichen diese 50% oft nicht aus, weshalb der 6 Stunden Tag oder die 4 Tageswoche hier weiter verbreitet und besser geeignet sind.
Neben dem Modell mit verkürzter Tagesarbeitszeit gibt es auch *Teilzeitarbeit mit einer Reduzierung der Zahl der Arbeitstage*: Hier wird eben nicht die tägliche Arbeitszeit sondern die Zahl der Tage reduziert. Diese Form kann die betriebliche Organisation und die Organisation von Kinderbetreuung oder Betreuung eines Erwachsenen besonders gut erleichtern. Hier besteht außerdem die Möglichkeit neben den fixen Tagen im Betrieb die übrige Zeit von zu Hause zu arbeiten (Heimarbeit bzw. Teleheimarbeit).
Arbeiten Teilzeitbeschäftigte nur an wenigen Tagen in der Firma können die Befürchtungen von Seiten der Arbeitgeber entstehen, dass sie in dringenden Fällen tagelang nicht erreichbar sind. Dieses Problem kann gelöst werden, in dem mit MitarbeiterInnen die Vereinbarung getroffen wird, dass sie einmal am Tag ihre Emails abrufen oder die Mailbox abhören (Frauenbüro 2001).
Insgesamt gibt es verschiedene Formen bei fester Teilzeitarbeit die Arbeitszeit zu reduzieren: Auf z.B.: 75%, 80% oder 90%. Der Vorteil einer geringeren Reduktion ist, dass

der Einkommensverlust gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung die nicht so hoch ist. Das gleiche gilt für die Höhe von Sozialleistungen (BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b).

4.3.2 Flexible Teilzeitarbeit

Wie schon weiter oben erwähnt wurde, besteht in vielen Betrieben der Wunsch, die Arbeitszeiten der Beschäftigten stärker zu flexibilisieren, um bei schwankendem Arbeitsanfall eine Optimierung des Personaleinsatzes zu erreichen. Andererseits sind flexible Teilzeitregelungen auch ein häufiger Wunsch von MitarbeiterInnen, um im Zuge von stärkeren Individualisierungstendenzen die Zeitgestaltung eigenverantwortlicher vorzunehmen und besonders, um Familie und Beruf zu vereinbaren.
Flexible Teilzeitarbeit hat Auswirkungen auf den Regelungsbedarf hinsichtlich Zeiterfassung, Zielgruppen, konkreten Arbeitszeitmodellen und Betriebsvereinbarungen.
Abspracheerfordernisse werden sowohl unter den Kollegen als auch mit der Geschäftsleitung bei flexiblen Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten zu einem dauerhaften innerbetrieblichen wie innerfamiliären Organisationserfordernis. Einige Voraussetzungen müssen gewährleistet sein, um den arbeitnehmerseitigen Dispositionsspielraum zu wahren, damit die Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Reibungsverlust abläuft.
Bei flexiblen Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten ist auch nicht automatisch zu unterstellen, dass das Ausmaß an Flexibilität selbst gewählt ist und mit den individuellen Flexibilitätspräferenzen übereinstimmt. Untersuchungen wie die des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) für Deutschland zeigen zwar, dass 4-Tage-Wochen (komprimierte Arbeitszeit) bei MitarbeiterInnen eine durchaus beliebte Alternative darstellen, wohingegen der Verlagerung der Arbeitszeit auf Wochenenden mehrheitlich negativ begegnet wird. Abgesehen von zeitlichen Präferenzen mag in Haushalten auch die Präferenz für hoch dotierte Überstunden anstelle bedarfsangepasster flexibler Arbeitszeit stehen. Nichtsdestotrotz zeigen Beispiele aus der Praxis die höchst positiven Erfahrungswerte flexibler Arbeitszeiteinteilung und das Innovationspotential einzelner Unternehmen auf. (Thenner 1999)

Teilzeitarbeit kann auf verschiedenste Arten flexibilisiert werden, wie die folgenden Beispiele zeigen:

4.3.2.1 Die Verbindung von Teilzeitarbeit und Gleitzeit

Damit kann einerseits die Lage der Arbeitszeit an betriebliche bzw. persönliche Anforderungen angepasst werden. Andererseits kann der Umfang der Arbeitszeit durch das Auf- und Abbauen von Überstunden bis zu einer vereinbarten Grenze variiert werden. Dieses Modell ist nicht geeignet für Tätigkeiten, die an bestimmte Zeiten der Anwesenheit gebunden sind.

4.3.2.2 Das Modell des Job-Sharing

Dieses Modell geht davon aus, dass sich zwei Teilzeitkräfte eigenverantwortlich einen Vollzeit- Arbeitsplatz teilen. Die Aufteilung der Arbeit kann pro Tag, pro Woche oder auch in größeren Zeitabschnitten erfolgen. Aus Sicht der Unternehmen ist somit eine ganztätige Besetzung der Arbeitsplätze gegeben. Zudem kann im Fall von häufigen Mehrstunden die Überstundenproblematik entschärft werden. Zudem ist Job- Sharing auch eine gute Möglichkeit bei verlängerte Betriebszeiten, die z.B.: 140% der üblichen Vollzeit ausmachen, den Betrieb sicherzustellen.
Für Unternehmen ergibt sich weiters der Vorteil von besseren Vertretungsregeln: Fällt eine Arbeitskraft aus, ist der Arbeitsplatz zumindest zur Hälfte besetzt.
Für die ArbeitnehmerInnen ergibt sich der Vorteil, dass sie die Einteilung der Arbeitszeit frei miteinander vereinbaren und auf persönliche Anforderungen abstimmen können.
Wichtig ist nur, dass für die Übergabe der Arbeit und für Absprachen gewisse Überschneidungen der Arbeitszeiten beider Job- Sharing Partner eingeplant werden.

4.3.2.3 Sabbaticals

Darunter versteht man Langzeiturlaube, die in der Regel 3 bis 6 Monate dauern. Das Modell bietet sich besonders für Arbeitskräfte an, die von der realen Verkürzung der Arbeitszeit keinen Gebrauch machen können oder wollen. Besonders Führungskräfte, die an ihrem Arbeitsplatz stark belastet sind und keine übliche tägliche oder wöchentliche Verkürzung praktizieren können, profitieren von diesem Modell.

Diese Langzeiturlaube (ab einer Dauer von 3 Monaten) können einerseits durch das Ansparen von Zeitguthaben oder durch einen vertraglich vereinbarten, regelmäßigen Anspruch auf unbezahlten Urlaub (z. B. alle drei Jahre drei Monate unbezahlter Urlaub) entstehen. Weiters könnte auch Basis eines Vollzeitarbeitsvertrags sein, dass jährlich ein Monatsgehalt weniger ausbezahlt wird, womit nach drei Jahren ein Anspruch auf drei Monate bezahlten Urlaub entsteht.

Sabbaticals eignen sich auch als Personalentwicklungsinstrument für Fach- und Führungskräfte, da in der längeren Abwesenheit der Beschäftigten Nachwuchskräfte eingesetzt werden können. (BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b)

Weiters eignet sich der Langzeiturlaub besonders für anlassbedingte Betreuung von Kindern, anderen Angehörigen oder für Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings muss auch hier ein hohes Maß an Organisation gegeben sein.

Über das Ausmaß der Praktizierung in Österreich sind bislang keine Daten bekannt.

4.3.2.4 Jahresarbeitszeit-Modell

Das Jahresarbeitszeitmodell basiert auf kollektivvertraglichen Bestimmungen und erlaubt hohe Freiheit bei den Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hier wird statt eines wöchentlichen oder monatlichen ein jährliches Arbeitszeitvolumen vereinbart: Der/die Teilzeitbeschäftigte hat beispielsweise einen Vertrag auf Basis einer 50%-Arbeitszeit und arbeitet, gemäß arbeitsvertraglicher Vereinbarung, ein halbes Jahr Vollzeit und hat dann ein halbes Jahr frei. Diese Arbeitszeitformen bewähren sich besonders in Saisonbetrieben, in der Baubranche und im Gartenbau, wobei Mehrarbeit in Zeiten der Spitzenbelastung durch weniger Arbeit in Zeiten geringerer Auslastung ausgeglichen wird.

Weiters können mit diesem Modell Führungskräfte flexible Teilzeit ausüben, indem sogenannte zeitautonome Arbeitsgruppen gebildet werden. Hierbei wird der Personalarbeitsplan dezentralisiert und von den Mitgliedern der Arbeitsteams selbst abgesprochen. Durch die Absprache im Team besteht die Chance persönliche Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen MitarbeiterInnen zu berücksichtigen und gleichzeitig den optimalen Betriebsablauf zu gewährleisten. Allerdings verlangt dieses Modell ein hohes Maß an Verständnis für betriebliche Abläufe und Verantwortungsbewusstsein. Weshalb es sich besonders für qualifizierte Arbeitskräfte eignet. (BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b)

Das Jahresarbeitszeit- Modell eignet sich auch für Phasen der intensiveren Betreuung eines Kindes z.B.: im ersten Schuljahr. Aber auch um die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Schule in der Ferienzeit auszugleichen.

Allerdings ist neben dem komplexen innerbetrieblichen auch ein hoher innerfamiliären Organisationsaufwand Voraussetzung.

4.3.3 Solidaritätsprämienmodell

Bei diesem Modell wird einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen ermöglicht, die Arbeitszeit auf freiwilliger Basis und aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu reduzieren. Dabei müssen einzelne Bedingungen in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Für jene Arbeitszeit, die durch die Arbeitszeitreduktion anfällt, wird eine neue Arbeitskraft (Arbeitslose oder NotstandshilfebezieherInnen) eingestellt. Somit hat das Modell eine Doppeleffekt: es ermöglicht sowohl die (Wieder-)Eingliederung von Arbeitswilligen in den Arbeitsmarkt als auch eine Arbeitszeitreduzierung – welche besonders für Personen mit

Vereinbarkeitsproblemen zwischen Beruf und Familie von Bedeutung sind. Der/die ArbeitnehmerIn erhält für die Arbeitszeitreduzierung den aliquoten Lohnanteil sowie eine Prämie im Ausmaß der Hälfte des entfallenen Entgelts (Solidaritätsbeihilfe). Die gesetzliche Sozialversicherung und Abfertigungsansprüche orientieren sich an die Arbeitszeit vor Herabsetzung. Die Inanspruchnahme dieses Modells ist in der Praxis aufgrund der Komplexität und des komplizierten Verfahrens sehr gering. Insgesamt haben sich bis September 2000 etwa 188 Personen (110 Frauen und 78 Männer) in Österreich am Solidaritätsprämienmodell beteiligt (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2001: 22).

4.3.4 Das Kadermodell

Dieser Begriff kommt von der Schweizer Bezeichnung für Führungskräfte. Die Kernidee hinter diesem Modell ist, dass eine Führungskraft ihre Arbeitszeit reduziert, womit sie auch weniger Einkommen erhält. Durch das eingesparte Einkommen wird vom Unternehmen eine persönliche Assistenzkraft eingestellt, die mit der Führungskraft eng zusammenarbeitet.
Dieses Modell erlaubt einerseits Führungskräften familiäre Betreuungsaufgaben besser mit dem Beruf zu vereinbaren ohne den Kontakt zum Job ganz zu verlieren, andererseits kann damit der Übergang in die Pension fließend gestaltet werden, wobei gleichzeitig Nachwuchskräfte qualifiziert werden.

4.3.5 Altersteilzeit

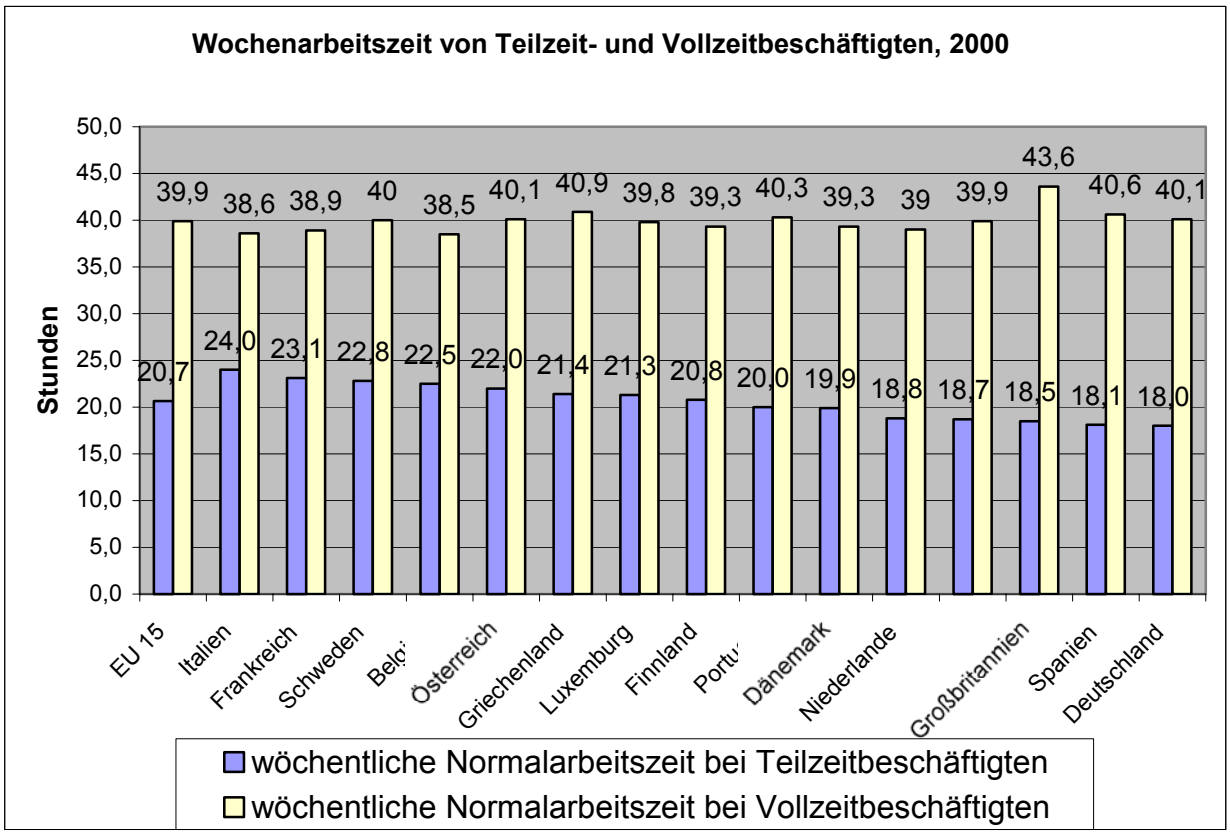
Die Regelung der Altersteilzeit dient dazu, älteren Beschäftigten die Möglichkeit zu geben ihre Arbeitszeit zu reduzieren ohne dabei auf Pensionsbezüge, Arbeitslosenansprüche und Ansprüche von der Krankenkasse verzichten zu müssen.
Frauen ab 50 Jahre und Männer ab 55 Jahre können ihre Arbeitszeit auf 40% bis 60% verringern und erhalten mit einem Zuschuss des Arbeitsmarktservice (AMS) zwischen 70% und 80% des bisherigen Einkommens. Die SV-Anteile für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden in der bisherigen Höhe vom AMS weiterbezahlt. Die Höhe der Abfertigung wird ebenfalls von der Arbeitszeit vor der Herabsetzung berechnet, wobei allfällige Lohnerhöhungen berücksichtigt werden müssen. Der Arbeitgeber bekommt dabei Zuschüsse zur Zahlung des Entgelts vom Arbeitsmarktservice.
Im April 2002 übten rund 14.300 Personen Altersteilzeit aus (ÖGB Nachrichtendienst 2002).
Das Modell der Altersteilzeit läuft vorläufig befristet bis Ende 2003. Die Gewerkschaften fordern ob des großen Anklangs eine Weiterführung. Zur Zeit ist die Fortführung dieses Modells aus Finanzierungsgründen jedoch noch ungewiss.

4.4 Teilzeitarbeit nach Wochenarbeitszeit

Wie viele Stunden arbeiten österreichische Teilzeitbeschäftigte eigentlich und wie sieht es in den anderen Staaten der EU aus? Welche Wochenstundenanzahl wird mit Teil- bzw. Vollzeitarbeit in den verschiedenen Länder assoziiert?
Abbildung 11 zeigt dazu vergleichend die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit für Teil- und Vollzeitbeschäftigte in den verschiedenen EU- Staaten.
Die tatsächlich geleistete durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche entspricht nicht der kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit oder der Normalarbeitszeit. In den EU- Staaten liegt diese tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit meist über der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit mit Ausnahme von Belgien, wo sie niedriger ist und mit Ausnahme von Finnland, wo sie genau gleich hoch ist. (EIRO 2001)
Durchschnittlich arbeiten Vollzeitbeschäftigte in der EU 39,9 Stunden pro Woche. Damit liegt Österreich mit 40,1 Stunden knapp darüber.
Absolut führend bei der Anzahl der Wochenstunden der Vollzeitbeschäftigten ist Großbritannien mit 43,6 Stunden, gefolgt von den südlichen EU- Staaten wie Griechenland 40,9 Stunden, Spanien mit 40,6 und Portugal mit 40,3 Stunden in der Woche.
Am wenigsten Zeit am Arbeitsplatz verbringen die vollzeiterwerbstätigen Belgier mit 38,5 Stunden, gefolgt von den Italiener mit 38,6 und den Franzosen mit 38,9 Stunden pro Woche.

Betrachtet man nun die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten im EU- 15 Vergleich, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte in der EU durchschnittlich20,7 Stunden in der Woche arbeiten. Österreich liegt mit 22 Stunden pro Woche deutlich über dem Durchschnitt.
Führend sind Italiens TeilzeitarbeiterInnen mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 24 Stunden, gefolgt von Frankreich mit 23,1 und Schweden mit 22,8 Stunden pro Woche.
Schlusslicht ist Großbritannien mit 18,5 Stunden, gefolgt von Spanien mit 18,1 und Deutschland mit 18 Stunden wöchentlich geleisteter Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 11: Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten- EU 15, 2000



Quelle: EIRO 2001; eigene Berechnungen ÖIF- SD

Betrachtet man nun das Verhältnis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten mit der bei Teilzeitbeschäftigten, so fällt auf, dass in Ländern, in denen Vollzeitbeschäftigten üblicherweise besonders viele Stunden pro Woche arbeiten, die Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise eher wenige Wochenstunden aufweisen. Zu diesen Ländern zählen Großbritannien, Spanien und Deutschland. Umgekehrt gibt es Länder mit niedriger tatsächlich geleisteter Vollzeitwochenstundenanzahl, die bei Teilzeitbeschäftigten eine eher hohe Wochenstundenanzahl aufweisen. Dazu zählen Italien, Frankreich und Belgien. Hier gibt es eine Annäherung der beiden Beschäftigungsformen von der Arbeitszeit her.
Österreich liegt bei den Wochenstunden beider Arbeitszeitformen knapp über dem EU-Durchschnitt.

4.5 Motive für Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit in verschiedenen Lebensabschnitten wie bei der Betreuung eines kleinen Kindes, in Ausbildungsphasen, bei Krankheit u.v.m. einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Allerdings gehen Menschen auch nicht immer freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nach. Manchmal fühlen sie sich auch von bestimmten Rahmenbedingungen gezwungen oder sie finden schlicht und einfach keine Vollzeitbeschäftigung. Die Motive für die Ausübung von Teilzeitarbeit, freiwillig oder nicht sei hier noch dahingestellt, werden für Österreich im folgenden Abschnitt über näher beleuchtet.
Die subjektiven Gründe eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen variieren nach bestimmten Merkmalen. Dabei spielt einerseits das Geschlecht aber auch das Alter der betreffenden Person eine Rolle.
Tabelle 5 bietet dazu einen Vergleich der Motiven von Männern und Frauen. Bei der Betrachtung der geschlechtlichen Dimension der Motive von Teilzeitarbeit zeigt sich, dass insgesamt rund 60% aller Frauen als Begründung für Teilzeitarbeit die Familie angeben (davon 44% die Betreuung eines Kindes oder Erwachsenen' und 16% ‚andere familiäre Gründe'). Damit ist die Familie für den überwiegenden Teil der Frauen das Motiv für Teilzeitarbeit. Am zweithäufigsten wird ‚will keine Vollzeitbeschäftigung' (17%) genannt.
Die häufigste Begründung der Männer für Teilzeitarbeit konnte mit den in der Arbeitskräfteerhebung 2000/01 angeführten Antwortmöglichkeiten nicht genau erfasst werden: die Kategorie ‚andere Gründen' wurde am häufigsten (29%) genannt.
Der häufigste bekannte Grund für Teilzeitbeschäftigung bei Männern ist Ausbildung (19%).

Aus familiären Gründen üben verglichen mit Frauen nur ein kleiner Teil der Teilzeit- Männer aus (17 %). Dabei liegt ‚die Betreuung von Kindern oder Erwachsenen' mit 10% vor ‚anderen familiären Gründen' (7%) an vorletzter Stelle.
Genau im Gegensatz dazu arbeiten Frauen am seltensten Teilzeit, um sich (weiter) zu bilden. Dieses Motiv liegt bei den weiblichen Teilzeitkräften insgesamt an letzter Stelle (4%).
Bei Männern ist die Verteilung der Motive zudem weit heterogener als bei Frauen, von denen sich die überwiegende Mehrheit aus familiären Gründen dazu entschließt.

Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Motiven 2001

		Motive für Teilzeitbeschäftigung in Prozent					
Geschlecht	Teilzeitbe-schäftigte in 1000	wegen Ausbildung	keine VZ-Beschäftig-ung gefunden	Betreuung von Kindern oder Erwachsenen	andere familiäre Gründe	will keine VZ Beschäftig-ung	andere Gründe
Frauen	548,7	4	10	44	16	17	10
Männer	88,9	19	17	10	7	19	28

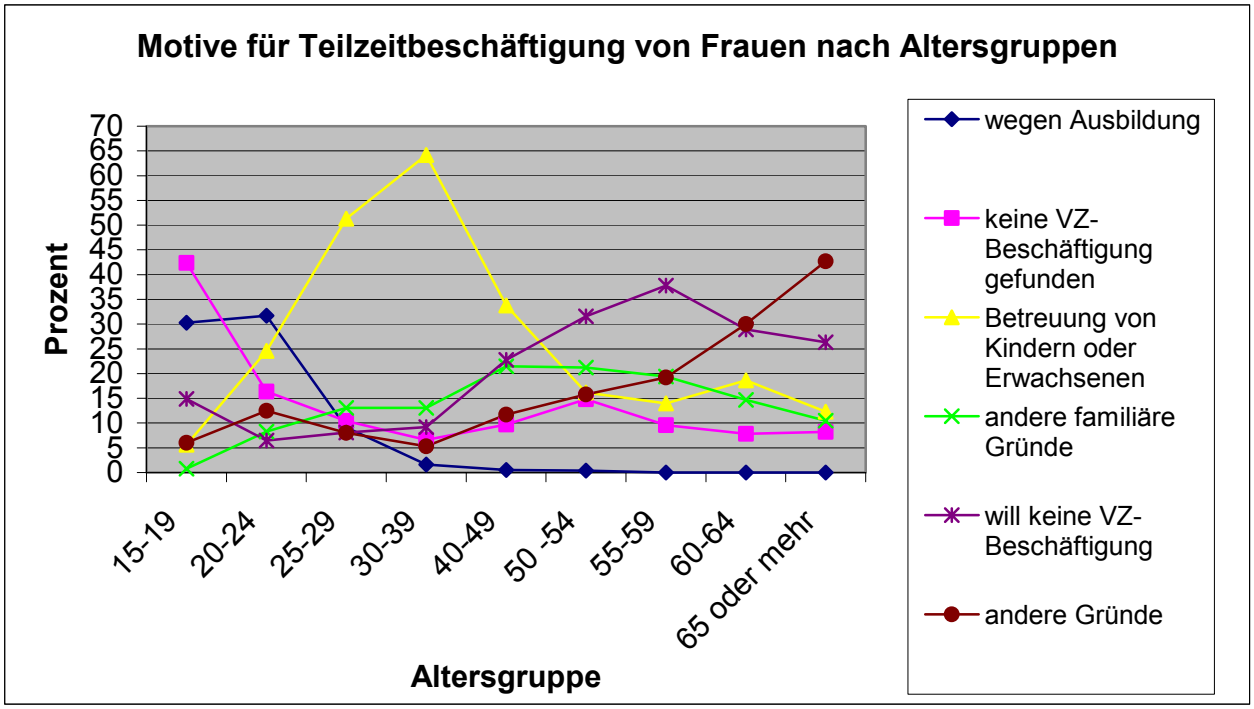
Quelle: Statistik Austria; Arbeitskräfteerhebung 2000/01; eigene Berechnungen ÖIF-SD

Die Ursachen für die Ausübung eines Teilzeitjobs variieren auch innerhalb eines Geschlechts je nach dem Alter der Betroffenen (siehe Abbildung 12 und Abbildung 13).

Bei den Frauen (Abbildung 12) dominiert in der Altersgruppe der 20- 24 Jährigen einmalig das Motiv ‚Ausbildung'. Knapp 32% geben diese Begründung an. Allerdings nimmt schon mit den 25jährigen der Anteil jener Frauen, die wegen einer Ausbildung Teilzeit arbeiten, rasant ab und sinkt gegen Null.
Bei den 25- bis 49jährigen Frauen dominiert schließlich das Motiv ‚Betreuung eines Kindes oder Erwachsenen'. In der Gruppe der 20-24 Jährigen geben dies knapp 25% an. Danach steigt der Anteil stetig an: bei den 30- 39 Jährigen geben schließlich knapp 65% der Frauen an, wegen Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten und bei den 40-49 Jährigen sind es

immer noch knapp über 30 %. Die anderen familiären Gründe erreichen ihre häufigste Nennung bei den 40-49 Jährigen mit 21, 5%.
Im höherem Alter, in der Gruppe der 50-60 Jährigen schließlich wollen rund 38% der teilzeitbeschäftigten Frauen schlichtweg nicht Vollzeit arbeiten. Dies ist der am häufigsten genannte Grund in dieser Altergruppe. Bei den über 60 Jährigen, überwiegen schließlich andere Gründe, die vermutlich mit gesundheitlichen Gründen und nachlassender Vitalität zusammenhängen. Auch könnte in dieser Altersgruppe die Nutzung der Altersteilzeit eine Rolle spielen.

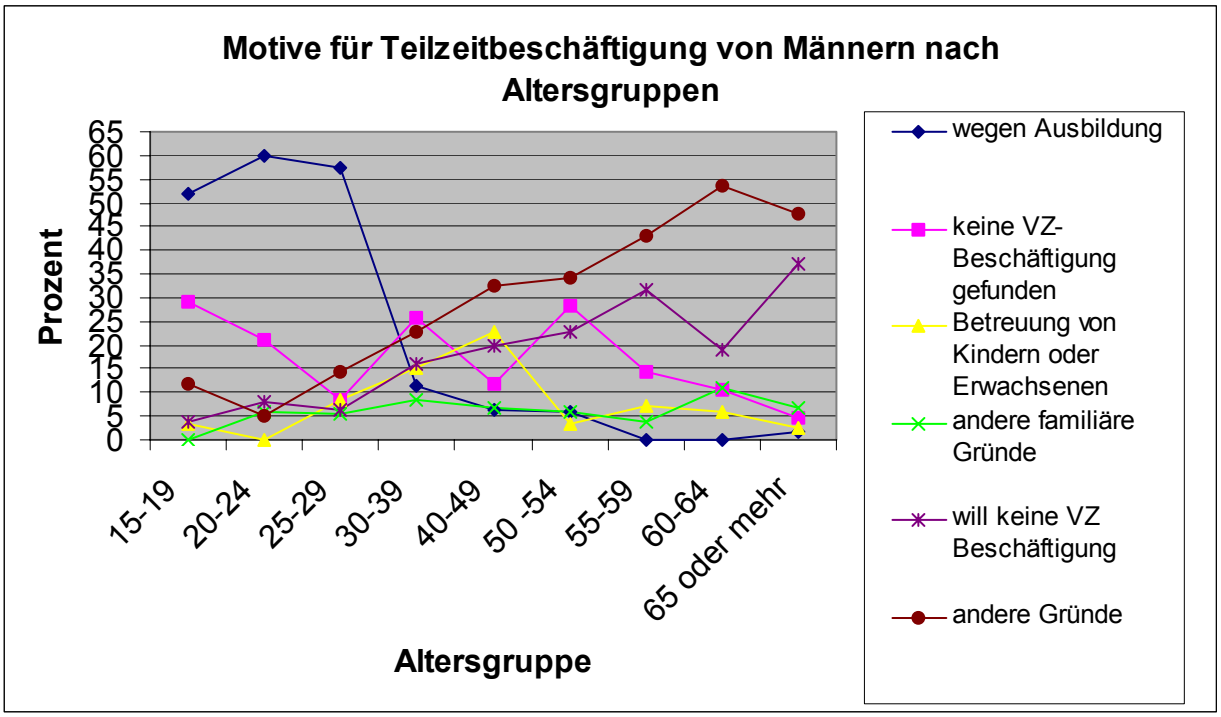
Abbildung 12: Motive für Teilzeit von Frauen nach Altersgruppen 2001



Quelle: Statistik Austria; Arbeitskräfteerhebung 2000/01; eigene Berechnungen ÖIF-SD

Anders stellen sich die Motive nach Altersgruppen bei den Männern dar (siehe Abbildung 13). Hier zeigt sich ein Hauptmotiv bei den jüngeren und andere, unbekannte Gründe bei den älteren Männern: Bei den 15- 30 Jährigen ist ‚Ausbildung' der bei weitem am häufigsten genannte Grund (bis über 60%). In der Gruppe der 30- 39 Jährigen finden rund 25% der teilzeitbeschäftigten Männer keine Vollzeittätigkeit. Dieser Grund liegt knapp vor ‚anderen Gründen' (23%). Ab den 40jährigen steigt die Anzahl derer, die ‚andere Gründe' als die angeführten angeben kontinuierlich (bis zu rund 53% bei den 60-64 Jährigen) an. Es wurde also mit den vorliegenden Antwortmöglichkeiten nur spärlich erfasst, warum Männer ab 40 Teilzeit arbeiten.
Die Familie als Motiv erreicht bei den Männern jedenfalls nicht annähernd jene Bedeutung wie bei den Frauen: Die häufigste Nennung der ‚Betreuung von Kindern oder Erwachsenen' als Grund für Teilzeit gibt es in der Gruppe der 40-49 Jährigen mit rund 23%.
Insgesamt arbeiteten im Jahr 2001 in Österreich rund 9.335 Männer wegen Betreuungspflichten Teilzeit. Während es bei den Frauen rund 240.330 waren.
Andere familiäre Gründe spielen für die männliche Entscheidung für Teilzeit kaum eine Rolle.

Abbildung 13: Motive für Teilzeit von Männern nach Altergruppen 2001

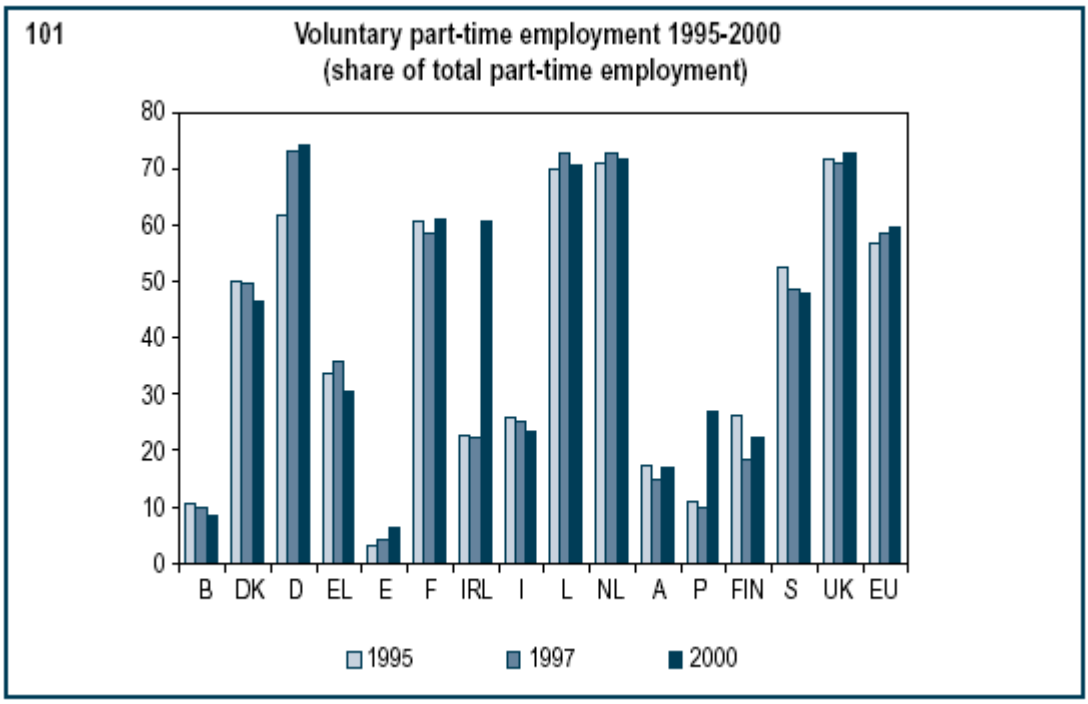


Quelle: Statistik Austria; Arbeitskräfteerhebung 2000/01; eigene Berechnungen SD

Zusammenfassend kann man festzustellen, dass Frauen größtenteils eine reduzierte Arbeitszeit in Anspruch nehmen, um sich der Familie zu widmen. Erst bei den älteren Jahrgängen (ab 50) überwiegt, dass sie keine Vollzeitbeschäftigung ausüben wollen. Männer hingegen arbeiten in jüngeren Jahren wegen einer Ausbildung Teilzeit und später, weil sie entweder keine Vollzeitarbeit ausüben wollen oder keine Passende finden.

Nach der Betrachtung der Motiven von TeilzeitarbeiterInnen stellt sich die Frage inwiefern Teilzeitarbeit freiwillig ausgeübt wird. In der Abbildung 14 wird der Anteil der Freiwilligen unter den TeilzeitarbeiterInnen im EU- Vergleich dargestellt. Diese Daten wurden im Rahmen des Labour Force Surveys erhoben. Das einheitliche Kriterium für Freiwilligkeit war, dass die Befragten angaben, nicht mehr Stunden arbeiten zu wollen. Alle übrigen, die den Wunsch äußerten mehr Stunden arbeiten zu wollen, wurden als unfreiwillige TeilzeitarbeiterInnen eingestuft.
Im Durchschnitt der EU- 15 stieg der Anteil der Freiwilligen unter den Teilzeitbeschäftigten zwischen 1995 und 2000 leicht an. Im Jahr 2000 arbeiteten rund 60% der Teilzeitbeschäftigten in der EU freiwillig in dieser Arbeitszeitform.
Betrachtet man die Situation in Österreich, so zeigt sich ein wenig erfreuliches Bild: Hier waren im Jahr 2000 nur rund 18% freiwillig in Teilzeitbeschäftigung: Veränderung gegenüber 1995 gab es dabei kaum.
Besonders hoch ist der Anteil der freiwilligen unter den Teilzeitbeschäftigten in den Niederlanden, in Luxemburg, in Deutschland und Großbritannien, wo mehr als 70% der Teilzeitbeschäftigten keine umfassenderer Arbeitszeit anstrebten.
Am wenigsten Freiwillige in Teilzeitbeschäftigung gibt es in Spanien und Belgien, wo der Anteil unter 10% liegt (European Commission 2001: 70).

Abbildung 14: Anteil der Freiwilligen unter den TeilzeitarbeiterInnen in den EU 15 von 1995-2000



Quelle: European Commission 2001

4.6 Teilzeitarbeit aus verschiedenen Blickwinkeln

4.6.1 Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen mit Kindern

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung können Ausdruck des Bedürfnisses nach mehr Zeitsouveränität und auch Alternative zur Erwerbslosigkeit sein. Dies verdeutlichten bereits eine Reihe von Daten. Zum überwiegenden Teil ist Teilzeitarbeit jedenfalls ein Instrumentarium für Frauen Familie und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

Wobei mit der Anzahl der Kinder die Wahrscheinlichkeit steigt Teilzeit an Stelle von Vollzeit beschäftigt zu sein. Allerdings steigt damit auch die Wahrscheinlichkeit ganz aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, weshalb die Arbeitszeitreduktion für viele Mütter die letzte Chance darstellt, noch mit einem Fuß in der Erwerbswelt zu stehen.

Aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen mit Kindern ist Teilzeitbeschäftigung in Lebensphasen vorteilhaft, in denen Kinder intensive Betreuung brauchen, da der Kontakt zum Berufsleben aufrecht erhalten bleibt, und eine Einbindung in das System staatlich geregelter sozialer Sicherheit (Pensionsversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung), sowie ein eigenes Einkommen gewährleist ist. Ebenso kann die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen erleichtert werden oder abseits von familiären Gründen wird Aus- und Weiterbildung erleichtert.

Allerdings gilt die Integration in das System der sozialen Sicherheit so gut wie gar nicht für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten.

Zurück zum ‚Topmotiv' Kinderbetreuung: Reiterer (1997) befragte Frauen, kurz nach dem Ablauf ihrer Karenz zu den Veränderung ihrer Erwerbssituation gegenüber vor der Karenz. Dabei empfand rund ein Drittel den Faktor ‚Arbeitszeitgestaltung' als Verbesserung, wohingegen nur knapp 2% das als Verschlechterung empfanden. Diese hohe Zufriedenheit führt Reiterer auf den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Wiedereinsteigerinnen zurück (Reiterer 1997:45). Eine Studie der Arbeiterkammer Niederösterreich (2002) bestätigt, dass Frauen eine wesentlich höhere Arbeitszufriedenheit haben als Männer. Dies wird ebenfalls auf die geringere Arbeitszeit zurückgeführt. Allerdings interpretieren die

Autoren der Studie die höhere Zufriedenheit der Frauen auch als in gewissem Sinne resignativ: vielfach seien die Frauen froh überhaupt einen Job gefunden zu haben der irgendwie mit der Kinderbetreuung vereinbar ist (AK Niederösterreich 2002).

Neben der Vielzahl an genannten Chancen, die Teilzeitarbeit als eine Form atypischer Beschäftigung in bestimmten Lebensphasen bietet, gibt es insgesamt negative Auswirkungen auf soziale und materielle Teilhabechancen der Betroffenen (Talos 2001: 27).
So herrscht Teilzeitarbeit noch immer in niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Tätigkeiten vor, insbesondere im Dienstleistungssektor und hier speziell im Handel für niedrig qualifizierte Tätigkeiten. Zudem gibt es nur geringere Aufstiegsmöglichkeiten, u.a. weil Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen benachteiligt werden.
Frauen lösen demnach mit dem Schritt in die Teilzeitbeschäftigung das Vereinbarkeitsdilemma häufig mit den Folgen einer Dequalifizierung und eines Karriererückschlags, woraus sich weitreichende und unmittelbare finanzielle Einbußen ergeben (Bundesministerium für Jugend, Umwelt und Familie 1999: 118). In der Untersuchung von Reiterer (1997) gaben rund 20% der befragten Frauen nach ihrem Wiedereinstieg in den Erwerb an, in ihren Aufstiegschancen und ihrem Einkommen eine Verschlechterung zu erleben (Reiterer 1997:45).
Auch in dem Zwischenbericht zur Studie ‚Was Frauen wünschen' von der AK- NÖ (2002) zeigte sich, dass Frauen im Gegensatz zu Männern vielfach unzufrieden sind mit ihren Aufstiegs- und Karrierechancen, wobei sich dies besonders intensiv bei den im Handel Beschäftigten äußerte, wo Teilzeitarbeit sehr stark verbreitet ist.
Ein weiterer für ArbeitnehmerInnen negativer Effekt entsteht durch die Nutzung von Teilzeitarbeit zu Rationalisierungszwecken: Besonders im Dienstleistungssektor wird die Arbeitszeitverkürzung zur *Arbeitsverdichtung* genutzt (Frauenbüro der Stadt Wien 1999), d.h. es muss in kürzerer Zeit dieselbe Arbeit geleistet werden.
Außerdem wird häufig exzessive Flexibilisierung im Bereich der niedrig qualifizierten Teilzeitjobs betrieben. So wird die Arbeitszeit und/oder der Arbeitsort für die Beschäftigten mit Unterbrechungen über den ganzen Tag verstreut. Folge dieser Form der Flexibilisierung ist die totale Verfügbarkeit der Beschäftigten. So wird beispielsweise ein 4-5 Stunden Arbeitstag innerhalb von 12 Stunden abgeleistet, wodurch auch ausgedehnte Wegzeiten entsehen. Diese Auswüchse an einseitiger Flexibilität kommen gehäuft im Handel vor, wo Beschäftigte beliebig zu Spitzenzeiten und an stark frequentierten Orten auf Abruf anwesend sein müssen. Diese Formen von Teilzeitbeschäftigung können kaum förderlich für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, da sie sich schlecht mit Öffnungszeiten von Schule und Kinderbetreuungseinrichtungen koordinieren lassen und die Betroffenen aufgrund des hohen Organisationsaufwandes völlig ‚auspowert' .
Interessensvertretungen für ArbeitnehmerInnen raten zudem von einer langfristigen Ausübung von Teilzeitarbeit ab, da im Falle von Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit *Folgeprobleme bei der sozialen Sicherheit* auftreten, die da sind:

- negative Auswirkungen auf die Höhe der zu erwartende Pension
- eine existenzbedrohende Situation im Falle von Arbeitslosigkeit
- geringe Unterstützung im Falle von Krankheit

Talos (2001) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Sozialstaaten mit universellen Leistungen und individuellen Ansprüchen im Falle von Alter und Krankheit für die neueren Entwicklungen am Arbeitsmarkt besser gerüstet seien, als erwerbsarbeitsorientierte Systeme, wie das österreichische, da sich die geringen Arbeitszeiten aliquot auf die Höhe der sozialen Leistungen auswirken (Talos 2001: 27).
Es gibt zwar eine Reihe von Teilzeitarbeitsuchenden, umgekehrt ist die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung nicht immer freiwillig. Die unfreiwillige Teilzeitarbeit findet sich in bestimmten Branchen, wie im Handel, wo Teilzeitarbeit beinahe die Regel geworden ist und ein Umstieg in die Vollzeitbeschäftigung nach Bedarf oft gar nicht möglich ist.
Auf der anderen Seite zeigt sich vor allem in besser qualifizierten Jobs oft, dass keine Möglichkeit angeboten wird, die Arbeitszeit nach der Karenz zu reduzieren. Dies macht den

Wiedereinstieg für viele Frauen fast unmöglich oder zwingt sie einen schlechter gestellte Job anzunehmen.

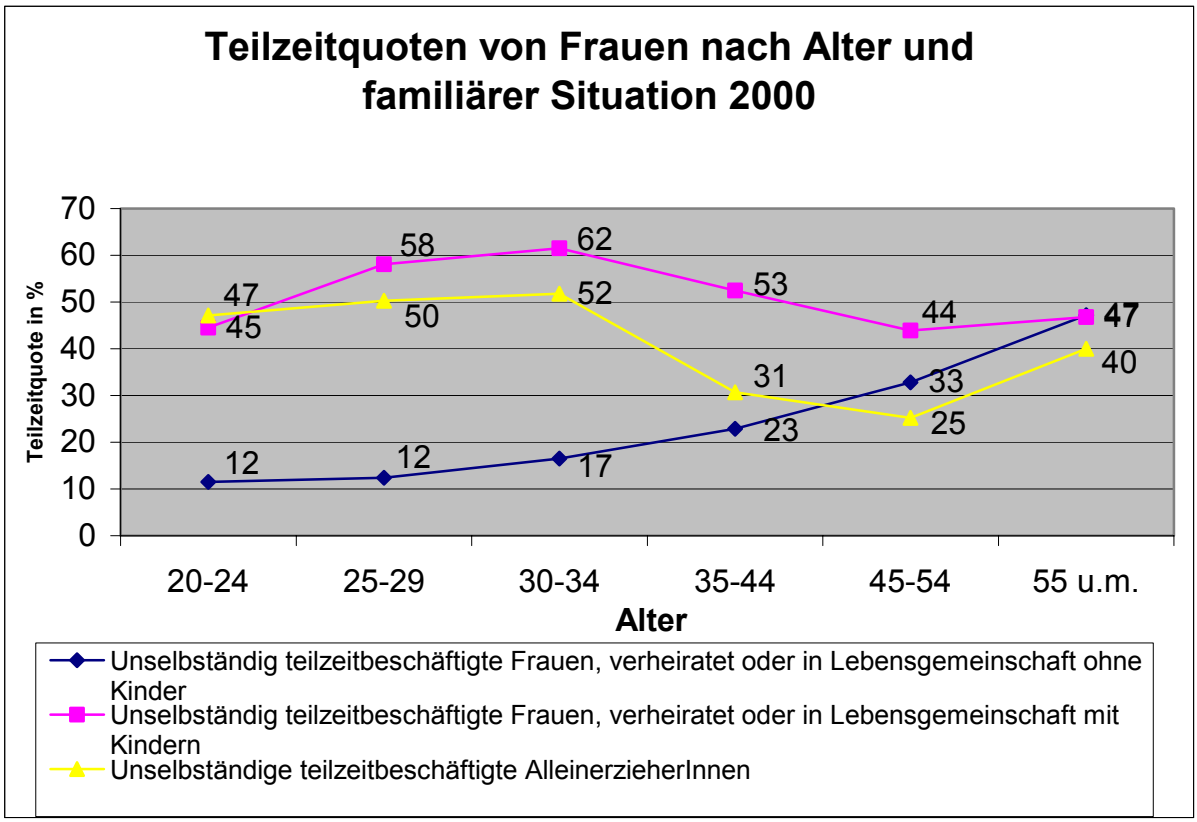
Neben den Vor- und Nachteilen, die Teilzeitbeschäftigung mit sich bringt, hängt die erzielte Qualität der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, von bestimmten Rahmenbedingungen, wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Verkehrsverbindungen zwischen Wohn- und Arbeitsort, Lebenshaltungskosten oder der familiären Situation ab.
So kann das Vorhandensein von geeigneter externer oder innerfamilialer Kinderbetreuung die Wahl der Arbeitszeitform oder auch die Entscheidung für bzw. gegen einen Wiedereinstieg in den Erwerb beeinflussen. Dabei sind spezifische Merkmale von Kinderbetreuungseinrichtungen wie die Öffnungszeiten und die Kosten ausschlaggebend für die Entscheidungen Pro oder Kontra Erwerbstätigkeit bzw. Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Der Nachtteil des geringen Einkommens von Teilzeitbeschäftigten spielt bei der Kostenabwägung der Kinderbetreuung eine wesentliche Rolle. Oftmals wird die Erwerbstätigkeit generell eingestellt, weil ein Teilzeitjob kaum die Kosten der Kinderbetreuungseinrichtung decken würde und ein Vollzeitjob für die Mütter kleiner Kinder aus persönlicher Entscheidung oft nicht in Frage kommt.
Aber auch die Höhe der Lebenshaltungskosten beeinflussen die Wahl der Arbeitszeitform. So zeigte sich in der Untersuchung von Deutsch/ Neuwirth/ Yurdakul (2000), in der die Charakteristika von Paaren im Zusammenhang mit der Arbeitszeitform der Frau untersucht wurden, dass das Wohnen in einem Mietshaushalt die Wahrscheinlichkeit für Frauen Teilzeit zu arbeiten wesentlich verringert. Während das billigere Wohnen im Eigenheim die Wahrscheinlichkeit für weibliche Teilzeitbeschäftigung erhöht. Neben dem Eigenheim ist das Leben in einer Gemeinde unter 10.000 Einwohnern, sowie eine niedrige Ausbildung der Frau charakteristisch für Paare mit ‚weiblicher Teilzeitbeschäftigung'.
Umgekehrt sprechen eine hohe Ausbildung der Frau und eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor eher gegen ein Teilzeitarrangement.
Interessanterweise spielt die Höhe des männlichen Einkommens eine weitaus geringere Rolle bei der Arbeitszeitwahl der Frau als z.B.: ihre Ausbildung (Deutsch u.a. 2000).

4.6.2 Die Situation von Alleinerzieherinnen

In einer speziell schwierigen Situation betreffend die Vereinbarkeitsfrage befinden sich Alleinerzieherinnen. Für sie gelten alle im vorherigen Abschnitt genannten Vor- und Nachteile von Teilzeitbeschäftigung, jedoch bedarf es einiger Ergänzungen zu ihrer spezifischen Lage.
Generell ist die Erwerbssituation der Alleinerzieherinnen gekennzeichnet von einem hohen Anteil an Arbeitslosen und einer hohen Beschäftigungsquote andererseits (Statistik Austria 2002).
Gründe für die generell höhere Erwerbsbeteiligung liegen nach einer Studie der Arbeiterkammer Wien zur Situation von ‚Alleinerzieherinnen in Wien' (2001) vor allem im finanziellen Bereich: So heben rund ein Drittel der befragten Alleinerzieherinnen die finanzielle Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit hervor, etwa genau so viele empfinden allerdings auch Freude an ihrer Arbeit.
In der Abbildung 15 soll der Einfluss der familiären Situation auf das Erwerbsleben von Frauen in Österreich verdeutlicht werden: Das Vorhandensein von Kindern und eines Partners, sowie das Alter der Frau beeinflussen die Ausgestaltung des weiblichen Erwerbslebens. Wie sich schon weiter oben zeigte, sind Frauen mit Kindern weit öfter in einer Teilzeitbeschäftigung als Frauen ohne Kinder. Erwerbstätige Alleinerzieherinnen sind allerdings seltener teilzeitbeschäftigt als gebundene Mütter. Dies gilt mit Ausnahme 20-24 Jährigen (Alleinerzieherinnen: 47%, andere Mütter: 45%) für alle Altersgruppen.
Bei den 25 bis 35jährigen Alleinerzieherinnen sind rund 50% der Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt, während es bei den Müttern mit Partner rund 60% sind. Ab dem Alter von 35 bis 54 Jahren gehen deutlich weniger alleinerziehende Frauen (rund 28%) einer Teilzeitbeschäftigung nach als Frauen mit Partner (rund 49%). Ab dem Alter von 45 Jahren

sind Alleinerzieherinnen die Spitzenreiterinnen im Bereich der Vollzeitbeschäftigung: Sie sind häufiger in einer Vollzeitbeschäftigung anzutreffen als kinderlose Frauen mit Partner.
Ab dem Alter von 55 Jahren steigt die Teilzeitquote bei allen drei Frauengruppen an und ist bei Frauen in Partnerschaften, unabhängig davon ob sie Kinder haben oder nicht, gleich hoch (47%). Auch bei den AlleinerzieherInnen dieses Alters steigt der Anteil, bleibt allerdings geringer (40%) als bei den gebundenen Frauen.

Abbildung 15: Teilzeitquoten von Frauen nach Alter, dem Vorhandensein von Kindern und einem Partner 2000

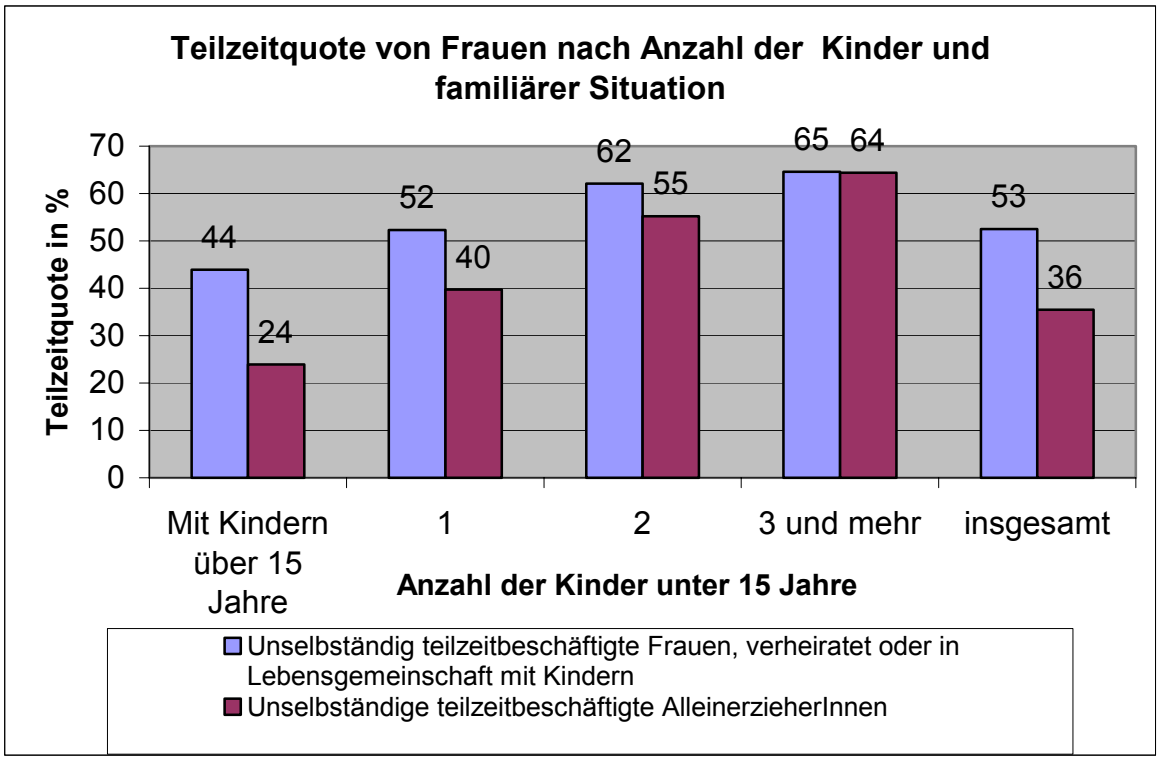


Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 2000

Die nächste Abbildung soll den Zusammenhang zwischen weiblicher Teilzeitarbeit und Kinderbetreuungspflichten noch verdeutlichen, indem der Zusammenhang mit der Anzahl der Kinder aufgezeigt wird. Dabei werden Frauen in Partnerschaften und Alleinerzieherinnen vergleichend und nach Kinderzahl dargestellt. Zusätzlich sieht man noch das Teilzeitausmaß bei Frauen, deren Kindern schon älter als 15 Jahre sind.
Unabhängig von ihrer Kinderzahl sind 36% der Alleinerzieherinnen Teilzeit beschäftigt, während dieser Anteil bei Müttern mit Partner 53% beträgt. Berücksichtigt man die Zahl der Kinder, so wird auf den ersten Blick deutlich, dass mit der Anzahl der Kinder der Anteil der Vollzeitbeschäftigten sinkt: Dies gilt für alle Mütter, unabhängig davon ob sie in einer Partnerschaft leben oder nicht. Zudem geben viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit überhaupt auf- was hier gar nicht berücksichtigt ist.
Mit der Anzahl der Kinder verringert sich auch der Unterschied in den Arbeitszeitarrangements zwischen Alleinerzieherinnen und anderen Müttern: Alleinerzieherinnen mit einem Kind sind zu 40% teilzeitbeschäftigt, bei den Mütter in Ehe oder Lebensgemeinschaft sind es 52%. Sind drei oder mehr Kinder unter 15 Jahren zu betreuen, so gibt es kaum einen Unterschied zwischen Alleinerzieherinnen und anderen Müttern: 64% vs. 65%.
Ist das jüngste Kind älter als 15 Jahre alt, so sinkt die Teilzeitquote in beiden Gruppen ab: 24% der erwerbstätigen Alleinerzieherinnen allerdings noch immer 44% der erwerbstätigen

Frauen in Partnerschaften sind dann teilzeitbeschäftigt. Gebundene und damit ökonomisch (durch den Partner) abgesichertere Frauen sind somit auch nach der Phase der intensiven Kinderbetreuung zu einem weit höherem Anteil teilzeitbeschäftigt als Alleinerzieherinnen.

Abbildung 16: Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern, nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahre- 2000



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 2000

Für viele Alleinerzieherinnen besteht also eine finanzieller Druck zur Vollerwerbstätigkeit; vielleicht auch ganz konträr zu deren Willen. In der Untersuchung der Arbeiterkammer zur Situation von Alleinerzieherinnen (AK Wien 2001) meinte nur ein Viertel der Befragten, dass für sie Familie und Beruf gut vereinbar seien und 57 % der vollzeitbeschäftigten Alleinerzieherinnen gab an, weniger Stunden arbeiten zu wollen, wenn dies finanziell möglich wäre.

Für viele Alleinerzieherinnen wäre ein Teilzeitjob erstrebenswert- alleine schon, weil sie ganz allein die Organisation von Arbeits- und Familienleben bewältigen müssen und unter besonders starkem zeitlichen Druck stehen. Allerdings ist Flexibilität im Bereich der Arbeitszeit für viele dieser Frauen noch wichtiger als einfach nur Teilzeit zu arbeiten. So steht bei den Verbesserungswünschen der Alleinerzieherinnen mehr Arbeitszeitflexibilität und mehr Entgegenkommen von Seiten der Arbeitgeber ganz oben auf der Liste der Wünsche (AK Wien 2001).

Problematisch ist zudem, dass für Alleinerziehende eine Teilzeitbeschäftigung meist gar nicht in Frage kommt, da das geringe Einkommen noch gravierender Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Familie im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und in der Pension hätte, als bei Frauen mit Partner.

Zudem sind Alleinerzieherinnen in Teilzeit noch stärker auf ein familiäres Netz als Hilfe bei der Kinderbetreuung angewiesen, da die Kosten für Kinderbetreuung für ein einziges Teilzeiteinkommen noch schwerer wiegen würde.

4.6.3 Arbeitslose auf der Suche nach Teilzeitbeschäftigung

Immer wieder wird vor allem in höher qualifizierten Berufen von einem Mangel an Teilzeitarbeitsplätzen gesprochen. Negativ davon betroffen sind überwiegend Frauen, die wegen Kinderbetreuungspflichten keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen können oder wollen. In der Arbeitskräfteerhebung 2000/2001 der Statistik Austria wurden arbeitslose Personen nach ihrem Wünschen bezüglich einer neuen Beschäftigung gefragt.

Die Ergebnisse der Befragung zeigten, dass insgesamt 16% aller registrierten Arbeitslosen ausschließlich eine Teilzeitbeschäftigung anstrebten. Da Männer in Österreich generell in einem vergleichsweise geringem Ausmaß teilzeitbeschäftigt sind, ist es wenig verwunderlich, dass von den arbeitslosen Männern nur rund 2% versuchten, eine Teilzeitbeschäftigung zu finden. Von allen arbeitslosen Frauen strebten im Jahr 2001 hingegen immerhin 41% einen Teilzeitjob an.

Angesichts dieser Zahlen sollen hier nur die Wünsche der arbeitslosen *Frauen* im Detail betrachtet werden; die Zahl der ‚Teilzeit- anstrebenden' Männer unter den Arbeitslosen ist vernachlässigbar klein, daher wird hier nicht weiter auf sie eingegangen.

Abbildung 17 zeigt die Anteile arbeitsloser Frauen, die 2001 eine Teilzeitbeschäftigung anstrebten nach Altersgruppen. Dabei wird unterschieden nach jenen, die ausschließlich eine Teilzeitarbeit ausüben können und nach jenen, die bevorzugt eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Die Abbildung zeigt nun, dass bei arbeitslosen Frauen im Alter zwischen 30 und 54 Jahren, der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung besonders groß ist: knapp die Hälfte der arbeitslosen Frauen in diesem Alter suchen diese Art der Beschäftigung (48%, 46% und 45%).

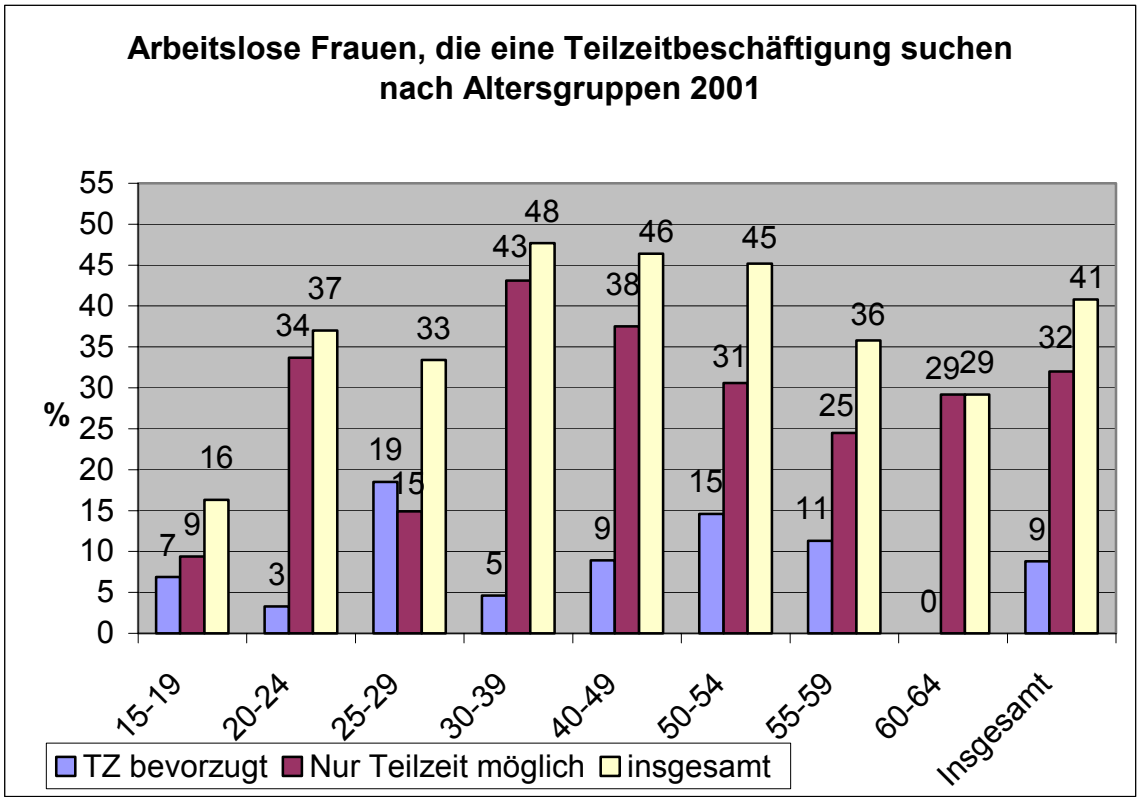
Eine genauere Betrachtung der Wünsche zeigt, dass der Anteil jener Frauen, für die generell *nur* Teilzeitarbeit möglich ist, in der Altergruppe der 30- 39 Jährigen am höchsten ist (43%). In dieser Altersgruppe ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Erwerbstätigen besonders hoch und die Betreuung kleiner Kinder ist das überragende Hauptmotiv für Teilzeitarbeit (siehe oben). Dies betrifft vermutlich Frauen mit Kindern im betreuungsintensivem Alter, die nach der Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen.

Ab dem Alter von 55 Jahren beginnt der Anteil der arbeitslosen Frauen, die den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung haben, deutlich zu sinken.

Erst bei den über 60 Jährigen steigt er wieder an, was vermutlich mit altersbedingte Gründen, wie Krankheit und verminderte Leistungsfähigkeit zurück zu führen ist.

Insgesamt verdeutlicht der hohe Anteil an arbeitslosen Frauen, die eine Teilzeitarbeit anstreben, dass ein Mangel an Möglichkeiten die Kinderbetreuung mit einer Erwerbsarbeit zu vereinbaren, eine häufig Ursache für weibliche Arbeitslosigkeit ist.

Abbildung 17: Arbeitslose Frauen, die Teilzeit anstreben nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria 2002

4.6.4 Zur geschlechtsspezifischen Dimension von Teilzeitarbeit

Die vorangegangenen Abschnitte zeigten nun, dass sich die Arbeitssituation der Frauen stark von jener der Männer unterscheidet, da sie sich nach wie vor stark an der familiären Situation orientiert.

Teilzeitarbeit ist in ganz Europa geprägt von einem dominanten Frauenanteil, zudem sind Männer in einem viel geringerem Ausmaß aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt. Erinnern wir uns: das männliche Hauptmotiv für Teilzeitarbeit ist Ausbildung.

Garhammer (1994: 69) weist im Zusammenhang mit der dominant weiblichen Teilzeitbeschäftigung darauf hin, dass diese sowohl die geschlechtsspezifische Segmentierung der Arbeitsmärkte und die hohen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, als auch das Angewiesensein der Frauen auf den männlichen Haupterwerb reproduziere. Es bestehe die Gefahr, dass die Frau auf die Rolle der Dazuverdienerin reduziert und die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern weiterhin zementiert wird, folgert Garhammer.

Wie kam es nun eigentlich zu der weiblichen Dominanz in dieser Arbeitszeitform? Dazu muss die Entwicklung der Erwerbszahlen nach Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten betrachtet werden: Der Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit wurde großteils getragen durch die rasant steigende Erwerbsneigung von Frauen mit Kindern und ging einher mit arbeitsnachfrageseitigen Einflüssen, wie dem Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, einer zunehmenden Heterogenisierung der Beschäftigungsverhältnisse und dem damit verbundenen Anstieg der Teilzeiterwerbsmöglichkeiten. Nun sind Frauen auf Grund der berufsbezogenen Segmentierung des Arbeitsmarktes weit häufiger in Dienstleistungsberufen tätig, die wiederum stark von flexiblen und atypischen Beschäftigungsformen geprägt sind (Lutz 2000: 341).

Der ständige Anstieg der dominant weiblichen Teilzeitbeschäftigung ist für die Positionierung der Frau in der Gesellschaft zweigesichtig: Einerseits ist der starke Wunsch nach bzw. die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit bei Frauen Ausdruck herrschender Geschlechterverhältnisse, der die Frauen in die Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung verweist und damit das bürgerliche Frauenbild verfestigt und reproduziert. Andererseits haben gerade die Teilzeitarbeitsplätze in den letzten Jahrzehnten dazu beigetragen, dass die weibliche Erwerbstätigkeit, vor allem bei Frauen mit Kindern, überhaupt stark zunehmen konnte.
Bedauerlicherweise verhindern die heute aber noch immer die herrschenden gesellschaftlichen Normen und Rollenzuschreibungen, insbesondere was die Geschlechterverhältnisse betrifft, dass Teilzeitarbeitbeschäftigung auch von Männern bzw. in höher qualifizierten Berufen als Instrumentarium genutzt wird, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Würde Teilzeitbeschäftigung von Männern wie Frauen gleichermaßen in bestimmten Lebensabschnitten ausgeübt werden, so könnte der Geschlechterrollenzementierung als negative Folge von Teilzeitarbeit ein Riegel vorgeschoben werden.

Welche konkreten Überlegungen beeinflussen nun betroffene Männer und Frauen, wenn es um die Entscheidung pro bzw. contra Väter in Teilzeit geht?
Ein handfestes Argument gegen die männliche Teilzeitarbeit in der Jungfamilienphase ist die in Österreich besonders hohe Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern: im Jahr 1999 entsprach das durchschnittliche Fraueneinkommen 67% eines durchschnittlichen Männereinkommens (EIRO 2000); Tendenz steigend. Große Unterschiede beim Einkommen der beiden Geschlechter bleiben übrigens auch bei arbeitszeitbereinigten Daten bestehen.
Wie auch bei der Beteiligung des Vaters an der Karenz, spricht die finanzielle Situation des Paares oft gegen eine Arbeitszeitreduktion des Mannes. In einer Untersuchung von Reiterer (1997) gaben rund 40% der befragten Karenzgeldbezieherinnen als Motiv dafür, dass der Vater nicht in Karenz ging, das höhere Erwerbseinkommen des Mannes an. An erster Stelle stand das Motiv der Frauen ‚Ich wollte in Karenz gehen' (rund 59%).
Ähnlich verhält es sich mit dem Argument der sinkenden Karrierechancen des Familienernährers: die Ansicht, dass Teilzeitarbeit sich nicht mit leitenden Positionen vereinbaren lässt, da eine ständige persönliche Anwesenheit unerlässlich ist, hält sich hartnäckig. Bei der Frage nach den Motiven, die gegen die Männerkarenz sprechen, gaben immerhin 14% der befragten Frauen an, dass dies negative Auswirkungen auf ‚seinen' Beruf hätte (Reiterer 1997). Ähnliche Motive sprechen wohl auch gegen eine Reduktion der Arbeitsstunden des Mannes.

Nicht zuletzt liegt die Ursache für die mangelnde Arbeitszeitreduktion der Männern auch an der geringen gesamtgesellschaftlichen Akzeptanz gegenüber männlicher Teilzeitarbeit: In der Evaluierung des Pilotprojektes ‚Kinderscheck in Deutsch Griffen und Feistritz/Gail' von Pfeiffer (2000) wurde in Rahmen von qualitativen Interviews das Erwerbsverhalten der Väter erhoben. Das evaluierte Modell beinhaltete eine Geldleistung bis zum 6. Lebensjahr des Kindes. Nun wurde untersucht, ob der finanzielle Zusatz zum Familieneinkommen sich auf das Erwerbsverhalten der Väter auswirken würde. Dabei zeigte sich, dass viele der Väter noch nicht einmal an die Möglichkeit gedacht hatten, die Arbeitszeit zu reduzieren. Dies wurde von den Befragten darauf zurückgeführt, dass Seitens der Arbeitgeber heftige Vorbehalte dagegen gegeben seien.

Der Grund dafür, dass eine derartige Überlegung nicht angestellt wurde, ist also zunächst in den bestehenden strukturellen Bedingungen zu suchen. So war für viele Männer in Deutsch Griffen und Feistritz an der Gail eine Reduktion der Arbeitszeit gleichbedeutend mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. Dies gilt natürlich besonders in strukturschwächeren Gebieten, wo es schwierig ist überhaupt Arbeit zu finden bzw. wo ausgependelt werden muss. Es stellte sich heraus, dass schon alleine die Reduktion von Überstunden ein schwieriges Unterfangen sei, da Überstunden vom Arbeitgeber vielfach als selbstverständlich erachtet wurden.
Weiters waren konkrete strukturelle Probleme am Arbeitsplatz die Ursache, warum für die Väter eine Erwerbsreduktion nicht in Frage kam: in bestimmten, männlichen dominierten

Berufen ist der ganztägige Einsatz gefordert, wie z.B. für jene Männer, die auf dem Bau beschäftigt sind. Hier sei es wichtig, eine „eingespielte Partie“ zu sein, so die Argumente der befragten Männer (Pfeiffer 2000).

Ein weiterer Grund, warum die Möglichkeit einer Erwerbsreduktion von den befragten Vätern nicht in Betracht gezogen wurde, sind nach Pfeiffer (2000) die vorherrschenden Rollenbilder, die einerseits seitens der Arbeitgeber und zum anderen auch seitens der Befragten selbst bestünden. So werden von einigen Arbeitgebern Teilzeitjobs generell nur für Frauen angeboten. Zudem sei das Modell des männlichen Familienerhalters, der Vollzeit erwerbstätig sein muss, von großer Bedeutung. So wurde als Argument gegen Väterkarenz und Teilzeitarbeit von den befragten Männern die Angst geäußert, als arbeitsscheu angesehen zu werden (Pfeiffer 2000).

Zusammengefasst sind die Ursachen für die geringe Verbreitung von männlicher Teilzeitbeschäftigung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- das höhere Einkommen des Mannes
- im traditionellen Rollenverständnis ist der Vater der Ernährer der Familie
- Arbeitgeber hat kein Verständnis eine Arbeitszeitreduktion, vor allem in typischen Männerberufen
- Angst vor verminderte Karrierechancen als Folge
- Unverständnis auf Seite der Kollegen
- Jobverlustängste, vor allem in strukturschwachen Gebieten

4.6.5 Chancen und Risiken auf der Arbeitgeberseite

Für viele Unternehmen ist es schwierig die Folgen der Einführung von Teilzeitarbeit abzuschätzen, weshalb sie oft ganz davon Abstand nehmen. Dies betrifft besonders den Bereich ‚typische Männerberufe’ und Führungskräfte. Generell gibt es aus Sicht der Unternehmen nicht *das* optimale Teilzeitmodell für jede Lage. Die Bewertung einzelner Aspekte von Teilzeitarbeit unterscheidet sich sehr stark von Unternehmen zu Unternehmen und dort von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz. So variiert die günstigste Variante der Wochenarbeitszeit von Fall zu Fall, denn nicht immer sind 20 Stunden die beste Variante. Zudem ist zu beachten, dass Beschäftigte, die bereits im Unternehmen arbeiten, kostengünstiger auf Teilzeitarbeit umzustellen sind, als das Einstellen neuer Teilzeitkräfte, die noch keine Qualifizierung haben.
Eine Studie des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (1997) zeigt dazu auf, dass die Einrichtung von Teilzeitstellen in den Augen der meisten Dienstgeber eine Steigerung der Personalkosten bedeutet. Am häufigsten wurden dabei der Anstieg der Personalnebenkosten und der personengebundenen Sozialleistungen, sowie der größere Aufwand in der Verwaltung und in der Arbeitsvorbereitung genannt. Denn neben etwaigen höheren Kosten für die Weiterbildung, steigt auch der Anteil der Besprechungs- und Koordinationszeiten an der Gesamtarbeitszeit.

Andererseits können Unternehmen bei Tätigkeiten mit häufigen Überstunden durch die Einführung von Teilzeitstellen stark einsparen, da Überstunden nicht als solche ausbezahlt werden müssen. Weiters bietet Teilzeitarbeit bei der betrieblichen Planung mehr Spielraum (Frauenbüro 2001):

- So erlauben kurze Dienste bzw. Arbeitszeiten zum einen die Abdeckung von Belastungsspitzen und andererseits die Verringerung von Leerstunden. Dies führt auf der Seite des Beschäftigten oft zur oben erwähnten unangenehmen Arbeitsverdichtung.
- Es lassen sich mit Teilzeitbeschäftigung ungünstig gelegene Arbeitszeiten, wie der frühe Morgen und der späte Abend, abdecken.
- Das entstandene ‚mehr an Personal’ erhöht die Ausfallssicherheit
- Für Zeiten, in denen die Nachfrage sehr hoch ist, stehen mehr Personen zur Verfügung

Eine Studie des deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998 b) zum Themenbereich ‚Arbeitszeitverkürzung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf', die sich konkret mit Teilzeitarbeit bei Führungskräften befasste, zeigte auf, dass Teilzeitarbeit generell für die Unternehmen eine Reihe von positiven Auswirkungen haben kann:

- Steigerung von Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- Stärkere Bindung an den Betrieb
- Erhöhung der Arbeitsintensität und Selbstorganisation
- Ergebnisorientierung statt Aufstiegsorientierung
- geringere Ausfallszeiten

4.6.6 Änderungen durch die Einführung des Kinderbetreuungsgelds

Für Frauen mit Kindern unter drei Jahre gibt es seit dem 1.1. 2002 mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes die Möglichkeiten schon während der Karenz über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus beschäftigt zu sein. Neben dem Bezuges der gesamten Geldleistung (€436 pro Monat) kann somit mehr als bisher dazu verdient werden. Allerdings dürfen die jährlichen Einkünfte rund €14.535 brutto nicht überschreiten, da sonst der Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld verloren ginge und die Geldleistung zurückgezahlt werden muss. Diese neue Zuverdienstgrenze ermöglicht es vielen Frauen während der Karenz Teilzeit zu arbeiten. Allerdings muss diesbezüglich auch der Kündigungsschutz beachtet werden, der verloren geht, sobald man mehr als 13 Wochen im Jahr über der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig ist.
Zu beachten ist außerdem, dass der Kündigungsschutz nicht über die ganze Dauer des Bezuges der Geldleistung gilt, sondern nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes.
Generell gibt es durch die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes mehr Chancen den Kontakt zum Arbeitgeber während der Karenz durch z.B.: Teilzeitarbeit aufrecht zu erhalten, allerdings würde ein völliger Wegfall der relativ kompliziert zu berechnenden Zuverdienstgrenze, sowie eine Anpassung der gesetzlichen Karenz an die Bezugsdauer der Geldleistung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer mit kleinen Kindern weiter erleichtern.
Die Zuverdienstgrenze erschwert zudem die partnerschaftliche Beteiligung der Väter an der Karenz, da diese in der Regel das höhere Einkommen erzielen und auch in der Vergangenheit weit häufiger Teilzeitkarenz in Anspruch genommen haben als Frauen (Schweitzer 2001). Unter der alten Teilzeitkarenzregel konnte man beim Bezug der halben Geldleistung unbegrenzt viel dazuverdienen. Durch die Abschaffung dieser Form der Teilzeitkarenz mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes kommt es zu einer Schlechterstellung von vielen Karenzvätern bzw. von gut verdienenden Müttern, die gerne früh wieder erwerbstätig sein wollen.

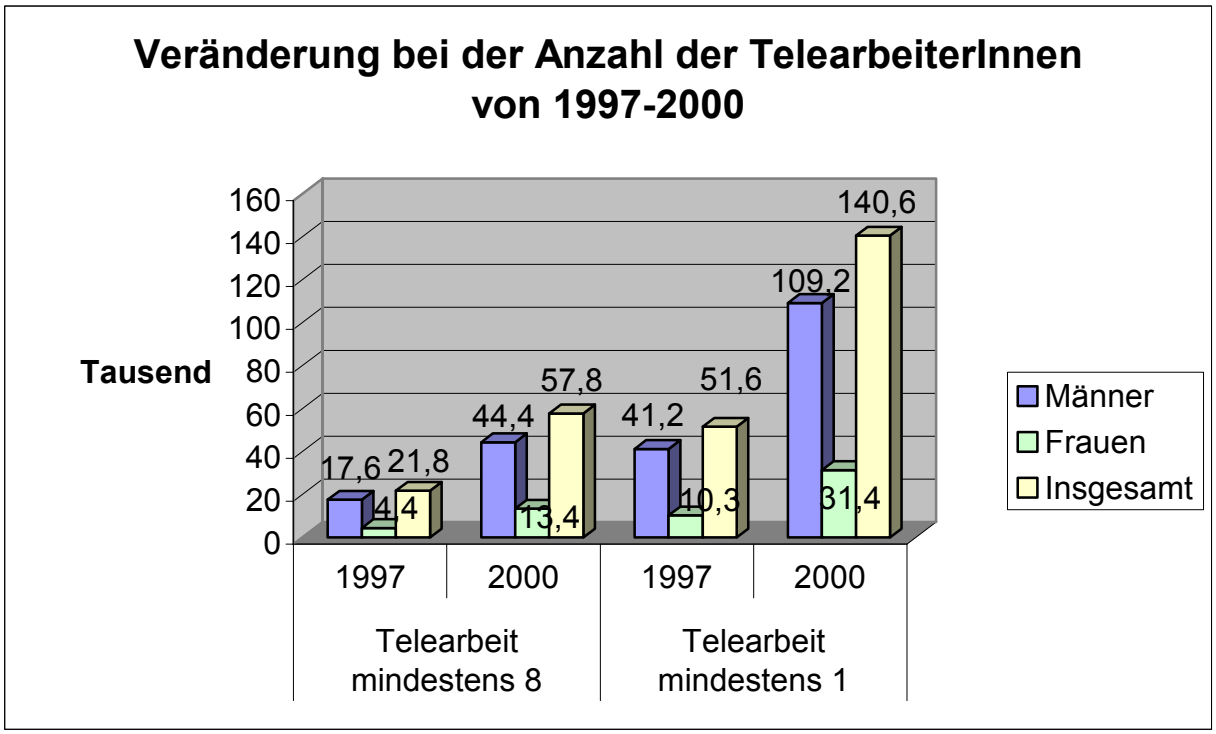
5 Telearbeit

Telearbeit gilt seit Beginn der 90er Jahren als große Chance in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Verbreitung von Telearbeit stieg in diesem Zeitraum gemeinsam mit der rasanten technischen Entwicklungen im Telekommunikationsbereich zwar kontinuierlich, jedoch sehr langsam an. Heute ist Telearbeit nach wie vor eher eine Sonderform unter den verschiedenen Arbeitsarrangement.
Unter dem Begriff Telearbeit werden höchst unterschiedliche Tätigkeiten subsumiert: Allen gemeinsam ist, dass der/die ArbeitnehmerIn zumindest einen Teil der Arbeitszeit mit Hilfe neuer Kommunikationstechnologien, wie Internet, Fax aber auch Telefon an einem anderen Ort als dem Arbeitsplatz erledigt. Die alternativen Arbeitsorte sind unterschiedlich und werden in den folgenden Abschnitten näher behandelt. Da es hier vor allem um die Vereinbarkeitsfrage und damit um die Verlagerung der Erwerbsarbeit in die Privatsphäre geht, steht die Telearbeit von zu Hause aus (Teleheimarbeit) hier im Mittelpunkt der Betrachtungen.
Weiters unterscheiden sich die Formen von Telearbeit nach dem ausgeübten Zeitausmaß und dem Erwerbsstatus der TelearbeiterInnen.
Die unterschiedlichen Formen von Telearbeit wirken sich auch auf die Lebensumstände und die Möglichkeiten selbstorganisiert zu arbeiten verschieden aus. Selbstorganisiertes Arbeiten, bedeutet hier vor allem, dass die Integration von Berufs- und Reproduktionsarbeit selbst gestaltet werden kann. Im optimalsten Fall bietet Telearbeit die Möglichkeit flexibel auf die Anforderungen beider Bereiche eingehen zu können und selbst Prioritäten zu setzten (Reidl 2001).
Auf die unterschiedlichen Chancen und Risiken, die sich durch das Ausüben von Telearbeit für ArbeitnehmerInnen und auch auf der Unternehmerseite ergeben, wird in den folgenden Abschnitten näher eingegangen.

5.1 Eckdaten zur Nutzung von Telearbeit

Die Verbreitung der Telearbeitsplätze in Österreich, sowie in anderen Staaten der EU ist zwar immer noch relativ gering, stieg aber im Laufe der 90er Jahre wie oben erwähnt bis heute stetig an.
Bei den in diesem Abschnitt angeführten Daten zur Nutzung von Telearbeit werden jeweils zwei Werte angegeben und zwar je nach der Definition von Telearbeit: Nach der engsten Definition gilt erst als TelearbeiterIn wer mindestens acht Stunden in der Woche Telearbeit praktiziert. Nach einer weniger strengen Definition ist jemand bereits ab einer Stunde pro Woche als TelearbeiterIn zu bezeichnen.
Die Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der Anzahl der TelearbeiterInnen nach Geschlecht für beide Definitionen: Demnach übten in Österreich im Jahr 2000 nach der engeren Definition von Telearbeit insgesamt 57.800 Menschen, das sind 1,6% der Erwerbstätigen, Telearbeit aus. 1997 waren es 22.000 Personen bzw. 0,6% aller Erwerbstätigen.
Nach der weiter gefassten Definition übten im Jahr 2000 insgesamt 140.600 Personen oder 3,6% der Erwerbstätigen Telearbeit aus. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 1997 nach dieser Definition 51.600 Personen bzw. 1,4% der Erwerbstätigen. Demnach stieg der Anteil der TelearbeiterInnen an der Gesamtheit der Erwerbstätigen vor allem nach der weiteren Definition zwischen 1997 und 2000 stark an, d.h. die Praxis von Telearbeit als geringfügige Ergänzung zur „normalen“ Arbeit im Betrieb verbreitete sich stärker.
Insgesamt üben weit mehr Männer als Frauen Telearbeit aus: Nach der engen Definition steig die Anzahl der weiblichen Telearbeiterinnen von 4.400 im Jahr 1997 auf 13.400 im Jahr 2000. Bei den Männern stieg die Anzahl nach dieser Definition von 17.600 im Jahr 1997 auf 44.400 im Jahr 2000. Es stehen somit im Jahr 2000 13.400 weibliche Telearbeiterinnen 44.400 männlichen gegenüber.
Nach der weiter gefassten Definition von Telearbeit gab es 1997 10.300 weibliche Telearbeiterinnen und 41.200 männliche. Im Jahr 2000 waren bereits 31.400 Frauen und 109.200 Männern einige stunden pro Woche in Telearbeit.

Abbildung 18: Veränderungen bei der Anzahl der TelearbeiterInnen in Österreich von 1997-2000 nach Geschlecht und Definition von Telearbeit



Quelle: Statistik Austria 2001b

Telearbeit ist somit eine männlich dominierte Arbeitsform: im Jahr 2000 waren 77% (1997: 81%) aller TelearbeiterInnen in Österreich männlich und 23% (1997: 19%) weiblich. Damit ist der Anteil der Frauen in den letzten Jahren leicht gestiegen.
TelearbeiterInnen sind überdurchschnittlich gebildet: Rund 65% wiesen im Jahr 2000 den Abschluss einer höheren Schule oder Universität auf.
Etwa 75% der TelearbeiterInnen waren im Jahr 2000 unselbständig erwerbstätig; rund 25% selbständig erwerbstätig (Statistik Austria 2001 b).
Nach Wirtschaftssektoren betrachtet, arbeitet der überwiegende Teil der TelearbeiterInnen im Dienstleistungssektor (rund 80%).
Betrachtete man die Verteilung nach Berufsparten, so zeigt sich dass rund 90% aller TelearbeiterInnen in folgenden vier Berufssparten arbeitet:

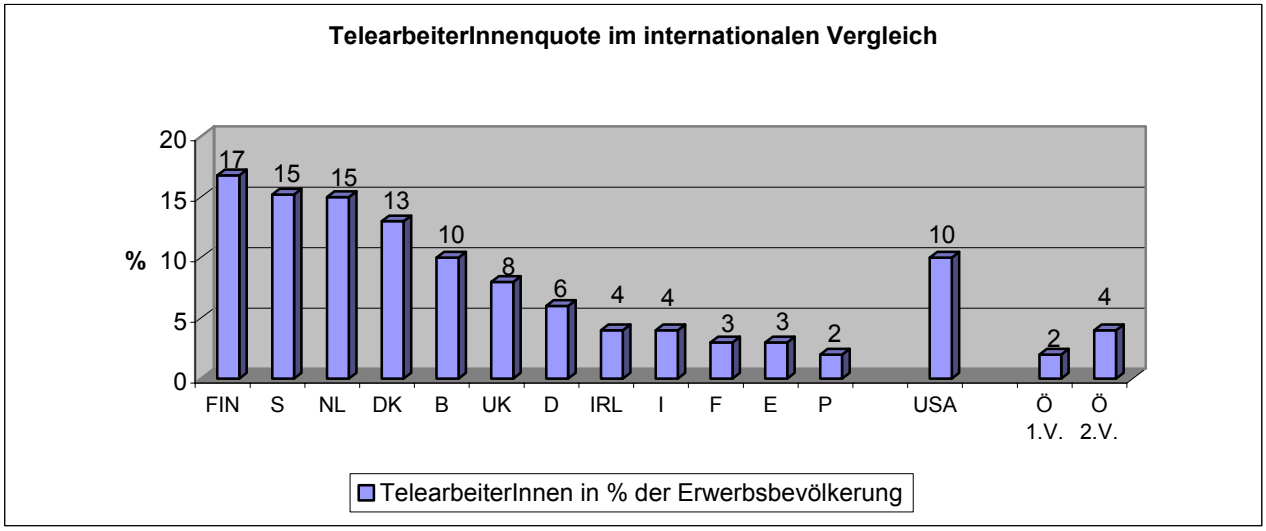
- Mandatare, Rechts-, Verwaltungs-, und Büroberufe
- Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe
- Technische Berufe
- Handels- und Verkehrsberufe

Männer sind in allen vier Sparten vertreten, während Frauen vorwiegend in den ersten beiden zu finden sind.
Telearbeit in extra dafür vorgesehenen Telehäusern übten in Österreich im Jahr 2000 nur 2% aller TelearbeiterInnen aus. Der Großteil der österreichischen Telearbeit wird in den eigenen vier Wänden erledigt (Statistik Austria 2001b).

Vergleicht man die Verbreitung von Telearbeit in Österreich mit der in den anderen EU-Staaten und den USA 1999, so zeigt sich, dass die ÖsterreicherInnen relativ wenig Gebrauch von dieser Arbeitsform machten (Abbildung 19). Allerdings ist ein genauer Vergleich der Telearbeitsquoten etwas problematisch, da teilweise unklar ist, welche Definitionen von Telearbeit andere europäische Länder ihren Erhebungen zugrunde gelegt habe. Es ist davon auszugehen, dass die Werte auf unterschiedlichen Definitionen von Telearbeit basieren. Zum Teil basieren die Daten zudem auf Schätzungen oder sind auf Grund der geringen Stichprobengröße methodisch anzweifelbar (Statistik Austria 2001b).

In dieser Darstellung führen jedenfalls die skandinavischen Länder: Demnach hat Finnland, mit 17% den höchsten Anteil an TelearbeiterInnen an der Erwerbsbevölkerung, knapp vor Schweden, den Niederlanden (beide 15%) und Dänemark (13%).
Die USA liegt mit 10% TelearbeiterInnen in der oberen Hälfte der angeführten Länder.
Österreich liegt nach beiden Definitionen von Telearbeit im untersten Drittel: Nach der engeren Definition (ab 8 Wochenstunden) wäre Österreich Schlusslicht gemeinsam mit Portugal, aber auch nach der weiteren Definition (ab 1 Wochenstunde) hätte Österreich gemeinsam mit Irland und Italien eine Quote von nur 4% Telearbeiterinnen vor Frankreich, Spanien (jeweils 3%) und Portugal (2%).

Abbildung 19: Internationaler Vergleich des Anteils von TelearbeiterInnen an der Erwerbsbevölkerung 1999



Quelle: Statistik Austria 2001b

Legende: Ö 1.V.= TelearbeiterInnenquote nach der engeren Definition mindestens 8 Wochenstunden Telearbeit; Ö 2.V.= TelearbeiterInnenquote nach der weiteren Definition mindestens 1 Wochenstunde Telearbeit

5.2 Verschiedene Formen von Telearbeit

Telearbeit kann unter sehr unterschiedlichen Voraussetzungen stattfinden: In diesem Abschnitt werden verschiedene Formen der Telearbeit nach dem Arbeitsort, dem zeitlichen Anteil der Telearbeit an der Gesamtenarbeitszeit und nach dem Erwerbsstatus der TelearbeiterIn unterschieden.

5.2.1 Nach Arbeitsort

Wie schon in der Einleitung erwähnt, gibt unterschiedliche Orte, an denen Telearbeit statt finden kann:

- Teleheimarbeit: ausschließliche oder teilweise Arbeit zu Hause am Computer
- Mobile Telearbeit: arbeiten am Laptop bei geschäftlichen Treffen, Kundenkontakten, in Verkehrsmitteln
- Telearbeit in Telehäusern/Telezentren: Diese bestehen aus mit Computern und Internet ausgestatteten Büroeinheiten, die von den TelearbeiterInnen gemietet werden können
- Telearbeit in Nachbarschaftsbüros: Hier werden von mehreren Unternehmen oder Organisationen dezentrale Arbeitsplätze in gemeinsamen Räumlichkeiten eingerichtet. Zusätzlich gibt es hier soziale und kulturelle Einrichtungen zur Förderung sozialer Kontakte.

- Telearbeit in Satellitenbüros: Hier werden von Unternehmen Außen- und Zweigstellen eingerichtet, in die Organisationseinheiten ausgelagert werden und mittels eines Netzwerks mit den Hauptunternehmen verbunden sind.

Wie schon weiter oben erwähnt macht Teleheimarbeit den größten Teil der Telearbeit aus. Untersuchungen zeigen außerdem, dass diese Form verglichen mit den anderen Formen der Telearbeit die besten Möglichkeit ist, Haushalts- und Betreuungsaufgaben mit dem Erwerbsleben zu vereinbaren (Garhammer 1994).
In Österreich verwenden etwa ein Drittel der TelearbeiterInnen den Computer zusätzlich auch bei geschäftlichen Treffen bzw. im Rahmen von Kundenkontakten (34% bzw. 31%).
7% verwenden den Computer auch in Verkehrsmitteln und nur 2% üben Telearbeit in Telehäusern aus (Statistik Austria 2001b).

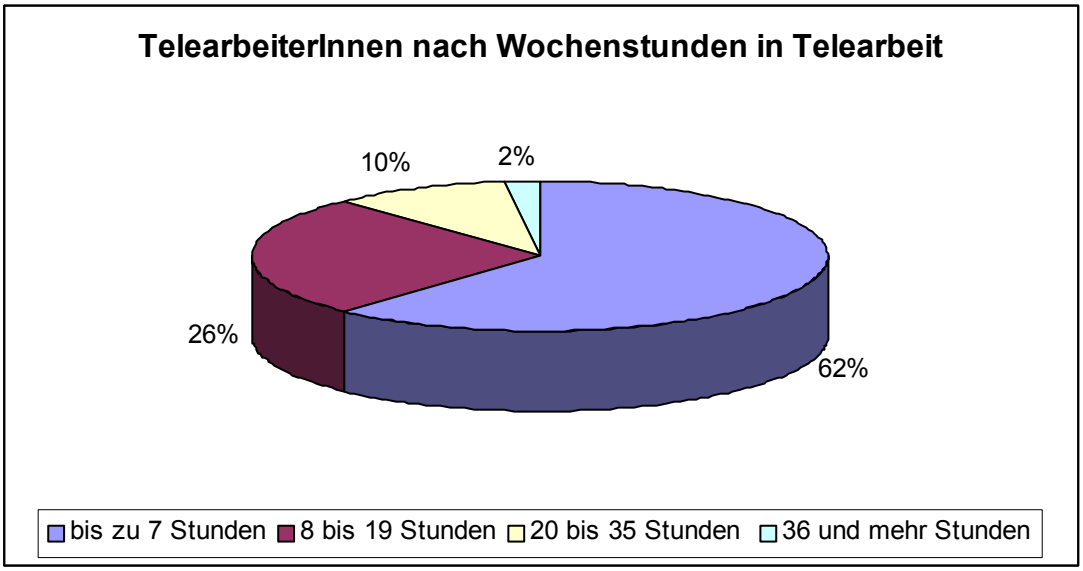
5.2.2 Nach dem Anteil an der Gesamtarbeitszeit

Nach dem Anteil der Telearbeit an der Gesamtarbeitszeit werden generell drei Arten unterschieden:

- alternierende bürozentrierte Telearbeit: die Arbeitszeit wird überwiegend am Arbeitsplatz im Büro geleistet und zusätzlich außerhalb des Büros (von zu Hause, unterwegs oder in Telearbeitshäusern)
- alternierende wohnungszentrierte Telearbeit: über 50% der Gesamtarbeitszeit wird in Telearbeit von zu Hause aus geleistet
- isolierte Telearbeit: die gesamte Arbeitszeit wird außerhalb des Betriebes geleistet

Die Mehrheit aller TelearbeiterInnen (62%) in Österreich arbeitet maximal bis zu 7 Stunden in Telearbeit (Abbildung 20). Insgesamt 88% arbeiten nicht mehr als 19 Stunden in Telearbeit und fallen damit, geht man von Vollzeitbeschäftigung aus, in die Gruppe der alternierenden bürozentrierten TelearbeiterInnen. Nur insgesamt 12% arbeiten 20 Stunden und mehr in Telearbeit und von diesen sind nur 2% vollzeitbeschäftigt. Selbständig Erwerbstätige arbeiten vergleichsweise mehr Stunden in Telearbeit: 16% der selbständig Erwerbstätigen arbeiten 20 Stunden und mehr als TelearbeiterInnen (Statistik Austria 2001b).

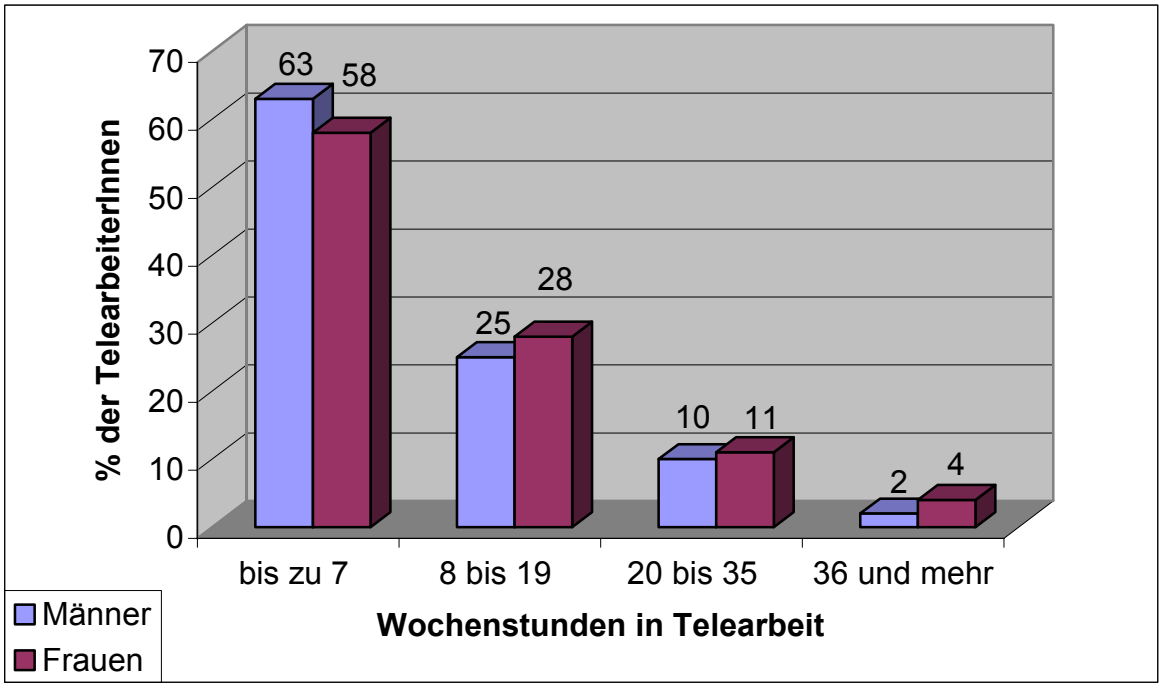
Abbildung 20: TelearbeiterInnen nach Wochenstundenanzahl; 2000



Quelle: Statistik Austria 2001b

In Abbildung 21 wird die geschlechtliche Dimension nach Anzahl der in Telearbeit ausgeübten Wochenstunden dargestellt. Demnach arbeiten Frauen insgesamt etwas mehr Stunden in Telearbeit als Männer: 15% der telearbeitenden Frauen arbeiten mehr als 20 Wochenstunden, während es bei den Männern nur 12% sind. Zwischen 8 und 19 Wochenstunden üben ebenfalls mehr Frauen (28%) aus (Männer: 25%).
Für beide Geschlechter gilt: die typische Form der Telearbeit ist die alternierende bürozentrierte Telearbeit: 63% männlichen und 58% der weiblichen TelearbeiterInnen arbeiten maximal 7 Stunden pro Woche in Telearbeit.

Abbildung 21: Wochenstunden in Telearbeit nach Geschlecht; 2000



Quelle: Statistik Austria 2001b

Bei der häufigsten Form der Telearbeit (bis zu 7 Stunden) ist nach einer Studie von Konradt und Schmook (1999) die Gefahr der Arbeitsüberlastung am größten: Bei Alternierender bürozentrierter Telearbeit wird die durchschnittliche Regelarbeitszeit deutlich überschritten und die geringste Arbeitszufriedenheit erzielt. Hier wird Telearbeit vor allem zur Leistung von Überstunden angewandt und nicht als Ausgleich zur Arbeit im Büro. Dennoch geht international der Trend in Richtung einer Zunahme des Anteils an bürozentrierter alternierender Telearbeit. Dies deutet darauf hin, dass wenig Nutzung dieser Arbeitsform im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuungsaufgaben stattfindet und dass eine zukünftige Entwicklung in diese Richtung eher schleppend zu erwarten ist.

5.2.3 Nach Erwerbsstatus

Die Situation von TelearbeiterInnen hängt neben der Arbeitszeit und dem Arbeitsort auch von ihrem Erwerbsstatus ab, da davon das Ausmaß und die Art der Interessensvertretung der TelearbeiterInnen betroffen ist:

- ***TelearbeiterIn als ArbeitnehmerIn***: MitarbeiterInnen von Unternehmen verrichten Telearbeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrages. In manchen Unternehmen werden Betriebsvereinbarungen oder eigene Telearbeitsverträge mit dem Betriebsrat oder den einzelnen TelearbeiterInnen abgeschlossen.

Die Interessen dieser Gruppe werden in Österreich durch Arbeiterkammer und Gewerkschaft vertreten. Problematisch ist lediglich der verminderte Kontakt und eventuell eine tendetielle Entsolidarisierung durch die Distanz zum Betrieb.

- ***TelearbeiterInnen als arbeitnehmerähnliche Selbstständige***: Das sind jene, die ohne Arbeitsverhältnis im Auftrag und in Rechnung bestimmter anderer Personen Arbeit leisten. Sie sind dabei persönlich selbständig, aber wirtschaftlich abhängig (FreiberuflerInnen). Bei dieser immer größer werdenden Gruppe von sogenannten atypischen Beschäftigten, besteht das Problem, dass sie von der klassischen Interessensvertretung nicht abgedeckt werden. In Österreich beginnen Gewerkschaften und Betriebsräte sich erst langsam für sie verantwortlich zu fühlen. Derzeit gelten für sie keine Arbeitsschutzbestimmungen und sie sind für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. Auf der anderen Seite hat gerade diese Gruppe mit schwankenden Auftragslagen und mit Löhnen ohne Existenzsicherung zu kämpfen. Sie haben keine betrieblichen Mitbestimmungsrechte und sind von informellen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen (Reidl 2001). In diesem Bereich gibt es somit großen Handlungsbedarf von Seiten der Politik und der Interessensvertretungen.
- ***Telearbeiter als selbständig Erwerbstätige***: sie sind persönlich und wirtschaftlich selbständig (Gewerbetreibende); damit werden ihre Interessen von arbeitgeberorientierten Institutionen, wie der Wirtschaftskammer vertreten.

Nach der engsten Definition von Telearbeit (mindestens 8 Stunden in der Woche) sind 74% der TelearbeiterInnen in Österreich unselbständig und 26% selbständig Beschäftigte. Der Anteil der Selbständigen setzt sich aus 20% Gewerbetreibende und 6% FreiberuflerInnen zusammen (Statistik Austria 2001b).

5.3 Chancen und Risiken durch Telearbeit

5.3.1 Aus Sicht der TelearbeiterInnen

Seit den 80er Jahren gibt es eine angeregte Diskussion über die Chancen und Risiken, die mit der Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort verbunden sind. Aus der Sicht von Erwerbstätigen wird damit häufig eine besserer Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben assoziiert. In der Praxis sind es allerdings hauptsächlich Frauen in Teleheimarbeit, die aus diesem Grund Telearbeit ausüben.

Grundsätzlich kommt Teleheimarbeit aufgrund des Wegfallens von täglichen Wegstrecken zum Arbeitgeber Personen mit Betreuungsaufgaben (kleine Kinder, alte Angehörige), körperbehinderten Menschen und Personen in abgelegenen Regionen, zugute. Es profitieren aber auch Personen, deren Kreativitätsspitzen mit dem der Betriebszeiten nicht übereinstimmen, da ArbeitnehmerInnen durch Telearbeit die verlorengegangene Zeitsouveränität teilweise zurückgegeben werden kann. Bergmann (1999) spricht in diesem Zusammenhang, auf Basis einer empirischen Analyse, von einer tendentiellen Lockerung der Arbeitszeitvorgabe durch Telearbeit, die aber nicht überschätzt werden darf. Denn durch das Eingebundensein in zahlreiche andere Lebensbereiche, wie der häuslichen Privatwelt stößt eine autonome Zeiteinteilung rasch an ihre Grenzen. So sei der Bereich der Kinderbetreuung, sowie Schul- und Kindergartenöffnungszeiten bei TelearbeiterInnen mit Kindern von großer Bedeutung und dürfe nicht vernachlässigt werden (Bergmann 1999).

Telearbeit findet heute allerdings hauptsächlich, wie schon weiter oben erwähnt, über die bürozentrierte alternierende Telearbeitsform immer stärkere Verbreitung. Diese Telearbeitsform kann eine Fülle der eben genannten Chancen nicht oder nur im eingeschränktem Ausmaß bieten: Bürozentrierte alternierende Telearbeit wird häufiger von Männern und hier aus arbeitsbezogenen Gründen praktiziert: So soll das Arbeiten zu Hause

Unabhängigkeit in der Arbeit, Ruhe jenseits vom Bürostress und damit eine Steigerung der Produktivität bewirken (Schmook/Konradt 2000:48/ Reidl 2001:350).
Dennoch existiert die Nutzung von Telearbeit zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In diesem Zusammenhang zeigen verschiedene Studien, dass zum überwiegenden Teil Frauen Telearbeit ausüben, um Betreuungspflichten bzw. Haushaltstätigkeiten mit dem Beruf besser vereinbaren zu können. (Schmook/Konradt 1999:48)
Die einseitige, geschlechtsspezifische Nutzung von Telearbeit zum Zwecke der Integration von Reproduktionsaufgaben in die Erwerbsarbeit wirkt sich auf die Gestaltung der Arbeitszeiten aus: So sind bei Frauen in Telearbeit die Gesamterwerbszeiten niedriger und die Zeiten für Haushalt und Betreuungsaufgaben höher als bei männlichen Telearbeitern. Schmook und Konradt (1999) kamen in ihrer Studie zur Analyse des Zeitbudgets und der erlebten Beanspruchung bei TelearbeiterInnen zu dem Ergebnis, dass die Zeit die Frauen mehr als Männer mit Haushalt und familialer Betreuung verbringen, voll zu Lasten der Zeit geht, die ihnen für Erwerbsarbeit zur Verfügung steht. So haben Frauen in Telearbeit meist eine geringere Gesamterwerbszeit mit einem relativ hohem Anteil an Teleheimarbeit während es bei Männern in Telearbeit eher umgekehrt ist (Schmook/Konradt 1999:48).
Diese geschlechtsspezifische Gestaltung der Arbeitszeiten wirkt sich wiederum negativ auf die Karrierechancen der Frauen aus und zementiert die traditionellen Rollenverteilung, wie auch bei Teilzeitarbeit. Zudem besteht die Gefahr einer Dreifachbelastung der Telearbeiterinnen durch Haushalt, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit (Riedl 2001: 351).
Was erhoffen sich nun TelearbeiterInnen mit Betreuungspflichten von der gewählten Arbeitsform: In einer Studie des ÖIF zur Familienverträglichkeit von Telearbeit (Kinn /Kinn /Schattovits 1997) zeigte sich, dass Unzufriedenheit mit starren Arbeitszeiten und der Wunsch nach zeitlicher Flexibilität eine Entscheidung für Telearbeit bei Erwerbstätigen mit Kindern besonders stark begünstigen. Im Vergleich mit den Arbeitsbedingungen vor der Entscheidung für Telearbeit entsprach das real gewonnene Ausmaß an Flexibilität zwar immer noch nicht dem Ausmaß des Bedürfnisses, allerdings konnte durch die Telearbeitsregelung eine Diskrepanzverringerung herbeigeführt werden. Zu einem ähnlichen Ergebnis bezüglich des Gewinns an Zeitsouveränität durch Telearbeit kam auch Bergmann (1999), wie schon weiter oben erwähnt wurde.
Damit Telearbeit tatsächlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, ist bei ihrer Ausübung ein hohes Maß an Arbeitsdisziplin und Abgrenzungsfähigkeit der betreffenden Person Voraussetzung: Der eigene Arbeitsrhythmus muss gefunden werden, damit nicht erst recht die vielzitierte Dreifachbelastung und Selbstausbeutung durch Telearbeit auftritt.
Neben der Selbstausbeutung ist das Abwälzen der Kosten für die Infrastruktur des Arbeitsplatzes auf die ArbeitnehmerInnen ein Risiko dem TelearbeiterInnen ausgesetzt sind. Deshalb sollte im Vorfeld sorgfältig abgeklärt werden, wer die Kosten für die EDV-Ausrüstung, Telefongebühren und Reparaturkosten ect. trägt.
Weiters besteht für TelearbeiterInnen mit einem hohen Anteil an Telearbeit an der Gesamtarbeitszeit die Gefahr der Isolation. Dies hat schlechtere Karrierechancen und ein Mangel an Mitspracherecht bei betriebsinternen Entscheidungen zur Folge. Auch der Wegfall der informellen Kontakte kann sich negativ auf Karrierechancen auswirken. Bei bürozentrierter alternierender Telearbeit und Telearbeit in Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros stellt sich dieses Problem kaum, da Kollegenkontakte und Wissensaustausch erhalten bleiben. In der Studie von Kinn/Kinn/Schattovits (1997) zeigten sich bezüglich der Möglichkeit der regelmäßigen Kollegenkontakte, sowie des fachlichen Austauschs mit Kollegen quantitativ keine Veränderungen gegenüber der früheren Arbeitsregelung (ohne Telearbeit). Allerdings war es im Falle von Telearbeit in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros notwendig, bei vermehrter Abwesenheit von der Zentrale, den genannten negativen Effekten eigeninitiativ entgegen zu steuern.
Kinn/Kinn/Schattovits (1997) fasste folgende Faktoren, die zu beachten sind, um eine zufriedenstellende Integration von Arbeitswelt in das Familienleben zu ermöglichen, zusammen:

1. die Freiwilligkeit der Telearbeitsregelung
2. das Einverständnis der Familienmitglieder
3. geeignete Wohnbedingungen
4. ausreichende Ausrüstung und Wartung der technischen Geräte
5. der Support innerhalb der Familie

Die Freiwilligkeit von Telearbeit ist nicht immer gegeben, dann z.B.: nicht wenn Arbeitgeber die Kosten für die Miete oder technische Ausrüstung sparen wollen. Dies kann spricht gegen die eine hohe Arbeitsmotivation der MitarbeiterIn und kann zudem auch noch belastend sein. Zudem sollten auch die Familienmitglieder in die Organisation der Telearbeit eingebunden und damit einverstanden sein. Nur dann können sie unterstützend wirken, was ebenfalls Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist (Punkte 1,2 und5).
Weiters sollte der Wohnbereich über einen separaten, geeigneten Arbeitsraum verfügen, um die Lebensqualität im privaten Bereich und die Qualität der Erwerbsarbeit möglichst nicht zu beeinträchtigen (Punkt 3).
Zudem ist es förderlich, dass Ausrüstung und Wartung des PCs und anderer Geräte ausreichend geben sind, da sonst Frustration, Motivationsverlust und Hilflosigkeit auf Seiten der TelearbeiterIn aufkommt. Telearbeit sollte nicht ausschließlich dafür eingeführt werden, um Kosten des Arbeitgebers für technische Geräte und deren Wartung zu sparen. Die Zuständigkeit diesbezüglich sollten gleich zu Beginn abgeklärt werden. (Punkt 4).
Zudem ist es förderlich für die Vereinbarkeitsfrage, wenn Telearbeit mit flexiblen Arbeitszeit- bzw. Teilzeitmodellen kombiniert werden kann. Telearbeit soll außerdem nicht nur speziell für Frauen zur gleichzeitigen Betreuung des Kindes gesehen werden, da dies kein Ersatz für kompetente Kinderbetreuung ist. Daher sollte im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familienarbeit Telearbeit von Männern *und* Frauen genutzt werden - nicht zuletzt um mehr gemeinsame Zeit in der Familie verbringen zu können.

Unter Beachtung der oben genannten Faktoren kann Telearbeit, wie die Untersuchung von Kinn/Kinn/Schattovits (1997) zeigte, dazu beitragen eine besserer Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf zu erreichen. Es stellte sich zwar heraus, dass sich durch die Telearbeitsregelung nicht wirklich mehr Zeit für ein ausgiebiges Zusammensein mit der Familie ergab, aber allein durch die Tatsache der vermehrten Anwesenheit zu Hause erlebten die TelearbeiterInnen es als Vorteil für die Familie 'greifbar' zu sein. Zudem habe die vermehrte Anwesenheit im Wohnungsbereich einen Anstieg der intrafamilialen Kommunikation zur Folge, die von den beteiligten Familienmitgliedern als positiv erlebt wurde.
Durch die vermehrte gleichzeitige Anwesenheit der Familienmitglieder werden jedoch auch neue Umgangs- und Bewältigungsstrategien erforderlich. Vor allem Anpassungsleistungen von Seiten der Kinder, in Bezug auf ein Umgehen lernen mit der Anwesenheit, aber gleichzeitig nur teilweisen Verfügbarkeit des zu Hause arbeitenden Elternteils, waren vonnöten. Nach einer kurzen Anpassungsphase sei dieses Faktum auch von den Kindern akzeptiert und positiv bewertet worden.

5.3.2 Aus Sicht der Unternehmen

Auch für die Seite der Arbeitgeber kann die Einführung von Telearbeit ebenfalls Vor- und Nachteilen bringen. Zu den möglichen Vorteilen zählen:

- die Einsparung bei Mietkosten, da räumlich gesehen ein Arbeitsplatz entweder ganz eingespart oder von mehreren ArbeitnehmerInnen geteilt werden kann
- die Einsparung bei technischen Geräten und deren Wartung, wenn dies der/die ArbeitnehmerIn selbst übernimmt
- MitarbeiterInnen können in bestimmten Lebensphasen, wie bei der Betreuung eines Kindes oder eines älteren Angehörigen, dem Unternehmen mit ihren Qualifikationen erhalten bleiben, wodurch auch Dequalifizierung und damit

verbundene Kosten bzw. die Kosten für die Einschulung einer neuen Arbeitskraft verhindert werden können

Selbstverständlich ist nicht an allen Arbeitsplätzen die Ausübung von Telearbeit möglich. Ausgeschlossen sind z.B.: Tätigkeiten, bei denen die persönliche Anwesenheit aus unterschiedlichen Gründen erforderlich ist.
Zu den negativen Folgen für Unternehmen, die durch Telearbeit auftreten können, zählen:

- erhöhte Kosten bei der Wartung der Arbeitplatzinfrastruktur
- erhöhte Kosten bei Telefongebühren
- eine eingeschränkte Kontrolle über den/die TelearbeiterIn, durch dessen Abwesenheit

6 Best Practice- Beispiele: Frauen- und Familienfreundlichste Betriebe 2002

Seit 1999 gibt es die Initiative des Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“. Hier werden im Rahmen von Best- practice- Modellen österreichische Unternehmen ausgezeichnet, die Maßnahmen für eine frauen- und familienfreundlichere Arbeitswelt setzen und damit besonders Personen mit Betreuungspflichten hinsichtlich der Vereinbarkeitsproblematik entgegenkommen. Die Teilnehmer des Bundeswettbewerbes sind jeweils die Sieger der zuvor stattfindenden Landeswettbewerbe. Die Prämierung der Unternehmen findet öffentlichkeits- und medienwirksam statt. Sie werden von einer unabhängigen Jury anhand eines transparenten Kriterienkatalogs, der alle relevanten Maßnahmen für mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit abdeckt, beurteilt und die so ermittelten "best of the best" werden vom Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen prämiert (BMUJF 1999b: S. 165).
Die Kriterien zur Beurteilung sind:

- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Die Frauen- Weiterbildungsquote im Unternehmen
- Die Flexibilität der Arbeitszeit
- Anteil der Teilzeitjobs
- Die Flexibilität des Arbeitsortes (Telearbeit)
- Die Quote der WiedereinsteigerInnen im Unternehmen
- Die Vorbereitung des Wiedereinstiegs durch das Unternehmen
- Maßnahmen des Unternehmens im Bereich der Kinderbetreuung
- Materielle Zusatzleistungen des Unternehmens für Familien
- Vorhandensein einer unternehmensinternen Anlaufstelle für Frauen- und Familienfragen
- Berücksichtigung von Frauen und Familien in der Unternehmensphilosophie und der Personalpolitik

Die ausgezeichneten Unternehmen von 2002 sind:

1. Kategorie: privatwirtschaftliche Unternehmen
Großbetriebe ab 101 MitarbeiterInnen
1. Platz: Anton Paar GmbH, Kärntnerstr. 322, 8054 Graz
2. Platz: Essilor Austria GmbH, IZ NÖ-Süd_Straße 7/58 C, 2355 Wiener Neudorf
3. Platz: Suchard Schokolade GmbH, Fohrenburgerstr. 4, 6700 Bludenz

Mittelbetriebe mit 11-100 MitarbeiterInnen
1. Platz: Heron Robotunits GmbH, Kaiser Franz Josef Straße 35, 6890 Lustenau
2. Platz: Ornezeder & Partner, Steuerberaterkanzlei, Hauptstr. 91, 4890 Frankenmarkt
3. Platz: Ferrochema- Stahlgroßhandel GmbH, Industriestr. 20, 9800 Spittal/Drau

Kleinbetriebe mit 5- 10 MitarbeiterInnen
1. Platz: Ferdinand Jandl KFZ- Handel, 3321 Ardagger 112
2. Platz: Hotel Kramer, Italienerstr. 14, 9500 Villach
3. Platz: Steirisches Vulkanland, Regionalentwicklung GmbH, Dörfl, 8333 Kornberg

2. Kategorie: Non Profit Unternehmen - Würdigungspreis
1. Platz: Kinder in Wien- KIWI, Österr. Kinderrettungswerk, Neubaugasse 25/2/3, 1070 Wien
2. Platz: Vorarlberger Kinderdorf, Kronhaldenweg 2, 6900 Bregenz
3. Platz: Styria Vitalis, Steirische Gesellschaft für Gesundheitsschutz, Marburger Kai 51/II, 8010 Graz

3. Kategorie: Öffentlich-rechtliche Unternehmen
1. Platz: Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried, Schlossberg 1, 4910 Ried/Innkreis
2. Platz: Landeskrankenhaus Stolzalpe, 8852 Stolzalpe 38
3. Platz: Wilhelminenspital der Stadt Wien, Montlearstr. 37, 1171 Wien

Im folgenden Abschnitt werden drei der ausgezeichneten Unternehmen näher dargestellt, wodurch die Praxis, der in den vergangenen Abschnitten behandelten Arbeitsarrangements, anhand konkreter Beispiele aufgezeigt werden soll:

Suchard Schokolade GmbH (3. Platz- Großbetrieb)
Im Bereich flexible Arbeitszeitmodelle wird flexible Teilzeit in Verbindung mit Jahresarbeitszeitkonten, ergonomisch angepasste Schichtmodelle und Homeworking bzw. Teleworking auch in Verbindung mit Teilzeitarbeit als Pilotversuch erprobt und durch ständige Verbesserung institutionalisiert.
Es gibt eine aktive Gestaltung des Wiedereinstiegs nach der Karenz, in dem Plangespräche mit betroffenen MitarbeiterInnen geführt werden. Zudem wird eine freiwillige Verlängerung des Karenzurlaubes auf Basis von Einzelvereinbarungen angeboten. Diese sogenannte Anschlusskarenz ermöglicht es den Müttern ohne Verlust des Kündigungsschutzes das Kinderbetreuungsgeld für die vollen 2,5 Jahre zu beziehen.
Eine besondere Serviceleistung für MitarbeiterInnen ist der firmeninterne Katalog ‚Ma hilft sich bei Suchard', in dem wichtige Informationen wie Mitarbeitervergünstigungen, Gemeindeförderungen, Hilfe in Haushalt und Garten, Spielgruppen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sowie Familienförderungen des Landes angeführt sind.
Weiters werden die Angehörigen der MitarbeiterInnen bei möglichst vielen Veranstaltungen miteinbezogen; der Höhepunkt dabei ist der sogenannte Familienerlebnistag einmal im Jahr.

Ornezeder & Partner Steuerberatungsgesellschaft (2. Platz- Mittelbetrieb)
Vier Frauen sind in Führungspositionen und haben selbst Kinder. MitarbeiterInnen in Karenz bzw. Teilzeitkarenz werden zu Weiterbildungsveranstaltungen, Meetings, Fachbesprechungen und Betriebsausflügen eingeladen. Es gibt Teilzeitarbeitsplätze für Männer und Frauen. Das Unternehmen hat eine Kindergärtnerin für 3 Naschmittage in der Woche in den Räumlichkeiten des Unternehmens engagiert und übernimmt dafür die Kosten. Dieses Angebot gilt für kleine und größere Kinder. Die Kinder werden bei Bedarf ins Büro mitgenommen und dort auch gestillt. Dies gilt auch für Besprechungen.
Teleheimarbeit wird angeboten und praktiziert

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried (1. Platz- Öffentlich- Rechtlich, 900 Beschäftigte)
Es gibt einen Betriebskindergarten und eine Kinderkrippe für 1- 6jährige Kinder mit Öffnungszeiten von 6.30- bis 20.00 mit Wochenenddienst. Über 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle werden in den Abteilungen dezentral erarbeitet, um individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden. Karenzierte MitarbeiterInnen bekommen vierteljährlich eine Mitarbeiterzeitschrift, werden zu Festen eingeladen und können an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Für den Wiedereinstieg werden flexible Modelle angeboten.

7 Audit Familie & Beruf

Um auf betrieblicher Ebene das Interesse für Familienpolitik zu stärken und die Vereinbarkeitsproblematik für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten zu entschärfen, hat das Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen die Maßnahme *„Audit Familie & Beruf“* entwickelt.
Das Audit Familie & Beruf orientiert sich an einer Idee aus den USA, wo das Families & Work Institute in New York 1991 den Family- Friendly- Index erstmals veröffentlichte. Der gibt an, wie familienfreundlich ein Unternehmen handelt und beruht auf Untersuchungen und Bewertungen von Großunternehmen. Dazu lassen sich die Unternehmen freiwillig nach einem Punktesystem bewerten. Das Interesse der Unternehmen an dieser Bewertung wächst nicht zuletzt deshalb, weil ein positives Gutachten auch beachtliche Werbeeffekte bedeutet. In den USA hat sich der "family-friendly-index" mittlerweile zu einem anerkannten Instrument innovativer Personalpolitik entwickelt, das bereits von zahlreichen Arbeitgebern eingesetzt wird. Immer mehr Firmen vergleichen ihre Personalpolitik im Hinblick auf "Familienbewusstsein" miteinander, evaluieren die einzelnen Maßnahmen und entwickeln sie gezielt weiter.
Das Audit Familie & Beruf ist eine auf österreichische Verhältnisse adaptierte Weiterentwicklung des originären Auditierungsverfahrens zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die auf Initiative und im Auftrag der gemeinnützigen HERTIE- Stiftung in Deutschland entwickelt worden ist. Es soll in Österreich bei der Identifikation und Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen konkrete Hilfestellung leisten. Die auf freiwilliger Basis teilnehmenden Betriebe werden je nach Betriebsgröße und Höhe der Beratungskosten durch eine Förderung belohnt. Es steht bei diesem Konzept weniger das Vorhandensein von familienpolitischen Maßnahmen in einem Unternehmen im Vordergrund, sondern vielmehr dessen familienpolitisches Bewusstsein im Sinne einer Niveauerhöhung an Familienfreundlichkeit. Hierzu wird anhand eines Kriterienkatalogs mit vordefinierten Handlungsfeldern der status quo an familienfreundlichen Maßnahmen des Unternehmens erhoben und bewertet. Das Audit Familie & Beruf ist somit ein Check-up der gesamten Unternehmenskultur des Betriebes in bezug auf dessen Familienfreundlichkeit und den damit verbundenen betriebswirtschaftlichen Lösungen. Ziel ist es, dem Unternehmen anhand des Kriterienkatalogs dazu zu verhelfen, seine Familienfreundlichkeit abzutesten und die Ergebnisse von Maßnahmen zu evaluieren. In der Folge wird anhand der Auditierung die Umsetzung bzw. Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen empfohlen. Diese muss nicht unmittelbar erfolgen, sondern kann in einem Zeitraum von drei Jahren umgesetzt werden. Dieser Zeitpuffer soll v.a. dazu dienen, nachhaltige familienpolitische Umstrukturierungen im Unternehmen vorzunehmen (wie z. B. Flexibilisierung des Personaleinsatzes und des Arbeitsorts). Nach Ablauf der drei Jahre findet eine Re-Auditierung statt, um jene Unternehmen zu zertifizieren, die im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten den selbst gesetzten Soll-Zustand angestrebt, angenähert und realisiert haben.
Das Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen vergibt für die Beratung- und Begutachtungskosten, die im Zuge der Auditierung entstehen, Förderungen, deren Umfang abhängig ist von der Mitarbeiterzahl des teilnehmenden Unternehmens.

Die erhöhte Familienfreundlichkeit brachte bisher den Unternehmen eine Reihe von Vorteilen:

- Höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft im Betrieb
- Reduktion der Stressbelastung der MitarbeiterInnen
- Reduzierung der kostenintensiven MitarbeiterInnenfluktuation
- Geringere Abwesenheitsquote der MitarbeiterInnen
- Pflege und Verbesserung des Unternehmensimages gegenüber der Öffentlichkeit und Kunden bzw. Auftraggebern

- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Eine Verbesserung der Motivation der MitarbeiterInnen insgesamt

Kontakt:
Mag. Regina Hartweg- Weiss
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen
Abteilung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Franz Josefs-Kai 51
1010 Wien
Email: regina.weiss@bmsg.gv.at
http://www.bmsg.gv.at

8 Fazit

Das vorliegende Working Paper hat versucht die unterschiedlichen Möglichkeiten, die sich durch spezielle Arbeitsarrangements eröffnen um Familie und Erwerb besser in Einklang zu bringen, darzustellen und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu durchleuchten.

Dabei zeigte sich, dass Gleitzeit, Teilzeitarbeit und Telearbeit tatsächlich erweiterte Möglichkeiten eröffnen Familie und Beruf zu vereinbaren. Allerdings gibt es bei Telearbeit und Teilzeitarbeit auch eine Reihe negativer Auswirkungen dieser Arbeitsformen, die vor allem bei einer langfristigen Nutzung für die betroffenen Erwerbstätigen auftreten. Dazu gehören verminderte Karrierechancen, Dequalifizierung und in weiterer Folge Auswirkungen auf Leistungen der sozialen Sicherheit. Bei Gleitzeitarbeit hingegen fallen diese negativen Folgen weg; Allerdings wird durch Gleitzeit auch nicht jener Flexibilisierungsgrad erreicht wie beispielsweise bei Teilzeitarbeit.

Bei der Darstellung der Nutzung dieser Arbeitsarrangements zeigte sich, dass eine Anpassung der Erwerbssituation an die ‚Familienarbeit' fast ausschließlich von Frauen praktiziert wird; von Seiten der Männer besteht kaum eine Nachfrage nach Teilzeitarbeit und Telearbeit aus familiären Gründen. Daher sind auch Frauen von den obengenannten negativen Auswirkungen stärker betroffen.
Im Sinne einer Minimierung der negativen Auswirkungen von speziellen Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die einzelne Frau, wäre es wünschenswert auch das Erwerbsleben von Männern stärker der Familiensituation anzupassen. Dazu müsste Hilfestellung und Beratung bei der konkreten Lebensplanung von WiedereinsteigerInnen und Elternpaaren verstärkt angeboten werden. Denn häufig ist ein Bewusstsein bezüglich der oft erst langfristig spürbaren Auswirkungen nicht vorhanden.
Aber auch in Unternehmen fehlt es oft an geeigneten Rahmenbedingungen und Toleranz gegenüber Männern, die sich stärkere in das Familienleben einbringen wollen. Initiativen wie das ‚Audit Familie und Beruf' könnten dazu beitragen, ein Bewusstsein für eine ‚Männern- und Familienfreundliche' Unternehmenspolitik zu schaffen. Denn eine stärkere Einbindung der Männer in ein aktives Familienleben würde der Geschlechterrollenzementierung, die eine ungleiche Verteilung der familiären Versorgungsaufgaben mit sich bringt, entgegen wirken.

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten so zeigt sich, dass die zunehmende Partizipation von Frauen an der Erwerbswelt und ihre damit verbundene ökonomische Unabhängigkeit ohne den starken Anstieg von Teilzeitbeschäftigung kaum möglich gewesen wäre. Dies weist auf die Wichtigkeit von Teilzeitarbeit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen hin und sollte bei der Bewertung von atypischen Beschäftigungsformen generell nicht vergessen werden.

Literaturverzeichnis

Arbeiterkammer Niederösterreich (2002): Unveröffentlichter Zwischenbericht zur Studie der AK- Niederösterreich "Was Frauen wünschen"

Bergmann, Nadja (1998): Telearbeit und Arbeitszeit. Eine theoretische und empirische Untersuchung über den Zeitumgang der Telearbeiter/innen. Wien 1998

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998 a): Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - kein Widerspruch. Flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben, Schriftenreihe Band 152. Stuttgart/Berlin/Köln

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998 b):*Mobilzeit für Fach- und Führungskräfte lohnt sich! Vorteile von Mobilzeit für Betriebe. München/ Stuttgart/ Hamburg

Bundesministerium für Jugend, Arbeit und Familie (1999): 4. Österreichischer Familienbericht. Familien- und Arbeitswelt. Graz

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2001): Umsetzung zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung. Wien

Deutsch/Neuwirth/Yurdakul, University of Technology (2000): Housing and Labour Supply. Wien

Europäische Kommission (2000): Die soziale Lage in der europäischen Union 2000. Luxembourg

Europäische Kommission (2002): Die soziale Lage in der europäischen Union 2002. Luxembourg

European Commission (2001): Employment in Europe 2001- Recent Trends and Prospects. Luxembourg

Frauenbüro der Stadt Wien (1999): Berufsunterbrechung- Wiedereinstieg- Kinderbetreuung. In: Schriftenreihe Frauen in Wien, Band 7. Wien

Frauenbüro der Stadt Wien (2001): Teilzeit oder Vollzeitarbeit? Wien

Garhammer, M. (1994): Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag und Familie. Berlin

Kinn Ingrid, Kinn Michael, Schattovits Helmut (1997): Sozial- und Familienverträglichkeit der Telearbeit. Ein Pilotprojekt zur Bestandaufnahme und Orientierung. In: Bundesministerium für Jugend, Umwelt und Familie (Hg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wien

Konradt/Schmook (1999): Analyse der Belastungen und Beanspruchungen an Telearbeitsplätzen. Arbeit- Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 8, 40-58. Opladen

Lutz, Hedwig (2000): Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. In: WIFO Monatsberichte 5/2000. Wien

ÖGB (2002): Trend zur Altersteilzeit. In: ÖGB Nachrichtendienst Nr. 3117. Wien

Reidl, Sybille (2001): Does Telework Work? In: SWS Rundschau (41. Jg.) Heft 3/2001: 344-358. Wien

Reiterer, A.F. (1997): Karriereverlauf und Kinder. In: Neyer G. et.al. (Hg.): Karenz, Band 5. Wien

Schmook/Konradt (2000): Telearbeit, Freizeit und Familie- Analyse des Zeitbudgets und der erlebten Beanspruchung. In: Zeitschrift für Familienforschung 3/2000. Opladen

Schweitzer, Martina (2000): Frauen in Karenz. Ein Balanceakt zwischen Familie und Beruf. Diss. Wien

Statistik Österreich (1998): Statistische Nachrichten 9/1998. Wien

Statistik Austria (2000a): Mikrozensus Jahresergebnisse 2000. Wien

Statistik Austria (2001): Arbeitskräfteerhebung 2000/2001. Wien

Statistik Austria (2001b): PC- Nutzung, Internet; Telearbeit. Wien

Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien

Talos Emmerich (2001): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Frauen. In: Arbeiterkammer Wien (Hg.): Bist du a typisch?, Tagungsband 2001. S.27-29. Wien

Thenner M. (1999): Chance und Risiko: Familienfreundliche Arbeitszeiten oder unternehmerfreundliche Familienzeiten? In: Familienbericht 1999, Band 2. Wien

Zitiert aus dem Internet:

http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/Update/tn0202103u.html - Working time developments - annual update 2001

Zuletzt erschienene WORKING PAPERS

- Vera Nowak, Rudolf Schipfer: **Familien in Zahlen**, Daten und Graphiken zur Familie in Österreich auf einen Blick. Nr. 9/1998 – in deutscher Sprache
- Paloma Fernández de la Hoz, Johannes Pflegerl: **MigrantInnen im Spital**, Workshop für MitarbeiterInnen in Gesundheitseinrichtungen der Stadt Wien. Nr. 10/2001 – in deutscher Sprache
- Martin Spielauer, Norbert Neuwirth: **Family Microsimulation**. Nr. 11/2001 – in englischer Sprache
- Veronika Gössweiner, Christiane Pfeiffer, Rudolf Richter: **Quality of Life and Social Quality**. Nr. 12/2001 – in englischer Sprache
- Brigitte Cizek, Christiane Pfeiffer: **HorseTalks**. Nr. 13/2001 – in deutscher Sprache
- Martin Spielauer, Franz Schwarz, Kurt Schmid: **Education and the Importance of the First Educational Choice in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria**.Nr. 15/2002 – in englischer Sprache
- Coomaren P. Vencatasawmy: **Modelling Fertility in a Life Course Context: Some Issues.** Nr. 16/2002 – in englischer Sprache
- Norbert Neuwirth: **Labor Supply of the Family – an Optimizing Behavior Approach to Microsimulation.** Nr. 17/2002 – in englischer Sprache
- Martin Spielauer: **The Potential of Dynamic Microsimulation in Family Studies: A Review and Some Lessons for FAMSIM+**. Nr. 18/2002 – in englischer Sprache
- Sabine Buchebner-Ferstl: **Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung**. Nr. 19/2002 – in deutscher Sprache
- Sonja Dörfler, Karin Städtner: **European Family Policy Database – Draft Manual**. Nr. 20/2002 – in englischer Sprache
- Johannes Pflegerl: **Family and Migration. Research developments in Europe: A general overview**. Nr. 21/2002 – in englischer Sprache
- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Maßnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung - ein Europavergleich**. Nr. 22/2002 – in deutscher Sprache
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **Gender, Regional and Social Differences at the Transition from Lower to Upper Secondary Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria**. Nr. 23/2002 – in englischer Sprache
- Veronika Pfeiffer-Gössweiner, Johannes Pflegerl: **Migration in the European Union: An Overview of EU Documents and Organisations Focusing on Migration**. Nr. 24/2002/E – in englischer Sprache
- Karin Städtner: **Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz**. Nr. 25/2002 – in deutscher Sprache
- Franz Schwarz, Martin Spielauer: **The Composition of Couples According to Education and Age. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria**. Nr. 26/2002 – in englischer Sprache
- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Stätdner: **University Education - An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Microsimulation Model for Austria**. Nr. 27/2002 – in englischer Sprache
- Sabine Buchebner-Ferstl: **Partnerverlust durch Tod. Eine Analyse der Situation nach der Verwitwung** mit **besonderer Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden**. Nr. 28/2002 – in deutscher Sprache
- Karin Städtner, Martin Spielauer: **The Influence of Education on Quantum, Timing and Spacing of Births in Austria**. Nr. 29/2002 – in englischer Sprache
- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Staaten außerhalb der Europäischen Union**. Nr. 30/2002 – in deutscher Sprache

Zu beziehen bei: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
Gonzagagasse 19/8, A-1010 Wien
Tel: +43-1-535 14 54-19
Fax: +43-1-535 14 55
Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

ÖIF

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) ist ein unabhängiges, gemeinnütziges Institut zur interdisziplinären wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen Erforschung und Darstellung der Vielfalt und Veränderungen familialer Lebenswelten aus Sicht von Kindern, Frauen und Männern.

Gedruckt mit Unterstützung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen sowie der Länder Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien.