

Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: "Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?" ...

Claudia Sorger, Nadja Bergmann und Lisa Danzer

Im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

IMPRESSUM

Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: "Teilzeit - ist das wirklich mein Wunsch?"...

Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich erstellt.

Herausgeberin und Eigentümerin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Autorinnen: Nadja Bergmann; Lisa Danzer und Claudia Sorger (L&R Sozialforschung)

Projektleitung AK Niederösterreich: Marianne Landa

Wien, April 2020

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

1	Einleitung: Hintergrund und Ziel des Forschungsprojekts	3
2	Methodisches Design	5
2.1	Studiendesign im Überblick	5
2.2	Erhebung zu Teilzeitbeschäftigung: Kombination von Fragebogenerhebung und Online-Befragung	6
2.3	Vertiefung der Ergebnisse: Einbeziehung von BetriebsrätInnen sowie ExpertInnen	6
3	Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet: Die aktuellsten Zahlen	8
4	Beschreibung der Stichprobe	18
5	Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: Aktuelle Erkenntnisse zum Status Quo	24
5.1	Motive für Teilzeitbeschäftigung: Kinderbetreuung an erster Stelle	24
5.2	Stundenausmaß und Dauer der Teilzeit	27
	Wie lange schon in Teilzeitbeschäftigung?	31
	Wie viel Mehr- bzw. Überstunden werden von Teilzeitbeschäftigten geleistet?	32
	Flexibler Einsatz der Teilzeitkräfte in manchen Branchen	33
	Abgeltung der zusätzlichen Stunden	34
	Zusätzlicher Zeitfaktor: Pendeln	36
5.3	Berufliche Tätigkeit: Teilzeitbeschäftigung oft mit Dequalifizierung verbunden	36
	Teilzeitbeschäftigung und Führungsposition schließen sich aus...	41
	Weniger Chancen für Weiterbildung	41
	Fehlende Möglichkeiten, die Stunden zu erhöhen	41
5.4	Einkommen	42
6	Wie viele Arbeitsstunden? Wünsche und Möglichkeiten aus Sicht der Beschäftigten	45
	Teilzeitbeschäftigung: längerfristiger Wunsch aus vielfältigen Gründen	45
	Barrieren für eine Erhöhung der Arbeitszeit bzw. Vollzeitarbeit	47
	„Die ideale Arbeitszeit“ aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten	50
	Wünsche an den Betriebsrat, die Betriebsrätin	53
7	Kinderbetreuung	56
8	Informationsmangel zu den Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung?	62
	Informationsstand etwas höher, wenn Betriebsrat im Unternehmen	63
9	Teilzeitbeschäftigte Männer	64

Jung, hochqualifiziert und allein- oder in Partnerschaft lebend	64
Gleiches Arbeitszeitausmaß, höheres Gesamteinkommen und geringe Bedeutung des Einkommens des Partners/der PartnerIn	64
Kürzere (geplante) Teilzeitdauer mit Aussicht auf (wieder) Vollzeitbeschäftigung	65
Differente Motivlagen zur Teilzeitbeschäftigung bei Männern	65
10 Zusammenfassende Schlussfolgerungen	67
Teilzeitbeschäftigung als individuelle Problemlösungsstrategie	67
Kinderbetreuung als DAS große Thema	68
Abgeltung von Mehr- und Überstunden	69
Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitszeit	70
Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung: Ermöglichen von qualifizierten Tätigkeiten, Führungspositionen und Weiterbildung	70
Trends am Arbeitsmarkt - Wunsch nach kürzerer Normalarbeitszeit	70
Information	71
11 Literatur	72
12 Tabellenanhang	74

1 Einleitung: Hintergrund und Ziel des Forschungsprojekts

Begründet durch den **rasanten Anstieg der Teilzeitbeschäftigung in Österreich** in den letzten Jahrzehnten ist diese Art der Verkürzung der Arbeitszeit eine vieldiskutierte Arbeitszeitform. Teilzeitbeschäftigung stellt die **vorrangige Vereinbarkeitsstrategie von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten** dar; dies ist auch einer der ursächlichen Gründe, warum die Teilzeitquote von Frauen in Österreich eine der höchsten im europäischen Vergleich ist.

Hauptsächlich Frauen sind dadurch mit den negativen Begleiterscheinungen wie schlechteren Aufstiegschancen, Dequalifizierung, geringerer Eingebundenheit in den betrieblichen Informationsfluss und in Weiterbildung konfrontiert, was wiederum ursächlich zum hohen Gender Pay Gap (vgl. Bergmann et al. 2008) und dem sehr ausgeprägten Gender Pension Gap in Österreich beiträgt (vgl. Mayrhuber 2018).

Die vor allem im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals postulierte „Wahlfreiheit“ stellt sich bei genauerer Analyse als Trugbild heraus, da die realistisch zur Verfügung stehenden Optionen sehr eingeschränkt sind: sowohl die Kinderbetreuungssituation, geschlechtsspezifische Lebensumstände und damit in Verbindung stehende Erwartungshaltungen als auch die Struktur des Arbeitsmarktes zeichnen die Wege vor (vgl. Sorger 2016, Scambor & Kirchengast 2014).

In einer der Analysen zur Teilzeitbeschäftigung, werden die Gründe und Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit im bundesweiten Vergleich diskutiert (vgl. Specht-Prebanda 2018). Dabei zeigt sich unter anderem, dass ein beträchtlicher Anteil der Teilzeitbeschäftigten gerne mehr Stunden arbeiten würde – ein Hinweis darauf, dass das **Problem der unfreiwilligen Teilzeit einen wichtigen Aspekt des Themas darstellt**. Auch in früheren Erhebungen wurde bereits festgestellt, dass insbesondere Frauen, die teilweise über einen sehr langen Zeitraum Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden (vgl. Bergmann et al. 2010).

Obwohl Teilzeitbeschäftigung mittlerweile die häufigste Abweichung von der Standard-Vollzeitbeschäftigung in Österreich und in dem Sinn keine atypische Beschäftigungsform (mehr) ist, wird sie immer noch als **Sonderform der Arbeitszeit und als Abweichung von der männlich dominierten „Normalarbeitszeit“** behandelt. Dies lässt sich unter anderem auch in der nicht ausreichenden sozial- und pensionsrechtlichen Absicherung ablesen. Österreichweit arbeitet bereits knapp die Hälfte der unselbständig beschäftigten Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung und angesichts dieser Entwicklung kann nicht mehr von einer atypischen Arbeitszeitform gesprochen werden (vgl. Sorger 2020).

In **Niederösterreich** arbeitet mittlerweile die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, unter den Männern fällt die Teilzeitquote demgegenüber mit 9,8% deutlich geringer aus. Während Studien aus Österreich (Specht-Prebanda 2018 oder Huemer et al 2017) die unterschiedlichen für und wider von Teilzeit übergreifend behandeln und eine ebenfalls aktuelle Studie für Wien Teilzeitarbeit im urbanen Umfeld beleuchtet (Hye et al 2019), fehlte bislang eine differenzierte Betrachtungsweise der Teilzeitbeschäftigung für Niederösterreich – einem Bundesland, welches durch unterschiedliche regionale Bedingungen geprägt ist und urbane, sub-urbane ebenso wie ländliche und industrielle Regionen umfasst.

Wie stellen sich die in der allgemeinen Literatur aufgegriffenen Themenfelder für Niederösterreich aus Sicht der niederösterreichischen Teilzeitbeschäftigten dar? Um diese Frage zu beantworten, wurde das Forschungsprojekt seitens der Arbeiterkammer Niederösterreich mit dem Ziel beauftragt, **einen differenzierten Blick auf die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung** in Niederösterreich zu werfen und die **Gründe für Teilzeitbeschäftigung speziell in Niederösterreich** zu analysieren. Im Fokus stand dabei vor allem die Frage, wie Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten eingeschätzt wird, in welchem Ausmaß unterschiedliche Beschäftigtengruppen je nach Branche und Region betroffen sind und welche Mechanismen und Faktoren dazu führen, dass vor allem Frauen in hohem Ausmaß in Teilzeit arbeiten. Zudem sollte ein näherer Blick auf die Frage geworfen werden, welcher Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wird (Stundenanzahl, Rahmenbedingungen) und welche Möglichkeiten gesehen werden, zwischen Teilzeit und Vollzeit bzw. zu unterschiedlichen Stundenausmaßen zu wechseln.

Mit vorliegender Studie liegt damit erstmals eine genauere Analyse zu den spezifischen Mechanismen und Bedingungen rund um Teilzeit in Niederösterreich vor. Dabei ist zu betonen, dass im Rahmen der Studie Teilzeitbeschäftigung an sich nicht als (negative) Sonderform der Erwerbsarbeit behandelt wird oder werden soll, sondern, dass politische, gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen mit dazu beitragen, dass die Erwerbsarbeitszeit ebenso wie die Betreuungsarbeit sehr ungleich zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten verteilt ist. Teilzeitbeschäftigung kann je nach Rahmenbedingungen sowohl negative als auch positive Auswirkungen haben.

Der Titel der Studie **"Teilzeit – ist das wirklich mein Wunsch?"** ... soll auf der einen Seite die sogenannte Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung hinterfragen und auf der anderen Seite auf Möglichkeiten verweisen, die ungleiche Verteilung dieser Arbeitszeitform aufzubrechen.

2 Methodisches Design

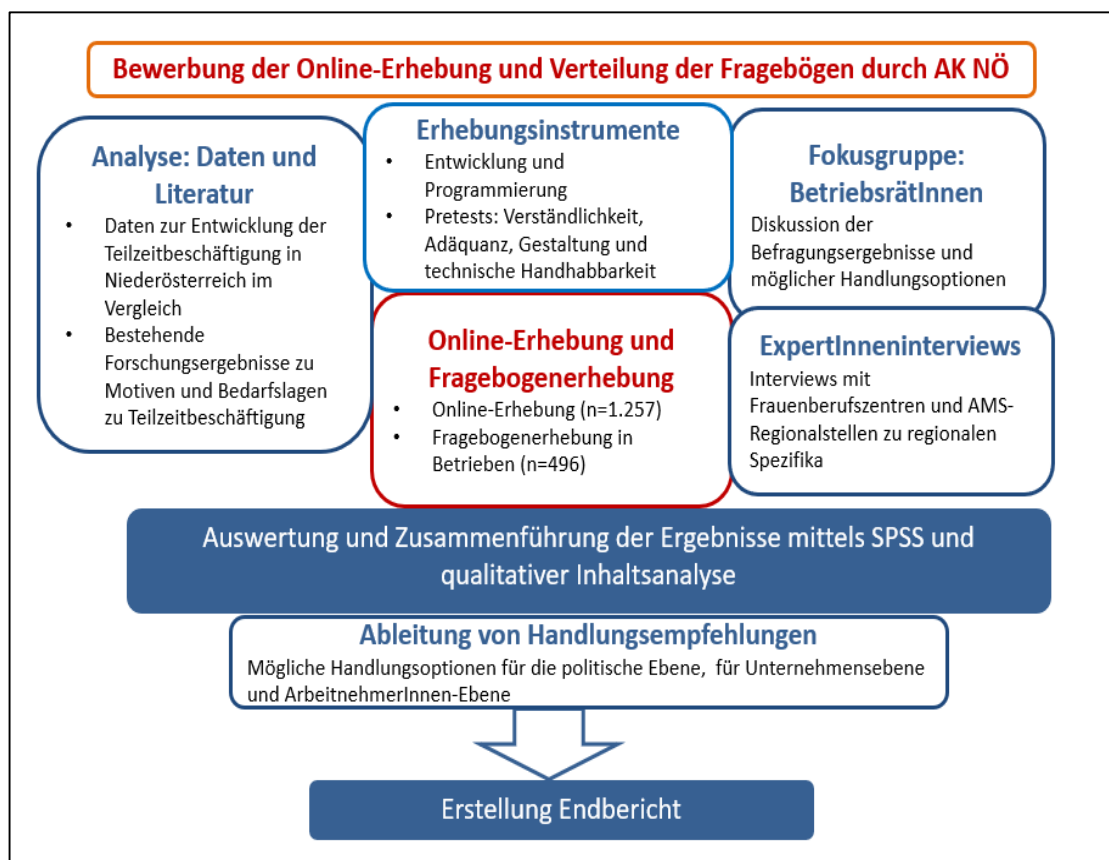
2.1 Studiendesign im Überblick

Zur Umsetzung der oben genannten Forschungsfragen und -anliegen wurden unterschiedliche Methoden zum Einsatz gebracht:

- Analyse von Sekundärdaten, vor allem Daten der Statistik Austria aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, die einerseits als Quotenorientierung für die Abbildung Teilzeitbeschäftigter in Niederösterreich dienen und andererseits erste Eindrücke in deren Situation auch im Vergleich zum Bundesschnitt lieferten,
- Repräsentative Erhebung unter teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Niederösterreich zu Motiven und Bedarfslagen mittels Online-Befragung und Papier-Fragebögen,
- Durchführung einer Fokusgruppe mit BetriebsrätInnen zur Reflexion der betrieblichen Rahmenbedingungen sowie
- die Durchführung von ExpertInneninterviews zur Reflexion sozial- und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen in Niederösterreich.

Folgende Grafik gibt einen Überblick über das Forschungsvorhaben:

Abbildung 1: Überblick Forschungsdesign



Quelle: L&R Sozialforschung 2020

2.2 Erhebung zu Teilzeitbeschäftigung: Kombination von Fragebogenerhebung und Online-Befragung

Im Zentrum der Studie stand eine Erhebung unter Teilzeitbeschäftigten zu den Motiven für die Teilzeitbeschäftigung sowie den Perspektiven und Bedarfslagen zur Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes. Zielgruppe waren Frauen und Männer, die zum Befragungszeitpunkt in einem niederösterreichischen Betrieb mit maximal 35 Wochenstunden beschäftigt waren.

Die Anzahl der Befragten ermöglicht eine Auswertung auf Ebene von ausgewählten Branchen und Regionen (Bezirke)¹. Um eine breite Auswahl an Befragten zu gewährleisten und auch um jene zu erreichen, die nicht über einen Zugang zur Online-Befragung verfügen, wurde eine Kombination zweier Erhebungswege gewählt:

- Die Verteilung von **Fragebögen an Betriebe** mit Teilzeitbeschäftigten mittels BetriebsrätInnen über die Abteilung Frauenpolitik der AK Niederösterreich: Hier wurden 496 vollständig ausgefüllte Fragebögen retourniert sowie
- die Bewerbung und Durchführung einer **Online-Befragung** bei Teilzeitbeschäftigten; hierzu wurde seitens L&R Sozialforschung eine Online-Befragung erstellt, die im Zeitraum zwischen August bis Dezember 2019 über einen Link auf der Website der Arbeiterkammer aufgerufen und anonymisiert ausgefüllt werden konnte. Über diesen Weg wurden insgesamt 1.257 Online-Fragebögen ausgefüllt.

Die Fragebögen, die an die Betriebe ausgegeben wurden, wurden mit den Ergebnissen der Online-Befragung zusammengeführt und gemeinsam mittels SPSS (ein Programm zur statistischen Datenanalyse) ausgewertet.

Insgesamt konnten damit **1.586 in Niederösterreich teilzeitbeschäftigte Frauen** und **135 Männer** befragt werden. Damit liegt die Schwankungsbreite der Ergebnisse – auf Basis der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit von rund 156.300 in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Frauen und 36.900 Männern im Jahr 2018 und einem Signifikanzniveau von 95% – bei 2,4% bei den Frauen und 8,4% bei den Männern.

Tabelle 1: Befragungsart nach Geschlecht

	k. A.		Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Papierformat	11	34,4%	37	27,4%	448	28,2%	496	28,3%
Online-Erhebung	21	65,6%	98	72,6%	1.138	71,8%	1.257	71,7%
Gesamt	32	100,0%	135	100,0%	1.586	100,0%	1.753	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753

2.3 Vertiefung der Ergebnisse: Einbeziehung von BetriebsrätInnen sowie ExpertInnen

In einer Fokusgruppe mit BetriebsrätInnen, die am 30. Jänner 2020 in der AK Niederösterreich stattfand, wurden die Ergebnisse der Befragungen zur Diskussion gestellt

¹ Bezirke Niederösterreich: 20 Bezirke (darin enthalten die 4 Statutarstädte: St. Pölten, Wiener Neustadt, Krems an der Donau, Waidhofen an der Ybbs)

und anhand der betrieblichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Betriebe Möglichkeiten zur Veränderung des Arbeitszeitausmaßes von Teilzeitbeschäftigten diskutiert. Zusätzlich wurden fünf ExpertInneninterviews zum Thema Teilzeitbeschäftigung mit VertreterInnen von regionalen Frauenberatungsstellen² und einer regionalen AMS-Beratungsstelle geführt. Für die ExpertInneninterviews wurde vorab ein Leitfaden entwickelt, der die Gesprächsführung strukturierte und folgende Themen beinhaltete: Einschätzung der Erwerbsmöglichkeiten in der Region, Problemlagen der Frauen in der Region bei der Arbeitssuche, Situation der Kinderbetreuung, erforderliche Maßnahmen und Strukturen zur Erhöhung der Arbeitszeit, Anforderungen an Betriebe sowie sonstige Voraussetzungen zur Veränderung der Arbeitszeitpräferenzen.

Sowohl die Fokusgruppe als auch die ExpertInneninterviews wurden aufgezeichnet und anschließend wörtlich transkribiert. Diese Transkriptionen wurden einer inhaltsanalytischen Analyse unterzogen, um einen Überblick zu den erfragten Inhalten und zentralen Themenfeldern differenziert nach Zielgruppenspezifika zu erhalten. Die Analyse der transkribierten Texte erfolgte mithilfe von MAXQUDA, einer Software zur Unterstützung der qualitativen Datenanalyse, die sich gut dazu eignet, große Textmengen systematisch auszuwerten.

Diese Ergebnisse wurden mit den Ergebnissen der Fragebogenerhebung zusammengeführt und gemeinsam in einem reflexiven Prozess ausgewertet und im vorliegenden Bericht dargestellt.

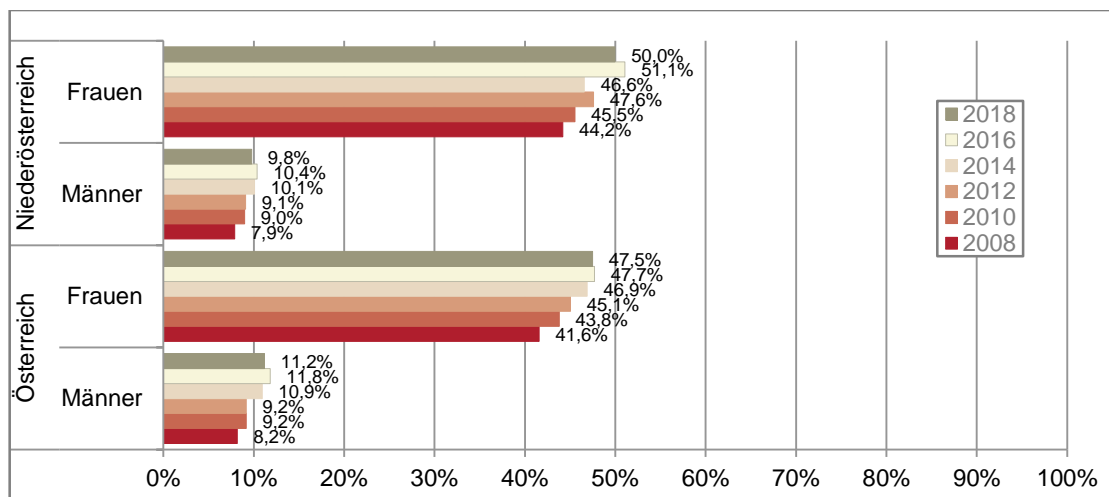
² Siehe <http://www.noe.gv.at/noe/Frauen/beratungundhilfe.html>

3 Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet: Die aktuellsten Zahlen

Um nachfolgend die erhobenen Daten im richtigen Kontext verorten zu können, werden in einem ersten Schritt Daten der Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten) zur Situation Teilzeitbeschäftigter in Niederösterreich³ mit dem gesamten Bundesgebiet verglichen. In einem zweiten Schritt werden Unterschiede zwischen der Stichprobenverteilung und der Verteilung in der Grundgesamtheit sichtbar gemacht (siehe Kapitel 4).

Für in Niederösterreich Beschäftigte stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Die Hälfte der in Niederösterreich erwerbstätigen **Frauen** arbeitet mittlerweile in einer Teilzeitbeschäftigung. 2008 waren es 44,2% und damit ist der Anteil in den letzten 10 Jahren um 5,8 Prozentpunkte gestiegen (siehe Abbildung 2). Niederösterreich liegt dabei etwas über dem Durchschnitt des gesamten Bundesgebietes: So stieg österreichweit der Teilzeitanteil unter den Frauen von 41,6% im Jahr 2008 auf 47,5% im Jahr 2018. Unter den **Männern** fällt die Teilzeitquote demgegenüber deutlich geringer aus: 2008 waren 7,9% der in Niederösterreich erwerbstätigen Männer Teilzeit beschäftigt; bis zum Jahr 2018 stieg dieser Anteil auf 9,8% an. Im Gegensatz zu den Frauen arbeiten Männer in Niederösterreich dabei über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg etwas seltener Teilzeit als österreichweit betrachtet: Im gesamten Bundesgebiet stieg die Teilzeitquote unter Männern von 8,2% im Jahr 2008 auf 11,2% im Jahr 2018.

Abbildung 2: Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Zeitverlauf nach Geschlecht

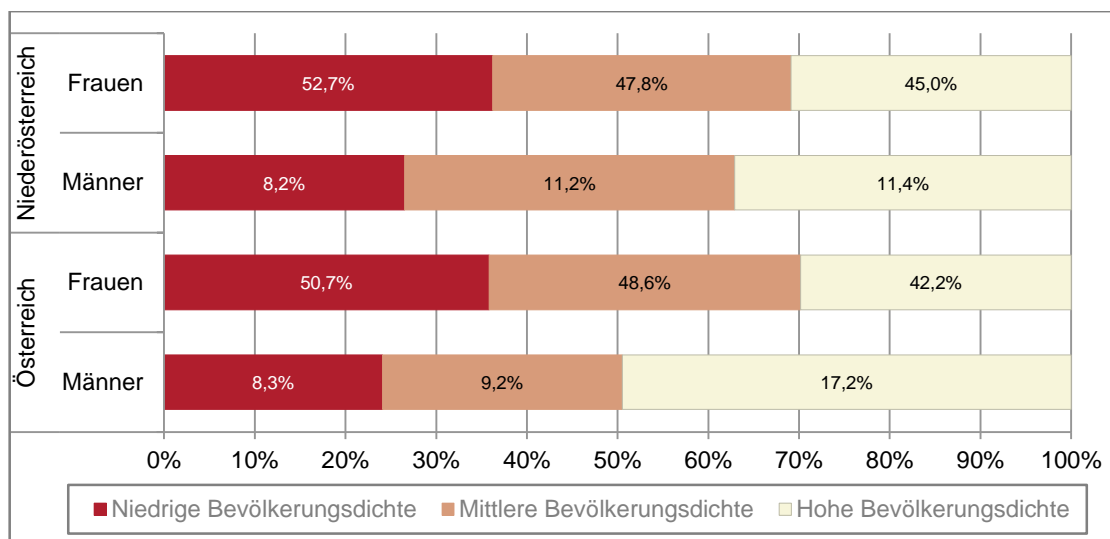


Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten

³ Die Daten umfassen alle Personen, die ihren Arbeitsplatz in Niederösterreich haben – unabhängig des Wohnortes.

Differenziert nach regionalen Merkmalen gilt dabei sowohl in Niederösterreich als auch im gesamten Bundesgebiet für Frauen eine Abnahme der Teilzeitquote mit zunehmendem **Urbanisierungsgrad**, während auf Männer genau das Gegenteil zu trifft. In Niederösterreich beträgt die Teilzeitquote in Gebieten mit niedrigem Urbanisierungsgrad unter den Frauen im Jahr 2018 52,7%, in Gebieten mit hohem Urbanisierungsgrad 45,0% (siehe Abbildung 3). Bei den in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Männern sind im Jahr 2018 hingegen 11,4% in Gebieten mit hohem Urbanisierungsgrad und lediglich 8,2% in Gebieten mit niedrigem Urbanisierungsgrad zu verorten.

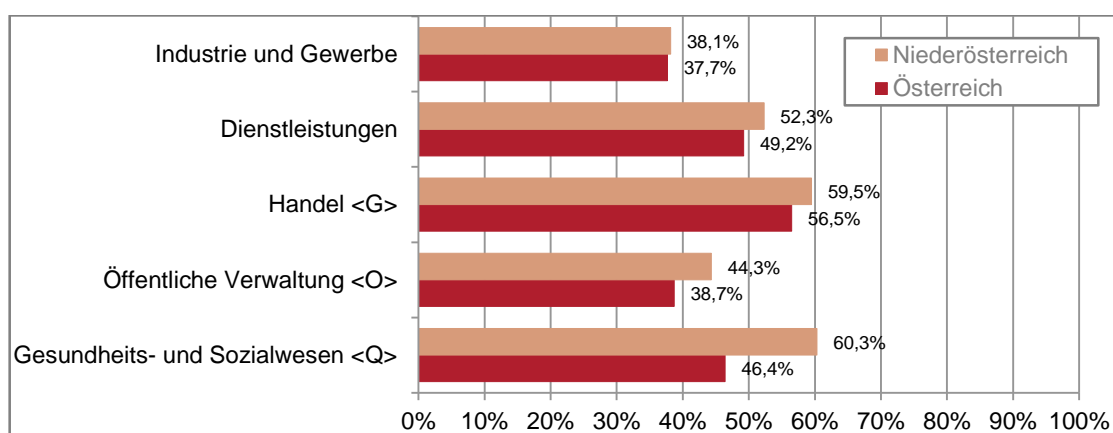
Abbildung 3: Anteil an Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Urbanisierungsgrad



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Neben dem Urbanisierungsgrad hat auch die **Branche** bzw. die betrieblichen Rahmenbedingungen generell Einfluss darauf, ob eine Erwerbstätigkeit vornehmlich als Teilzeitarbeit ausgeübt wird (werden kann) oder als Vollzeitbeschäftigung. In Niederösterreich reicht etwa der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen im Jahr 2018 von 38,1% in der Industrie und im Gewerbe bis zu rund 60% im Handel und Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Abbildung 4). Im gesamten Bundesgebiet findet sich ebenfalls die geringste Teilzeitquote von Frauen in der Industrie und im Gewerbe mit einem Anteil von 37,7%, die höchste mit 56,5% im Handel. In Niederösterreich fällt die Teilzeitquote von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen damit deutlich höher aus als im gesamten Bundesgebiet (plus 14 Prozentpunkte).

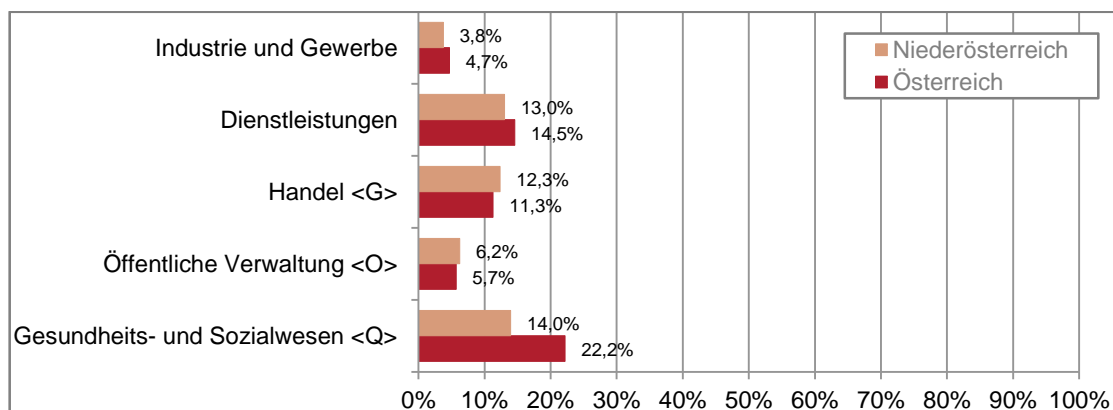
Abbildung 4: Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in ausgewählten Branchen



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Bei den in Niederösterreich beschäftigten Männern finden sich geringere Unterschiede der Arbeitszeitausmaßverteilung in ausgewählten Branchen im Vergleich zu Gesamtösterreich: Lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen fällt die Teilzeitquote von in Niederösterreich beschäftigten Männern deutlich geringer aus, als über das gesamte Bundesgebiet betrachtet (rund minus 8 Prozentpunkte, siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern in ausgewählten Branchen

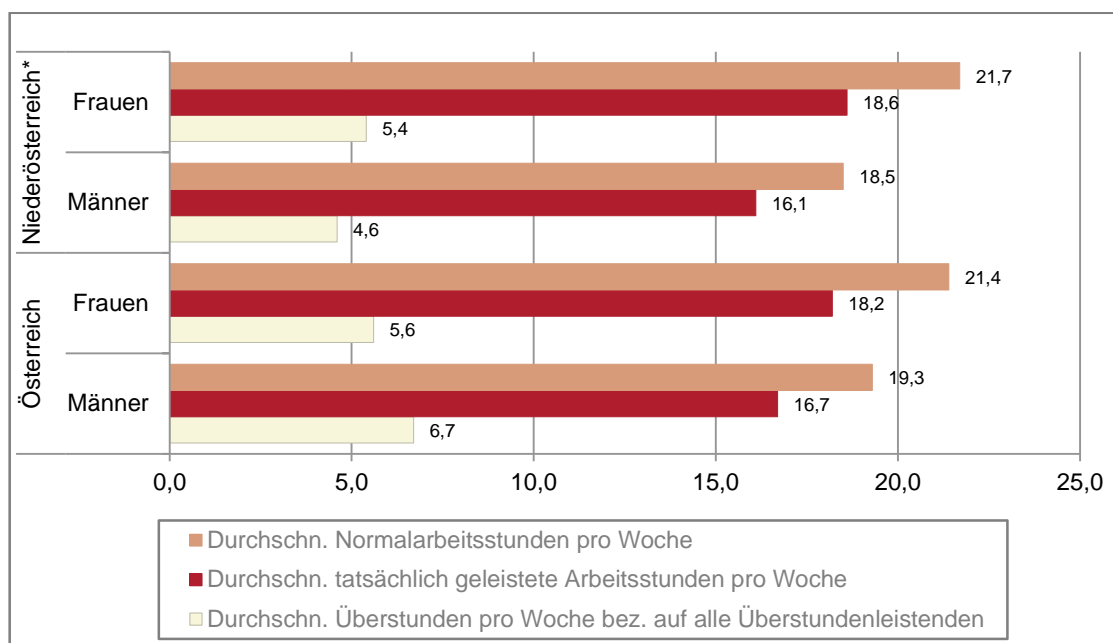


Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Teilzeitbeschäftigung ist auch nicht gleich Teilzeitbeschäftigung: während eine Wochenarbeitszeit von 35 Wochenstunden bereits als vollzeitnahe Teilzeit (oder verkürzte Vollzeit) zu klassifizieren ist und zu einer Vollzeitbeschäftigung vergleichbare Bedingungen aufweist, ist eine Teilzeitbeschäftigung von 15 Wochenstunden unter dem Aspekt der eigenständigen Existenzabsicherung kritischer zu betrachten.

Nimmt man hierzu in einem ersten Schritt Durchschnittswerte in den Blick, ergeben sich für Frauen in Niederösterreich im Jahr 2018 mit 21,7 Stunden etwas höhere Normalarbeitsstunden pro Woche⁴ als bei den Männern mit 18,5 Stunden (siehe Abbildung 6). Gleiches gilt auch für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche⁵ mit 18,6 Stunden bei Frauen und 16,1 Stunden bei den Männern. Auch die Überstunden pro Woche⁶ fallen in Niederösterreich mit 5,4 Stunden bei den Frauen etwas höher aus als bei den Männern mit 4,6 Stunden. Diese Trends finden sich in ähnlichem Ausmaß auch über das gesamte Bundesgebiet betrachtet. Einzige Ausnahme bilden dabei Überstunden: Österreichweit fallen diese bei den Männern mit 6,7 Stunden etwas höher aus als bei den Frauen mit 5,6 Stunden.

Abbildung 6: Arbeitszeitmerkmale von Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Jahr 2018



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Arbeitsstunden (QS); *nicht auf die Arbeitsplatzregion bezogen

Gruppiert man in einem zweiten Schritt die Stundenanzahl Teilzeitbeschäftigter im Jahr 2018, ergibt sich folgendes Bild: Sowohl in Niederösterreich als auch im gesamten

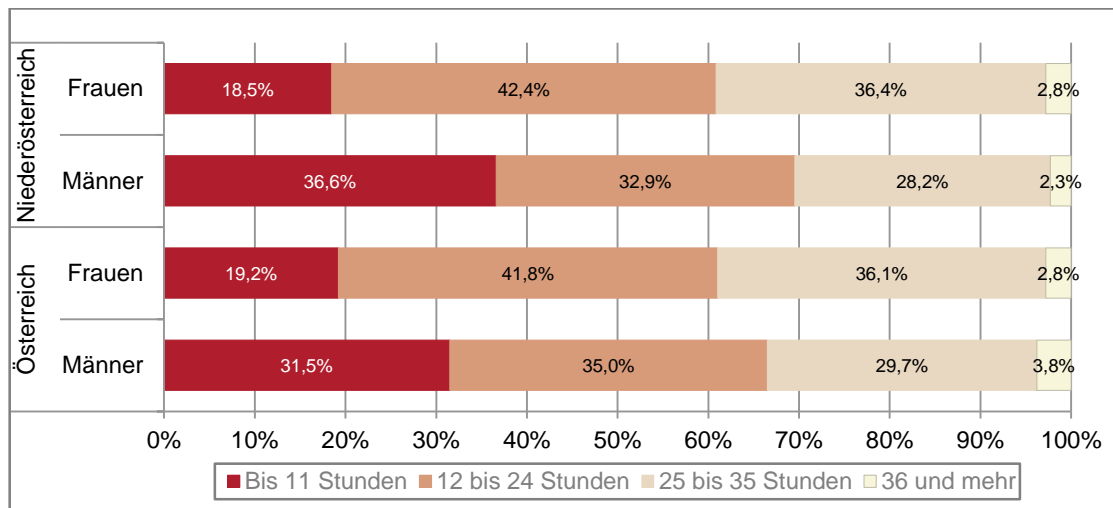
⁴ Normalarbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert.

⁵ Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert.

⁶ Überstunden können nur unselbstständig Beschäftigte leisten. Sie werden durch die Überstundenleistenden dividiert.

Bundesgebiet findet sich unter den Männern, die in der Referenzwoche gearbeitet haben, ein höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von bis zu 11 Stunden als unter den Frauen (siehe Abbildung 7).

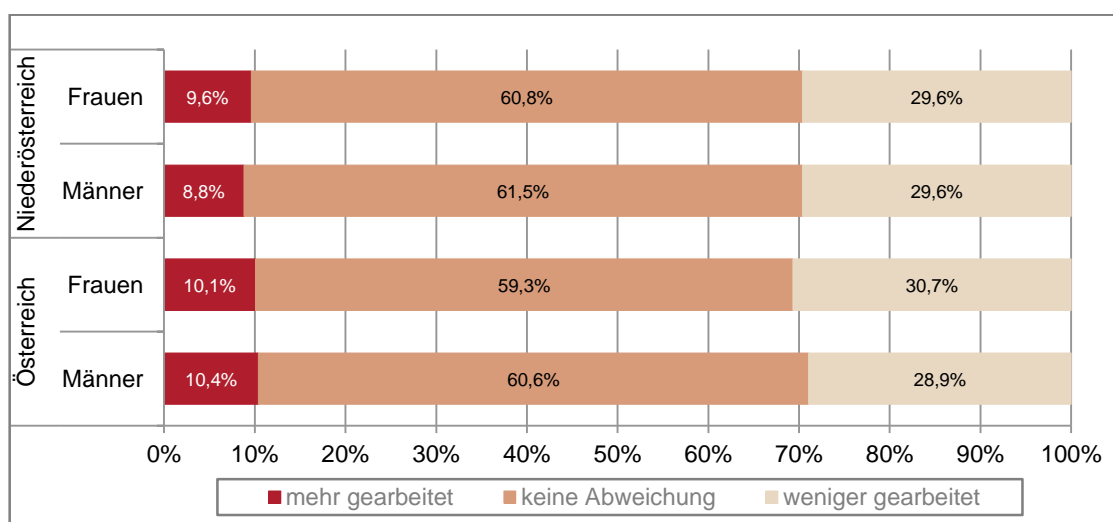
Abbildung 7: Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Findet sich eine Abweichung von der Normalarbeitszeit, handelt es sich dabei zumeist um weniger geleistete Stunden. Bei beiden Geschlechtern arbeiteten unter den in Niederösterreich Teilzeitbeschäftigten jeweils 29,6% in der Referenzwoche weniger Arbeitsstunden als normalerweise (siehe Abbildung 8).

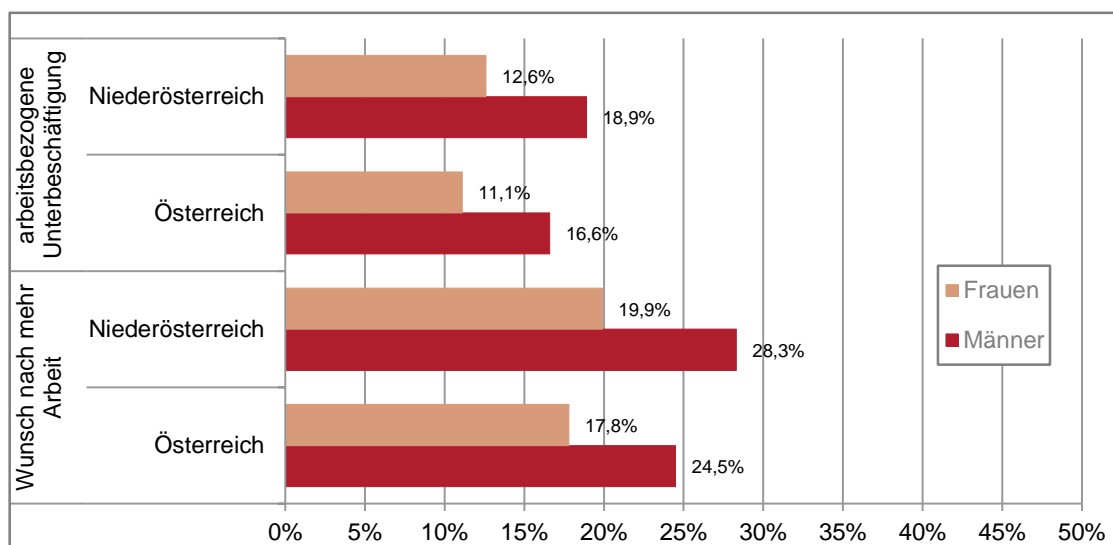
Abbildung 8: Abweichung von der Normalarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Lenkt man den Blick auf die arbeitsbezogene Unterbeschäftigung⁷ von Teilzeitbeschäftigten, ergibt sich sowohl in Niederösterreich als auch österreichweit für Männer ein höherer Anteil an Betroffenen: So waren im Jahr 2018 18,9% der in Niederösterreich beschäftigten Männer von arbeitsbezogener Unterbeschäftigung betroffen, während dies nur auf 12,6% der Frauen zu trifft (siehe Abbildung 9). Dementsprechend ist auch der Anteil jener Teilzeitbeschäftigten, die sich mehr Arbeitszeit wünschen, unter den Männern mit einem Anteil von 28,3% in Niederösterreich im Jahr 2018 deutlich höher als bei den Frauen mit 19,9% Anteil.

Abbildung 9: Anteile an Teilzeitbeschäftigten mit arbeitsbezogener Unterbeschäftigung und dem Wunsch nach mehr Arbeit nach Geschlecht

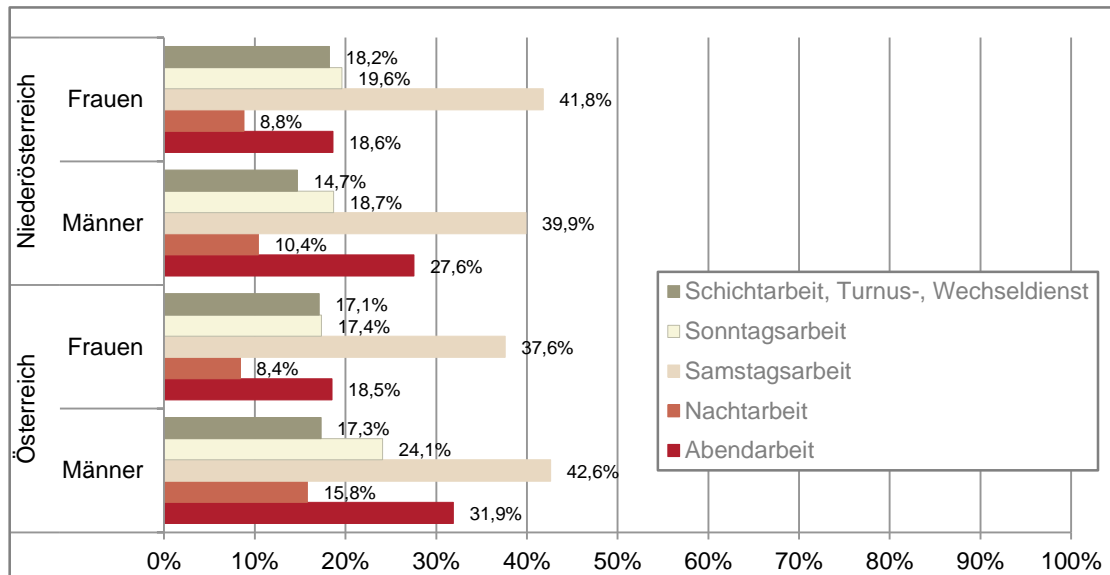


Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

⁷ Als arbeitsbezogen unterbeschäftigt gelten lt. Der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle erwerbstätigen Personen (ILO-Konzept), die in der Referenzwoche angeben, dass sie a) zusätzlich Stunden arbeiten wollen, b) für zusätzliche Arbeitsstunden kurzfristig verfügbar wären und c) weniger als 40 Stunden (lt. nationaler Definition) arbeiten.

Bezüglich atypischer Arbeitszeiten zeigen die Daten, dass Samstagsarbeit sowohl in Niederösterreich als auch im gesamten Bundesgebiet am weitesten verbreitet ist (siehe Abbildung 10). Spannend scheint, dass gerade Abendarbeit bei Männern deutlich häufiger vorkommt als bei den Frauen: So belief sich der entsprechende Anteil bei männlichen Teilzeitbeschäftigten in Niederösterreich im Jahr 2018 auf 27,6%, bei den Frauen lediglich auf 18,6%.

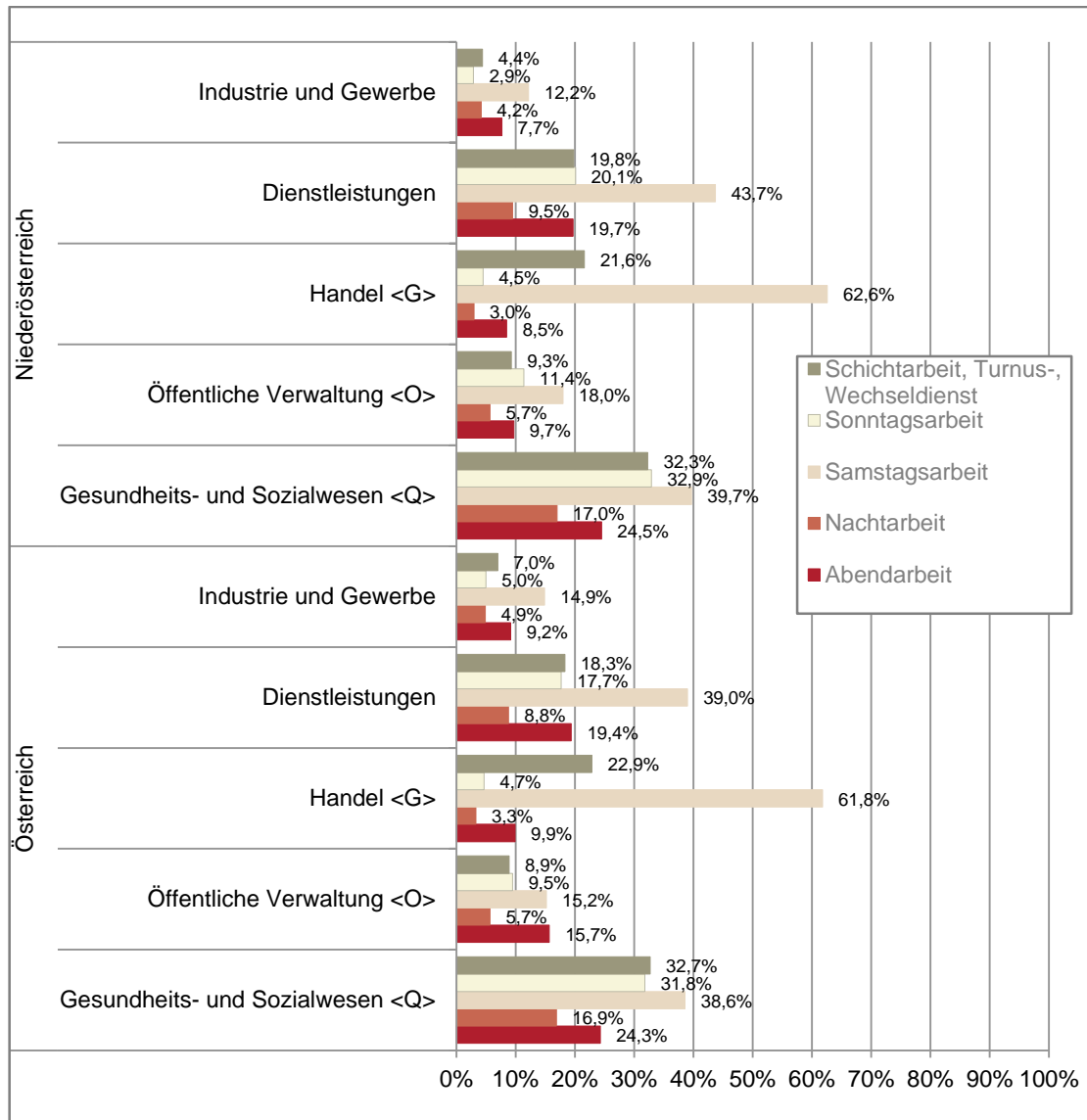
Abbildung 10: Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit Abend-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit, Turnus- oder Wechseldiensten nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Betrachtet man die Anteile an teilzeitbeschäftigten Frauen mit atypischen Arbeitszeitmerkmalen in ausgewählten Branchen, ergibt sich sowohl für in Niederösterreich Beschäftigte als auch österreichweit eine deutlich höhere Betroffenheit für das Gesundheits- und Sozialwesen. Lediglich im Bereich Samstagsarbeit weist die Dienstleistungsbranche im Allgemeinen und der Handel im Speziellen eine höhere Betroffenheit auf (siehe Abbildung 11).

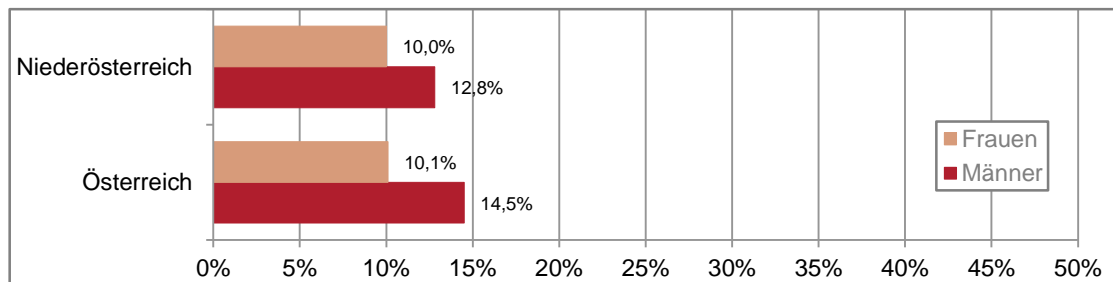
Abbildung 11: Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen mit Abend-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit, Turnus- oder Wechseldiensten Frauen in ausgewählten Branchen



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Teilzeitbeschäftigte Männer sind sowohl in Niederösterreich als auch im gesamten Bundesgebiet häufiger in einer Leitungsfunktion zu finden als Frauen: Im Jahr 2018 waren von den in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Männern 12,8% in einer Leitungsfunktion tätig, während dies nur auf 10% der Frauen zu trifft (siehe Abbildung 12).

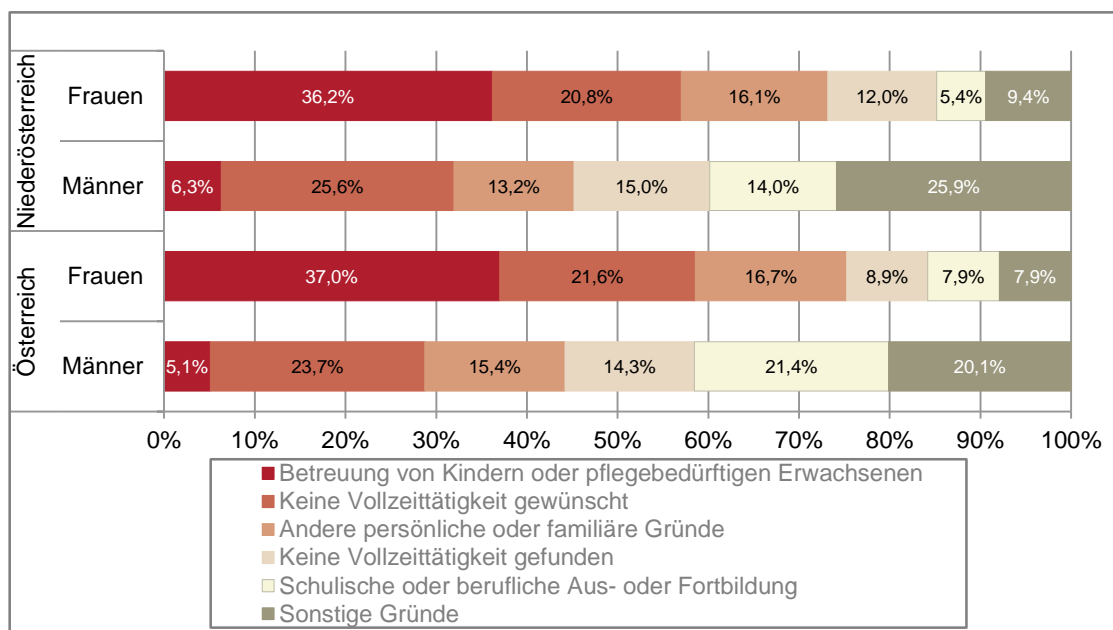
Abbildung 12: Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit Leitungsfunktion nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung variieren dabei sowohl in Niederösterreich als auch österreichweit betrachtet nach Geschlecht: So sind Frauen vermehrt aufgrund von (Kinder)Betreuungspflichten teilzeitbeschäftigt, während die Motive bei den Männern breiter streuen (siehe Abbildung 13). Auffallend ist auch, dass in Niederösterreich beschäftigte Männer mit einem Anteil von 14% deutlich seltener einer Teilzeittätigkeit aufgrund schulischer oder beruflicher Aus- und Weiterbildung nachgehen als österreichweit betrachtet (Anteil 21,4%).

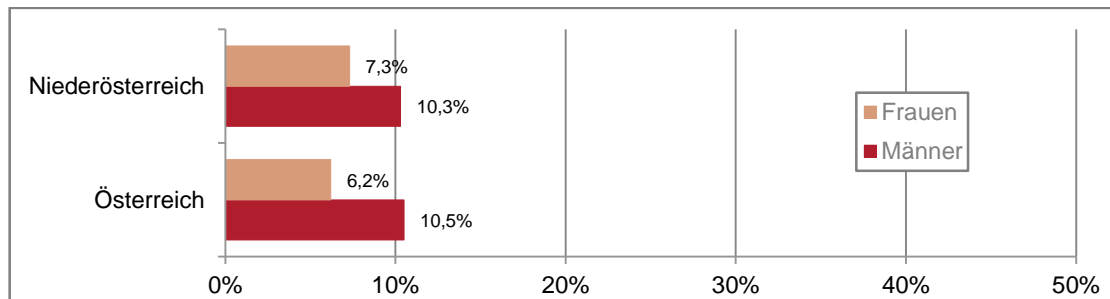
Abbildung 13: Gründe für Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Teilzeitbeschäftigung kann auch aufgrund paralleler Mehrfachbeschäftigungen zustande kommen. Bei Männern kommt diesem Umstand eine etwas höhere Bedeutung zu als bei Frauen. So lag im Jahr 2018 der Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit einer Zweittätigkeit österreichweit bei den Männern bei 10,5%, bei den Frauen dagegen bei 6,2% (siehe Abbildung 2). Ähnlich verhält es sich auch bei in Niederösterreich Teilzeitbeschäftigten mit 10,3% bei den Männern und 7,3% bei den Frauen.

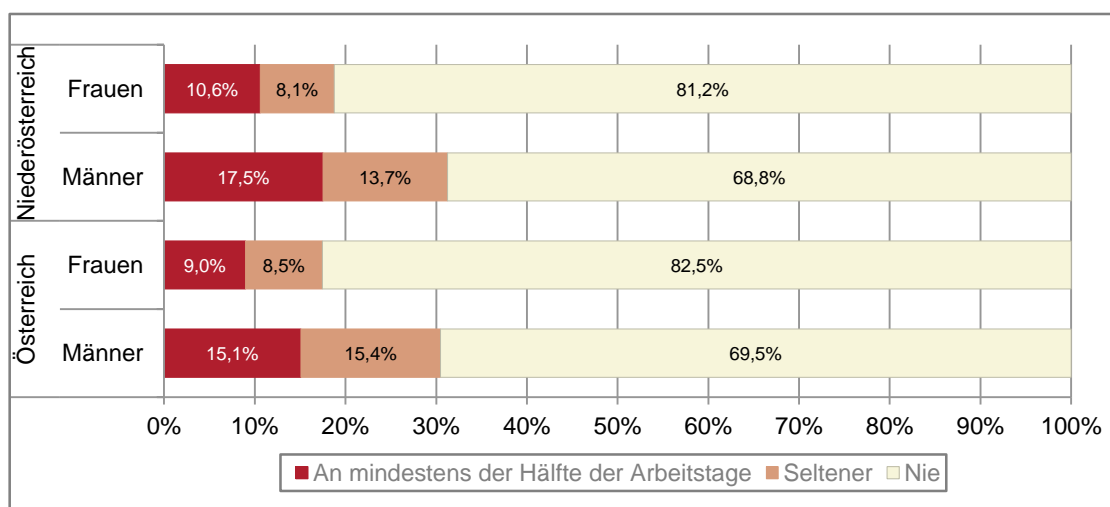
Abbildung 14: Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit Zweittätigkeit im Zeitverlauf nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Spannend scheint auch die Frage nach Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten für Homeoffice. Dabei ergibt sich sowohl in Niederösterreich als auch österreichweit betrachtet, für Männer eine deutlich höhere Nutzung als für Frauen: So arbeiteten im Jahr 2018 17,5% der in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Männer an mindestens der Hälfte aller Arbeitstage von zu Hause aus, weitere 13,7% seltener (siehe Abbildung 15). Bei den Frauen fallen diese Anteile mit 10,6% und 8,1% deutlich geringer aus.

Abbildung 15: Berufliches Arbeiten von zu Hause bei Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



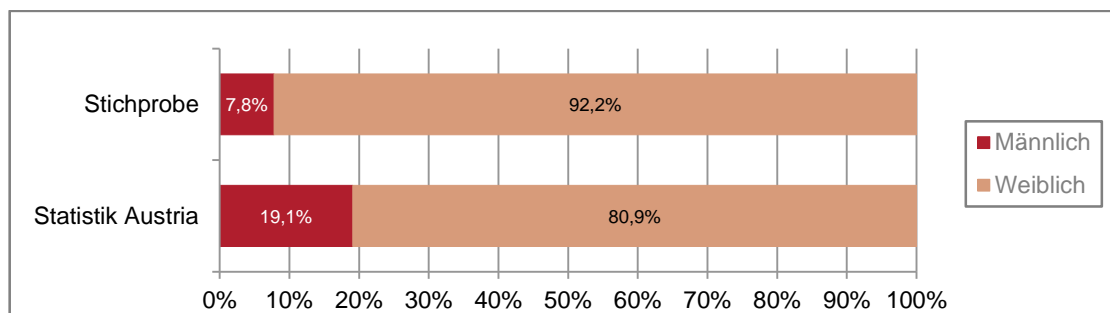
Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

4 Beschreibung der Stichprobe

Im Zeitraum zwischen August bis Dezember 2019 fand eine Online-Erhebung zum Thema „Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich“ statt. Zielgruppe waren Männer und Frauen, die zum Befragungszeitpunkt in einem niederösterreichischen Betrieb teilzeitbeschäftigt waren. Um möglichst vielen Personen den Zugang zur Befragung zu ermöglichen, wurden parallel zur Online-Erhebung Papierfragebögen zum Ausfüllen in Betrieben aufgelegt. Insgesamt konnten 1.753 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Der Großteil davon wurde über die Online-Erhebung generiert (Anteil rund 72%, 1.257 Fragebögen).

Frauen sind in der Stichprobe etwas überrepräsentiert: Während der Anteil an in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Männern in der Grundgesamtheit laut Statistik Austria bei rund 19% liegt, beträgt der Männeranteil in der Stichprobe nur rund 8% (siehe Abbildung 16). Daher wird im Rahmen der Auswertung darauf geachtet, Ergebnisse im geschlechtsspezifischen Kontext darzustellen und nicht insgesamt über beide Geschlechter hinweg⁸.

Abbildung 16: Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich nach Geschlecht

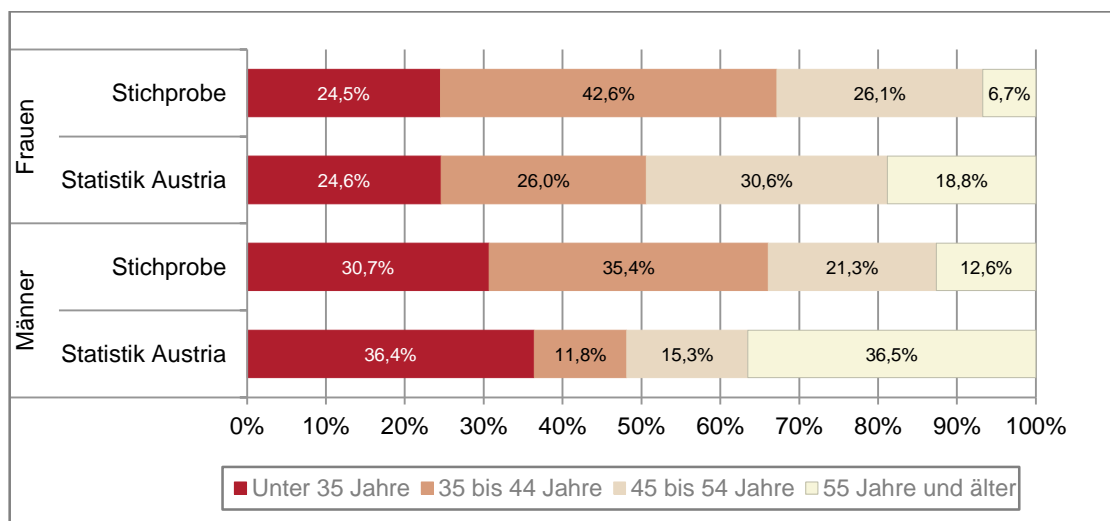


Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=32; Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

⁸ Eine Gewichtung erscheint an dieser Stelle nicht sinnvoll, da sich die Stichprobe auch in anderen Merkmalen sehr stark von der Grundgesamtheit unterscheidet und damit die Gewichtungsfaktoren zu hohe Werte erzielen würden, um valide Ergebnisse gewährleisten zu können.

Betrachtet man die Altersverteilung von in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Personen, ergeben sich im Befragungssample bei beiden Geschlechtern Unterschiede im Vergleich zur Gesamtverteilung. Bei den Frauen finden sich deutlich mehr Teilzeitbeschäftigte im Alter zwischen 35 bis 44 Jahren (plus rund 17 Prozentpunkte) und deutlich weniger Ältere ab 55 Jahren (minus rund 12 Prozentpunkte) (siehe Abbildung 17). Bei den Männern finden sich ebenfalls deutlich mehr Teilzeitbeschäftigte in der Altersgruppen 35 bis 44 Jahre im Befragungssample (plus 24 Prozentpunkte), allerdings auch etwas mehr in der darauffolgenden Altersgruppe bis 54 Jahre (plus 6 Prozentpunkte); deutlich weniger dagegen in der jüngsten unter 35 Jahre (minus 6 Prozentpunkte) sowie der höchsten Altersgruppe ab 55 Jahren (minus 24 Prozentpunkte).

Abbildung 17: Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich nach Geschlecht und Alter

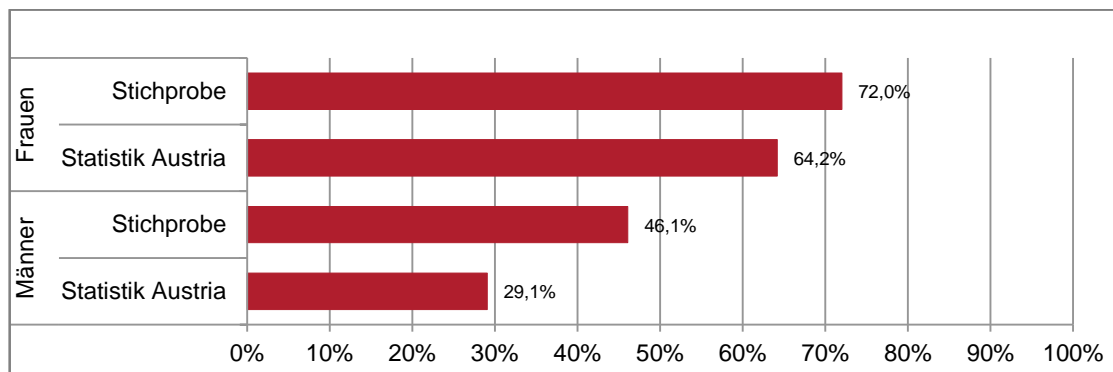


Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=28; Männer: n=135, n miss=8; Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Insgesamt wurden somit über die Befragung deutlich mehr Personen im Haupterwerbsalter erreicht und insbesondere weniger ältere Personen. Zum einen könnten hier erschwerte Bedingungen wie bspw. Kinderbetreuungspflichten gerade Personen der mittleren Altersgruppen mehr zur Teilnahme motiviert haben. Vergleicht man hierzu den Anteil an Personen mit Kinderbetreuungspflichten im Befragungssample mit dem Anteil an in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Personen mit mindestens einem Kind, ergeben sich für beide Geschlechter in der Stichprobe deutlich häufiger Betreuungspflichten (plus 8 Prozentpunkte bei den Frauen und 17 Prozentpunkte bei den Männern, siehe Abbildung 18).

Zum anderen könnten insbesondere ältere Personen weniger über die Online-Befragung erreicht worden sein: So haben von den in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Frauen unter 35 Jahre lediglich rund 22% im Rahmen eines Papierfragebogens an der Erhebung teilgenommen, während dies auf rund 43% bei den ab 55-Jährigen zu trifft (siehe Tabelle 2 im Anhang).

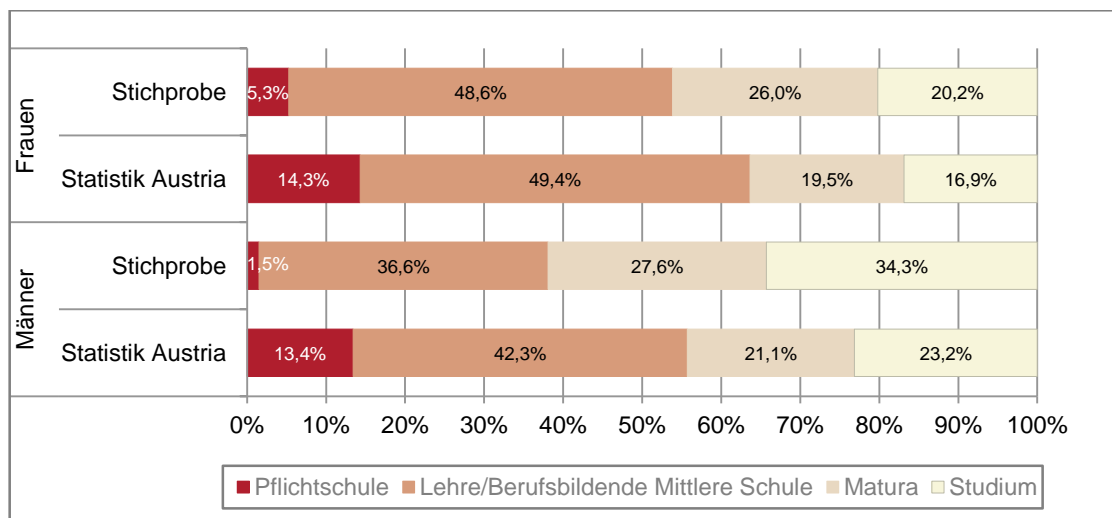
Abbildung 18: Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Niederösterreich mit Kind/ern bzw. Kinderbetreuungspflichten nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=45; Männer: n=135, n miss=5; Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Differenziert nach dem Ausbildungsniveau ergeben sich für beide Geschlechter im Befragungssample höhere Anteile an den höchsten Ausbildungssegmenten: So beläuft sich bei den in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Frauen der Anteil an Personen mit Matura oder einem universitären Abschluss im Befragungssample auf rund 46%, während dies in der Grundgesamtheit auf rund 36% zutrifft (siehe Abbildung 19). Bei den Männern im Befragungssample sind rund 62% dieser Ausbildungs-klasse zuzuordnen, das sind um rund 18 Prozentpunkte mehr als in der Grundgesamtheit. Personen mit Pflichtschulabschluss sind demgegenüber bei beiden Geschlechtern in der Stichprobe deutlich unterrepräsentiert.

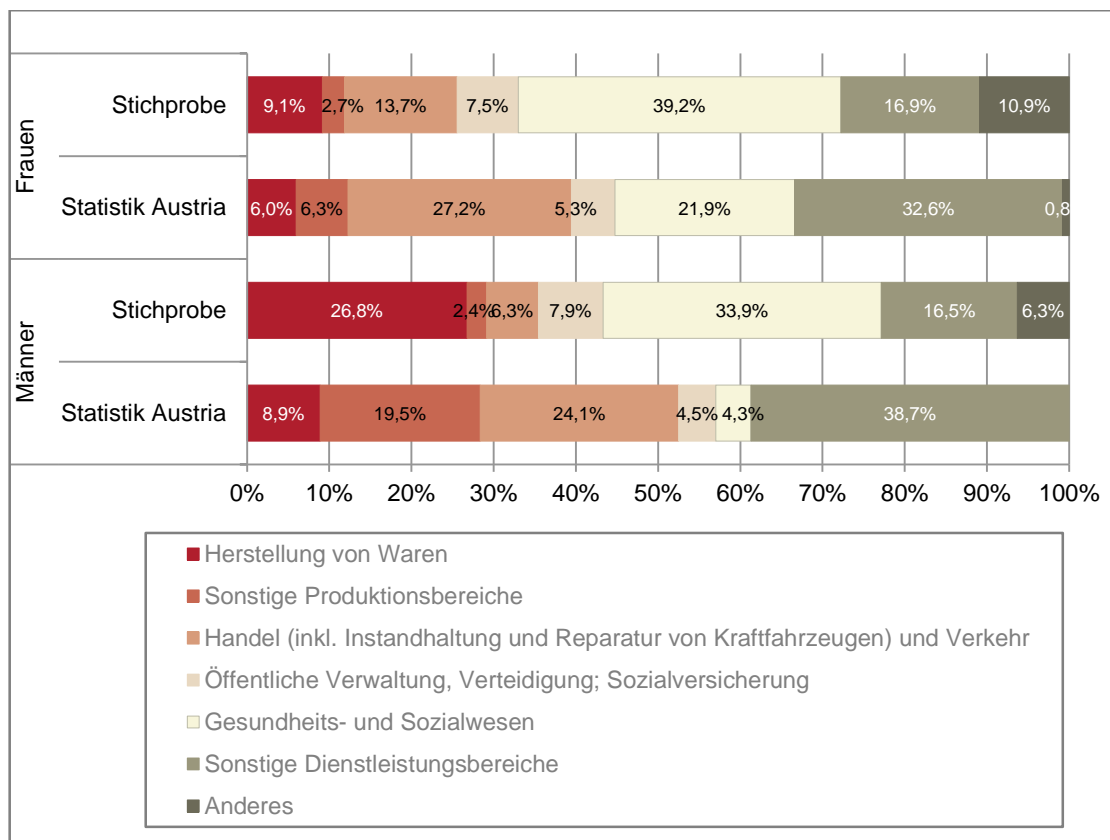
Abbildung 19: Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich nach Geschlecht und Ausbildung



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=19; Männer: n=135, n miss=1; Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Auch nach Branche gestaltet sich die Verteilung von in Niederösterreich Teilzeitbeschäftigten in der Stichprobe different zur Grundgesamtheit. So sind Frauen im Befragungssample deutlich häufiger dem Gesundheits- und Sozialwesen (plus 17 Prozentpunkte) zuzuteilen als dies in der Grundgesamtheit der Fall ist; deutlich seltener dagegen dem Handel und Verkehr (minus 13 Prozentpunkte) und sonstigen Dienstleistungsbereichen (minus 16 Prozentpunkte) (siehe Abbildung 20). Auch Männer sind in der Stichprobe häufiger dem Gesundheits- und Sozialwesen zuzuordnen (plus 30 Prozentpunkte), jedoch auch häufiger in der Herstellung von Waren zu verorten (plus 18 Prozentpunkte); seltener dagegen in sonstigen Produktionsbereichen (minus 17 Prozentpunkte), im Handel und Verkehr (minus 18 Prozentpunkte) sowie sonstigen Dienstleistungsbereichen (minus 22 Prozentpunkte).

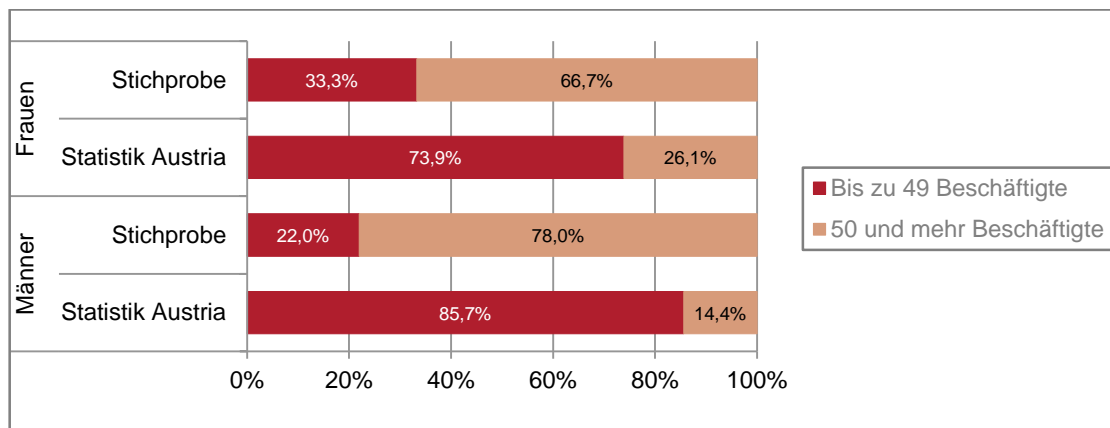
Abbildung 20: Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich nach Geschlecht und Branche



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=110; Männer: n=135, n miss=8; Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Neben der Branche ergeben sich auch starke Differenzen zwischen dem Befragungssample und der Grundgesamtheit nach der Anzahl der Beschäftigten am Standort bzw. an der Arbeitsstätte. Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass die Befragung in ausgewählten (Groß)Betrieben verstärkt beworben wurde. So arbeitet bei beiden Geschlechtern der Großteil der Befragten in größeren Betrieben ab 50 Beschäftigten (Anteil rund 67% bei den Frauen und 78% bei den Männern), während Personen aus der Grundgesamtheit häufiger in kleineren Betrieben mit bis zu 49 Personen beschäftigt sind (siehe Abbildung 21). In der Befragung wurde die Anzahl der Beschäftigten am Standort nochmals differenzierter erhoben, als dies in den Vergleichsdaten der Fall ist. Dabei lässt sich die starke Konzentration auf Großbetriebe nochmals verdeutlichen, sind doch rund 46% der befragten Frauen und 55% der Männer in niederösterreichischen Unternehmen mit 250 und mehr MitarbeiterInnen zu verorten (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Abbildung 21: Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich nach Geschlecht und Beschäftigten am Standort/ an der Arbeitsstätte



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=97; Männer: n=135, n miss=3; Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2018

Bei der Auswertung der Ergebnisse wurden die Abweichungen der Stichprobe von der Grundgesamtheit berücksichtigt und im jeweiligen Kontext interpretiert.

5 Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: Aktuelle Erkenntnisse zum Status Quo

Der hohe Grad an Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten an der Online- und Fragebogenerhebung in Niederösterreich hat gezeigt, dass das Thema für die Betroffenen von enormer Bedeutung ist und dass in der Bewertung und der Qualität von Teilzeitbeschäftigung noch großer Aufholbedarf vorhanden ist.

In folgendem Abschnitt wird die Auswertung der Befragungsergebnisse dargestellt und gemeinsam mit den Ergebnissen des Betriebsratsworkshops und der ExpertInneninterviews reflektiert. Da sehr viele der 1.753 Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, die Möglichkeit der offenen Antworten genutzt haben, fließen auch diese Kommentare in Form von Zitaten in die Darstellung der Ergebnisse ein.

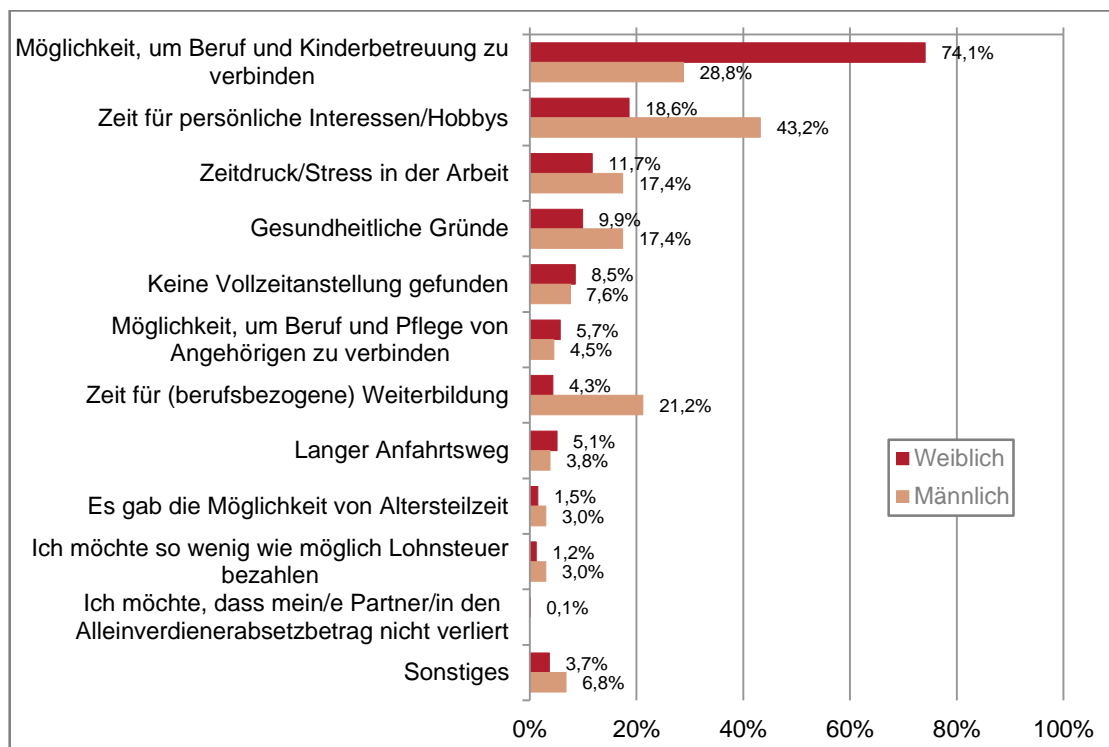
5.1 Motive für Teilzeitbeschäftigung: Kinderbetreuung an erster Stelle

Analog zu den Erhebungen der Statistik Austria, die als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen für Frauen ausweisen (siehe Abbildung 13), steht auch in der aktuellen Befragung dieses Motiv an erster Stelle.

Da in der Stichprobe überproportional Frauen im Haupterwerbsalter – und damit Frauen mit Kinderbetreuungspflichten – vertreten sind (siehe hierzu auch Kapitel 4), ist dieser Grund in noch höherem Ausmaß vertreten: Für fast drei Viertel der beschäftigten Frauen liegt der Grund für die Teilzeitbeschäftigung in der Möglichkeit, Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden. Alle anderen Gründe haben vergleichsweise untergeordnete Bedeutung wie „Zeit für persönliche Interessen/Hobbys“ (19%), Zeitdruck/Stress in der Arbeit (12%) oder gesundheitliche Gründe (10%). Knapp 9% der Studienteilnehmerinnen gaben an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben.

Ganz anders gelagert sind die Motive bei den Männern: Bei Männern steht als Motiv „Zeit für persönliche Interessen/Hobbys“ an erster Stelle (43%), gefolgt von Teilzeit als Möglichkeit Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden (29%). Zeit für Weiterbildung ist mit einem Anteil von 21% das drittwichtigste Motiv für Männer. Interessant ist hier im Vergleich, dass dieses Motiv nur für 4% der Frauen eine Rolle spielt. Auch die gesundheitlichen Gründe sind für Männer mit 17% ein wesentlich wichtigeres Motiv als für Frauen (10%).

Abbildung 22: Gründe für Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=48

Bei Frauen mit Kinderbetreuungspflichten stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit 94% der RespondentInnen das vordergründige Motiv für Teilzeitbeschäftigung dar, während es bei den Männern mit Kinderbetreuungspflichten nur 62% waren (siehe Tabelle 6 im Anhang), die dieses Motiv angegeben haben. Entsprechend dem in Österreich nach wie vor dominierenden EineinhalbverdienerInnen-Haushalt liegt das Einkommen des Partners (oder der Partnerin) von Frauen über der Höhe des eigenen Einkommens, auch wenn es auf Vollzeit umgerechnet wird. In 16% der Fälle ist das Einkommen etwa gleich und nur in 13% der Antworten ist das eigene Einkommen höher als das des Partners (oder der Partnerin) (siehe Tabelle 7 im Anhang).

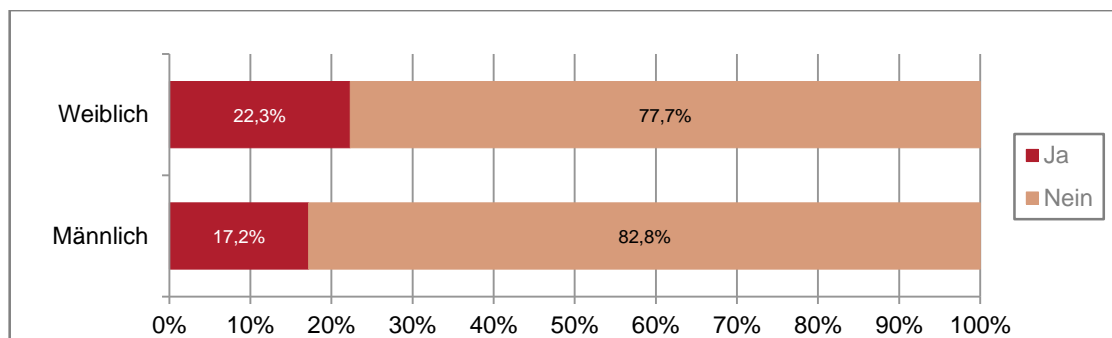
Aufgeschlüsselt nach Branchen ist außerdem auffällig, dass Zeitdruck und Stress in der Arbeit vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen ein Motiv für Teilzeitbeschäftigung darstellen (siehe Tabelle 8 im Anhang).

Zusätzlich variieren die Motivlagen auch nach politischem Unternehmensbezirk: So ist bei Frauen, die im Mostviertel beschäftigt sind, die Teilzeitbeschäftigung nur selten darauf zurückzuführen, dass keine Vollzeitanstellung gefunden werden konnte (Anteil rund 4%), während dies auf Frauen aus dem Weinviertel überdurchschnittlich häufig zu trifft (Anteil 14%, siehe Tabelle 9 im Anhang).

In einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der gesetzlichen Regelung der **Elternteilzeit** befinden sich 22% der Frauen und 17% der Männer (siehe Abbildung 23). Von jenen mit Kinderbetreuungspflichten befinden sich 32% der Frauen und knapp 39% der Männer in Elternteilzeit (siehe Tabelle 11 im Anhang).

Nach Branchen zeigt sich, dass insbesondere im Produktionsbereich (Herstellung von Waren) die Elternteilzeit von Bedeutung ist (hier befinden sich 36% der Frauen in Elternteilzeit, siehe Tabelle 10 im Anhang), da hier meist Vollzeitarbeit dominiert und der gesetzliche Anspruch auf Elternteilzeit für viele die einzige Möglichkeit darstellt, ihre Arbeit zu reduzieren.

Abbildung 23: Elternteilzeit nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=82

Die Motive für Teilzeitbeschäftigung werden auch bei der Frage nach den Vorteilen dieser Beschäftigungsform in den offenen Antworten thematisiert. Im Gesundheits- und Sozialbereich wird bei jenen, die 12-Stunden-Dienste haben, besonders die Anzahl der freien Tage geschätzt. Immer wieder wird auf den Vergleich mit den Vollzeitbeschäftigten hingewiesen, die wesentlich schneller „ausgelaugt“ oder „ausgebrannt“ sind.

„Ich bin nicht so ‚ausgebrannt‘ wie meine Kollegen mit Vollzeitverpflichtung, habe mehrere Tage am Stück frei (freie Dienstplangestaltung).“

Neben der Funktion der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird also die generelle Funktion einer verkürzten Arbeitszeit auf die „Work-Life-Balance“ hingewiesen – Aussagen, die vor allem bei Männern zu finden sind:

„Das ‚Leben‘ ist wichtiger als die ‚Arbeit‘.“
„Ich bevorzuge, mein Leben zu genießen.“

Die Aussagen lassen auf eine veränderte Erwerbsorientierung von – vor allem – jüngeren Männern schließen, die über die Vaterschaft hinausgehen. Befunde zur jüngeren und mittleren Generation von Männern weisen darauf hin, dass hier ein Wertewandel in Richtung reduzierter Erwerbstätigkeit und veränderter Work-Life-Balance stattfindet (siehe auch BAuA 2018: 25). Auch im Rahmen des Workshops mit BetriebsrätInnen wurde auf diesen veränderten Wertewandel bei jüngeren Männern hingewiesen:

„...auch weil die jungen Männer schon sagen, wie wollen eigentlich nicht mehr wie 30 Stunden arbeiten, weil ihnen die Freizeit wichtiger ist. Die Jungen sagen, das Geld ist nicht schlecht, aber meine Freizeit ist mir eigentlich wichtiger (BR).“

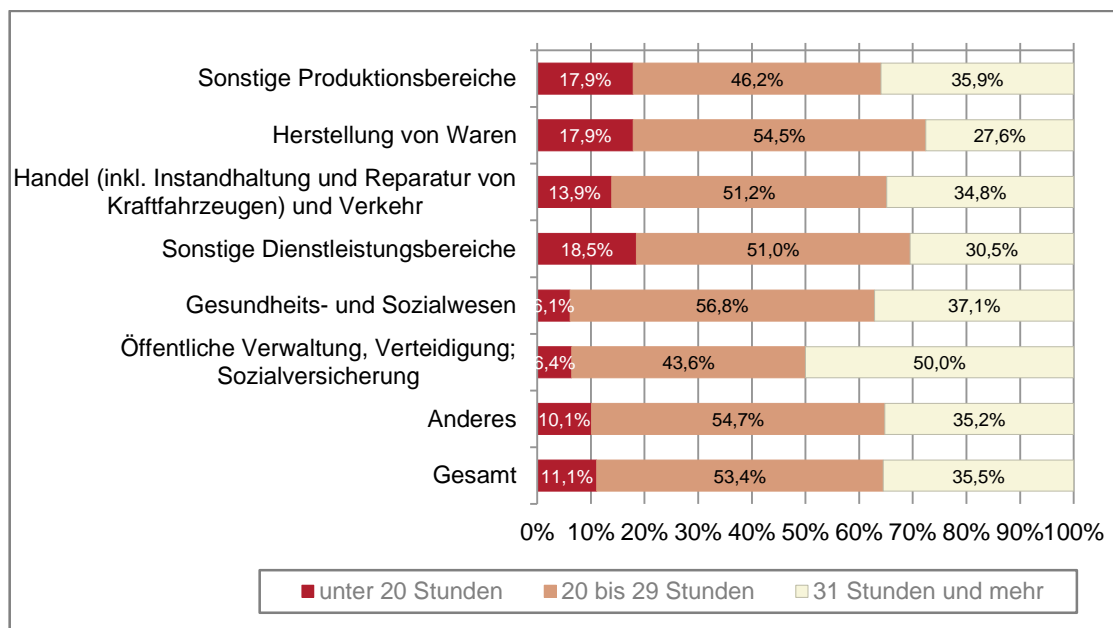
5.2 Stundenausmaß und Dauer der Teilzeit

Die Art der Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich neben der Verteilung auf Branchen vor allem durch das Stundenausmaß, die Bezahlung und die Unterschiede in der beruflichen Tätigkeit und der Position im Unternehmen – allesamt Faktoren, die einen Einfluss auf die Qualität der Teilzeitbeschäftigung haben.

Das **Stundenausmaß** der teilzeitbeschäftigten Frauen (53%) bewegt sich mehrheitlich zwischen 20 und 29 Stunden (siehe Tabelle 12 im Anhang). 35% arbeiten 30 Stunden und mehr und damit in vollzeitnaher Teilzeit. Nur ein relativ kleiner Anteil von 11% arbeitet weniger als 20 Stunden.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf Branchen fällt auf, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigung in einem höheren Stundenausmaß – also 30 Stunden pro Woche oder mehr – in der Öffentlichen Verwaltung zu einem höheren Ausmaß, nämlich zu 50% vertreten ist, während sich dieser Anteil in allen anderen Branchen rund um 30% bewegt (siehe Abbildung 24). Besonders häufig ist der Anteil von 20 bis 29 Stunden pro Woche (mit 57%) im Gesundheits- und Sozialwesen vertreten.

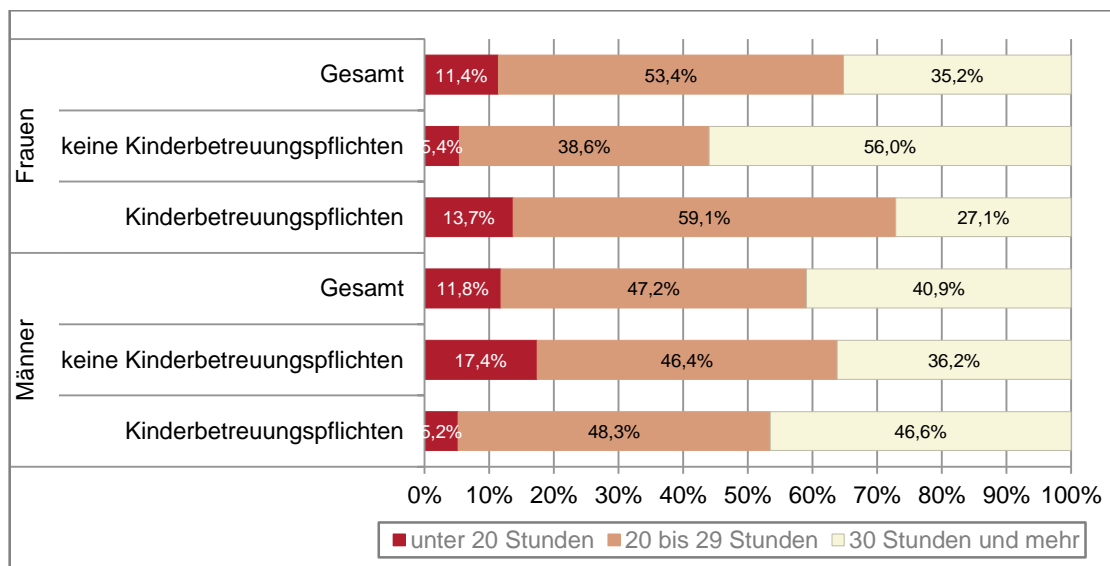
Abbildung 24: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Frauen nach Branche



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=126

Wenig überraschend hinsichtlich der Verbreitung der Stundenanzahl ist die Tatsache, dass das Stundenausmaß bei jenen Frauen mit Betreuungspflichten geringer ist als bei jenen ohne Betreuungspflichten. Interessant ist hingegen der Befund, dass sich immerhin knapp 40% in einem Teilzeitausmaß von 20 bis 29 Stunden befinden ohne Betreuungspflichten zu haben (siehe Abbildung 25). Dies ist auch als Hinweis auf die Tendenz zu sehen, dass Frauen in Österreich über einen langen Zeitraum in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten, auch wenn keine Betreuungspflichten (mehr) gegeben sind. Spannend scheint darüber hinaus, dass der Befund einer geringeren Stundenanzahl auf Männer mit Kinderbetreuungspflichten nicht zutrifft.

Abbildung 25: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht und Betreuungspflichten



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=102

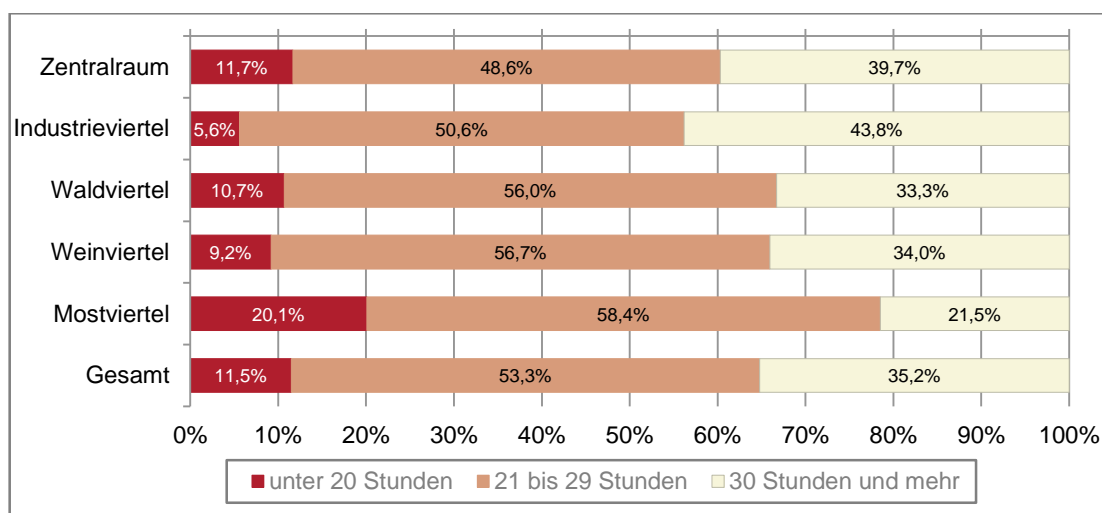
Aufgeschlüsselt nach dem Alter der zu betreuenden Kinder kommt bei Frauen der klare Trend zum Vorschein, dass mit dem Alter der Kinder die Anzahl der gearbeiteten Stunden ansteigt (siehe Tabelle 13 im Anhang).

- Kinder unter 3 Jahren: In dieser Gruppe arbeiten 35% weniger als 20 Stunden, mehr als die Hälfte (52%) zwischen 20 und 29 Stunden und nur 13% 30 Stunden oder mehr.
- Kinder zwischen 3 und 5 Jahre: In dieser Gruppe ist der Anteil jener, die unter 20 Stunden arbeiten, mit 20% schon etwas niedriger, während mehr als die Hälfte knapp (63%) zwischen 20 und 29 Stunden arbeiten.
- Kinder zwischen 6 und 9 Jahre: In dieser Gruppe befinden sich 14% in einer Teilzeitbeschäftigung unter 20 Wochenstunden. Die meisten (63%) arbeiten zwischen 20 und 29 Stunden und 22% haben eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung von 30 Stunden oder mehr
- Kinder zwischen 10 und 16 Jahre alt: In diesem Segment arbeiten nur noch etwas weniger als 8% unter 20 Wochenstunden, etwas mehr als die Hälfte (56%) 20 bis 29 Stunden und immerhin 36% 30 Stunden oder mehr.

Beim Ausmaß der Arbeitszeit können auch regionale Besonderheiten identifiziert werden. So ist im Mostviertel – wo sich die Situation der Kinderbetreuung im Vergleich mit den anderen Regionen in Niederösterreich besonders schwierig darstellt (siehe AK Niederösterreich 2019, AK Niederösterreich 2020) – der Anteil jener Frauen, die unter 20 Stunden arbeiten, besonders hoch, während in Regionen wie dem Zentralraum und dem Industrieviertel die Studienteilnehmerinnen in höherem Ausmaß ein Arbeitszeitausmaß von 30 Stunden und mehr aufweisen.

Hier lässt sich also ein direkter Zusammenhang zwischen der Situation der Kinderbetreuung und dem Ausmaß der gearbeiteten Stunden schlussfolgern.

Abbildung 26: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Frauen nach politischem Wohnbezirk



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=148

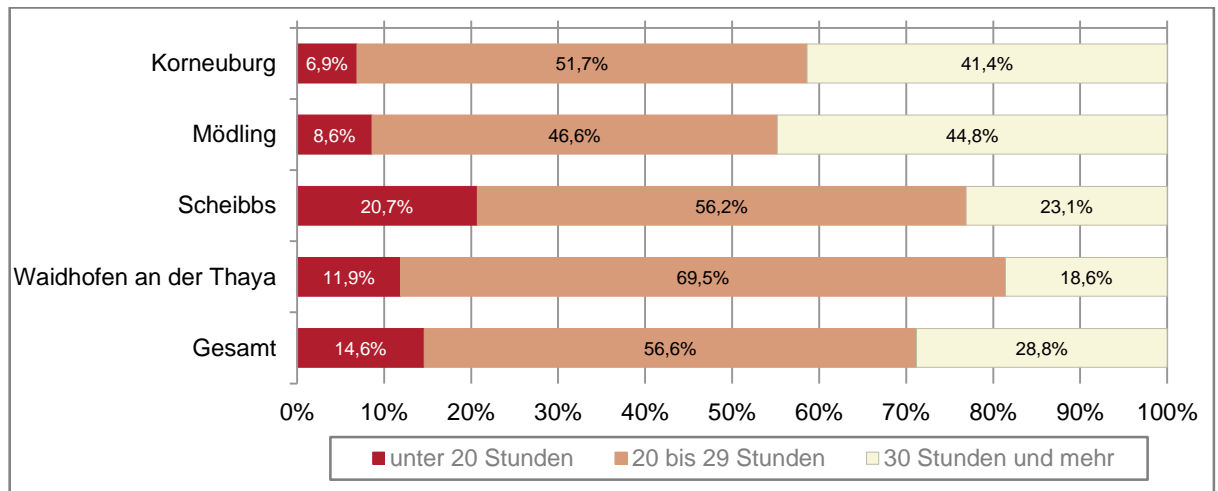
Wird die Arbeitszeit für vier ausgewählte Bezirke, Korneuburg, Mödling, Scheibbs und Waidhofen/Thaya ausgewertet, dann können anhand dieser Auswahl einige Charakteristika der Arbeitszeitstruktur von Frauen nach regionalen Aspekten betrachtet werden.

So stellt sich die Situation der Kinderbetreuung nach dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF)⁹ in Korneuburg und Mödling weitaus besser dar als in anderen Bezirken. Im Bezirk Waidhofen an der Thaya hingegen gibt es nicht eine einzige Einrichtung, deren Öffnungszeiten allen VIF-Kriterien entspricht. In Scheibbs waren es 2018/19 1% der Kinder, die in entsprechenden Einrichtungen betreut werden.

Die Situation der Kinderbetreuung spiegelt sich in der von Frauen gearbeiteten Arbeitszeit wider: Während in Korneuburg und Mödling immerhin 41% bzw. 49% 30 Stunden und mehr pro Woche arbeiten, liegt dieser Anteil in Scheibbs bei 23% und in Waidhofen an der Thaya knapp 19% (siehe Abbildung 27).

⁹ Der Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) wurde 2006 von der Arbeiterkammer Wien entwickelt, um zu erfassen, wie viele Plätze in der Kinderbetreuung mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar sind. Er wurde später auch in die Bund-Länder-Verträge zur Förderung des Ausbaus von Kinderbetreuungsplätzen übernommen.

Abbildung 27: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Frauen nach ausgewählten Unternehmensbezirken

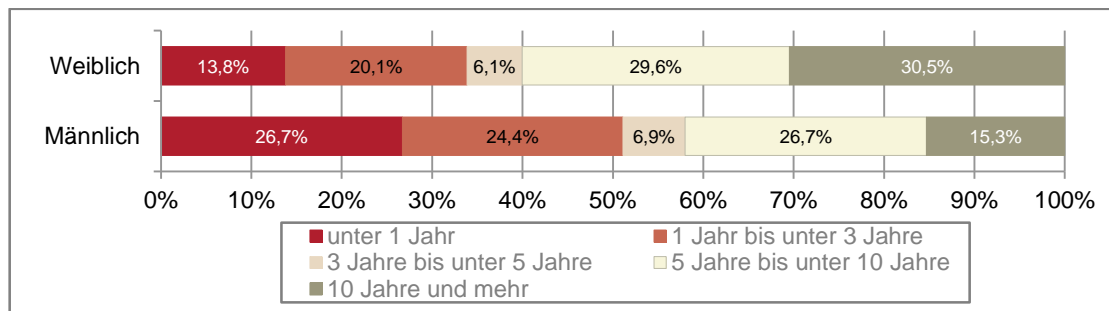


Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=267

Wie lange schon in Teilzeitbeschäftigung?

Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Österreich ist auch dadurch gekennzeichnet, dass sich Frauen sehr lange in Teilzeitbeschäftigung befinden. Bei Männern sind es meist nur kürzere Erwerbsepisoden, in denen sie mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt sind. Dieses geschlechtsspezifische Arbeitszeitverhalten spiegelt sich auch in der Befragung in Niederösterreich wider (siehe Abbildung 28): Mehr als 30% der Frauen befinden sich bereits 10 Jahre oder länger in einer Teilzeitbeschäftigung. Weitere 30% arbeiten zwischen 5 und 9 Jahre Teilzeit. Bei den Männern befindet sich hingegen mehr als die Hälfte der Studienteilnehmer bis zu 2 Jahre in einer Teilzeitbeschäftigung.

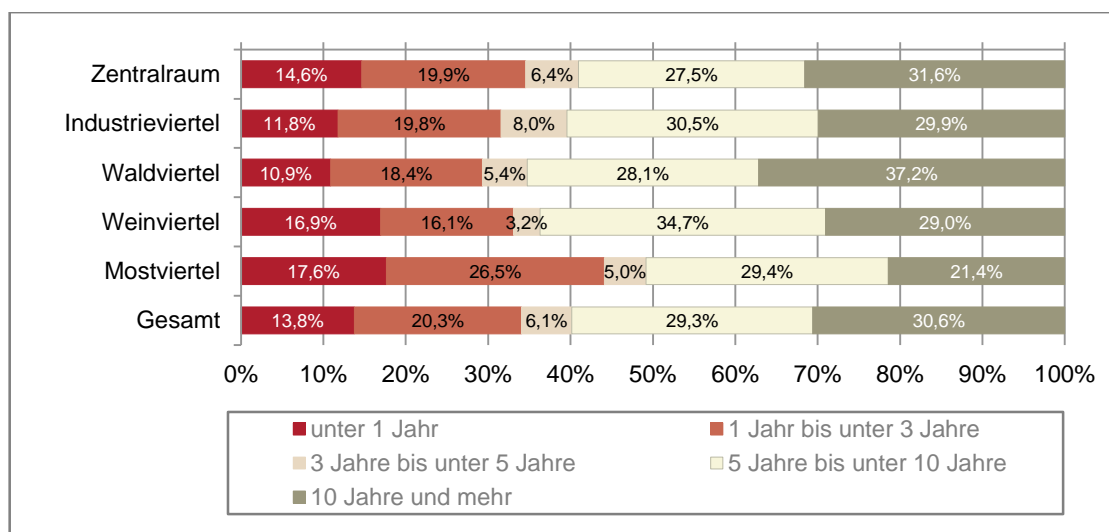
Abbildung 28: Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=56

Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen unterscheidet sich auch nach politischem Unternehmensbezirk: So gehen Frauen, die im Waldviertel beschäftigt sind mit einem Anteil von rund 37% überdurchschnittlich häufig bereits seit 10 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nach, während dies im Mostviertel am seltensten zu trifft (Anteil rund 21%, siehe Abbildung 29). Frauen im Mostviertel arbeiten demgegenüber gehäuft erst seit bis zu drei Jahren Teilzeit.

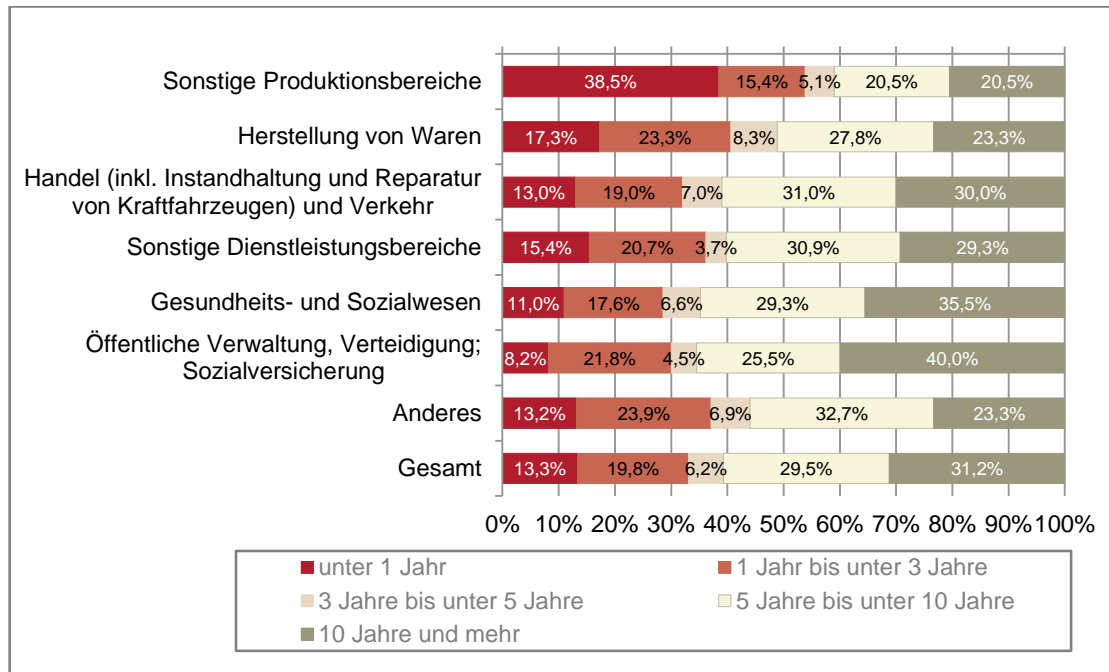
Abbildung 29: Dauer der Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach politischen Unternehmensbezirk



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=82

Zusätzlich gestaltet sich die Dauer je Branche different: Während Frauen in sonstigen Produktionsbereichen dabei mit einem Anteil von rund 39% gehäuft erst seit einem Jahr teilzeitbeschäftigt sind, üben Frauen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen eine Teilzeittätigkeit häufig bereits seit 10 Jahren und länger aus (siehe Abbildung 30).

Abbildung 30: Dauer der Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Branche



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=125

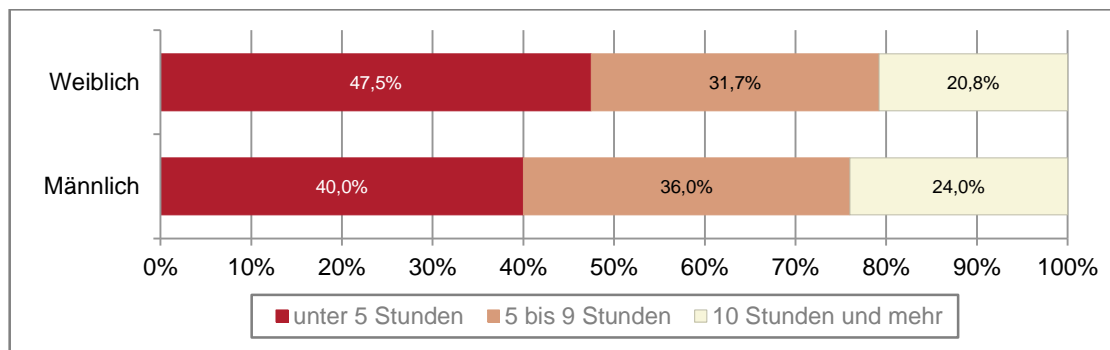
Wie viel Mehr- bzw. Überstunden¹⁰ werden von Teilzeitbeschäftigten geleistet?

Hinsichtlich der geleisteten Arbeitszeit ist auch festzustellen, dass ein hoher Anteil von **49% regelmäßig Mehrstunden** leistet - Frauen in etwas höherem Ausmaß als Männer (siehe Tabelle 14 im Anhang). Aufgeschlüsselt nach Branchen fällt der überdurchschnittliche Anteil an Mehr- und Überstunden in Gesundheits- und Sozialberufen auf: Hier haben 57% Angaben dazu gemacht, dass sie regelmäßig Mehrstunden leisten (siehe Tabelle 15 im Anhang).

Im Rahmen der Befragung wurde auch erhoben, in welchem Ausmaß Mehrstunden geleistet werden: Etwas weniger als die Hälfte der RespondentInnen (47%) leistet regelmäßig bis zu 4 Mehrstunden pro Woche, 32% arbeiten 5 bis 9 Stunden über ihre festgelegte Arbeitszeit hinaus und immerhin 21% gaben an, regelmäßig 10 oder mehr Stunden wöchentlich zusätzlich zu leisten (siehe Abbildung 31).

¹⁰ Als Mehrarbeit wird jene Arbeit bezeichnet, die zwischen dem vereinbarten Normalarbeitszeitausmaß (z.B. 30 Wochenstunden) und dem gesetzlichen Normalarbeitszeitausmaß (im Regelfall 40 Wochenstunden) geleistet wird. Erst wenn über das gesetzliche Normalarbeitszeitausmaß hinaus gearbeitet wird, fallen Überstunden an.

Abbildung 31: Zusätzliche Stunden nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=766, n miss=63

Flexibler Einsatz der Teilzeitkräfte in manchen Branchen

Bei der Lage der Arbeitszeit fällt auf, dass die meisten Angaben bei Frauen (72%) und bei Männern (59%) von Montag bis Freitag arbeiten und 21% der Frauen und 37% der Männer eine Gleitzeitregelung haben (siehe Tabelle 32 im Anhang). Bei den anderen Arbeitszeitformen wie Wochenendarbeit, Nachtdienst und Schichtdienst und auch bei flexibler Arbeitszeit bestehen große Unterschiede im Branchenvergleich bei den Frauen (siehe Tabelle 16 im Anhang):

- Im Gesundheits- und Sozialwesen machen 40% auch Wochenenddienst, 30% haben Nachtdienste und knapp 19% haben Schichtdienst.
- Im Handel gibt es mit 30% den höchsten Anteil an flexiblen Arbeitszeiten.
- In der Herstellung von Waren gibt es einen unerwartet hohen Anteil (44%) von Gleitzeit während es in der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung den höchsten Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen mit Gleitzeitregelung gibt, nämlich 58%.

In sehr starkem Ausmaß wurde im Rahmen der Fragebogenerhebung thematisiert, dass Teilzeitkräfte flexibel eingesetzt werden, wenn es zu Personalausfällen im Unternehmen kommt.

„Überstunden sind leichter zu fordern, da man ja ‚nur Teilzeit‘ arbeitet.“

„Man wird immer eingeteilt, wie man benötigt wird - einmal bis zu 42 Stunden, dann wieder 30 Stunden.“

„Es hat ja einen Grund warum man ‚nur‘ teilzeitbeschäftigt ist, und kann leichter einspringen, sollte daher auch so abgegolten werden wie mit 40 Stunden.“

„Außer bei Elternteilzeit sind meist Überstunden und Mehrleistung zu erbringen.“

„Teilzeitkräfte werden ständig ausgenutzt, egal ob für Urlaubsvertretung oder Aushilfe anderer Filialen, es ist natürlich leichter für das Unternehmen, wenn zum Beispiel eine 20 Stunden Kraft krank wird oder im Urlaub, diese durch andere Mitarbeiter zu ersetzen als eine Vollzeitkraft, das ist auch der Grund warum nur Teilzeit Beschäftigte aufgenommen werden!!!“

„Hohe Flexibilität der Arbeitszeiten, weil immer zu wenig Angestellte in der Filiale beschäftigt werden! Sparmaßnahmen der Geschäftsleitung, hoher Umsatzdruck...“

„Obwohl man Teilzeit arbeitet ist man fast jeden Nachmittag in der Firma, da die Chefin Nachmittag nicht arbeiten will.“

Unter den Gründen, warum die Teilzeitbeschäftigten unzufrieden mit der veränderten Position sind, waren auch viele Antworten dazu zu finden, dass mit der Teilzeitbeschäftigung das Arbeitsausmaß nicht in entsprechendem Ausmaß gekürzt wurde, dass es also zu einer **Arbeitsverdichtung** gekommen ist. Mehrmals wurde dies mit Aussagen wie „*Gleiche Arbeit in weniger Stunden*“ oder „*noch mehr Stress als vorher*“ auf den Punkt gebracht.

„Ähnlicher Aufwand wie Vollzeit gepresst in die Hälfte der Zeit.“

„Hoher Arbeitsdruck, wünsche mir mehr Fachpflege-Tätigkeiten anstatt Basispflege.“

„Aufgaben einer Vollzeitstelle müssen in 30 Stunden gearbeitet werden.“

„Da weiterhin der Arbeitsbereich für 40 Stunden ausgelegt ist und nicht an die 25 Stunden angepasst wurden. Entweder viel Arbeit oder gar keine. Beides nicht positiv.“

„Die Arbeitsstunden laut Arbeitsvertrag sind reduziert worden, aber die Arbeitspakete/ Tätigkeiten zum Erledigen und deren Verantwortung nicht.“

„Nicht familienfreundlich, lange Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, flexibler Dienstplan“

„Ständig Druck, Stress, physische und psychische Belastung“

„Fast gleiches Arbeitspensum wie Vollzeitbeschäftigte“

„Geballte Dienstzeiten! Überstunden!“

„Genereller Druck in der Finanzwelt, ständige Veränderung, Flut an Information“

Der flexible Einsatz der Teilzeitbeschäftigten wurde auch im Rahmen des Workshops mit den BetriebsrätInnen diskutiert und aus einzelnen Unternehmen berichtet, dass für Frauen, die sich schon lange in Teilzeit befinden, kaum Chancen für eine Vollzeitstelle bestehen.

„Wenn du ganz lange in Teilzeit bist, hast du fast keine Chance, dass du Vollzeit gehen kannst. Da gibt´s immer irgendwas anderes. Das sind dann die Frauen, die sehr flexibel wären, weil sie wollen und jederzeit reinkommen. Aber das hängt an den Abteilungsleitern.“ (BR)

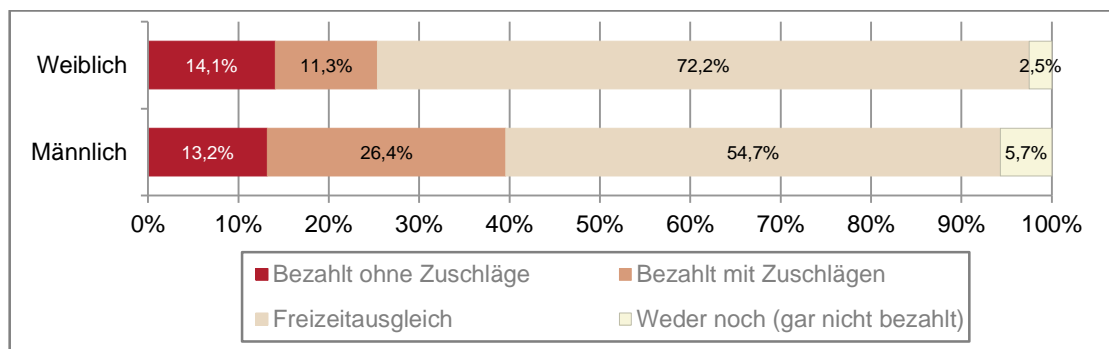
Begründet wurde dieser Umstand mit der Führungsebene, die ein Interesse an flexiblen Teilzeitmitarbeiterinnen haben, die flexibel eingesetzt werden können.

Abgeltung der zusätzlichen Stunden

Zur Frage der **Abgeltung der zusätzlichen Stunden** hat die Mehrheit der Personen vermerkt, dass die zusätzlichen Stunden über einen Freizeitausgleich abgegolten werden. Bei den Frauen beträgt dieser Anteil sogar 72% während er bei den Männern bei 55% liegt (siehe Abbildung 32). Auch bei der Frage der Zuschläge unterscheiden sich die Antworten von Frauen und Männern: 11% der Frauen bekommen die Mehrstunden mit Zuschlägen bezahlt, während es bei den Männern 26% sind.

Immerhin 2,7% der StudienteilnehmerInnen (rund 3% der Frauen und 6% der Männer) haben angegeben, dass die zusätzlichen Stunden weder ausbezahlt noch in Freizeit abgegolten werden oder wie es in einem Kommentar zu lesen war: „*nur Stress, Überstunden ohne Bezahlung!*“

Abbildung 32: Zusätzliche Stunden ausbezahlt oder ausgeglichen nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=766, n miss=20

Aufgeschlüsselt nach Branchen ist dabei zu bemerken, dass im Gesundheits- und Sozialwesen der Anteil der Frauen deren Mehrstunden ohne Zuschläge bezahlt werden mit 23% überdurchschnittlich hoch ist, während nur 8% der Mehrstunden mit Zuschlägen bezahlt werden und 67% ihre Mehrstunden in Freizeitausgleich in Anspruch nehmen (siehe Tabelle 17 im Anhang).

In der Beantwortung der Frage nach den Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung wurde sehr viel zur Frage der Mehr- bzw. Überstunden von den StudienteilnehmerInnen geschrieben. Vor allem, dass Teilzeitbeschäftigte sehr oft zur Abdeckung von Ausfällen herangezogen werden, war ein zentrales Thema. Aber auch die – im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten – schlechtere Abgeltung dieser Mehrstunden wurde sehr oft erwähnt.

„Man wird vermehrt für Zusatzdienste herangezogen (weil man ja mehr frei hat) und 100%-Beschäftigte bekommen Überstundenzahlung und Teilzeitbeschäftigte nicht.“

„Überstunden 1:1, während bei Vollzeit 1:1,5 und bei Krankenständen der Kollegen ‚darf‘ man gleich einspringen.“

„Überstunden werden schlechter bezahlt als bei Vollzeitarbeit. Teilzeitkräfte sind die ersten Ansprechpartner bei Personalausfällen!“

„Ich werde angerufen, sobald sich eine Kollegin/Kollege krankmeldet, da ich mehr freie Tage habe. Überstunden werden nur als Mehrdienstleistung abgegolten. Ich muss bei weniger Arbeitszeit alle Protokolle durchlesen und über jede Veränderung Bescheid wissen. Monatliche Überstunden wirken sich nicht auf die Pension aus.“

„Wenn ich Teilzeit arbeite dann nicht grundlos, möchte nicht laufend Überstunden machen. Habe zurzeit bei 16 Wochenstunden 100 Überstunden (inkl. Nachtgutstunden), die ich nie konsumieren kann, da wir viel zu wenig Personal haben. Obwohl ich bereits seit über einem Jahr monatlich 10 Stunden ausbezahlt bekomme. Einspringdienste in Ausnahmefällen ja, aber nicht in der Regel.“

„Durch die Turnusarbeit in meinem Bereich und den permanenten Personalmangel kommt es immer wieder zu Mehrarbeit, diese wird aber bei Teilzeitarbeit nicht honoriert, sondern lediglich als Überstunden angeführt. Meiner Meinung nach sollte das geändert werden und aliquot auch bei Teilzeitarbeit entsprechend honoriert werden.“

„Mehrstunden werden beim Land NÖ– leider nur 1:1 ausbezahlt, sollten auch 1:1,5 sein, warum ist die Überstunde bei 40Wochenstunden Angestellten mehr wert, liebe AK????????“

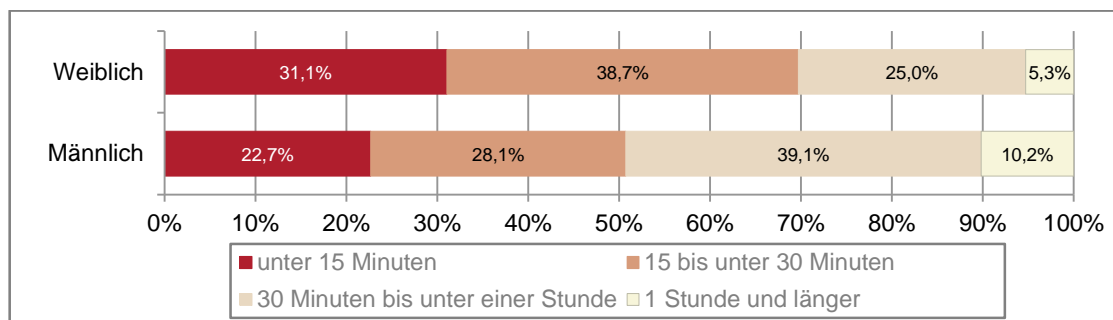
Zusätzlicher Zeitfaktor: Pendeln

Der Weg zur Arbeit und von der Arbeit nach Hause stellt einen zusätzlichen Zeitfaktor dar und durch die Erhebung wurde sichtbar, dass in Niederösterreich teilweise lange Pendelzeiten in Kauf genommen werden (müssen). 25% der Frauen und 39% der Männer pendeln zwischen einer halben und eine Stunde in eine Richtung und 5% der Frauen und 10% der Männer haben einen Arbeitsweg von einer Stunde oder länger (eine Richtung!) (siehe Abbildung 33).¹¹ Nach Wohnbezirk und Unternehmensbezirk unterscheiden sich die Wegstrecken teilweise beträchtlich (siehe Tabelle 18 und Tabelle 19 im Anhang).

Frauen sind in Bezug auf den Arbeitsweg stärker von der Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln abhängig, da sie öfter als Männer kein Auto zur Verfügung haben, was die Auswahl an möglichen Arbeitsplätzen einschränkt.

„Insofern sind natürlich die Teilzeitkräfte und vor allem Frauen, die Kinder haben, sehr davon betroffen, weil sie natürlich auch aufgrund der Familiensituation nicht so flexibel sind. Oft haben sie auch das Auto nicht und das ist die Problematik und auch das, was hier bei uns in der Frauenberatungsstelle ganz oft Thema ist.“ (Exp_5)

Abbildung 33: Arbeitsweg in Minuten (eine Strecke) nach Geschlecht



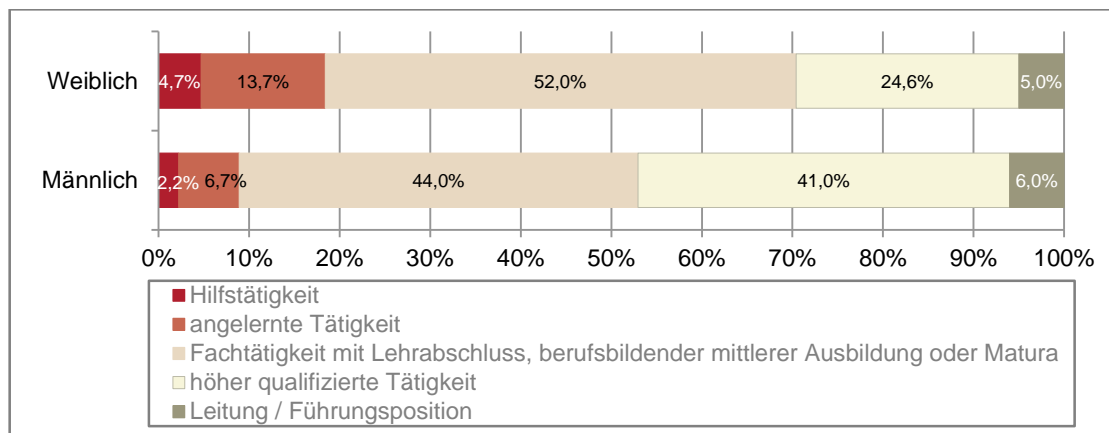
Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=68

5.3 Berufliche Tätigkeit: Teilzeitbeschäftigung oft mit Dequalifizierung verbunden

Etwas mehr als die Hälfte der Frauen sind in einer Fachtätigkeit mit Lehrabschluss, berufsbildender mittlerer Ausbildung oder Matura beschäftigt (siehe Abbildung 34). 18% üben eine Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit aus. In einer höher qualifizierten Tätigkeit befinden sich knapp 25% und in einer Leitungsposition sind 5%. Vor allem bei höher qualifizierten Tätigkeiten ist der Unterschied zu den Männern am höchsten: 41% der Männer, die an der Befragung teilgenommen haben, befinden sich in dieser Kategorie.

¹¹ Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der Erhebung keine PendlerInnen nach Wien erfasst wurden, da die Studie auf niederösterreichische Beschäftigte fokussierte.

Abbildung 34: Tätigkeit nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=72

Eines der Probleme bei Teilzeitbeschäftigung ist, dass sie oft mit einer Dequalifizierung verbunden ist, dass also Personen unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind. Bei jenen Frauen mit Lehrabschluss oder Berufsbildender Mittlerer Schule ist das bei 20% der Fall, da sie in einer Hilfstätigkeit oder einer angelernten Tätigkeit beschäftigt sind (bei Männern ist das bei 12% der Fall, siehe Tabelle 20 im Anhang). Bei den weiblichen Beschäftigten mit Matura üben immerhin noch 12% eine berufliche Tätigkeit unterhalb ihres Ausbildungsniveaus aus, während das bei den Beschäftigten, die ein Studium abgeschlossen haben, bei knapp 16 % der Fall ist (bei Männern beträgt dieser Anteil 11%).

„Habe eine höhere Qualifikation, als für die Tätigkeiten, die Routine sind, erforderlich wäre. Auf meine Wissensressourcen wird aber von der Führungsebene aus nicht zurückgegriffen, obwohl dies bekannt ist.“

„Da ich derzeit nicht meinen Qualifikationen entsprechend beschäftigt bin.“

Die geringere Wertigkeit der Teilzeitbeschäftigung wird teilweise auf arbeitsorganisatorische Faktoren zurückgeführt wie etwa die geringere Anwesenheit am Arbeitsplatz.

„Als Teilzeitkraft ist man im Team nicht so stark involviert und kann nicht das gleiche Arbeitspensum leisten wie bei Vollzeitbeschäftigung. Teilzeit bedeutet immer: ‚Ach so, du gehst ja schon nach Hause‘.“

„Als Teilzeit-Beschäftigte ist es schwierig, da man ja viel vom tägl. Geschäft nicht mitbekommt und sich immer wieder einlesen und einarbeiten muss.“

„Aufstieg ist mit Teilzeit erschwert, da nicht durchgehend anwesend im Unternehmen bzw. nicht immer erreichbar.“

„Als Teilzeit/Elternteilzeitbeschäftigte sind meine Aufstiegschancen bzw. meine vorherige Tätigkeit nicht mehr möglich - zu wenig im Haus!“

Andererseits ist Teilzeitbeschäftigung oft mit einer grundsätzlichen Abwertung verbunden, die nicht immer arbeitsorganisatorisch begründet ist. Oftmals wird in diesem Zusammenhang die Arbeit von Frauen abgewertet, sobald sie aus Gründen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren, was in Aussagen wie *„Ich komme nie wieder dorthin, bevor ich Mutter wurde...“* oder *„Mamas stehen auf dem Abstellgleis...“* zum Ausdruck kommt. Zur Illustration eine Auswahl von Statements, in denen die Abwertung der Teilzeitbeschäftigten anschaulich vor Augen geführt wird:

„Man ist als Teilzeitkraft nicht das Gleiche wert“

„Anspruchsvollere Tätigkeiten werden an andere Kolleginnen vergeben.“

„Als Mädchen für Alles hätte ich nicht studieren brauchen.“

„Da ich mit dem Wechsel meines Aufgabengebiets nicht einverstanden war, es dennoch umgesetzt wurde und ich im Prinzip keine Wahl hatte.“

„Es ist immer der gleiche Ablauf, kein Potential zur Weiterentwicklung, meine Kompetenzen werden verschwendet“

„Ich fühle mich abgeschoben wie ein nicht mehr gebrauchter Spülschwamm ...“

„Weil es nicht meiner Ausbildung entspricht und ich das Gefühl habe zu 'verblöden'“

„Weil ich gerne verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben würde auch in Teilzeit.“

„Weil ich mein Fachwissen und Fähigkeiten nicht einsetzen kann.“

„Weniger Verantwortung, keine Aufstiegschancen, man wird nicht mehr wahrgenommen“

Auch von den befragten Expertinnen wird die Frage der Dequalifizierung thematisiert, da es nur wenige höher qualifiziert, gut bezahlte Jobs in einer Teilzeitbeschäftigung gäbe und die meisten im Verkauf oder in der Reinigung arbeiten würden. Andererseits wäre es in einigen Berufen wie beispielsweise in der Pflege aufgrund der Arbeitsbelastung gar nicht möglich, eine Vollzeitbeschäftigung auszuüben.

„Wir haben ja auch immer wieder durch unsere Auswertung der Datenbanken die Häufigkeit der Beschäftigung der Frauen in z.B. Einzelhandel. Einzelhandel macht fast die Hälfte der Gesamtbeschäftigung aus. Also sehr viele im Einzelhandel. Einzelhandel ist ein klassisches Feld der Teilzeitbeschäftigung, aber auch in Pflegeberufen, weil eine 40-Stunden-Woche in einem Pflegeberuf einfach nicht möglich ist.“ (Exp_1).

Auch eine Betriebsrätin beschreibt die Arbeit in der Pflege als extrem herausfordern und arbeitsintensiv.

„Wenn du eben 6 Stunden gearbeitet hast, bist du wirklich das durchgefahren und bist dann eigentlich körperlich k.o. Du musst dich hinterher niederlegen. Die armen Mütter, die noch Kinder zu betreuen haben, die sind dann vielleicht um 12 oder 13 Uhr fertig, sind k.o. und das Kind hat vielleicht in der Krippe geschlafen und ist putzmunter. Das ist nicht sehr beneidenswert. Aber wie gesagt, die Vollzeit wird tatsächlich von den meisten abgelehnt, weil es körperlich nicht machbar ist.“ (BR)

Bei fast einem Drittel der befragten Frauen (31%) und 24% der Männer, die vor der Teilzeitbeschäftigung in Vollzeit im gleichen Betrieb gearbeitet haben, haben sich die Position oder die Tätigkeiten durch die Teilzeitbeschäftigung verändert (siehe Tabelle 21 im Anhang).

Dass viele Frauen mit den Veränderungen trotzdem eher zufrieden (43%) oder sehr zufrieden (46%) (siehe Tabelle 22 im Anhang) sind, könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Beschäftigten mit den Veränderungen durch ihre Arbeitszeitreduktion abfinden. 11% gaben hier an, dass sie weniger oder gar nicht zufrieden sind.

„Anfangs wurde ich einfach irgendwohin gesetzt, die Tätigkeit hat mich gelangweilt und ich war dafür überqualifiziert, nach sehr langem Kampf darf ich mittlerweile eine sehr interessante Tätigkeit ausführen, aber auch nur weil ich in Kauf genommen habe, über ein Jahr für 2 Personen zu arbeiten und nach wie vor eigentlich ein Pensum von einer Vollzeiterkraft erfülle. Extra honoriert wurde dabei nichts.“

„Aufgrund der reduzierten Wochenstunden konnte ich die leitende Position für meinen Bereich nicht weiter ausüben.“

„Enthoben von allen Führungspositionen. Schlechterstellung, die ich sogar vertraglich unterschreiben musste!!!!“

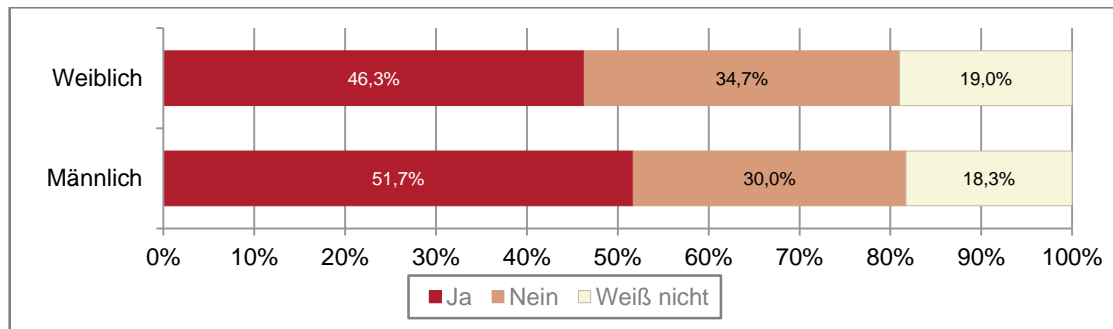
„Keine größeren Projekte mehr, als Teilzeiterin ist man Arbeitskraft 2. Klasse.“

„Ich wurde von Forschungsprojekten abgezogen und der Lehre zugeteilt, da man mir mitteilte, dass man mit 30 Stunden nicht wissenschaftlich arbeiten kann.“

„Vor der Karenz war ich Gruppenleiter Stellvertreter und wäre Teamleiter geworden - in Teilzeit bin ich normaler Mitarbeiter“

Immerhin 46% der weiblichen und 52% der männlichen Teilzeitbeschäftigten sehen in ihrem Unternehmen grundsätzlich die Möglichkeit, in höher qualifizierten Jobs Teilzeit zu arbeiten (siehe Abbildung 35), wobei branchenspezifisch die sonstigen Produktionsbereiche und der Handel schlechter abschneiden: Hier sehen nur jeweils 37% der Frauen die Chance für höher qualifizierte Teilzeitbeschäftigung (siehe Tabelle 23 im Anhang).

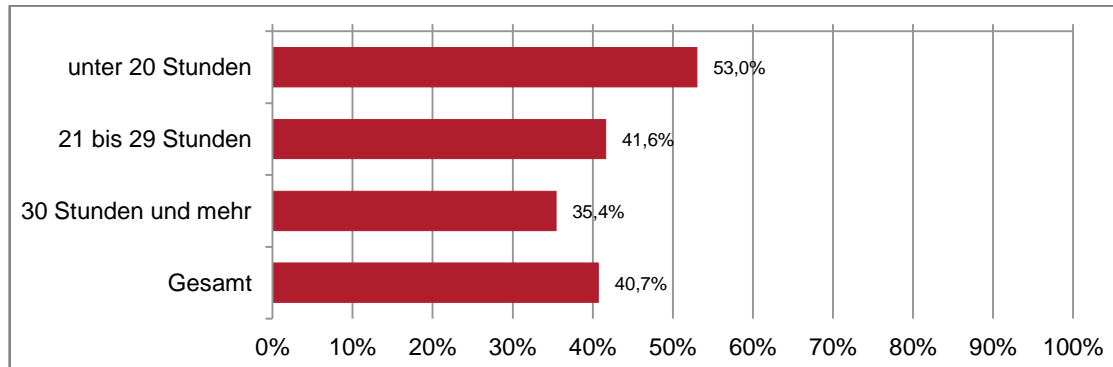
Abbildung 35: Möglichkeit im Unternehmen in höher qualifizierten Jobs Teilzeit zu arbeiten nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=271

Werden die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung von Frauen auf die berufliche Laufbahn nach dem Ausmaß der Wochen betrachtet, dann zeigt sich die klare Tendenz, dass die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung niedriger sind, wenn mehr Stunden gearbeitet werden.

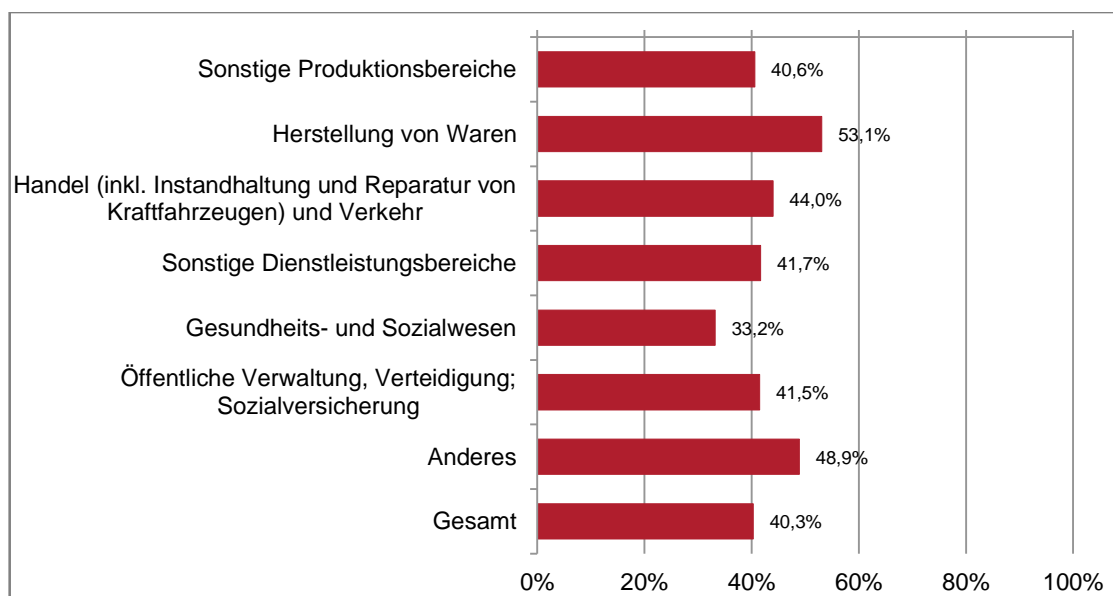
Abbildung 36: Anteil an Frauen, für die TZ-Beschäftigung eine Auswirkung auf die berufliche Laufbahn hat, nach Wochenstunden



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=264

Auch nach Branchen kommen deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung zum Vorschein: Während im Gesundheits- und Sozialwesen nur von 33% der Frauen Auswirkungen festgestellt werden, ist das etwa bei der Herstellung von Waren bei 53% der Fall. Hier liegt die Vermutung nahe, dass in jenen Branchen, in den Teilzeit am meisten verbreitet ist und damit in viel geringerem Ausmaß als Abweichung von der Norm wahrgenommen wird, die Auswirkungen geringer eingeschätzt werden, als in Branchen in denen die Vollzeitarbeit die Norm darstellt.

Abbildung 37: Anteil an Frauen, für die TZ-Beschäftigung eine Auswirkung auf die berufliche Laufbahn hat, nach Branche



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=339

Teilzeitbeschäftigung und Führungsposition schließen sich aus...

Die Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte werden generell geringer bewertet als für Vollzeitbeschäftigte und meist sind sie von der Übernahme einer Führungsposition ausgeschlossen. Das Bild der Teilzeitkräfte, die weniger wert sind, trifft anscheinend nicht nur jene mit einer geringen Anzahl von Wochenstunden, sondern auch jene, die vollzeitnah arbeiten und hat viel mit dem Arbeitsverständnis von (meist männlichen) Führungskräften zu tun und damit, dass man als Teilzeitbeschäftigte/r prinzipiell keine Führungsposition bekommt:

„Als Teilzeitarbeitende wird man in der Personalabteilung oft nicht ernstgenommen. Der Eindruck, dass Mütter vorzugsweise Kaffeetrinken, ist in den Köpfen von männlichen Entscheidern festgesetzt. In meinen 35 Stunden bin ich wesentlich produktiver als viele anderen, die Vollzeit (38,5 Stunden) arbeiten.“

„Als Teilzeitbeschäftigte ist es kaum möglich, eine leitende Position zu übernehmen.“

„Als Teilzeitkraft hat man kaum Chancen eine Führungsposition zu übernehmen.“

„Als Teilzeitkraft ist es kaum möglich, eine Position als Leiterin zu bekommen. selbst mehr verantwortungsvolle arbeiten werden kaum an Teilzeitkräfte vergeben.“

Dass Teilzeit nach wie vor als Hindernis für eine Führungsposition gesehen wird, hat sehr viel mit Abwertung zu tun, die teilweise auch von den Befragten selbst als Gegebenheit hingenommen wird.

„Wer Teilzeit arbeitet wird nie eine Führungsposition erreichen. Das ist ein Faktum, dessen man sich bewusst sein muss.“

„Verlust des Karrierestatus, Verlust auf Aufstiegschancen und Veränderungen, weniger Chance auf Weiterentwicklung, Verlust auf Mitsprache und Mitentscheidung.“

Weniger Chancen für Weiterbildung

Als einer der Nachteile von Teilzeitbeschäftigung wird in den Kommentaren auch immer wieder darauf hingewiesen, dass es im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung keine oder weniger Möglichkeiten geben würde, an beruflichen Weiterbildungen teilzunehmen.

„Ich hatte dadurch nicht die Möglichkeit mich für einen Dienstführungskurs anzumelden, weil man diese Kurse nur als Vollzeit absolvieren kann. Dies ging aber nicht mit den Kindern.“

„Konnte durch die Kinderbetreuung keinen dienstführenden Kurs besuchen“

„Weiterbildungen konnten nicht mehr besucht werden. Für spezielle Aufgabenbereiche zu wenige Wochenstunden.“

„Bildung & Weiterbildung ist viel zu teuer für Mütter, die nur Teilzeitarbeiten können.“

Fehlende Möglichkeiten, die Stunden zu erhöhen

Zu den angesprochenen Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung wurde in den offenen Antworten auch in starkem Ausmaß thematisiert, dass die Möglichkeiten fehlen würden, die Stunden zu erhöhen.

„Ich bin seit 11 Jahren bei einer großen Drogeriekette angestellt! Angefangen habe ich Teilzeit 20 Stunden, das war auch damals in Ordnung, weil ich

2 Kinder hatte, wenn jemand gekündigt hat, wurden viele Mitarbeiter mit den Stunden aufgestockt, aber sobald wieder wer eingestellt wurde, wurden die Stunden auch wieder reduziert! Es gab Jahre, da hatte ich 60-80 Überstunde stehen, aber beim Auszahlen, hat nur der Finanzminister verdient! Mehr als die 29 Stunden bekommen die Angestellten nicht.“

„Würde wieder gerne mehr arbeiten, aber eine Aufstockung ist nicht wirklich gewünscht“

„Da meine Kinder inzwischen ein Alter erreicht durch das ich Vollzeit arbeiten könnte und als Alleinerziehende auch finanziell müsste, das aber wegen der Einsparungen nicht geht, bin ich eher weniger zufrieden“

„keine Aufstiegsmöglichkeiten und keine Möglichkeit, Stunden aufzustocken“

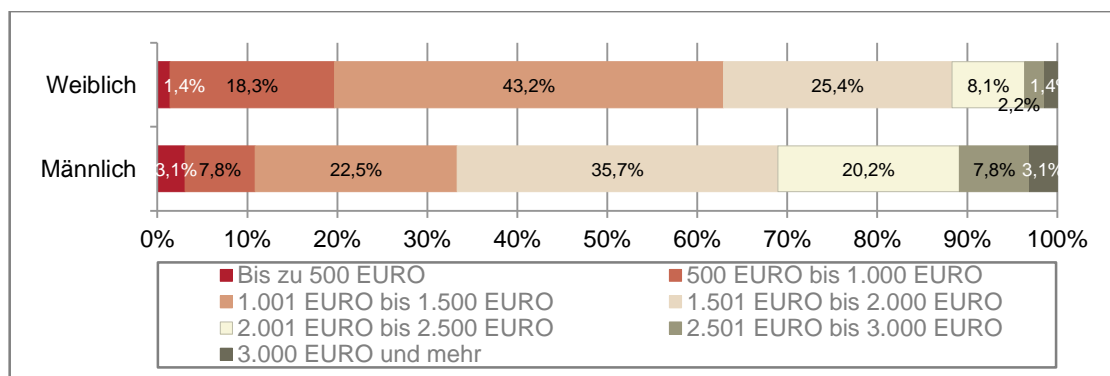
„Weil man als Teilzeitkraft genauso alles machen muss wie die 40 Stunden Kraft. Keine Chance hat, mehr Stunden zu bekommen, aber demselben psychischen Stress ausgesetzt ist wie mit 40 Stunden. Ich würde schon lange auch die Möglichkeit gut finden, mehr Stunden arbeiten zu können!“

5.4 Einkommen

Einer der zentralen Nachteile von Teilzeitbeschäftigung sind die negativen Auswirkungen auf das Einkommen und aller damit zusammenhängender monetärer Leistungen wie Arbeitslosengeld und Pensionen. Da – wie auch vorher gezeigt wurde – Frauen über einen sehr langen Zeitraum ihr Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung lukrieren, sind die negativen Auswirkungen auf das Lebenseinkommen und dadurch auf die Pensionsleistungen nicht unbeträchtlich. Wie in einer WIFO-Studie berechnet wurde, sinkt das Bruttolebensinkommen um 600.000 Euro, wenn nach einer zweijährigen Karenz durchgehend 20 Stunden Teilzeit gearbeitet wird, im Vergleich zu einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung nach einer kurzen Karenz- und Teilzeitphase. Kommt eine zusätzliche Erwerbsunterbrechung dazu, bis das Kind 15 Jahre alt ist, und wird im Anschluss in Teilzeit gearbeitet, entgehen Frauen durchschnittlich knapp 950.000 Euro brutto. Wird mit einem höheren Stundenausmaß in Teilzeit gearbeitet, können diese Verluste zum Teil abgefedert werden (vgl. Mayrhuber 2018).

Das Einkommen der Frauen, die an der Onlinebefragung teilgenommen haben, liegt mehrheitlich unter 1.500 Euro netto pro Monat. Immerhin 20% erzielen ein Einkommen, das lediglich unter 1000 Euro monatlich liegt (siehe Abbildung 38).

Abbildung 38: Ungefähres Einkommen aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat nach Geschlecht

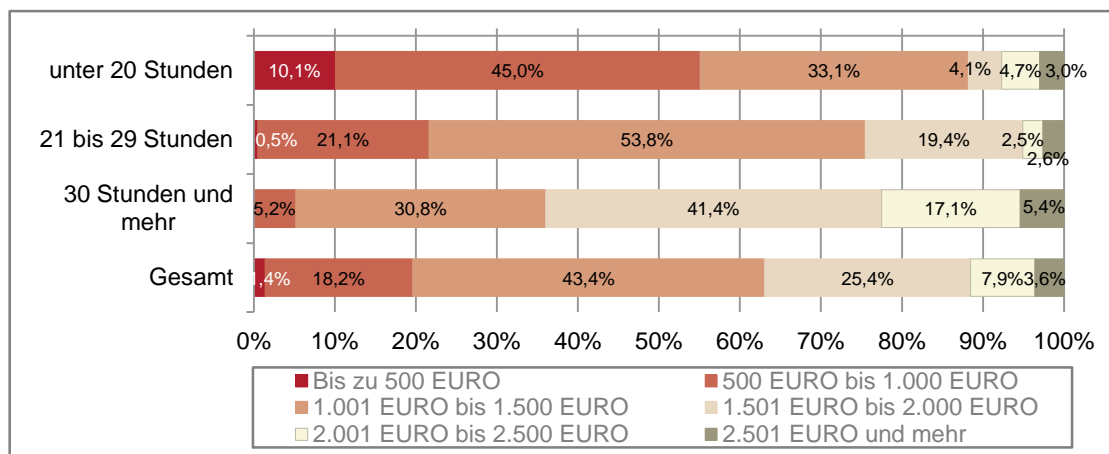


Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=130

In Relation zur Arbeitszeit zeigt sich, dass besonders jene Frauen, deren Arbeitszeit unter 20 Wochenstunden liegt, zu einem hohen Prozentsatz (55%) auf ein sehr geringes Einkommen von maximal 1000 Euro kommen. Aber auch rund 22% von jenen, die zwischen 21 und 29 Stunden arbeiten, lukrieren lediglich ein Einkommen von maximal 1000 Euro monatlich und weitere 54% der Frauen in diesem Arbeitszeitsegment verdienen zwischen 1000 und 1500 Euro netto. Auch wenn das Einkommen mit mehr als 30 Wochenstunden um einiges höher ist, verdienen hier immerhin 36% maximal 1500 Euro. Und höhere Einkommen ab 2000 Euro werden auch bei jenen Frauen, die über 30 Wochenstunden arbeiten, nur von rund 23% erzielt (siehe Abbildung 39).

Auch bei den Männern, die unter 20 Stunden arbeiten, fällt das Einkommen in der Hälfte der Fälle (8 von 16 Personen) mit maximal 1.000 Euro sehr gering aus.

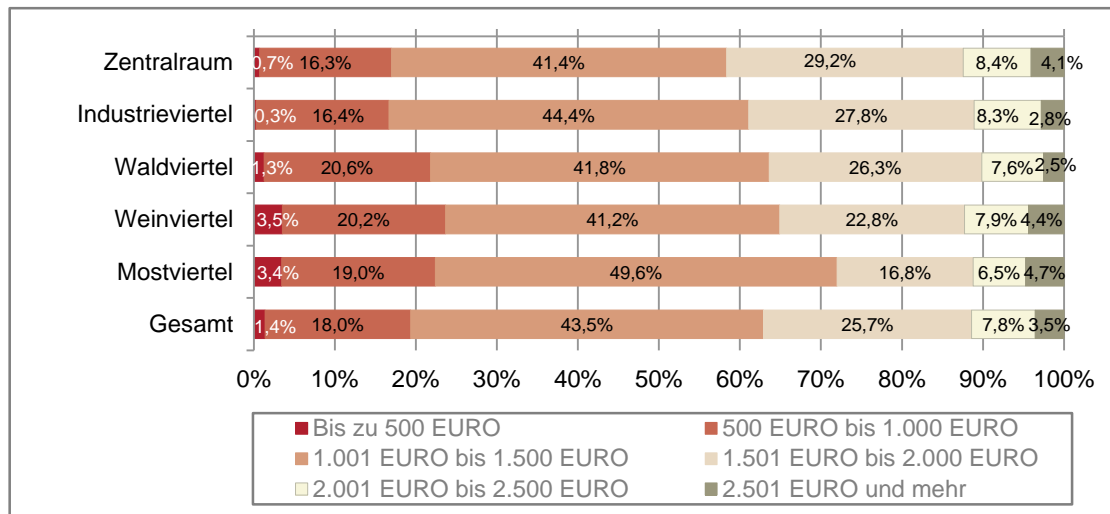
Abbildung 39: Ungefährhes Einkommen aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat von Frauen nach Arbeitszeit



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=110

Differenziert nach politischen Unternehmensbezirk sind vor allem Frauen, die im Most- oder Weinviertel teilzeitbeschäftigt sind, gehäuft mit sehr geringen Einkommen von lediglich bis zu 500 Euro im Monat konfrontiert (siehe Abbildung 40). Im Mostviertel kann dies insbesondere auch auf den hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen mit weniger als 20 Wochenstunden begründet werden (siehe Kapitel 5.2).

Abbildung 40: Ungefährs Einkommen aus allen Erwerbstätigkeiten (netto) im letzten Monat von Frauen nach politischem Unternehmensbezirk



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=146

Auch viele der offenen Antworten zum Thema behandeln die Frage der Bezahlung, die oft als nicht ausreichend existenzsichernd empfunden wird und daher oft mit dem Wunsch verbunden ist, wieder Vollzeit zu arbeiten oder zumindest die Anzahl der Wochenstunden zu erhöhen:

„Bin Alleinerziehende und kämpf mich seit 12 Jahren durchs Leben. Habe noch nie über 1100 Euro netto verdient.“

„Keine Rente - kein Geld zum Leben, 700 Euro pro Monat. Wer kann mit so wenig leben“

„Durch die Teilzeittätigkeit gibt es weniger Einkommen und kaum Aufstiegsmöglichkeiten“

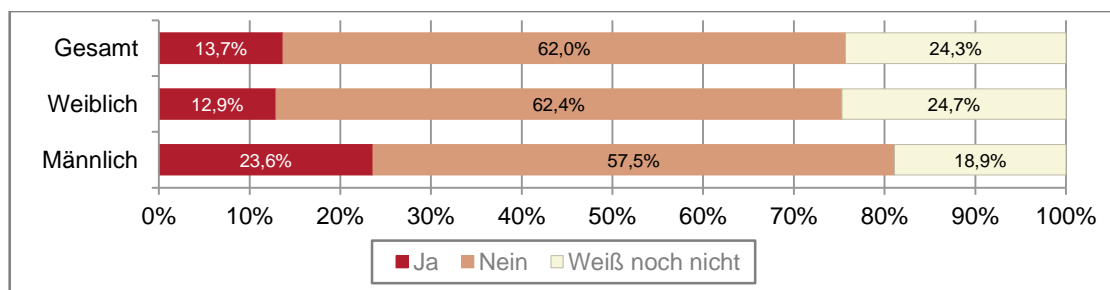
6 Wie viele Arbeitsstunden? Wünsche und Möglichkeiten aus Sicht der Beschäftigten

Zentral in der Diskussion um Teilzeit bzw. die möglichen negativen Auswirkungen von Teilzeit auf das Lebenseinkommen und die Pensionshöhe sind neben der Anzahl der gearbeiteten Wochenstunden auch der Zeitraum über den Teilzeit gearbeitet wird. Wird Teilzeit über eine kürzeren Erwerbsphase ausgeübt – beispielsweise bis die Kinder in der Schule sind, eine Ausbildung abgeschlossen ist oder am Ende der Erwerbstätigkeit in Form der zeitlich begrenzten Altersteilzeit – oder wird über einen langen Zeitraum einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen – beispielsweise nach der Rückkehr aus der Karenz bis zur Pensionierung? Sowohl für das aktuelle Einkommen, insbesondere aber auch die Höhe der Pension hat die Länge der ausgeübten Teilzeitperiode wesentliche Auswirkungen, wie auch Mayrhuber (2018) mit ihren Berechnungen anschaulich nachvollziehbar macht.

Teilzeitbeschäftigung: längerfristiger Wunsch aus vielfältigen Gründen

Hier zeigt die Befragung (siehe Abbildung 41), dass nur rund 14% der Teilzeitbeschäftigten innerhalb der nächsten drei Jahre wieder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen wollen, rund ein Viertel weiß es (noch) nicht und 62% wollen dies aus heutiger Sicht nicht. Der Anteil der Männer, die auf Vollzeit erhöhen wollen, liegt bei einem Viertel (24%) und damit deutlich höher als jener der Frauen (13%).

Abbildung 41: Wunsch in den nächsten 3 Jahren (wieder) Vollzeit zu arbeiten nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=72

Die Motive für den längerfristig geplanten Verbleib in Teilzeit oder den Umstieg auf Vollzeit – die in einer offenen Frage abgefragt wurden – lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Für den Verbleib in Teilzeit spricht – in erster Linie für Frauen – die in den nächsten Jahren unverändert eingeschätzte Betreuungssituation, aber auch die Einstellung, dass mit einer reduzierteren Erwerbsstundenanzahl – sofern leistbar – ein „besseres Leben“ möglich ist. Bezogen auf die Betreuungssituation wird einerseits auf das fehlende Betreuungsangebot verwiesen („es gibt keine vernünftige Kinderbetreuung in unserer Gemeinde“), andererseits sehr häufig argumentiert, dass die Teilzeitarbeit erlaubt, eine „anwesende Mutter“ (= „bessere Mutter“) zu sein („Da ich ein Schulkind und ein Kindergartenkind habe und sie mich beide auch als Mutter zu Hause brauchen“).

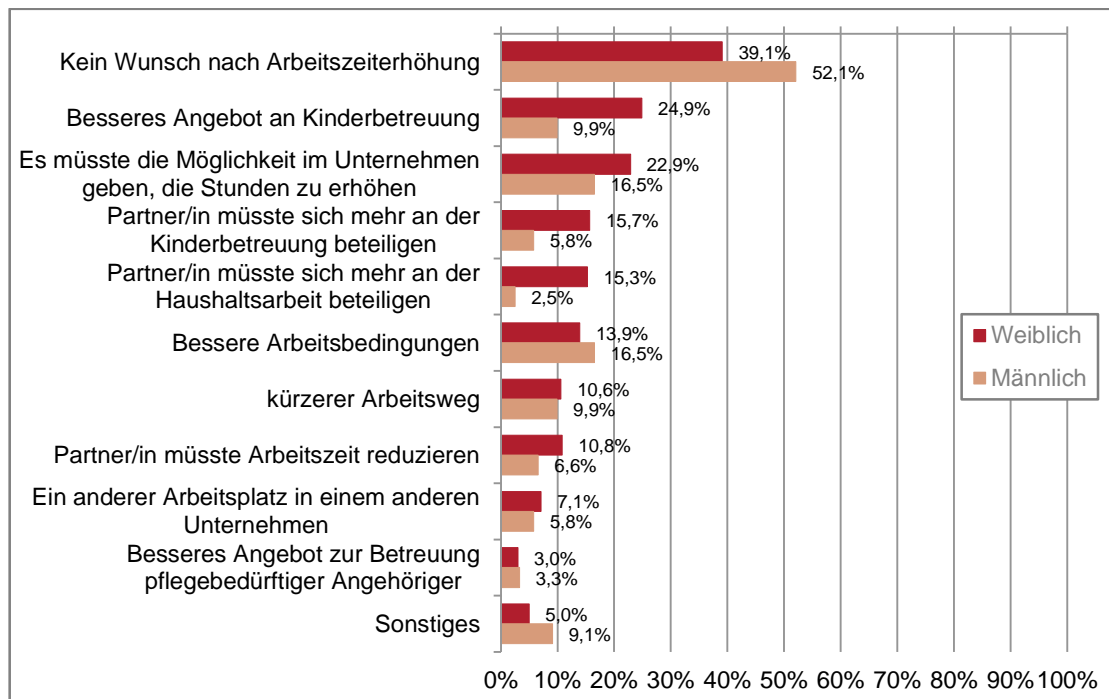
Über den Betreuungskontext hinausgehend, wird Teilzeit sehr oft als Möglichkeit beschrieben, eine bessere Work-Life-Balance zu haben, andere Verpflichtungen – Haushalt, Garten, Instandhaltung des Hauses etc. – zu schaffen oder einfach zumindest etwas Freizeit zu haben und das Leben genießen können. Gesundheitliche Gründe spielen auch eine Rolle bzw. wird die Erwerbsarbeit teilweise als sehr fordernd erlebt, weshalb Vollzeitarbeit „als nicht schaffbar“ beschrieben wird. Zudem wird darauf verwiesen, dass die Pension bald erreicht ist. Neben der Kinderbetreuung wird auch die Betreuung von Angehörigen angeführt, die ohne Teilzeitarbeit nicht realisierbar erscheint. Die vielfältigen Begründungen zeigen, dass zwar Betreuungsfragen ein wichtiges, bei weitem aber nicht das einzige Motiv sind, weiterhin in einer Teilzeitbeschäftigung verbleiben zu wollen und (abgesehen vom Einkommen) sehr viel für eine Teilzeitbeschäftigung spricht.

Der **geplante Umstieg auf Vollzeit** wird umgekehrt vor allem damit begründet, dass sich in absehbarer Zeit die Betreuungssituation („*Kinder werden größer*“, „*Kind bereits in der Oberstufe*“) bzw. der Grund wieso Teilzeit ursprünglich begonnen wurde („*absehbare Ende meiner Ausbildung*“) ändert. In erster Linie wird aber das höhere Einkommen, manchmal auch die Pension genannt („*höhere Gehalt, höhere Pension!*“). Vor allem AlleinerzieherInnen führen aus, dass es – vor allem je größer die Kinder werden – finanziell nicht möglich ist, von einem Teilzeitgehalt zu leben.

Barrieren für eine Erhöhung der Arbeitszeit bzw. Vollzeitarbeit

Zudem wurde die Frage nach den prinzipiellen Voraussetzungen für eine Erhöhung der Arbeitszeit gestellt. Immerhin fast 40% der Frauen und über die Hälfte der Männer, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben an, dass sie keinen Wunsch nach einer Arbeitszeiterhöhung haben (siehe Abbildung 42). Für Frauen war das stärkste Motiv, dass es ein besseres Angebot an Kinderbetreuung geben muss (25%), für jeweils rund 15%, dass sich der Partner mehr an Kinderbetreuung und Haushalt beteiligen müsste. Diese Motive spielen bei den Männern eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 42: Voraussetzungen, um Arbeitszeit zu erhöhen nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



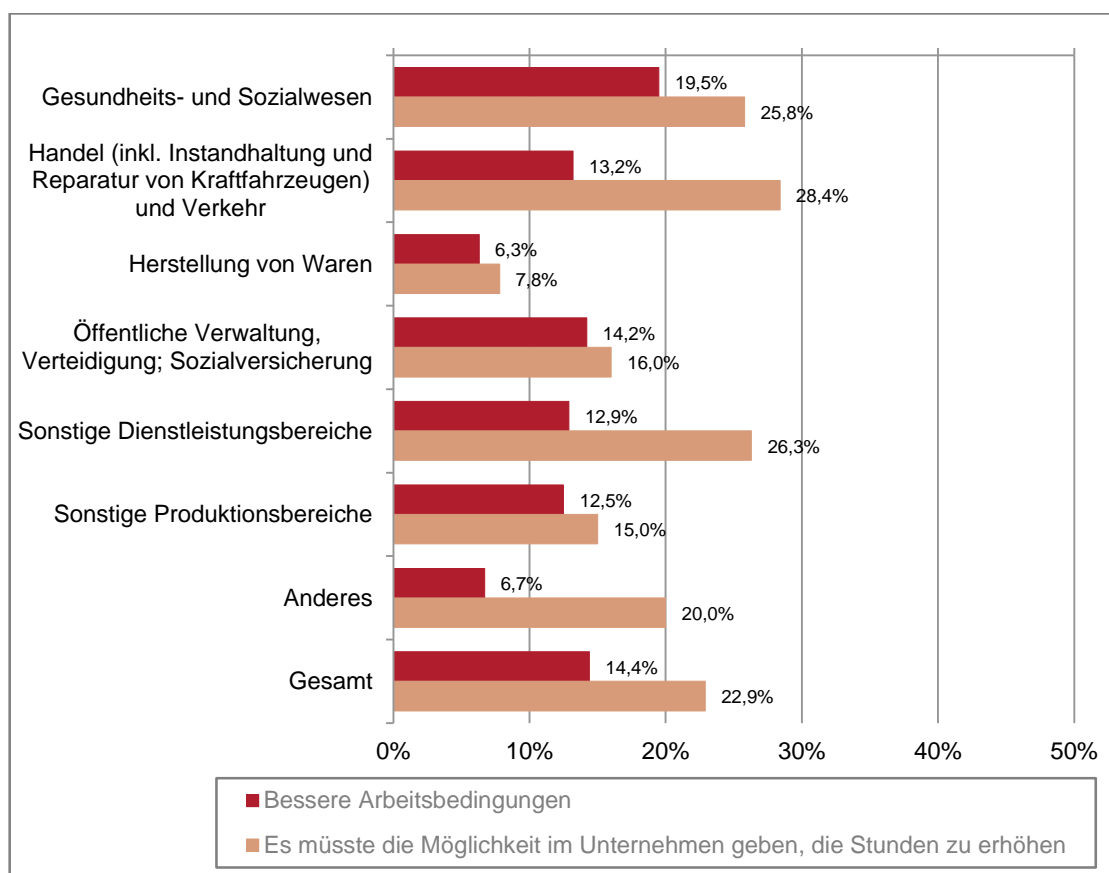
Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=118

Bezogen auf die Situation im Betrieb gaben immerhin 23% der Frauen (und 16,5% der Männer) an, dass es im Unternehmen die Möglichkeit geben müsste, die Stunden zu erhöhen, 14% nannten bessere Arbeitsbedingungen (16,5% der Männer).

Nach Branchen aufgeschlüsselt, zeigen sich hier deutliche Unterschiede (aufgrund der Fallzahlen können hier nur Aussagen der weiblichen Beschäftigten herangezogen werden; siehe Abbildung 43):

Vor allem im Handel (28%), sonstigen Dienstleistungsbereich und Gesundheits- und Sozialwesen geht ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Befragten davon aus, dass eine Stundenerhöhung nicht möglich ist. Umgekehrt spielt dieser Grund im Bereich Produktion/Herstellung von Waren kaum eine Rolle (7%).

Abbildung 43: Betriebsbezogene Voraussetzungen zur Erhöhung der Arbeitszeit bei Frauen nach Branche (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=174

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen fällt vor allem der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen auf: jede fünfte Teilzeitbeschäftigte kann sich aufgrund der Arbeitsbedingungen nicht vorstellen, mehr Stunden erwerbstätig zu sein.

Diese Ergebnisse aus der Befragung werden in der Reflexion mit den BetriebsrätInnen und ExpertInnen-Interviews bestätigt:

Vor allem im Handel sind abseits der Filialleitung bzw. ausgewählter Positionen keine Vollzeitjobs zu finden, so der breite Tenor, und der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen wird als so fordernd beschrieben, sodass Vollzeit oft gar nicht möglich ist.

Aber auch beim Einzelhandel wird von sehr fordernden Arbeitsbedingungen gesprochen, die etwa durch langes Stehen vielfältige Beschwerden auslösen, weshalb auch seitens der Beschäftigten eine Vollzeitarbeit teilweise schwierig wäre.

Besonders aber das Gesundheits- und Sozialwesen, hier insbesondere Pflegeberufe, werden als Branche wahrgenommen, wo Vollzeitarbeit aufgrund der vielfältigen körperlichen aber auch psychischen Belastungen schwierig ist.

Gleichzeitig wird hier das Problem genannt, dass in manchen Regionen Niederösterreichs der Arbeitskräftebedarf in diesem Bereich hoch ist, aber kein qualifiziertes Personal zu finden ist. Gut ausgebildete Arbeitskräfte sehen für sich in peripheren Regionen keine Entwicklungschancen und nehmen lieber Pendelzeiten in Kauf bzw. verändern ihren Wohnort als in abgelegenen Regionen zu arbeiten. Dies betrifft Ärzte und Ärztinnen ebenso wie das Pflegepersonal. Dadurch wird der Arbeitsdruck auf die Verbleibenden noch höher und belastender. Ein Kreislauf, der aus Sicht der BetriebsrätInnen schwierig zu durchbrechen ist und schon dazu geführt hat, dass Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen bzw. einzelne Abteilungen in manchen Regionen Niederösterreichs schließen mussten und die Situation noch akuter wird.

Abseits der nochmals spezifischen Bedingungen in peripheren Regionen wird aber insgesamt von den enormen Belastungen in den Gesundheits- und Sozialberufen berichtet und dass immer mehr MitarbeiterInnen in Teilzeitbeschäftigung arbeiten und arbeiten wollen, damit sie diesen Beruf überhaupt längerfristig ausüben können. Allerdings – und das zeigt sich auch in der Befragung – handelt es sich im Gesundheits- und Sozialbereich größtenteils um relativ lange Teilzeiten: kaum jemand (nur 6%) arbeitet unter 20 Wochenstunden, rund die Hälfte zwischen 20 und 30 Wochenstunden und fast 40% über 30 Wochenstunden, also in vollzeitnaher Teilzeit. Hier – so die Erfahrung der BetriebsrätInnen – hat sich die Personalplanung schon mehr oder weniger darauf eingestellt, dass die Beschäftigten rund 30 Wochenstunden arbeiten (können).

Ein weiterer Aspekt, der in der Diskussion eingebracht wurde, ist, dass dort wo Teilzeitbeschäftigte eingesetzt werden, diese auch eine spezifische Pufferfunktion übernehmen. Beispielsweise, dass diese aufgrund der Tatsache, dass sie nur 3 oder 4 Wochentage erwerbstätig sind bei Krankheit von KollegInnen „angefordert“ werden.

„Und die das ganze Jahr Teilzeit sind, die müssen, wenn jemand krank ist, einen vierten oder fünften Tag kommen, da wird gar nicht viel gefragt. Es wird sehr wohl ausbezahlt, aber es gibt ja einen Grund, warum ich drei Tage arbeite.“

Auch deshalb sind in manchen Betrieben zumindest einige Teilzeitkräfte gerne gesehen und besteht seitens der Geschäftsführung nicht unbedingt das Interesse, dass zu viele Teilzeitkräfte auf Vollzeit wechseln.

Fast die gegenteilige Situation wird aus dem Produktionsbereich sowie öffentlicher Verwaltung berichtet. Hier ist es nach wie vor schwierig, Teilzeit zu arbeiten und eher eine Ausnahme – etwa Elternteilzeit – als die Regel. Eine Rückkehr zur Vollzeit wird eher als „gewünscht“ denn schwierig gesehen. Problematisch sei in der öffentlichen Verwaltung eine stufenweise Erhöhung aufgrund komplizierter Planstellenberechnungen, der Umstieg von Teil- auf Vollzeit wird aber generell einfacher beschrieben als umgekehrt.

Auffallend ist auch, dass Gastronomie und Tourismus in den Diskussionen um Teilzeit mehr oder weniger keine Rolle spielen. *„Aber das ist natürlich eine Sache, die mit Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuung sehr stark kollidiert. Das ist eine konträre Geschichte“.*

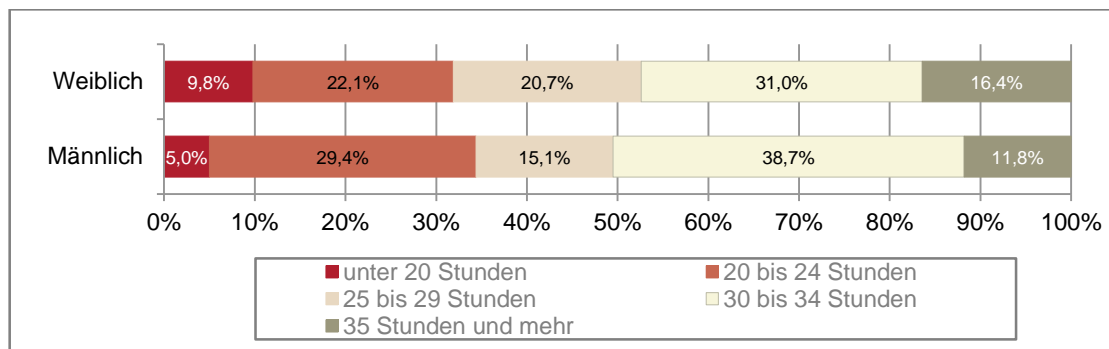
Die Befragung zeigt zudem, dass jene, die in Elternteilzeit sind, ihre Möglichkeiten nach Ausweitung der Arbeitszeit viel besser einschätzen: nahezu alle Personen in Elternteilzeit (94%) gehen davon aus, dass sie die Möglichkeit haben, ihre Wochenstunden zu erhöhen, während dies drei Viertel jener bejahen, die nicht in Elternteilzeit sind¹².

Insgesamt verweist die Befragung ebenso wie die ExpertInnen-Interviews und der BetriebsrätInnen-Workshop darauf, dass die Erhöhung der Wochenstunden im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung bzw. der Umstieg von Teilzeit auf Vollzeit ein vielschichtiges Thema ist. Appelle an die teilzeitbeschäftigten Frauen (wie Männer) angesichts der zu erwartenden prekären Situation vor allem in der Pension mehr Wochenstunden zu arbeiten bzw. möglichst schnell auf Vollzeit umzusteigen, werden angesichts der skizzierten Rahmenbedingungen also mäßig erfolgreich sein.

„Die ideale Arbeitszeit“ aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten

Auch in Niederösterreich bestätigt sich das Bild vieler anderer Erhebungen: die Vorstellungen über die „ideale Arbeitszeit“ liegen bei Frauen und Männern – in diesem Fall teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer – nicht weit auseinander.

Abbildung 44: Ideale Arbeitszeit pro Woche nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=308

Rund die Hälfte der Befragten fände eine Arbeitszeit ab 30 Wochenstunden ideal, insgesamt jede/r Dritte/r 30 bis 34 Wochenstunden und jede/r Siebente 35 oder mehr Wochenstunden.

Im Durchschnitt gerechnet liegt die ideale Arbeitszeit bei Frauen wie Männer bei knapp 27 Wochenstunden.

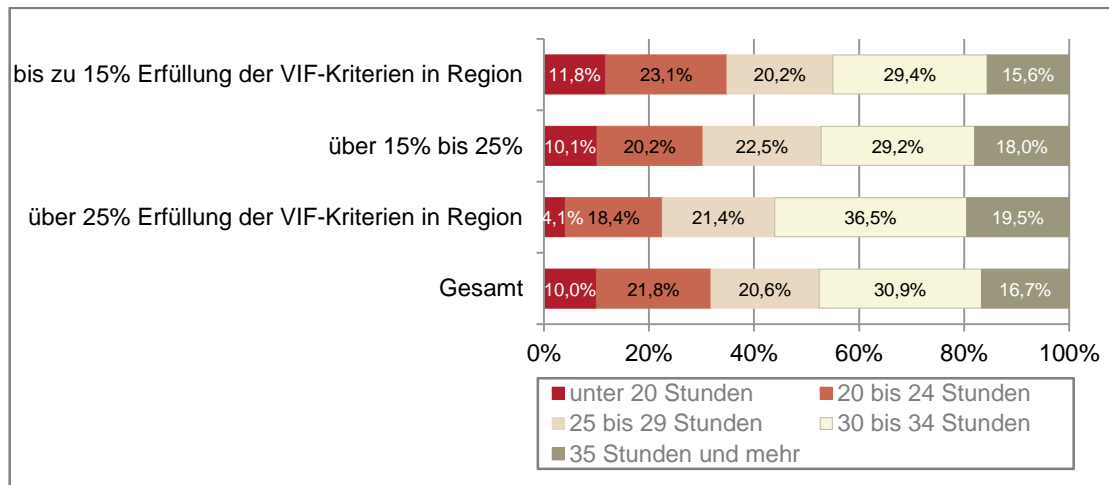
Dabei ist zu bedenken, dass die „ideale“ Arbeitszeit vor dem Hintergrund der jeweiligen Situation formuliert wird, sprich der Frage, ob Betreuungspflichten bestehen, es gesundheitliche Einschränkungen gibt, wie sich die institutionelle Betreuungssituation darstellt etc.

So ergibt eine Gegenüberstellung der regionalen Situation hinsichtlich einer prinzipiell möglichen Vereinbarkeit der Betreuungsarbeit mit einer Vollzeitbeschäftigung mit den

¹² Dies kann auch mit der Betriebs- und Beschäftigtenstruktur zusammenhängen, da Elternteilzeit in größeren Betrieben (mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen) möglich ist bzw. für Personen, die bereits drei Jahre im Unternehmen tätig sind.

Vorstellungen der idealen Arbeitszeit einen klaren Zusammenhang zwischen dem Angebot vor Ort und der gewünschten Arbeitszeit. In Abbildung 45 wird erkennbar, dass je eher eine Region den sogenannten VIF-Kriterien entspricht, desto mehr Frauen eine Teilzeitbeschäftigung mit einer relativ hohen Wochenstundenanzahl von 30 bis 34 Wochenstunden (37%) bzw. eine vollzeitnahe Teilzeit ab 35 Wochenstunden bzw. Vollzeit (20%) als ideale Arbeitszeit formulieren.

Abbildung 45: Ideale Arbeitszeit pro Woche für Frauen nach betreuten Kindern nach VIF-Kriterien



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=373

Die VIF-Kriterien sind eine Abkürzung für eine mit einer „Vollbeschäftigung der Eltern zu vereinbarende Kinderbetreuung“, die mit unterschiedlichen Indikatoren – etwa Personal, Anzahl der Schließtage, Öffnungszeiten, Mittagessen – berechnet wird. Für Niederösterreich wurde seitens des AK Niederösterreich für die unterschiedlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und Regionen berechnet, inwiefern sie den VIF-Kriterien entsprechen oder nicht (vgl. AK Niederösterreich 2019, AK Niederösterreich 2020). Diese Berechnungen wurden nun mit den Ergebnissen der Online-Erhebung je nach Wohnbezirk der Antwortenden in Zusammenhang gestellt, das heißt die Personen je nach Wohnbezirk einer VIF-Quote zugeordnet (wobei es bei der Zuordnung zu gewissen Klassifikationsunschärfen gekommen ist).

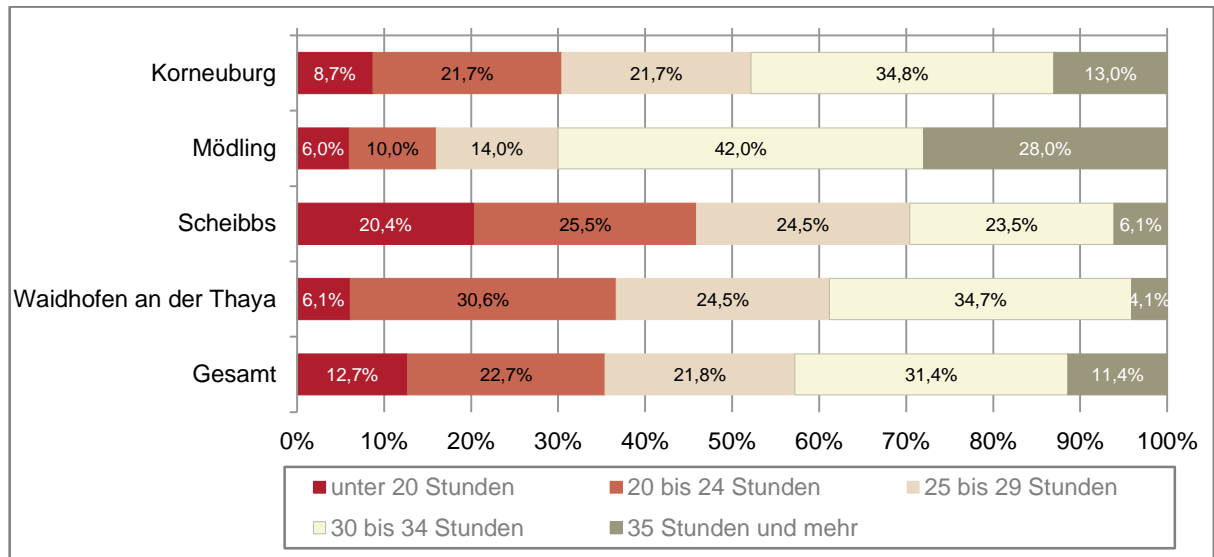
Umgekehrt zeigen die Zahlen, dass je weniger regionales Angebot an institutioneller Kinderbetreuung vorhanden ist, welches eine Vollbeschäftigung ermöglichen würde, sich auch die Wünsche dieser Situation anpassen: deutlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen geben relativ kurze Teilzeiten als ideale Arbeitszeit an (12% unter 20 Wochenstunden) und deutlich weniger nennen längere Teilzeiten ideal.

Bestätigt werden die Ergebnisse mit einer Berechnung der idealen Arbeitszeit nach der Betreuungsquote für die unter 3-jährigen im Wohnort. Auch hier zeigt sich ein Zusammenhang mit einem höheren Wunsch nach kurzer Teilzeit mit dem Nicht-Vorhandensein entsprechender Betreuungsangebote.

Wird die Frage nach der idealen Arbeitszeit für vier ausgewählte Bezirke, Korneuburg, Mödling, Scheibbs und Waidhofen/Thaya ausgewertet, dann zeigt sich auch hier wieder, dass das Vorhandensein bzw. das Nicht-Vorhandensein von Kinderbetreuungseinrichtungen, die eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, die Vorstellungen prägen.

Während in Mödling 70% der befragten Frauen ein ideales Arbeitszeitausmaß von 30 Wochenstunden und mehr angeben und in Korneuburg immerhin 48%, beträgt dieser Anteil in Scheibbs nur knapp 30% und in Waidhofen an der Thaya knapp 39%.

Abbildung 46: Ideale Arbeitszeit pro Woche von Frauen nach ausgewählten Unternehmensbezirken



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=267, n miss=47

Den Zusammenhang zwischen „wie viel kann ich aufgrund der Rahmenbedingungen arbeiten“ und „was wäre meine ideale Arbeitszeit?“ wird auch von den interviewten Expertinnen der Frauenberatungsstellen beobachtet:

„Genau...wenig...und eben die Unvereinbarkeit mit der Familie, sollten sie Vollzeit arbeiten gehen können. Wenn es die Möglichkeit gibt, dann können sie es nicht umsetzen, weil Kinderbetreuung nicht vorhanden ist.“ (Exp_1)

Zusätzlich zur Frage der Betreuungssituation wird von den ExpertInnen noch ein anderer Aspekt bei der Frage nach der „idealen Arbeitszeit“ angesprochen: Wie viel Erwerbsarbeitszeit ist machbar, um trotzdem ein gutes, selbstverwirklichtes Leben zu führen?

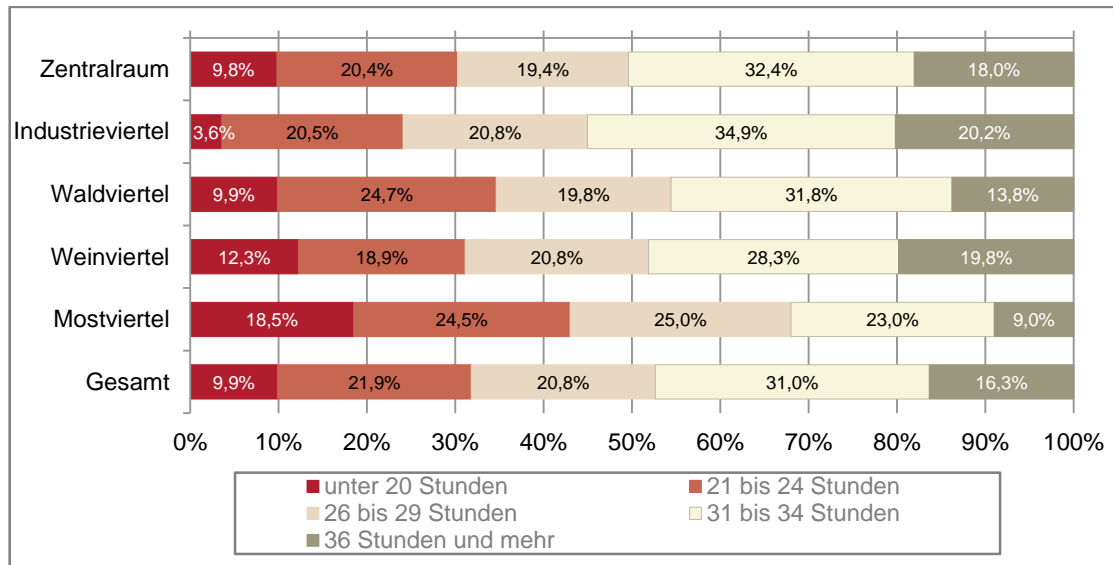
Hier wird seitens einiger InterviewpartnerInnen angesprochen, dass es gerade für Beschäftigte aus fordernden Berufen – etwa Gesundheits- und Sozialberufe – oder Beschäftigte die aufgrund anstrengender Phasen der Kombination von Betreuungsarbeit, Berufstätigkeit, Haus- und Gartenarbeit „am Limit“ angekommen sind, wichtig sein kann, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

„Wenn sie in der Mitte des Lebens stehen, so mit 45 bis 50, dass sie auch merken und Prioritäten anfangen zu setzen, um zu sagen, ich möchte mich selber noch irgendwie verwirklichen. Das geht mit einem Job nicht besonders gut, es ist zu anspruchsvoll, zu schnell, ich schaffe das nicht mehr und dann die Stundenreduktion wieder angedacht wird. Und auch im Alter dann Teilzeitjobs sehr häufig vorkommen, abgesehen von der Kinderbetreuung früher. Später kommt noch einmal eine Phase, wo die Frauen sagen - bevor ich krank werde, reduziere ich lieber meine Stunden. Die Anzahl der psychischen Erkrankungen ist sehr stark im Steigen und das ist auch in der Beratung sehr stark merkbar, dass man schon mehr als von jeder zweiten Frau

sprechen kann, die psychische Belastungen bzw. auch Diagnosen hat.“
(Exp_1)

Die ideale Arbeitszeit von Frauen ist dabei als branchenunabhängig zu betrachten (siehe Tabelle 24 im Anhang), allerdings ergeben sich Unterschiede nach politischem Unternehmensbezirk: So wünschen sich insbesondere Frauen im Mostviertel gehäuft ein geringes Stundenausmaß von unter 20 Wochenstunden und nur selten ein vergleichsweise hohes von 30 Stunden aufwärts (siehe Abbildung 47).

Abbildung 47: Ideale Arbeitszeit pro Woche für Frauen nach politischem Unternehmensbezirk



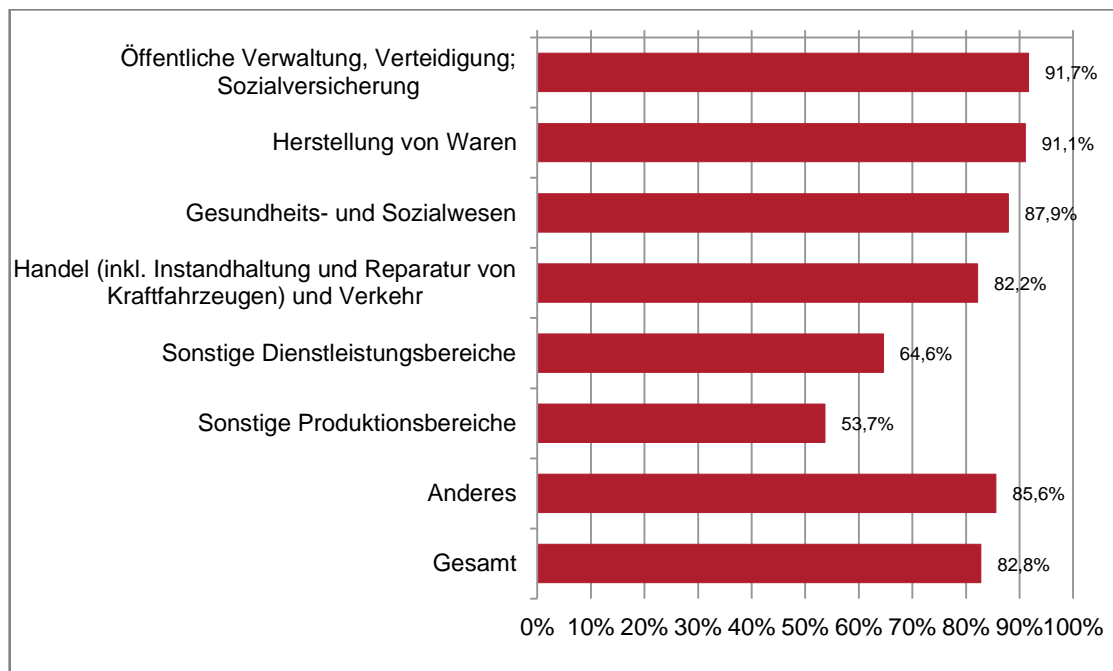
Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=373

Wünsche an den Betriebsrat / die Betriebsrätin

Teilzeit stellt sich also als durchaus vielschichtiges Thema dar, welches von unterschiedlichen Faktoren mitbestimmt wird und daher sind keine einfachen Lösungen möglich. Inwiefern sich Teilzeitbeschäftigte von den BetriebsrätInnen vertreten fühlen bzw. welche Wünsche sie an diese haben, wurde ebenfalls erhoben.

Da ein Großteil der Bewerbung der Online-Erhebung über die Arbeiterkammer Niederösterreich bzw. die BetriebsrätInnen ging, kamen viele Antworten aus (größeren) Betrieben mit Betriebsrat (siehe Abbildung 48).

Abbildung 48: Betriebsrat im Unternehmen nach Branche



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=186

An diesen werden in einer offenen Antwortmöglichkeit auch vielfältige Wünsche seitens der Teilzeitbeschäftigten geäußert. Diese lassen sich zu folgenden Hauptwünschen zusammenfassen:

Der Betriebsrat soll sich dafür einsetzen, dass

- nicht (ständig) Mehrarbeit zu leisten ist, da „aus gutem Grund Teilzeit gearbeitet wird“,
- wenn schon Mehrarbeit geleistet werden muss, diese auch mit entsprechenden Zuschlägen abgegolten wird,
- auch Homeoffice gearbeitet werden kann,
- die Vollzeit auf 35 Wochenstunden bzw. von 40 auf 38,5 Wochenstunden (je nach betrieblicher Realität) gekürzt wird,
- bei geteilten Diensten die doppelte Wegzeit Arbeitszeit ist,
- mehr Rücksicht auf bestimmte Beschäftigtengruppen genommen wird, genannt werden vor allem „junge Mütter“,
- es die Möglichkeit gibt, dass Vollzeit gearbeitet werden kann,
- bei der Gestaltung der Arbeitszeit auf unterschiedliche Wünsche eingegangen wird: manche formulieren den Wunsch, dass sich der Betriebsrat für flexible Arbeitszeiten und Gleitzeit einsetzen soll, andere dass es fixe Arbeitszeiten gibt, manche wünschen sich längere Arbeitstage, um weniger Tage arbeiten zu müssen, andere dass sie keine „langen“ Samstage machen müssen, einige dass Teilzeitbeschäftigte keine Nachtdienste machen müssen, etc.

Insgesamt verweisen die Antworten darauf bzw. wird auch von Beschäftigten direkt angesprochen, dass sich Teilzeitbeschäftigte „zu wenig wahrgenommen fühlen“ und dass der Betriebsrat Teilzeitbeschäftigte nicht „so ernst nimmt“ oder sich für ihre An-

liegen einsetzt. Wünsche wie „**Aufwertung der Teilzeit**“ oder „**Aufzeigen der Bedürfnisse der Teilzeitarbeitenden**“ werden formuliert. Auch der nicht näher spezifizierte Wunsch nach mehr Information und Kommunikation wird öfter genannt und dass sich ein starker Betriebsrat, der sich „um die Beschäftigten, nicht den Vorstand kümmern“ sollte, wichtig ist.

Sehr viele Beschäftigte nutzen aber auch die Gelegenheit, um ihre Zufriedenheit mit dem Betriebsrat auszudrücken, etwa „wir haben sehr guten Betriebsrat, erst durch ihn wurde ich über die Nachteile der Teilzeit aufgeklärt“ oder „alles bestens, danke!“.

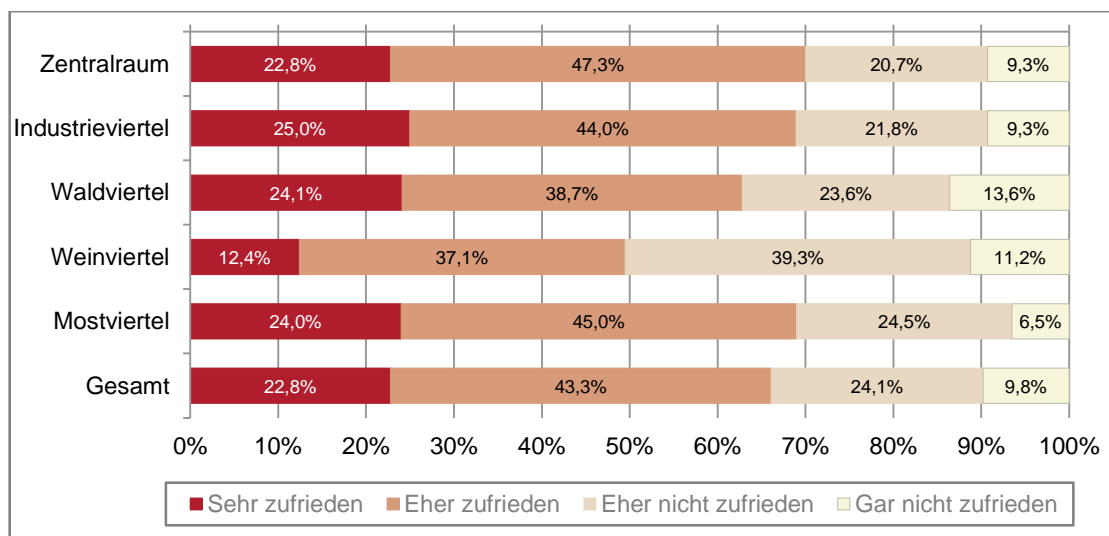
Die ausführliche Wunschliste weist aber auch darauf hin, dass viele Teilzeitbeschäftigte nicht zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind und sich mehr Unterstützung wünschen.

7 Kinderbetreuung

Da für einen Großteil der (weiblichen) Teilzeitbeschäftigten Kinderbetreuung ein zentraler Grund für die Teilzeitbeschäftigung ist bzw. ein enger Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit quantitativ ausreichender und qualitativ hochwertiger institutioneller Kinderbetreuung und (weiblicher) Erwerbsarbeit besteht, wird in diesem Kapitel ein genauer Blick auf die diesbezüglichen Einschätzungen der niederösterreichischen Teilzeitbeschäftigten sowie der ExpertInnen und BetriebsrätInnen geworfen.

Knapp ein Viertel (23%) der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sind sehr, weitere 43% eher zufrieden und immerhin jede Dritte sehr oder eher unzufrieden mit der Situation der Kinderbetreuung in der jeweiligen Region (siehe Abbildung 49). Angesichts der Tatsache, dass es sich bei der Gruppe der Befragten ohnehin schon um jene handelt, die ihre Arbeitszeit unter anderem aufgrund von Betreuungspflichten angepasst, also reduziert haben, ist der Anteil der mit der regionalen Kinderbetreuung Unzufriedenen als hoch zu bezeichnen. Dabei wird insbesondere im Weinviertel die Situation kritisch betrachtet.

Abbildung 49: Wenn Kinderbetreuungspflichten: Zufriedenheit mit der Situation der Kinderbetreuung in Region von Frauen nach politischem Wohnbezirk



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.184, n miss=251

Aktuelle Analysen der AK Niederösterreich (2020) zeigen, dass vor allem das Angebot für die unter 2-jährigen in Niederösterreich so gut wie nicht vorhanden ist und weit unter dem Österreichschnitt liegt, wohingegen sich das Angebot für Kinder ab 2,5 Jahren in Niederösterreich deutlich verbessert. Das kann auch daran abgelesen werden, dass die Betreuungsquote der 2-Jährigen mit 61% über den Österreichschnitt von 53% liegt. Unter dem Alter von 2,5 Jahren besteht in Niederösterreich ein großer Aufholbedarf in der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen.

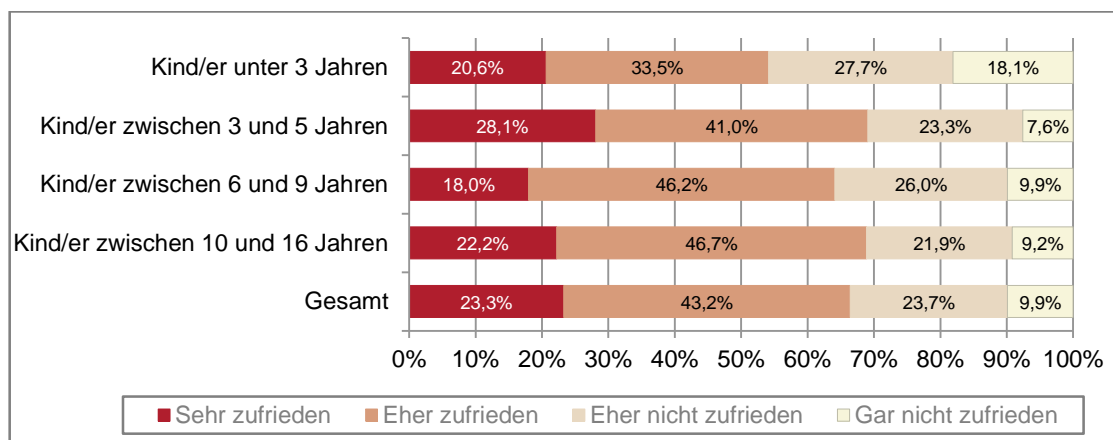
Auch sind die Öffnungszeiten der Kindergärten nicht mit einer vollzeitnahen Teilzeit oder gar Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile oder Alleinerziehender vereinbar. Sowohl hinsichtlich der täglichen Öffnungszeiten als auch Öffnungszeiten am späteren Nachmittag liegt Niederösterreich im Bundeslandranking auf dem vorletzten Platz.

Insgesamt wird in den Analysen darauf hingewiesen, dass die Betreuungssituation vor allem im Wald- und Mostviertel kritisch zu beurteilen ist, was die prinzipielle Möglichkeit betrifft, dass Eltern in Vollzeit arbeiten können, während die Situation in den Bezirken rund um Wien am besten aussieht.

Viele teilzeitbeschäftigte Frauen im Rahmen unserer Erhebung sprechen genau die in der Studie genannten Problemfelder an und vertiefen die quantitativen Zahlen mit Erfahrungsberichten: Im Rahmen der Online-Befragung wird die Kinderbetreuungssituation für Kinder unter drei Jahren am schwierigsten eingestuft: 18% der Frauen sind hier gar nicht, 28% eher nicht zufrieden. Für Kinder zwischen 3 und 5 Jahre wird die Situation etwas besser eingeschätzt, für Volksschulkinder wieder etwas kritischer (siehe Abbildung 50).

Nochmals genauer differenziert nach Regionen, wird die Situation für unter 3-Jährige verstärkt im Waldviertel (31%), Zentralraum (24%) sowie Industrieviertel (23%) als gar nicht zufriedenstellend beurteilt (siehe Tabelle 25 im Anhang).

Abbildung 50: Wenn Kinderbetreuungspflichten: Altersgruppe/n der zu betreuenden Kind/er unter 17 Jahren (Mehrfachnennung möglich) von Frauen nach Zufriedenheit mit der Situation der Kinderbetreuung in Region



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.184, n miss=204

In den offenen Antworten zeigen sich die Problemfelder besonders deutlich:

- In ländlichen Gemeinden wird die fehlende Nachmittagsbetreuung kritisiert und die Mechanismen wie deren (potentielles) Zustandekommen gehandhabt wird: Frauen (bzw. Eltern) sehen sich hier als Bittstellerinnen, die hoffen müssen, dass es genügend andere Familien gibt, die einen Bedarf anmelden, sonst findet keine Nachmittagsbetreuung statt. Generell wird hier wenig Interesse und Unterstützung seitens der Gemeinden verortet.

Dabei muten die Wünsche teilweise fast schon „bescheiden“ an:

„Bei über 80 Kindergartenkindern sind gerade mal 3 Kinder (meines eingeschlossen) für eine Nachmittagsbetreuung angemeldet. Diese gibt es auch

nur an 2 Tagen in der Woche. Es wäre schon eine Hilfe, wenn es die Nachmittagsbetreuung täglich bis 14:30 Uhr geben würde.“

„Dass die Kindergartenangestellten nicht angefressen sind, wenn sie Nachmittagskinder haben und sich mit ihnen beschäftigen.“

- Als weitere Herausforderungen werden die vielen Schließtage genannt. Wenn schon auf die kurzen Betreuungszeiten mit einer Teilzeitbeschäftigung reagiert werden müsste, hilft die reduzierte Erwerbsarbeitszeit auch nicht weiter, um über die vielen Schließtage zu kommen. In vielen Statements kommt zum Ausdruck, wie sehr die Eltern auf Großeltern oder andere Verwandte angewiesen sind – sofern es welche gibt.

„Weniger Schließtage - man schafft es nicht ohne Großeltern die Schließtage abzudecken.“

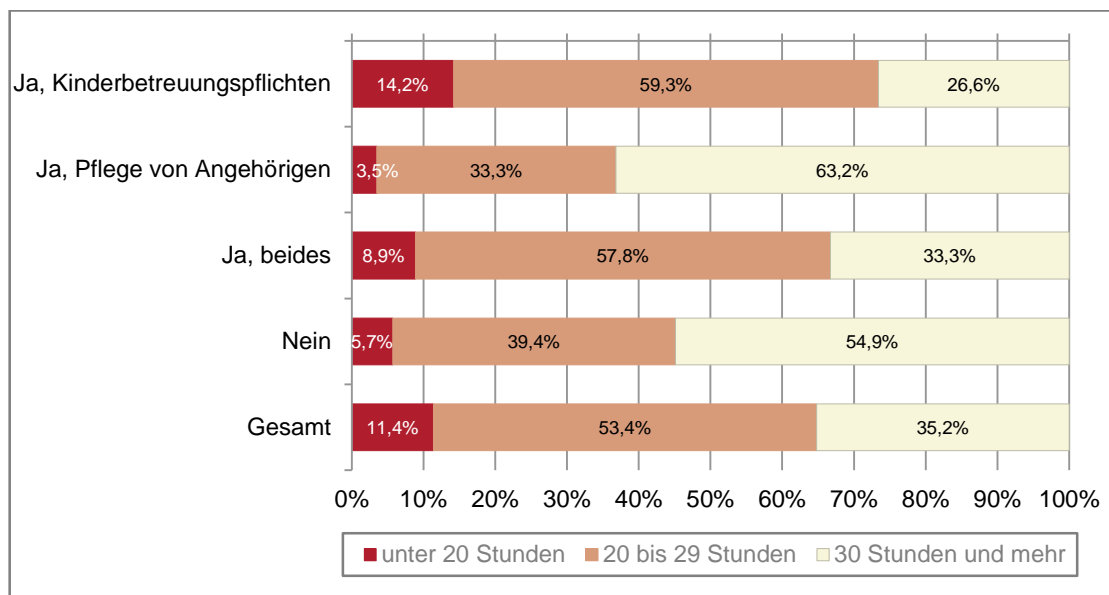
Ähnlich problematisch auch die langen Ferienzeiten.

- Und schließlich wird vor allem von Frauen, die nicht am Vormittag arbeiten, sich ihre Arbeitszeit nicht frei aussuchen können und/oder die unregelmäßige Schichten haben, das Problem der Überbrückung von Randzeiten bis 8 Uhr bzw. ab Ende der Kinderbetreuung angesprochen. Private Hilfen, Tagesmütter etc. sind oft nicht leistbar. Wenn keine Verwandten zur Verfügung stehen, bleibt hier oft nur mit schlechtem Gewissen, Kinder alleine zu lassen.

Flexiblere und längere Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen sind hier ein großer Wunsch. Dieser bezieht sich auch auf die Situation der Nachmittagsbetreuung von Volksschulkindern und teilweise auch von Kindern in der AHS-Unterstufe/Neuen Mittelschule.

Angesichts der durchaus schwierigen Situation ist es nicht verwunderlich, dass vor allem Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben eher kürzere Teilzeiten in Anspruch nehmen als dies Teilzeitbeschäftigte ohne Kinderbetreuungspflichten tun bzw. auch Teilzeitbeschäftigte, die Angehörige pflegen (Abbildung 51): Jede siebente Frau mit Kinderbetreuungspflichten arbeitet weniger als 20 Wochenstunden (14%), nur etwas über ein Viertel über 30 Wochenstunden (27%).

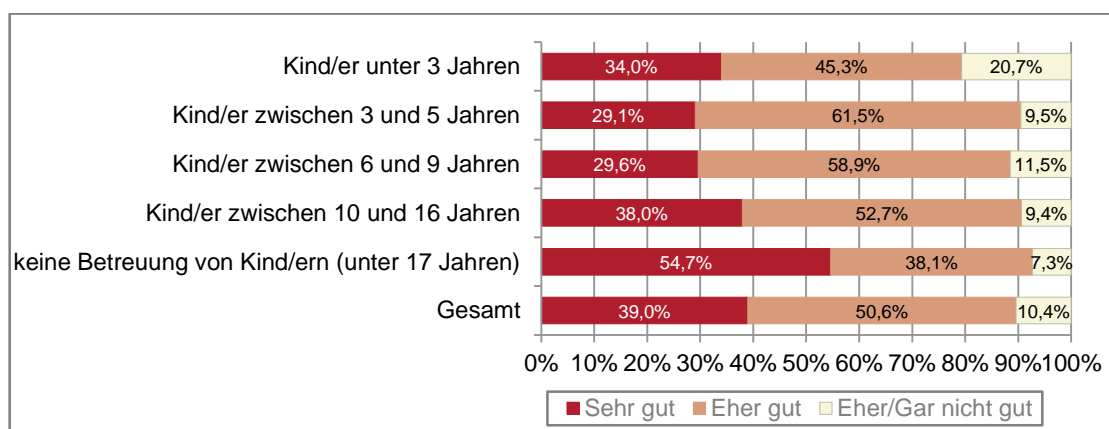
Abbildung 51: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bei Frauen nach Betreuungs- bzw. Pflegepflichten für Kinder oder andere Angehörige



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=62

Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Frauen ihre Arbeitszeit reduziert haben, wird die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungs-/Haushaltsarbeit zumindest für Betreuungspflichten für Kinder ab 3 Jahren relativ gut eingestuft. Rund die Hälfte der teilzeitarbeitenden Frauen – mit Unterschieden je nach Altersgruppe der Kinder – stufen die Vereinbarkeit als „gut“ ein, aber nicht einmal ein Drittel als „sehr gut“, und dies obwohl mit der Teilzeitarbeit bereits verbesserte individuelle Möglichkeiten geschaffen wurden, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren.

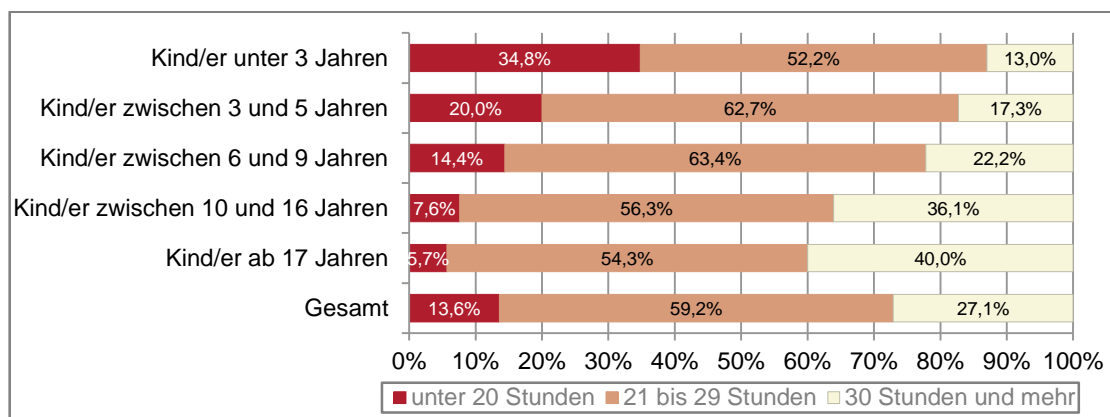
Abbildung 52: Altersgruppe/n der zu betreuenden Kind/er unter 17 Jahren (Mehrfachnennung möglich) von Frauen nach Vereinbarkeit von Beschäftigungssituation mit Haushalts- und Betreuungspflichten



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=200

Dass Vereinbarkeit vor allem bei jüngeren Kindern unter anderem auch wegen stark reduzierter Arbeitszeiten gelingt, zeigt Abbildung 53: Ein Drittel der Frauen mit Kind/er unter 3 Jahren arbeitet unter 20 Wochenstunden, dieser Anteil sinkt stetig über das Alter der Kinder.

Abbildung 53: Wenn Kinderbetreuungspflichten: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Frauen nach Altersgruppe/n der zu betreuenden Kind/er (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.102, n miss=10

Dass die Betreuungssituation teilweise sehr bzw. eher gut eingeschätzt wird, liegt vor allem an den reduzierten Arbeitszeiten:

„Weil durch die Teilzeitarbeit die schwierige öffentliche Betreuungssituation der Kinder ausgeglichen wird.“

„Ich arbeite von halb 8 bis halb 12, ideal wenn man Schulkinder hat, so brauche ich keine zusätzliche Kinderbetreuung.“

Aber auch an unterstützenden Großeltern oder Partnern, die sich in die Betreuungsarbeit einbringen:

„Weil die Großeltern viel Kinderbetreuung übernehmen!“

„Selbstverständliche Teilung der Betreuungspflichten und der Hauspflege mit meinem Partner.“

Von manchen werden unterstützende ArbeitgeberInnen als Mitursache genannt, dass die Vereinbarkeit gelingt:

„Weil bei der Planung vom Dienst, Rücksicht auf mein Familienleben genommen wird.“

Auf Basis der Antworten kann der Schluss gezogen werden, dass trotz reduzierter Arbeitszeiten, Vereinbarkeit nicht immer einfach funktioniert und private Unterstützung durch Verwandte für viele unumgänglich ist, da das institutionelle Betreuungsangebot alleine auch bei reduzierten Arbeitszeiten nicht immer ausreicht, um die Berufstätigkeit zu unterstützen.

Gleichzeitig macht die Abbildung 53 auch deutlich, dass Frauen je nach Alter der Kinder ihre Arbeitszeit schrittweise erhöhen – wenn vielleicht auch nicht immer ein Umstieg auf Vollzeitbeschäftigung erfolgt. Aber dass mit älteren Kindern ab 10 Jahren immerhin 36% der teilzeitbeschäftigten Frauen einer relativ langen Teilzeit von mehr als 31 Wochenstunden nachgehen und mit Kind/er über 17 Jahren 40% ist im Sinne der finanziellen Absicherung immerhin ein positiver Trend.

Aus Sicht der interviewten ExpertInnen sowie der Diskussion mit den BetriebsrätInnen wird die Betreuungssituation hinsichtlich der Möglichkeit diese mit der „realen Arbeitswelt“ zu verbinden vor allem in peripheren Gebieten außerhalb der Städte kritisch eingeschätzt. Da es immer weniger Arbeitsplätze von „8:00 bis 12:00“ gibt, reicht eine Reduzierung auf Teilzeit und eine Vormittagsbetreuung auch nicht aus, um ohne weitere Unterstützung berufstätig sein können.

„Immer noch ein Problem bei uns hier am Land ist, dass es nicht flächendeckend eine Kinderbetreuung gibt, die meisten Kindergärten nach wie vor bis 13 Uhr das kostenlos anbieten und am Nachmittag das fallweise gar nicht zu Stande kommt. Es gibt einzelne Gemeinden, die sich mehr dafür einsetzen, manche überhaupt nicht.“ (Exp_1)

„Sobald man stärker in der Peripherie ist, also in kleineren Ortschaften wird es schon problematisch. (...) Eine große Rolle spielt auch, ob es in der Heimatgemeinde eben auch Nachmittagsbetreuung, z.B. in den Volksschulen gibt, ob die ausreichend in Anspruch genommen werden, ob es mehr als ein Kind gibt.“ (Exp_5)

„Das Hauptaugenmerk ist immer die Kinderbetreuung. Die Kinderbetreuung, die auch sozusagen arbeitsmarktkonform ist. Es hilft ja niemanden, wenn der Kindergarten um 12 oder 14 Uhr zusperrt oder die Schule hat irgendwann am frühen Nachmittag aus.“ (Exp_5)

„Aber es wird nur von 8 bis 12:30 angeboten und was dazu kommt, Frauen können nur dann die Kinder in den Kindergarten geben, also ein Recht darauf haben, wenn Mütter einen Job haben.“ (Exp_4)

Trotzdem ist es leichter, mit weniger Arbeitsstunden die Betreuung zu schaffen, weshalb viele Frauen mit Betreuungspflichten vor allem eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Da Frauen nicht auch noch lange Pendelwege auf sich nehmen können, greifen sie eher auf regionale Arbeitsplätze zurück – so eine Erfahrung – wo das Angebot an Arbeitsplätzen oft eingeschränkter ist. Handel, Pflege, Reinigung, vereinzelt „klassische Bürojobs“ werden hier als Möglichkeiten genannt. Frauenberatungsstellen beobachten hier auch ein gewisses „Zurückschrauben“ der Ansprüche. Dies betrifft – so die Erfahrung – vor allem Frauen, die mit Kinderbetreuungspflichten auf Arbeitssuche sind.

„Irgendetwas, damit wie wieder Geld verdienen, damit sie wieder ihr eigenes haben, oder dass sie das Gefühl haben, sie sind wieder am Arbeitsmarkt. Also oft sehr zurückgeschraubt.“ (Exp_3)

„Wenn Frauen Teilzeit arbeiten wollen haben sie Familie, haben kleine Kinder (...) und sagen, ich will bei meinem Kindern so viel wie möglich zu Hause sein, möchte doch meine Kinder nicht in Fremdbetreuung geben.(...) Aber ich brauch natürlich auch Geld, um unser Familienleben aufrecht erhalten zu können. Dann ist halt der Kompromiss dass meistens die Frauen eine Teilzeitbeschäftigung annehmen.“ (Exp_2)

Teilzeit wird als Kompromiss gesehen – eine höhere Erwerbsarbeitszeitbelastung wird aufgrund der institutionellen Betreuungssituation, aber auch herrschender geschlechtsspezifischer Rollenaufteilungen nicht als möglich angesehen.

8 Informationsmangel zu den Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung?

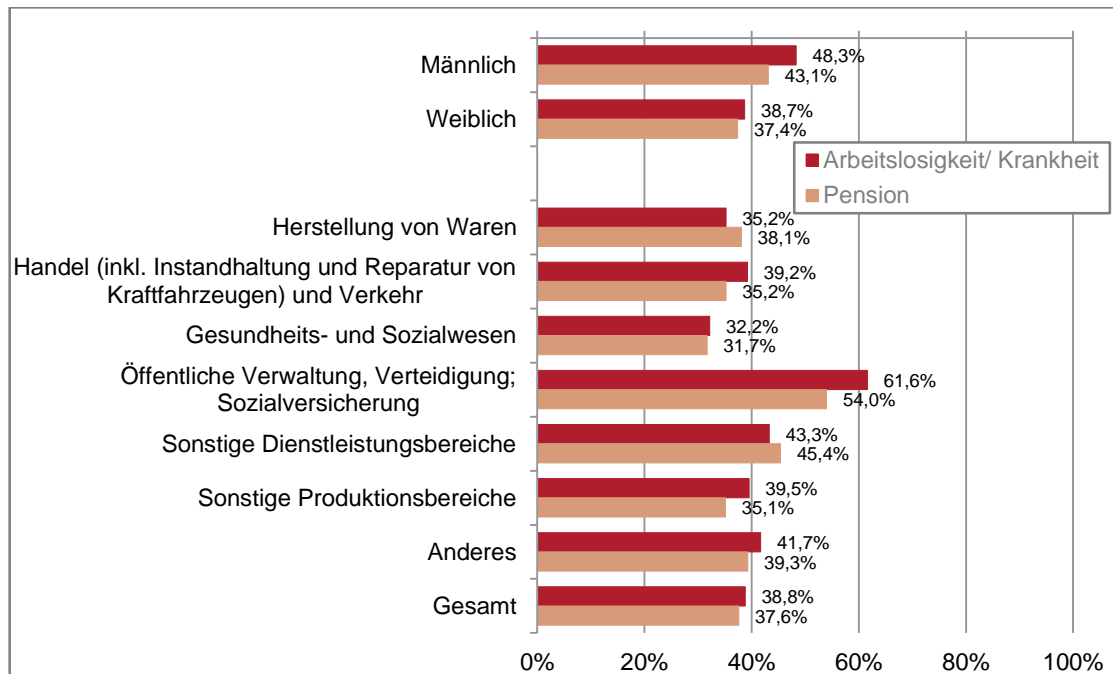
Frauen werden immer wieder vor der Teilzeitfalle gewarnt auch und im Rahmen von Kampagnen auf die negativen Folgen verkürzter Arbeitszeiten aufmerksam gemacht. Auch wenn das Argument, wonach geringe Einkommen zu niedrigen Pensionen führen, durchaus richtig ist, wird damit die Problematik auf die individuelle Ebene verlagert. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass sich Frauen der negativen Folgen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht bewusst sind.

Der Frage des Informationsmangels sind wir auch im Rahmen der Befragung nachgegangen:

- Fühlen Sie sich über die Auswirkungen ihrer Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf die Pension in ausreichendem Ausmaß informiert?
- Fühlen Sie sich über die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Arbeitslosigkeit und Krankheitsfall gut informiert?

Bei der Frage „Fühlen Sie sich über die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Ihre Pension gut informiert?“ haben knapp 63% der Frauen und 57% der Männer mit Nein geantwortet (siehe Abbildung 54).

Abbildung 54: Informiertheit über Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Pension sowie Arbeitslosigkeit oder Krankheitsfall nach Geschlecht und Branche bei Frauen



Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, Pension: n miss=230; Arbeitslosigkeit oder Krankheit: n miss=299; Branchen: n=1.586, Pension: n miss=283; Arbeitslosigkeit oder Krankheit: n miss=340

Die größten Unterschiede im Antwortverhalten zeigen sich dabei nach dem Alter: Während sich von den unter-35-jährigen Frauen nur 26% ausreichend über die Pension informiert fühlen, beträgt dieser Anteil bei den 35- bis 40-Jährigen 34% und bei den

45- bis 54-Jährigen 48%. Unter jenen Frauen, die 55 Jahre oder älter sind, gaben 65% an, dass sie sich ausreichend informiert fühlen (siehe Tabelle 26 im Anhang).

Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass es insbesondere wichtig wäre, jüngere Altersgruppen in höherem Ausmaß zu den Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung zu informieren – also jene Altersgruppen, die durch eine Erhöhung der Stundenanzahl noch die größten Effekte auf ihre Pensionshöhe erzielen könnten.

Werden die Unterschiede im Informationsstand nach Branche betrachtet, dann ist auffällig, dass die weiblichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sich im niedrigsten Ausmaß (jeweils 32%, siehe Abbildung 54) gut informiert fühlen über die negativen Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung. Möglicherweise hat das damit etwas zu tun, dass Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich am weitesten verbreitet ist. Wenn es also eine Selbstverständlichkeit darstellt, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, dann setze ich mich möglicherweise weniger mit den negativen Folgen auseinander.

Was den Informationsstand der Teilzeitbeschäftigten zu den negativen Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich Arbeitslosigkeit oder Krankheitsfall betrifft, liegt das gefühlte Wissen etwas über dem zu den Auswirkungen auf die Pension. Auf die Frage „Fühlen Sie sich über die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf Arbeitslosigkeit oder Krankheitsfall gut informiert?“ haben 48% der Männer und knapp 39% der Frauen mit Ja geantwortet. Aufgeschlüsselt nach Branchen zeigt sich, dass sich die Beschäftigten der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung mit 62% am besten informiert, wohingegen das Gesundheits- und Sozialwesen auch bei dieser Frage am besten abschneidet.

Auch bei der Frage nach den Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Krankheitsfall scheinen die Älteren wesentlich besser informiert zu sein als die Jüngeren. Während nur 29% der unter 35-Jährigen angeben, gut informiert zu sein, steigt der Anteil auf bis zu 66% bei den über 54-Jährigen (siehe Tabelle 27 im Anhang).

Informationsstand etwas höher, wenn Betriebsrat im Unternehmen

Wenn es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt, dann ist der Grad der Informiertheit der teilzeitbeschäftigten Frauen etwas höher, als wenn es keinen Betriebsrat gibt. In Unternehmen mit Betriebsrat fühlen sich 39% der teilzeitbeschäftigten Frauen gut über die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf ihre Pension informiert, während das bei Unternehmen ohne Betriebsrat nur 31% sind (siehe Tabelle 28 im Anhang).

„Wir haben sehr guten Betriebsrat, erst durch ihn wurde ich über die Nachteile der Teilzeit aufgeklärt.“

Dass sich allerdings immer noch 61% der Frauen nicht ausreichend informiert fühlen auch wenn es einen Betriebsrat gibt, ist allerdings ein Hinweis darauf, dass es hier auch noch Aufholbedarf gibt, d.h. dass BetriebsrätInnen auch noch in höherem Ausmaß Information zum Thema Teilzeitbeschäftigung anbieten könnten, wie es auch in einigen der offenen Antworten zur Frage nach den Wünschen an den Betriebsrat zum Ausdruck kommt.

„Mehr Info über Teilzeit - Pension und welche Möglichkeiten es gibt“

9 Teilzeitbeschäftigte Männer

Da sich teilzeitbeschäftigte Männer in vielen Merkmalen von der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen unterscheiden, sollen hier die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst werden.

Auch bei den Männern hat es im Zeitverlauf einen Anstieg dieser Arbeitszeitform gegeben, wenn auch auf wesentlich niedrigerem Niveau: In 10 Jahren ist der Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern österreichweit ausgehend von 2008 um rund 3 Prozentpunkte gestiegen auf insgesamt 11,2% im Jahr 2018 (siehe hierzu auch Kapitel 3). In Niederösterreich betrug die Steigerung 1,9 Prozentpunkte auf 9,8% im Jahr 2018.

Während für Frauen mit einer Teilzeitquote von 50% (in Niederösterreich) diese Form der Beschäftigung – zumindest in kürzeren oder längeren Lebensphasen – zur Normalität gehört, ist Teilzeitbeschäftigung für Männer immer noch die Ausnahme. Aus diesem Grund sehen sich teilzeitbeschäftigte Männer teilweise auch mit Vorurteilen und Vorbehalten konfrontiert:

„Eher negativ, weil es für Männer immer noch ungewöhnlich ist, Teilzeit zu arbeiten.“

„Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau beim Thema Elternteilzeit muss geschaffen werden, speziell im Hinblick auf das Verständnis bei der Kollegenschaft.“

Insgesamt wurden 135 Männer über die Befragung erreicht. Um wen handelt es sich dabei und worin unterscheiden sich teilzeitbeschäftigte Männer von den Frauen?

Jung, hochqualifiziert und allein oder in Partnerschaft lebend

Vorwiegend handelt es sich bei Männern in Teilzeit um jüngere Personen bis 44 Jahre (Anteil rund 66%, siehe Abbildung 17). Im Vergleich zu den Frauen sind Männer dabei gehäuft auch in der jüngsten Altersgruppe unter 35 Jahren zu finden (31% zu 25%). An der Befragung beteiligt haben sich – vor allem auch im Vergleich zu den Frauen – gehäuft Männer aus dem höheren Ausbildungssegment: Rund 28% haben Matura und 34% einen Studienabschluss. Letzteres liegt deutlich über dem Anteil an Frauen aus dem höchsten Ausbildungssegment (plus rund 14 Prozentpunkte, siehe Abbildung 19). Deutlich häufiger befinden sich Männer darüber hinaus in höher qualifizierten Tätigkeiten als Frauen (41% zu 25%, siehe Abbildung 34) und leben häufiger in Ein- bis Zweipersonen-Haushalten (40% zu 23%, siehe Tabelle 29 im Anhang).

Differenziert nach Branche arbeiten Männer vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (34% Anteil), in der Herstellung von Waren (27%) oder in anderen Dienstleistungsberufen (17%) (siehe Abbildung 20). Im Vergleich zu den Frauen finden sich deutlich mehr Männer im Bereich der Herstellung von Waren (plus 18 Prozentpunkte).

Gleiches Arbeitszeitausmaß, höheres Gesamteinkommen und geringe Bedeutung des Einkommens des Partners/der PartnerIn

Es gibt keine nennenswerten Unterschiede in der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit sowie bei den regelmäßigen Mehr- oder Überstunden zwischen Frauen und Männern (siehe Tabelle 12 und Tabelle 14 im Anhang). Nichtsdestotrotz verdienen Männer im Durchschnitt deutlich mehr als Frauen: Während rund 31% der Männer im letzten Monat über 2.000 Euro netto zur Verfügung hatten, trifft dies lediglich auf rund 12%

der Frauen zu (siehe Abbildung 38). Sie geben auch deutlich häufiger an, einen höheren Verdienst als ihre PartnerInnen aufzuweisen (45% zu 13% bei den Frauen, siehe Tabelle 7 im Anhang). Dementsprechend hat das Einkommen des Partners/der PartnerIn auch in weitaus stärkerem Ausmaß keinen Einfluss auf das Beschäftigungsausmaß von Männern (33% zu 19% bei den Frauen, siehe Tabelle 30 im Anhang). Darüber hinaus werden bei Männern Überstunden deutlich häufiger als bei den Frauen mit Zuschlägen ausbezahlt (26% zu 11% bei den Frauen, siehe Abbildung 32). Allerdings haben Männer auch gehäuft PartnerInnen, die entweder gar nicht oder ebenfalls teilzeitbeschäftigt sind (Anteil 53% zu 7% bei den Frauen, siehe Tabelle 31 im Anhang). Zusätzlich weisen Männer auch gehäuft Zweittätigkeiten auf: So übten im Jahr 2018 10,3% der in Niederösterreich teilzeitbeschäftigten Männer eine Zweittätigkeit aus, das sind um rund 3 Prozentpunkte mehr als bei den Frauen (vgl. Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, siehe Abbildung 14).

Auffällig ist auch, dass Männer längere Arbeitswege zurücklegen müssen als Frauen: So brauchen rund 49% Männer 30 Minuten und länger in die Arbeit, während dies nur auf rund 30% der Frauen zu trifft (siehe Abbildung 33). Männer haben auch häufiger Gleitzeit als Frauen (37% zu 22%, siehe Tabelle 32 im Anhang) und einen Betriebsrat im Unternehmen (91% zu 83% bei den Frauen, siehe Tabelle 33 im Anhang).

Kürzere (geplante) Teilzeitdauer mit Aussicht auf (wieder) Vollzeitbeschäftigung

Männern befinden sich in den meisten Fällen über einen kürzeren Zeitraum in einer Teilzeitbeschäftigung als Frauen: Während rund 27% der Männer erst seit weniger als einem Jahr teilzeitbeschäftigt sind, trifft dies bei den Frauen auf rund 14% zu (siehe Abbildung 28). Demensprechend findet sich bei Männern auch ein höherer Anteil an Personen, die den Wunsch haben, in den nächsten drei Jahren (wieder) Vollzeit zu arbeiten (24% zu 13% bei den Frauen, siehe Tabelle 34 im Anhang). Fragt man Männer nach den nötigen Voraussetzungen, um die Arbeitszeit zu erhöhen, dann stehen an erster Stelle, dass es die Möglichkeit im Unternehmen gegeben sein muss und dass die Arbeitsbedingungen besser sein müssten. Als weitere Voraussetzungen werden ein besseres Angebot an Kinderbetreuung und ein kürzerer Arbeitsweg genannt (siehe Tabelle 35 im Anhang).

Differente Motivlagen zur Teilzeitbeschäftigung bei Männern

Beinahe die Hälfte der Männer (46%) hat aktuell Kinderbetreuungspflichten, das sind um rund 22 Prozentpunkte weniger als bei den Frauen (siehe Abbildung 18). Verstärkt handelt es sich bei diesen Betreuungspflichten um Kleinkinder unter 3 Jahren (39% zu 15% bei den Frauen, siehe Tabelle 36 im Anhang). Trotzdem ist lediglich für rund 29% die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung - bei den Frauen beläuft sich dieser Anteil auf rund 74% (siehe Abbildung 13). Viel häufiger als bei den Frauen stehen bei Männern Zeit für persönliche Hobbies und Interessen (43%) oder (berufsbezogene) Weiterbildungen (21%) sowie gesundheitliche Gründe (17%) im Vordergrund. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern scheint es demnach verstärkt unterschiedliche Typen zu geben, wie auch aus den offenen Einträgen im Zuge der Befragung hervorgeht:

- A) Männer, die sich mehr Freizeit und Privatleben wünschen: Dies betrifft sowohl Männer mit als auch ohne Kinderbetreuungspflichten in ähnlichem Ausmaß

(siehe Tabelle 6 im Anhang) und erscheint mit einem Anteil von rund 43% als wichtigsten Teilzeitmotiv unter Männern.

„Möchte meiner Freizeit so lange wie möglich treu bleiben.“

„Weil Geld nicht alles ist.“

„Weil mein Leben mit Teilzeitarbeit lebenswerter ist, Work-Life-Balance.“

„30 Wochenstunden wären genug, die Forderung einer generellen Arbeitszeitverkürzung ist irgendwie ad acta gelegt worden. Es gibt nicht genug Arbeit für alle, teilen wir sie auf!“

„Das ‚Leben‘ ist wichtiger als die ‚Arbeit‘.“

„Ich bevorzuge, meine Leben zu genießen.“

- B) Männer mit Kinderbetreuungspflichten, die mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten: Dieses Motiv wurde mit einem Anteil von rund 29% am zweithäufigsten genannt.

„Ich freue mich über die Möglichkeit, als Teilzeitbeschäftigter tätig sein zu können, um so meinen Kindern eine schöne Kindheit mit ihrem Vater zu ermöglichen.“

„Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigung ist wichtig, auch für Väter!“

- C) Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung (temporär) für (berufsbezogene) Aus- und Weiterbildungen nutzen: Mit rund 21% steht dieses Motiv bei Männern an dritter Stelle und wurde gehäuft von jüngeren Personen unter 25 Jahren (Tabelle 37 im Anhang) ohne Kinderbetreuungspflichten (siehe Tabelle 6 im Anhang) gewählt.

„(...) Bin die nächsten 3 Jahre im Lehramtsstudium und brauche auch dafür die Zeit.“

- D) Männer, die sich aufgrund gesundheitlicher Probleme und/oder Arbeitsüberlastung nicht (mehr) zu einer Vollzeittätigkeit in der Lage sehen: Jeweils rund 17% der Männer sehen entweder gesundheitliche Gründe oder Zeitdruck/Stress in der Arbeit als ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung an.

„Es ist für mich und für viele meiner Kollegen leider nicht mehr möglich in der Krankenpflege Vollzeit zu arbeiten. Grund dafür ist die massiv gestiegene Arbeitsbelastung!!!!“

„Ich glaube, dass viele Leute gerne Teilzeit arbeiten und bin froh, dass es in Österreich diese Möglichkeit gibt. Nach meiner Erkrankung glaubte ich nicht, wieder arbeiten zu können. Durch die Teilzeit war es mir möglich.“

- E) Männer, die aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen Teilzeittätigkeiten ausüben: Laut Daten der Statistik Austria gingen im Jahr 2018 rund 10% der in Niederösterreich Teilzeitbeschäftigten Männer einer Zweittätigkeit nach (siehe Abbildung 14).

„Ich will weiterhin mehrere Berufe parallel ausüben.“

- F) Männer, die unfreiwillig Teilzeit beschäftigt sind, da keine (geeignete) Vollzeitstelle gefunden werden konnte: betrifft rund 7% der Männer.

„Habe mich um Vollzeitstelle beworben, wurde durch interne Besetzung abgewiesen und habe dann bei der gleichen Firma eine Teilzeitstelle als Alternative angenommen.“

10 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Aufbauend auf dem Literatur- und Datenüberblick, den Ergebnissen der Fragebogen-Erhebung (schriftlich sowie online), dem Arbeitstreffen mit BetriebsrätInnen und der ExpertInnen-Interviews wurden Schlussfolgerungen zu den Motiven und Bedarfslagen zum Thema Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich erarbeitet.

Die „Freiwilligkeit“ der Teilzeitarbeit wird ebenso thematisiert wie Kriterien für eine beschäftigtenfreundliche Gestaltung der Teilzeit sowie Bedingungen für eine qualitätsvolle, vollzeitnahe Teilzeit bzw. dem Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitszeitformen, also Teilzeit und Vollzeit.

Auf Basis der Erhebungen und Analysen wurden folgende **zentrale Fragestellung** diskutiert:

- Welche **Voraussetzungen können für eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit** identifiziert werden? Sowohl bezogen auf die betrieblichen Rahmenbedingungen aber auch sozialpolitisch, gesellschaftliche Voraussetzungen (Kinderbetreuung, Jobmöglichkeiten, Arbeitszeitverhalten des Partners etc.)?
- Welche Aussagen und Handlungsempfehlungen können abgeleitet werden, damit sich die **Situation der Teilzeitbeschäftigten verbessern kann**?
- Gibt es hier **branchen- bzw. regionsspezifische Unterschiede**, die bei der Formulierung von Handlungsoptionen von Relevanz sind?
- Welche **Ansatzpunkte** können auf **betrieblicher** Ebene gesetzt werden, welche auf Ebene der **Beschäftigten**? Welche **(interessens)politischen Hebel** gilt es zu bedienen?

Teilzeitbeschäftigung als individuelle Problemlösungsstrategie

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Teilzeit die „individuelle Antwort“ bzw. oft einzige Problemlösungsstrategie auf unterschiedliche strukturelle und branchenspezifische Probleme ist und die Frage der Erhöhung der Wochenstundenzahl bzw. des Umstiegs auf Vollzeit zwar als individuelle Entscheidung wirkt, aber von den gegebenen Rahmenbedingungen abhängt:

- Fehlende institutionelle Kinderbetreuung und eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsaufgaben wird in der Form bewältigt, dass eine Betreuungsperson, zumeist die Frauen, ihre Arbeitszeit reduzieren, um diese Lücke zu füllen,
- die hohe Arbeitsbelastung in manchen Branchen – etwa den Sozial-, Gesundheits- und hier insbesondere den Pflegeberufen – wird mit einer Reduktion der Arbeitszeit ausgeglichen, um den Beruf überhaupt längerfristig ausüben zu können,
- das fehlende Angebot an (Vollzeit-)Arbeitsplätze, insbesondere im Handel, erlaubt für bestimmte Berufsgruppen nur Teilzeitarbeit, ein Ausweichen auf andere Berufe ist aufgrund der regionalen Situation am Arbeitsmarkt bzw. des Qualifikationshintergrundes kaum möglich,
- damit werden auch regionale Bedingungen, ausgedünnte öffentliche Verkehrsmittel, erschwerte Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen durch eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit ausgeglichen.
- Aufgrund der gegebenen Bedingungen ist Teilzeit die oft einzige Möglichkeit überhaupt erwerbstätig zu sein. Branchen, wo umgekehrt Teilzeit schwer möglich ist,

etwa im Produktionsbereich, verunmöglichen oft die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Betreuungspflichten – hier sind die Möglichkeiten durch die Elternteilzeit essentiell.

Eine breite Information der Teilzeitbeschäftigten über die finanziellen Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung – insbesondere in langfristiger Perspektive an die Pension denkend – ist zwar ein wichtiger Schritt, ändert aber nichts an den Rahmenbedingungen, die eine Erhöhung der Arbeitszeit oft nicht zulassen. Hier müssen umfassendere Hebel getätigt werden und ein breiter Diskurs stattfinden, welche Arbeitszeitmuster für Frauen wie Männer längerfristig gewünscht sind – auch in Bezug auf eine eigenständige Absicherung in der Pension – und wie diese zu erreichen sind. Die Behandlung der fehlenden sozialen und pensionsrechtlichen Absicherung sowie geringe Erwerbseinkommen als Problem der Teilzeitbeschäftigten (*“denken die nicht an ihre Pension?”*) greift zu kurz und individualisiert ein gesamtgesellschaftliches bzw. ökonomisches Muster als Versagen einzelner.

Kinderbetreuung als DAS große Thema

Für 74% der Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, ist Kinderbetreuung ein Motiv für die Teilzeitbeschäftigung.

Dass das Angebot der Kinderbetreuung in Niederösterreich einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit vieler Frauen in Niederösterreich entgegensteht ist keine neue Erkenntnis, wurde durch diese Studie aber einmal mehr bestätigt. Wie Befragungen zur Situation der Kinderbetreuung ergeben haben, wird in Niederösterreich der Mangel an Plätzen für Kinder bis 2,5 Jahren kritisiert, die vielen unterjährigen Schließtage sowie die Schließtage im Sommer und die teilweise sehr kurzen Öffnungszeiten, vor allem in ländlichen Gebieten. Als eine Schwierigkeit wird hier genannt, dass das Zustandekommen von Nachmittagsbetreuung vom Engagement der Gemeinden abhängt, die teilweise kein Interesse daran zeigen. Wenn sich nur wenige für Nachmittagsplätze anmelden (trauen), kommt die Betreuung nicht zustande. Zur Überbrückung der fehlenden institutionellen Angebote stehen oft nur private Angebote zur Verfügung, die mit hohen Kosten verbunden sind.

Zwar ist die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – bei regionalen Unterschieden und Unterschieden nach dem Alter der zu betreuenden Kinder – nicht so gering, aber die ausführlichen Antworten der Teilzeitbeschäftigten zeigen, dass es vor allem die reduzierten Arbeitszeiten sind, die zu der Zufriedenheit beitragen, sowie die Unterstützung durch zumeist Großeltern und Partner, die zur Überbrückung von „Engpässen“ beitragen.

Die zentrale Schlussfolgerung ist daher, dass die fehlende Kinderbetreuung am Nachmittag (teilweise bereits ab Mittag) als bundeslandweites Thema aufgegriffen werden müsste und es nicht den einzelnen Gemeinden bzw. BürgermeisterInnen obliegen sollte, ob Nachmittagsbetreuung organisiert wird oder nicht. Dadurch geraten vor allem Mütter unter Druck in (kurze) Teilzeit zu gehen, nur regionale Arbeitsplätze annehmen zu können oder relativ hohe Kosten für private Betreuungsangebote in Kauf zu nehmen. Gemeindeübergreifende Kinderbetreuungsangebote – auch in Kombination mit Mobilitätsangeboten wie Schulbussen und Kindergartenbussen, die kleine Gemeinden anfahren, um hier die „Müttertaxis“ zu vermeiden – würden einen Beitrag dazu leisten, dass Eltern, insbesondere Frauen, zu einem früheren Zeitpunkt (wieder) und auch in einem höheren Stundenausmaß erwerbstätig sein können.

Auch für arbeitssuchende Eltern, hier wiederum vor allem Mütter, ist die Tatsache, dass sie kein Recht auf einen Kindergartenplatz haben, solange sie keinen Arbeitsplatz haben, ein Problem, welches sie wiederum daran hindert, einen Arbeitsplatz zu finden bzw. zu bekommen.

Auch die ungleiche Aufteilung der Zuständigkeit und der aufgewendeten Zeit für Kinderbetreuung zwischen den Elternteilen spielt eine Rolle, welche Arbeitszeitmuster sich über längere Zeiträume verfestigen. Rund 16% der Frauen geben an, dass sie mehr arbeiten würden, wenn sich der Partner in höherem Ausmaß an Kinderbetreuung beteiligen würde.

Abgeltung von Mehr- und Überstunden

Mehrstunden sind ein wichtiges Thema für Teilzeitbeschäftigte, da ein hoher Anteil von 49% regelmäßig Mehrstunden leistet (Frauen in etwas höherem Ausmaß als Männer) und das oft in beträchtlichem Ausmaß: 32% der Frauen arbeiten 5 bis 9 Stunden über ihre festgelegte Arbeitszeit hinaus und immerhin 21% gaben an, regelmäßig 10 oder mehr Stunden wöchentlich zusätzlich zu leisten. Aufgeschlüsselt nach Branchen fällt der überdurchschnittliche Anteil an Mehr- und Überstunden in Gesundheits- und Sozialberufen auf: Hier haben 57% Angaben dazu gemacht, dass sie regelmäßig Mehrstunden leisten.

Zur Frage der **Abgeltung der zusätzlichen Stunden** hat die Mehrheit der Personen vermerkt, dass die zusätzlichen Stunden über einen Freizeitausgleich abgegolten werden. Bei den Frauen beträgt dieser Anteil sogar 72% während er bei den Männern bei 55% liegt. Auch bei der Frage der Zuschläge unterscheiden sich die Antworten von Frauen und Männern: 11% der Frauen bekommen die Mehrstunden mit Zuschlägen bezahlt, während es bei den Männern 26% sind. Immerhin 2,7% der StudienteilnehmerInnen (rund 3% der Frauen und 6% der Männer) haben angegeben, dass die zusätzlichen Stunden weder ausbezahlt noch in Freizeit abgegolten werden. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Anteil der Frauen deren Mehrstunden ohne Zuschläge bezahlt werden mit 23% überdurchschnittlich hoch ist, während nur 8% der Mehrstunden mit Zuschlägen bezahlt werden und 67% ihre Mehrstunden in Freizeitausgleich in Anspruch nehmen.

Passend zu diesen Ergebnissen wurde auch in den offenen Antworten oft darauf Bezug genommen, dass die Abgeltung der Mehrstunden mit Zuschlägen erfolgen sollte, da sonst die Gefahr besteht, dass Teilzeitbeschäftigte als günstige Option zur Abdeckung von Personalmangel genutzt werden und eine Erhöhung von Wochenstunden der Teilzeitbeschäftigten nicht ermöglicht wird.

Teilzeitkräfte haben zwar seit 2008 einen gesetzlichen Anspruch auf einen Mehrarbeitsanspruch von 25%, allerdings gilt eine Reihe von Ausnahmen¹³. Wie auch die Befragung gezeigt hat, wird in vielen Fällen kein Zuschlag bezahlt bzw. kommt ein Freizeitausgleich zur Anwendung.

¹³ Siehe https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.4.1.a/1342540575919/berufsleben/recht/arbeitsrecht-abc/mehrarbeit/mehrarbeitszuschlag

Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitszeit

Da der Sprung von Teilzeit auf Vollzeit oft ein zu großer ist, kann eine schrittweise Erhöhung der Wochenstunden auch dabei unterstützen, ein existenzsicherndes Einkommen bzw. Pensionsansprüche zu erlangen.

Ein Fokus der Informations- und Beratungstätigkeit von Eltern, BetriebsrätInnen sowie Betrieben könnte daher auf diesen Aspekt gelegt werden. Während das Ziel „Vollzeit zu arbeiten“ für viele „abschreckend“ wirken mag, kann eine schrittweise Erhöhung der Wochenarbeitsstunden machbarer erscheinen. Dass es seitens der Betriebe hier ebenfalls ein Potential geben könnte, wurde in den ExpertInnen-Interviews bzw. der Diskussion mit den BetriebsrätInnen festgehalten: vor allem bevor neue Beschäftigte eingestellt werden, haben Betriebe oft ein Interesse an der Aufstockung von Teilzeitarbeitsplätzen.

Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung: Ermöglichen von qualifizierten Tätigkeiten, Führungspositionen und Weiterbildung

Eines der Probleme bei Teilzeitbeschäftigung ist, dass sie oft mit einer Dequalifizierung verbunden ist, dass also Personen unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind. Davon sind meist Frauen betroffen: 20% der Frauen mit Lehrabschluss oder Berufsbildender Mittlerer Schule sind in einer Hilfstätigkeit oder einer angelernten Tätigkeit beschäftigt und von den weiblichen Beschäftigten mit Matura üben immerhin noch 12% eine berufliche Tätigkeit unterhalb ihres Ausbildungsniveaus aus, während das bei den Beschäftigten, die ein Studium abgeschlossen haben, bei knapp 16 % der Fall ist.

Viele Teilzeitbeschäftigte, die an der Befragung teilgenommen haben, berichten von einer Dequalifizierung beim Umstieg von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung und würden sich wünschen, dass ihre Qualifikationen und ihre Fähigkeiten stärker wahrgenommen werden und sie dementsprechend eingesetzt werden.

Das Bild der Teilzeitkräfte, die „weniger wert sind“, hat viel mit dem Arbeitsverständnis von (meist männlichen) Führungskräften zu tun und damit, dass man als Teilzeitbeschäftigte/r prinzipiell keine Führungsposition bekommt („*Wer Teilzeit arbeitet wird nie eine Führungsposition erreichen.*“).

Dazu wäre es auch notwendig, Teilzeitbeschäftigte nicht von beruflicher Weiterbildung auszuschließen. Auch von den befragten ExpertInnen wurde betont, dass vor allem Frauen in stärkerem Ausmaß die Teilnahme an Weiterbildungen und Qualifizierungen ermöglicht werden sollte. Dazu müssten allerdings auch die Rahmenbedingungen geändert werden, da sehr oft familiäre Belastungen, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen einer Teilnahme an Weiterbildungsangeboten im Wege stehen.

Trends am Arbeitsmarkt - Wunsch nach kürzerer Normalarbeitszeit

Auch wenn viele Teilzeitbeschäftigte den Wunsch äußern, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, ist der Wunsch, in den nächsten Jahren wieder Vollzeit zu arbeiten, nur bei einer relativ kleinen Gruppe von 13% der Frauen und 24% der Männer vorhanden.

Rund die Hälfte der Befragten fände eine Arbeitszeit ab 30 Wochenstunden ideal, insgesamt jede/r Dritte/r 30 bis 34 Wochenstunden und jede/r Siebente 35 oder mehr

Wochenstunden. Im Durchschnitt gerechnet liegt die ideale Arbeitszeit bei Frauen wie Männer nbei knapp 27 Wochenstunden.

Bei der Frage der „idealen Arbeitszeit“ sind auf der einen Seite strukturelle Rahmenbedingungen wie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung oder die partnerschaftliche Aufteilung der Betreuungsarbeit zu berücksichtigen. Auf der anderen Seite wird die hohe Arbeitsbelastung in manchen Branchen – etwa den Sozial-, Gesundheits- und hier insbesondere den Pflegeberufen – mit einer Reduktion der Arbeitszeit ausgeglichen, um den Beruf überhaupt längerfristig ausüben zu können.

In Kommentaren wurde – sowohl von Frauen als auch von Männern – immer wieder geschrieben, dass eine Wochenstundenanzahl von 30 bis 35 Stunden für alle ausreichen würde („Weg von der Forderung Vollzeit für alle.“, „30 Stunden sind genug“).

Information

Der eigene Informationsstand zu den Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf die Pension und auf Arbeitslosigkeit oder Krankheitsfall wird von einem Großteil der StudienteilnehmerInnen als gering eingestuft: Knapp 63% der Frauen und 57% der Männer haben die Frage verneint, dass sie sich gut informiert über die Auswirkungen auf die Pension fühlen. Was den Informationsstand der Teilzeitbeschäftigten zu den negativen Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich Arbeitslosigkeit oder Krankheitsfall betrifft, liegt das gefühlte Wissen etwas über dem zu den Auswirkungen auf die Pension.

Die größten Unterschiede im Antwortverhalten zeigen sich dabei nach dem Alter: Während sich von den unter-35-jährigen Frauen nur 26% ausreichend über die Pension informiert fühlen, beträgt dieser Anteil bei Frauen, die 55 Jahre oder älter sind, 65%. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass es insbesondere wichtig wäre, jüngere Altersgruppen in höherem Ausmaß zu den Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung zu informieren – also jene Altersgruppen, die durch eine Erhöhung der Stundenanzahl noch die größten Effekte auf ihre Pensionshöhe erzielen könnten.

Wie eingangs ausgeführt wurde, darf die Problematik allerdings nicht nur auf die individuelle Ebene verlagert werden, da strukturelle Rahmenbedingungen wie die fehlende institutionelle Kinderbetreuung, die geschlechtsspezifische Aufteilung von Betreuungsaufgaben, die hohe Arbeitsbelastung in manchen Branchen, das fehlende Angebot an (Vollzeit-)Arbeitsplätze oder die fehlende Anbindung an den öffentlichen Verkehr nicht auf individueller Ebene lösbar sind.

Möglichkeiten für Informationskampagnen:

- Informationskampagnen zur Teilzeitbeschäftigung auch auf die Art der Teilzeitbeschäftigung fokussieren z.B. wenn Beschäftigte ihre Stunden um ein gewisses Ausmaß erhöhen: Was bringt das für die Pension?
- Zielgruppe Unternehmen: Wie kann es Teilzeitbeschäftigten ermöglicht werden, die Anzahl er Wochenstunden zu erhöhen?
- Zielgruppe BürgermeisterInnen: Informationskampagnen zur Notwendigkeit der Kinderbetreuungs-Infrastruktur in den Gemeinden

11 Literatur

- Arbeiterkammer Niederösterreich (2019): Institutionelle Kinderbetreuung in Niederösterreich 2017/18. Analyse.
- Arbeiterkammer Niederösterreich (2020): Institutionelle Kinderbetreuung in Niederösterreich 2018/19. Analyse.
- Baierl, Andreas, Olaf Kapella, Olaf (2014): Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Working Paper Österreichisches Institut für Familienforschung, Nr. 81 | 2014
- BAuA (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bergmann, Nadja, Fink, Marcel, Graf, Nikolaus, Hermann, Christoph, Mairhuber, Ingrid, Sorger, Claudia & Willsberger, Barbara (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeit und Beschäftigung. Hrsg von Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien.
- Bergmann, Nadja, Lisa Danzer & Susanne Schmatz (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern, Wien: Studie im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer.
- Bergmann, Nadja; Papouschek, Ulrike; Sorger, Claudia (2010): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramtes.
- Haipeter, Thomas; Lehdorff, Steffen (2007): Gewerkschaften und andere Akteure der Arbeitszeitpolitik – Wer bestimmt über die Zeit? In: WSI-Mitteilungen 4/007, Schwerpunktheft Arbeit-Zeit-Politik, 181-187
- Huemer, Ulrike, Bock-Schappelwein, Julia, Famira-Mühlberger, Ulrike, Lutz, Hedwig & Mayrhuber, Christine (2017): Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wien: Sozialpolitische Studienreihe, Band 23.
- Huemer, Ulrike (2017): Verteilung der Arbeitszeit. WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2015-2016. Wien.
- Hyee, Raphaela, Titlbach, Gerlinde & Valkova, Katarina (2019): Teilzeitarbeit in Wien. Wien: Studie im Auftrag der Stadt Wien, Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik.
- Klenner, Christina, Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeit im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Working Paper, Nr. 203, Hans-Böckler-Stiftung
- Mayrhuber, Christine (2018): Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebens Einkommen von Frauen. Wien: Studie im Auftrag des AMS.
- Scambor, Elli & Kirchengast, Anna (2014): Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Übernahme von Betreuungsaufgaben. Graz: Im Auftrag des Landes Steiermark, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft, Referat Frauen, Gleichstellung und Integration.

- Schwendinger, Michael (2015): Arbeitszeiten in Österreich: Zwischen Wünschen und Realität, In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 148, Working Paper-Reihe der AK Wien.
- Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Sorger, Claudia (2016): Die Vision einer geschlechtergerechten Arbeitszeit. In: Bergmann, N. und Sorger, C.: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. ÖGB-Verlag: Wien
- Sorger, Claudia: Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit. In: Ingo Stützle (Hrsg.): Work-Work-Balance. Marx, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals. Dietz Berlin, Berlin 2020,176-193
- Specht-Prebanda, Matthias (2018): Motivlagen für Teilzeitbeschäftigung. Linz: ISW-Forschungsbericht Nr.74
- Stadler, Bettina (2019): Elternteilzeit in Österreich Entwicklungen und Beschäftigungseffekte, abrufbar unter https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Elternteilzeit_in_Oesterreich_2019_10.pdf

12 Tabellenanhang

Tabelle 2: Befragungsart nach Geschlecht und Alter

		Unter 35 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 Jahre und älter		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	Papierformat	10	25,6%	9	20,0%	8	29,6%	7	43,8%	34	26,8%
	Online-Erhebung	29	74,4%	36	80,0%	19	70,4%	9	56,3%	93	73,2%
	Gesamt	39	100,0%	45	100,0%	27	100,0%	16	100,0%	127	100,0%
Weiblich	Papierformat	82	21,5%	164	24,7%	137	33,7%	45	42,9%	428	27,5%
	Online-Erhebung	300	78,5%	500	75,3%	270	66,3%	60	57,1%	1.130	72,5%
	Gesamt	382	100,0%	664	100,0%	407	100,0%	105	100,0%	1.558	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=28; Männer: n=135, n miss=8

Tabelle 3: Beschäftigte am Standort nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Weniger als 10 Beschäftigte	10	7,6%	160	10,7%
Zwischen 10 und 49 Beschäftigten	19	14,4%	336	22,6%
Zwischen 50 und 249 Beschäftigten	30	22,7%	307	20,6%
250 und mehr Beschäftigte	73	55,3%	686	46,1%
Gesamt	132	100,0%	1.489	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, Frauen: n=1.586, n miss=97; Männer: n=135, n miss=3

Tabelle 4: Wohnbezirk nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Amstetten	6	4,5%	83	5,3%
Baden	6	4,5%	61	3,9%
Bruck an der Leitha	2	1,5%	48	3,1%
Gänserndorf	3	2,3%	28	1,8%
Gmünd	5	3,8%	62	4,0%
Hollabrunn	2	1,5%	34	2,2%
Horn	8	6,1%	75	4,8%
Korneuburg	2	1,5%	22	1,4%
Krems	6	4,5%	77	4,9%
Lilienfeld	1	0,8%	29	1,9%
Melk	12	9,1%	97	6,2%
Mistelbach	3	2,3%	59	3,8%
Mödling	5	3,8%	33	2,1%
Neunkirchen	3	2,3%	102	6,6%
Scheibbs	14	10,6%	99	6,4%
St. Pölten	18	13,6%	246	15,8%
Tulln	4	3,0%	38	2,4%
Waidhofen an der Thaya	3	2,3%	65	4,2%
Wiener Neustadt	4	3,0%	85	5,5%
Zwettl	5	3,8%	114	7,3%
Wien	14	10,6%	69	4,4%
Sonstiges	6	4,5%	31	2,0%
Gesamt	132	100,0%	1.557	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=64

Tabelle 5: Unternehmensbezirk nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Amstetten	4	3,1%	79	5,2%
Baden	4	3,1%	53	3,5%
Bruck an der Leitha	6	4,7%	79	5,2%
Gänserndorf	2	1,6%	29	1,9%
Gmünd			47	3,1%
Hollabrunn	1	0,8%	18	1,2%
Horn	9	7,0%	102	6,7%
Korneuburg	2	1,6%	29	1,9%
Krems	2	1,6%	49	3,2%
Lilienfeld			21	1,4%
Melk	5	3,9%	41	2,7%
Mistelbach	3	2,3%	49	3,2%
Mödling	6	4,7%	58	3,8%
Neunkirchen	2	1,6%	104	6,8%
Scheibbs	25	19,5%	121	7,9%
St. Pölten	35	27,3%	347	22,8%
Tulln	2	1,6%	25	1,6%
Waidhofen an der Thaya	8	6,3%	59	3,9%
Wiener Neustadt	6	4,7%	83	5,4%
Zwettl	6	4,7%	130	8,5%
Gesamt	128	100,0%	1.523	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=102

Tabelle 6: Gründe für Teilzeitbeschäftigung (Mehrfachnennung möglich) nach Geschlecht und Kinderbetreuungspflichten

		Kinderbetreuungspflichten		keine Kinderbetreuungspflichten		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Weiblich	Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden	1.038	93,9%	109	25,7%	1.147	75,0%
	Zeit für persönliche Interessen/Hobbys	141	12,8%	139	32,8%	280	18,3%
	Zeitdruck/Stress in der Arbeit	90	8,1%	87	20,5%	177	11,6%
	Gesundheitliche Gründe	60	5,4%	89	21,0%	149	9,7%
	Keine Vollzeitanstellung gefunden	48	4,3%	81	19,1%	129	8,4%
	Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden	37	3,3%	46	10,8%	83	5,4%
	Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung	22	2,0%	42	9,9%	64	4,2%
	Langer Anfahrtsweg	53	4,8%	25	5,9%	78	5,1%
	Sonstiges	21	1,9%	35	8,3%	56	3,7%
	Es gab die Möglichkeit von Altersteilzeit	4	0,4%	16	3,8%	20	1,3%
	Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen	9	0,8%	6	1,4%	15	1,0%
	Ich möchte, dass mein/e Partner/in den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht verliert	1	0,1%	1	0,2%	2	0,1%
	Gesamt	1.105	100,0%	424	100,0%	1.529	100,0%
Männlich	Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden	37	61,7%	1	1,5%	38	29,9%
	Zeit für persönliche Interessen/Hobbys	24	40,0%	31	46,3%	55	43,3%
	Zeitdruck/Stress in der Arbeit	8	13,3%	13	19,4%	21	16,5%
	Gesundheitliche Gründe	7	11,7%	15	22,4%	22	17,3%
	Keine Vollzeitanstellung gefunden	4	6,7%	6	9,0%	10	7,9%
	Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden	1	1,7%	5	7,5%	6	4,7%
	Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung	5	8,3%	22	32,8%	27	21,3%
	Langer Anfahrtsweg	2	3,3%	3	4,5%	5	3,9%
	Sonstiges	3	5,0%	5	7,5%	8	6,3%
	Es gab die Möglichkeit von Altersteilzeit	3	5,0%	1	1,5%	4	3,1%
	Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen	2	3,3%	1	1,5%	3	2,4%
	Gesamt	60	100,0%	67	100,0%	127	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=97

Tabelle 7: Wenn Partner/in: Relation zu Einkommen des Partners /der Partnerin (umgerechnet auf Vollzeit)

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Höher	25	23,1%	920	71,1%
Etwa gleich	34	31,5%	207	16,0%
Niedriger	49	45,4%	167	12,9%
Gesamt	108	100,0%	1.294	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.550, n miss=148

Tabelle 8: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Frauen (Mehrfachnennung möglich) nach Branche

	Branche															
	Gesundheits- und Sozialwesen		Sonstige Dienstleistungsbereiche		Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr		Anderes		Herstellung von Waren		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung		Sonstige Produktionsbereiche		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden	408	70,7%	174	70,4%	158	79,0%	117	73,6%	111	83,5%	90	82,6%	28	70,0%	1.086	74,1%
Zeit für persönliche Interessen/Hobbys	109	18,9%	55	22,3%	33	16,5%	19	11,9%	23	17,3%	26	23,9%	10	25,0%	275	18,8%
Zeitdruck/Stress in der Arbeit	95	16,5%	32	13,0%	12	6,0%	8	5,0%	10	7,5%	17	15,6%	3	7,5%	177	12,1%
Gesundheitliche Gründe	62	10,7%	25	10,1%	14	7,0%	12	7,5%	15	11,3%	16	14,7%	7	17,5%	151	10,3%
Keine Vollzeitstellung gefunden	58	10,1%	24	9,7%	17	8,5%	16	10,1%	1	0,8%	2	1,8%	6	15,0%	124	8,5%
Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden	36	6,2%	12	4,9%	14	7,0%	6	3,8%	8	6,0%	4	3,7%	3	7,5%	83	5,7%
Langer Anfahrtsweg	26	4,5%	13	5,3%	11	5,5%	7	4,4%	3	2,3%	14	12,8%	2	5,0%	76	5,2%
Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung	28	4,9%	16	6,5%	4	2,0%	8	5,0%	5	3,8%	1	0,9%	1	2,5%	63	4,3%
Sonstiges	23	4,0%	12	4,9%	6	3,0%	4	2,5%	5	3,8%	2	1,8%			52	3,5%
Es gab die Möglichkeit von Altersteilzeit	14	2,4%	2	0,8%			1	0,6%	2	1,5%	2	1,8%			21	1,4%
Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen	7	1,2%	6	2,4%	1	0,5%	1	0,6%	1	0,8%	1	0,9%			17	1,2%
Ich möchte, dass mein/e Partner/in den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht verliert			2	0,8%											2	0,1%
Gesamt	577	100,0%	247	100,0%	200	100,0%	159	100,0%	133	100,0%	109	100,0%	40	100,0%	1.465	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=121

Tabelle 9: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Frauen (Mehrfachnennung möglich) nach politischem Unternehmensbezirk

	Politischer Unternehmensbezirk											
	Zentralraum		Industrieviertel		Waldviertel		Mostviertel		Weinviertel		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden	325	73,7%	279	74,6%	239	71,8%	187	77,9%	86	69,9%	1.116	73,9%
Zeit für persönliche Interessen/Hobbys	83	18,8%	76	20,3%	51	15,3%	45	18,8%	28	22,8%	283	18,7%
Zeitdruck/Stress in der Arbeit	51	11,6%	49	13,1%	48	14,4%	20	8,3%	10	8,1%	178	11,8%
Gesundheitliche Gründe	41	9,3%	33	8,8%	36	10,8%	28	11,7%	9	7,3%	147	9,7%
Keine Vollzeitanstellung gefunden	37	8,4%	32	8,6%	32	9,6%	10	4,2%	17	13,8%	128	8,5%
Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden	25	5,7%	18	4,8%	24	7,2%	12	5,0%	6	4,9%	85	5,6%
Langer Anfahrtsweg	28	6,3%	25	6,7%	13	3,9%	4	1,7%	5	4,1%	75	5,0%
Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung	22	5,0%	17	4,5%	10	3,0%	10	4,2%	8	6,5%	67	4,4%
Sonstiges	10	2,3%	11	2,9%	15	4,5%	9	3,8%	9	7,3%	54	3,6%
Es gab die Möglichkeit von Altersteilzeit	7	1,6%	4	1,1%	7	2,1%	3	1,3%	2	1,6%	23	1,5%
Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen	4	0,9%	5	1,3%	3	0,9%	5	2,1%	2	1,6%	19	1,3%
Ich möchte, dass mein/e Partner/in den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht verliert							2	0,8%			2	0,1%
Gesamt	441	100%	374	100%	333	100%	240	100%	123	100%	1.511	100%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=75

Tabelle 10: Elternteilzeit von Frauen nach Branche

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sonstige Produktionsbereiche	9	23,1%	30	76,9%	39	100,0%
Herstellung von Waren	48	36,4%	84	63,6%	132	100,0%
Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr	50	25,5%	146	74,5%	196	100,0%
Sonstige Dienstleistungsbereiche	45	18,3%	201	81,7%	246	100,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	116	20,7%	445	79,3%	561	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	22	20,6%	85	79,4%	107	100,0%
Anderes	29	18,5%	128	81,5%	157	100,0%
Gesamt	319	22,2%	1.119	77,8%	1.438	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=148

Tabelle 11: Wenn Kinderbetreuungspflichten: Elternteilzeit nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	22	38,6%	339	31,7%
Nein	35	61,4%	729	68,3%
Gesamt	57	100,0%	1.068	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.184, n miss=59

Tabelle 12: Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unter 20 Stunden	16	12,1%	176	11,2%
20 bis 29 Stunden	62	47,0%	838	53,5%
30 Stunden und mehr	54	40,9%	552	35,2%
Gesamt	132	100,0%	1.566	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=55

Tabelle 13: Altersgruppe/n der zu betreuenden Kind/er unter 17 Jahren von Frauen nach Wochenstunden

		Wochenstunden							
		unter 20 Stunden		20 bis 29 Stunden		30 Stunden und mehr		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kind/er unter 3 Jahren	Nein	120	8,5%	754	53,7%	531	37,8%	1.405	100,0%
	Ja	56	34,8%	84	52,2%	21	13,0%	161	100,0%
	Gesamt	176	11,2%	838	53,5%	552	35,2%	1.566	100,0%
Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	Nein	100	8,4%	605	50,7%	488	40,9%	1.193	100,0%
	Ja	73	20,0%	229	62,7%	63	17,3%	365	100,0%
	Gesamt	173	11,1%	834	53,5%	551	35,4%	1.558	100,0%
Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	Nein	111	9,9%	558	49,7%	454	40,4%	1.123	100,0%
	Ja	63	14,4%	277	63,4%	97	22,2%	437	100,0%
	Gesamt	174	11,2%	835	53,5%	551	35,3%	1.560	100,0%
Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	Nein	139	12,7%	571	52,3%	381	34,9%	1.091	100,0%
	Ja	36	7,6%	267	56,3%	171	36,1%	474	100,0%
	Gesamt	175	11,2%	838	53,5%	552	35,3%	1.565	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss zwischen 20 und 28

Tabelle 14: Regelmäßig Mehr- oder Überstunden nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	56	44,8%	710	49,3%
Nein	69	55,2%	731	50,7%
Gesamt	125	100,0%	1.441	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=187

Tabelle 15: Regelmäßig Mehr- oder Überstunden bei Frauen nach Branche

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sonstige Produktionsbereiche	11	29,7%	26	70,3%	37	100,0%
Herstellung von Waren	50	40,7%	73	59,3%	123	100,0%
Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr	95	52,8%	85	47,2%	180	100,0%
Sonstige Dienstleistungsbereiche	113	50,0%	113	50,0%	226	100,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	307	56,6%	235	43,4%	542	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	39	39,4%	60	60,6%	99	100,0%
Anderes	55	39,6%	84	60,4%	139	100,0%
Gesamt	670	49,8%	676	50,2%	1.346	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=240

Tabelle 16: Lage der Arbeitszeit bei Frauen (Mehrfachnennung möglich) nach Branche

	Branche															
	Gesundheits- und Sozialwesen		Sonstige Dienstleistungsbereiche		Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr		Anderes		Herstellung von Waren		Öffentliche Verwaltung; Sozialversicherung		Sonstige Produktionsbereiche		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Werktags (Montag bis Freitag)	381	66,3%	187	76,3%	125	63,1%	121	76,1%	107	79,3%	87	79,1%	35	87,5%	1.043	71,3%
Gleitzeit	32	5,6%	54	22,0%	40	20,2%	51	32,1%	59	43,7%	64	58,2%	11	27,5%	311	21,3%
Wochenende	228	39,7%	32	13,1%	22	11,1%	15	9,4%	2	1,5%	1	0,9%	1	2,5%	301	20,6%
Fixe Zeiten	97	16,9%	52	21,2%	36	18,2%	28	17,6%	23	17,0%	16	14,5%	8	20,0%	260	17,8%
Flexibel	102	17,7%	46	18,8%	59	29,8%	21	13,2%	17	12,6%	4	3,6%	3	7,5%	252	17,2%
Nachtdienst	171	29,7%	2	0,8%			1	0,6%	3	2,2%	3	2,7%			180	12,3%
Schichtdienst	107	18,6%	13	5,3%	2	1,0%	7	4,4%	4	3,0%	1	0,9%			134	9,2%
Gesamt	575	100,0%	245	100,0%	198	100,0%	159	100,0%	135	100,0%	110	100,0%	40	100,0%	1.462	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=124

Tabelle 17: Zusätzliche Stunden ausbezahlt oder ausgeglichen bei Frauen nach Branche

	Bezahlt ohne Zuschläge		Bezahlt mit Zuschlägen		Freizeitausgleich		Weder noch (gar nicht bezahlt)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sonstige Produktionsbereiche*									11	100,0%
Herstellung von Waren			10	20,8%	38	79,2%			48	100,0%
Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr	8	8,6%	17	18,3%	65	69,9%	3	3,2%	93	100,0%
Sonstige Dienstleistungsbereiche	10	8,8%	8	7,1%	87	77,0%	8	7,1%	113	100,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	69	23,2%	25	8,4%	198	66,7%	5	1,7%	297	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	5	13,2%	3	7,9%	30	78,9%			38	100,0%
Anderes	2	3,7%	5	9,3%	47	87,0%			54	100,0%
Gesamt	94	14,4%	68	10,4%	476	72,8%	16	2,4%	654	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=693, n miss=39;*Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<20)

Tabelle 18: Arbeitsweg in Minuten (eine Strecke) von Frauen nach Wohnviertel

	Zentralraum		Industrieviertel		Waldviertel		Weinviertel		Mostviertel		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unter 15 Minuten	109	28,2%	108	33,5%	125	40,2%	36	25,7%	99	35,6%	477	33,2%
15 bis unter 30 Minuten	171	44,3%	132	41,0%	140	45,0%	44	31,4%	95	34,2%	582	40,5%
30 Minuten bis unter einer Stunde	90	23,3%	72	22,4%	43	13,8%	47	33,6%	76	27,3%	328	22,8%
1 Stunde und länger	16	4,1%	10	3,1%	3	1,0%	13	9,3%	8	2,9%	50	3,5%
Gesamt	386	100%	322	100%	311	100%	140	100%	278	100%	1.437	100%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=149

Tabelle 19: Arbeitsweg in Minuten (eine Strecke) von Frauen nach politischem Unternehmensbezirk

	Zentralraum		Industrieviertel		Waldviertel		Weinviertel		Mostviertel		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unter 15 Minuten	108	24,7%	106	28,7%	124	37,2%	37	30,1%	100	42,0%	475	31,7%
15 bis unter 30 Minuten	171	39,1%	141	38,2%	151	45,3%	40	32,5%	83	34,9%	586	39,1%
30 Minuten bis unter einer Stunde	125	28,6%	102	27,6%	53	15,9%	37	30,1%	48	20,2%	365	24,3%
1 Stunde und länger	33	7,6%	20	5,4%	5	1,5%	9	7,3%	7	2,9%	74	4,9%
Gesamt	437	100%	369	100%	333	100%	123	100%	238	100%	1.500	100%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=86

Tabelle 20: Tätigkeit nach Geschlecht und Ausbildung

	Pflichtschule*		Lehre/ Berufsbildende Mittlere Schule		Matura		Studium		Gesamt		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Männlich	Hilfstätigkeit		1	2,0%					3	2,2%	
	angelernte Tätigkeit		5	10,2%	4	10,8%			9	6,7%	
	Fachstätigkeit mit Lehrabschluss, berufsbildender mittlerer Ausbildung oder Matura		39	79,6%	15	40,5%	5	10,9%	59	44,0%	
	höher qualifizierte Tätigkeit		3	6,1%	16	43,2%	36	78,3%	55	41,0%	
	Leitung / Führungsposition		1	2,0%	2	5,4%	5	10,9%	8	6,0%	
	Gesamt	2	100%	49	100%	37	100%	46	100%	134	100%
Weiblich	Hilfstätigkeit	33	40,7%	24	3,2%	10	2,5%	3	1,0%	70	4,6%
	angelernte Tätigkeit	41	50,6%	123	16,6%	37	9,3%	7	2,3%	208	13,6%
	Fachstätigkeit mit Lehrabschluss, berufsbildender mittlerer Ausbildung oder Matura	6	7,4%	506	68,3%	251	62,9%	38	12,3%	801	52,3%
	höher qualifizierte Tätigkeit	1	1,2%	63	8,5%	81	20,3%	231	74,5%	376	24,6%
	Leitung / Führungsposition			25	3,4%	20	5,0%	31	10,0%	76	5,0%
	Gesamt	81	100%	741	100%	399	100%	310	100%	1.531	100%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=88;*Verteilung für Männer aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<20)

Tabelle 21: Wenn Vollzeit zuvor im selben Betrieb: Veränderung der Position, Aufgaben und Tätigkeiten durch Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	18	24,3%	246	30,9%
Nein	56	75,7%	550	69,1%
Gesamt	74	100,0%	796	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=909, n miss=39

Tabelle 22: Zufriedenheit mit der/den (veränderten) Position, Aufgaben und Tätigkeiten durch Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	44	38,9%	612	45,5%
Eher zufrieden	60	53,1%	573	42,6%
Eher nicht zufrieden	7	6,2%	131	9,7%
Gar nicht zufrieden	2	1,8%	28	2,1%
Gesamt	113	100,0%	1.344	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=296

Tabelle 23: Möglichkeit im Unternehmen in höher qualifizierten Jobs Teilzeit zu arbeiten von Frauen nach Branche

	Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sonstige Produktionsbereiche	13	37,1%	17	48,6%	5	14,3%	35	100,0%
Herstellung von Waren	45	41,3%	36	33,0%	28	25,7%	109	100,0%
Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr	62	37,1%	72	43,1%	33	19,8%	167	100,0%
Sonstige Dienstleistungsbereiche	101	45,3%	82	36,8%	40	17,9%	223	100,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	254	51,1%	164	33,0%	79	15,9%	497	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	61	58,7%	23	22,1%	20	19,2%	104	100,0%
Anderes	58	42,3%	47	34,3%	32	23,4%	137	100,0%
Gesamt	594	46,7%	441	34,7%	237	18,6%	1.272	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=314

Tabelle 24: Ideale Arbeitszeit pro Woche bei Frauen nach Branche

	unter 20 Stunden		20 bis 24 Stunden		25 bis 29 Stunden		30 bis 34 Stunden		35 Stunden und mehr		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sonstige Produktionsbereiche	2	5,9%	6	17,6%	7	20,6%	13	38,2%	6	17,6%	34	100%
Herstellung von Waren	16	14,5%	32	29,1%	25	22,7%	27	24,5%	10	9,1%	110	100%
Handel (inkl. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) und Verkehr	10	6,1%	31	18,8%	39	23,6%	59	35,8%	26	15,8%	165	100%
Sonstige Dienstleistungsbereiche	26	12,0%	51	23,6%	29	13,4%	68	31,5%	42	19,4%	216	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	43	8,5%	106	21,0%	121	24,0%	153	30,3%	82	16,2%	505	100%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	11	12,2%	22	24,4%	14	15,6%	27	30,0%	16	17,8%	90	100%
Anderes	13	10,2%	22	17,2%	26	20,3%	43	33,6%	24	18,8%	128	100%
Gesamt	121	9,7%	270	21,6%	261	20,9%	390	31,3%	206	16,5%	1.248	100%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=338

Tabelle 25: Wenn Kinderbetreuungspflichten: Zufriedenheit mit der Situation der Kinderbetreuung in Region bei Frauen nach politischem Wohnbezirk und Altersgruppe/n der zu betreuenden Kind/er unter 17 Jahren (Mehrfachnennung möglich)

		Eher zufrieden		Eher nicht zufrieden		Sehr zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Zentralraum	Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	53	50,0%	18	17,0%	26	24,5%	9	8,5%	106	100%
	Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	43	48,9%	25	28,4%	16	18,2%	4	4,5%	88	100%
	Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	28	37,3%	19	25,3%	22	29,3%	6	8,0%	75	100%
	Kind/er unter 3 Jahren	12	36,4%	8	24,2%	5	15,2%	13	14	33	100%
	Gesamt	106	46,9%	49	21,7%	49	21,7%	22	9,7%	226	100%
Industrieviertel	Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	45	48,4%	19	20,4%	24	25,8%	5	5,4%	93	100%
	Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	46	50,0%	20	21,7%	19	20,7%	7	7,6%	92	100%
	Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	32	43,8%	18	24,7%	17	23,3%	6	8,2%	73	100%
	Kind/er unter 3 Jahren	12	38,7%	6	19,4%	6	19,4%	15	16	31	100%
	Gesamt	93	43,7%	46	21,6%	54	25,4%	20	9,4%	213	100%
Mostviertel	Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	31	46,3%	17	25,4%	11	16,4%	8	11,9%	67	100%
	Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	43	52,4%	19	23,2%	14	17,1%	6	7,3%	82	100%
	Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	45	51,1%	14	15,9%	26	29,5%	3	3,4%	88	100%
	Kind/er unter 3 Jahren	8	25,0%	13	40,6%	9	28,1%	2	6,3%	32	100%
	Gesamt	88	44,9%	48	24,5%	47	24,0%	13	6,6%	196	100%
Waldviertel	Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	36	43,9%	20	24,4%	18	22,0%	8	9,8%	82	100%
	Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	31	35,6%	28	32,2%	13	14,9%	15	17,2%	87	100%
	Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	27	37,0%	15	20,5%	21	28,8%	10	13,7%	73	100%
	Kind/er unter 3 Jahren	6	20,7%	7	24,1%	7	24,1%	9	31,0%	29	100%
	Gesamt	70	37,8%	45	24,3%	44	23,8%	26	14,1%	185	100%
Weinviertel	Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	18	42,9%	13	31,0%	5	11,9%	6	14,3%	42	100%
	Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	14	38,9%	11	30,6%	4	11,1%	7	19,4%	36	100%
	Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	7	26,9%	14	53,8%	4	15,4%	1	3,8%	26	100%
	Kind/er unter 3 Jahren*									13	100%
	Gesamt	33	37,9%	33	37,9%	11	12,6%	10	11,5%	87	100%
Gesamt	Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	183	46,9%	87	22,3%	84	21,5%	36	9,2%	390	100%
	Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	177	46,0%	103	26,8%	66	17,1%	39	10,1%	385	100%
	Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	139	41,5%	80	23,9%	90	26,9%	26	7,8%	335	100%
	Kind/er unter 3 Jahren	43	31,2%	41	29,7%	28	20,3%	26	18,8%	138	100%
	Gesamt	390	43,0%	221	24,4%	205	22,6%	91	10,0%	907	100%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.184, n miss=277; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<20) nicht ausgewiesen

Tabelle 26: Informiertheit über Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Pension von Frauen nach Alter

	Unter 35 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 Jahre und älter		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	90	26,4%	199	33,6%	168	47,7%	61	64,9%	518	37,6%
Nein	251	73,6%	393	66,4%	184	52,3%	33	35,1%	861	62,4%
Gesamt	341	100,0%	592	100,0%	352	100,0%	94	100,0%	1.379	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=207

Tabelle 27: Informiertheit über die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Arbeitslosigkeit oder Krankheitsfall bei Frauen nach Alter

	Unter 35 Jahre		35 bis 44 Jahre		45 bis 54 Jahre		55 Jahre und älter		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	94	29,0%	195	34,6%	167	48,3%	54	65,9%	510	38,8%
Nein	230	71,0%	369	65,4%	179	51,7%	28	34,1%	806	61,2%
Gesamt	324	100,0%	564	100,0%	346	100,0%	82	100,0%	1.316	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=270

Tabelle 28: Informiertheit über Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Pension von Frauen nach Betriebsrat im Unternehmen

		Betriebsrat					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informiertheit über Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung in Hinsicht auf Pension	Ja	437	39,0%	77	31,2%	514	37,6%
	Nein	683	61,0%	170	68,8%	853	62,4%
	Gesamt	1.120	100,0%	247	100,0%	1.367	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.586, n miss=219

Tabelle 29: Anzahl Personen im Haushalt nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ein-Personenhaushalt	15	11,5%	68	4,4%
Zwei-Personenhaushalt	37	28,5%	283	18,1%
Drei-Personenhaushalt	24	18,5%	464	29,7%
Vier und mehr Personen im Haushalt	54	41,5%	748	47,9%
Gesamt	130	100,0%	1.563	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=60

Tabelle 30: Einfluss des Einkommens des/der Partner/in auf Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr viel Einfluss	11	8,9%	334	22,3%
eher viel Einfluss	18	14,5%	342	22,9%
eher weniger Einfluss	42	33,9%	370	24,7%
gar kein Einfluss	41	33,1%	287	19,2%
kein/e PartnerIn	12	9,7%	163	10,9%
Gesamt	124	100,0%	1.496	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=133

Tabelle 31: Arbeitssituation des Partners/der Partnerin nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vollzeit erwerbstätig	40	33,3%	1.210	81,1%
Teilzeit erwerbstätig	52	43,3%	62	4,2%
Nicht erwerbstätig	12	10,0%	45	3,0%
Kein/e Partner/in	16	13,3%	175	11,7%
Gesamt	120	100,0%	1.492	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=141

Tabelle 32: Lage der Arbeitszeit nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Weiblich		Männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Werktags (Montag bis Freitag)	1.126	71,7%	78	58,6%
Gleitzeit	338	21,5%	49	36,8%
Wochenende	310	19,7%	27	20,3%
Fixe Zeiten	281	17,9%	19	14,3%
Flexibel	265	16,9%	24	18,0%
Nachtdienst	182	11,6%	19	14,3%
Schichtdienst	138	8,8%	12	9,0%
Gesamt	1.571	100,0%	133	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=49

Tabelle 33: Betriebsrat im Unternehmen nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	118	90,8%	1.266	82,6%
Nein	12	9,2%	266	17,4%
Gesamt	130	100,0%	1.532	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=91

Tabelle 34: Wunsch in den nächsten 3 Jahren (wieder) Vollzeit zu arbeiten nach Geschlecht

	Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	30	23,6%	200	12,9%
Nein	73	57,5%	970	62,4%
Weiß noch nicht	24	18,9%	384	24,7%
Gesamt	127	100,0%	1.554	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=72

Tabelle 35: Voraussetzungen, um Arbeitszeit zu erhöhen nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Weiblich		Männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kein Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung	592	39,1%	63	52,1%
Besseres Angebot an Kinderbetreuung	377	24,9%	12	9,9%
Es müsste die Möglichkeit im Unternehmen geben, die Stunden zu erhöhen	347	22,9%	20	16,5%
Partner/in müsste sich mehr an der Kinderbetreuung beteiligen	237	15,7%	7	5,8%
Partner/in müsste sich mehr an der Haushaltsarbeit beteiligen	232	15,3%	3	2,5%
Bessere Arbeitsbedingungen	210	13,9%	20	16,5%
kürzerer Arbeitsweg	161	10,6%	12	9,9%
Partner/in müsste Arbeitszeit reduzieren	163	10,8%	8	6,6%
Ein anderer Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen	107	7,1%	7	5,8%
Sonstiges	76	5,0%	11	9,1%
Besseres Angebot zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	46	3,0%	4	3,3%
Gesamt	1.514	100,0%	121	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.753, n miss=118

Tabelle 36: Altersgruppe/n zu betreuender Kind/er unter 17 Jahren nach Geschlecht

		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kind/er unter 3 Jahren	Nein	37	61,7%	947	85,4%
	Ja	23	38,3%	162	14,6%
	Gesamt	60	100,0%	1.109	100,0%
Kind/er zwischen 3 und 5 Jahren	Nein	38	64,4%	733	66,6%
	Ja	21	35,6%	367	33,4%
	Gesamt	59	100,0%	1.100	100,0%
Kind/er zwischen 6 und 9 Jahren	Nein	35	60,3%	661	60,0%
	Ja	23	39,7%	441	40,0%
	Gesamt	58	100,0%	1.102	100,0%
Kind/er zwischen 10 und 16 Jahren	Nein	43	72,9%	629	56,8%
	Ja	16	27,1%	479	43,2%
	Gesamt	59	100,0%	1.108	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=1.169, n miss zwischen 0 und 10

Tabelle 37: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Männern (Mehrfachnennung möglich) nach Alter

	35 bis 44 Jahre		45 Jahre und älter		Unter 35 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Zeit für persönliche Interessen/Hobbys	20	44,4%	24	58,5%	9	23,7%	53	42,7%
Möglichkeit, um Beruf und Kinderbetreuung zu verbinden	25	55,6%	4	9,8%	5	13,2%	34	27,4%
Zeit für (berufsbezogene) Weiterbildung	4	8,9%	2	4,9%	20	52,6%	26	21,0%
Gesundheitliche Gründe	8	17,8%	8	19,5%	3	7,9%	19	15,3%
Zeitdruck/Stress in der Arbeit	10	22,2%	6	14,6%	7	18,4%	23	18,5%
Keine Vollzeitanstellung gefunden	3	6,7%	3	7,3%	2	5,3%	8	6,5%
Sonstiges	3	6,7%	2	4,9%	4	10,5%	9	7,3%
Möglichkeit, um Beruf und Pflege von Angehörigen zu verbinden			4	9,8%	1	2,6%	5	4,0%
Langer Anfahrtsweg	1	2,2%	1	2,4%	2	5,3%	4	3,2%
Es gab die Möglichkeit von Altersteilzeit	1	2,2%	3	7,3%			4	3,2%
Ich möchte so wenig wie möglich Lohnsteuer bezahlen			2	4,9%	1	2,6%	3	2,4%
Gesamt	45	100,0%	41	100,0%	38	100,0%	124	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TZ_NÖ', 2019, n=135, n miss=11