



Arbeitsmarktservice
Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle

Verena Paul, Christina Kien,
SORA (Institute for Social Research and Analysis)

Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich zwischen Wunsch und Wirklichkeit

**Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der
Teilzeitwünsche von beim AMS Oberösterreich als
arbeitsuchend gemeldeten Frauen und der
Teilzeitpraxis in oberösterreichischen Betrieben**

Wien, September 2007

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4021 Linz, Europaplatz 9
Tel: (+43 732) 6963-0

01.01.2007: ISBN 978-3-85495-...

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Daten zur Untersuchung	5
1 Fragestellung und Aufbau der Studie	7
2 Methodik der Teilzeitstudie	8
3 TEIL I: Ergebnisse der Betriebsbefragung	9
3.1 Beschreibung der Stichprobe der Betriebsbefragung	9
3.2 Struktur und Praxis der Teilzeitarbeit in oberösterreichischen Betrieben	10
3.2.1 Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung in oberösterreichischen Betrieben	10
3.2.2 Charakteristika der Teilzeitbeschäftigten in oberösterreichischen Betrieben	12
3.2.3 Zeitliche Gestaltung und Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit in oberösterreichischen Betrieben	14
3.2.4 Innerbetrieblicher Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit	18
3.3 Betriebliche Hinderungsgründe für Teilzeitarbeit in oberösterreichischen Betrieben	19
3.3.1 Betrieblicher Nutzen und betriebliche Kosten von Teilzeitbeschäftigung	20
3.3.2 Betriebliche Hinderungsgründe gegen Teilzeit	23
3.4 Teilzeitpotential und Teilzeitbedarfe in oberösterreichischen Betrieben	26
3.5 Wahrnehmung von Angeboten und Dienstleistungen des AMS in Zusammenhang mit Teilzeitarbeit	28
3.5.1 Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen	28
3.5.2 Rolle des Arbeitsmarktservices bei Ausweitung der Teilzeitarbeit in Betrieben.....	31
3.6 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Betriebsbefragung	34
4 Teil II: Ergebnisse der Frauenbefragung	36
4.1 Die Arbeitsmarktsituation der teilzeitsuchenden Frauen	36
4.2 Vorstellungen und Wünsche der teilzeitsuchenden Frauen bezüglich ihrer zukünftigen Tätigkeit	48
4.2.1 Motive und Gründe für Teilzeitarbeit	48
4.2.2 Vorstellungen der befragten Frauen hinsichtlich der angestrebten beruflichen Tätigkeit	56
4.2.3 Wünsche hinsichtlich der Arbeitszeitregelung der gesuchten Teilzeitstelle	59
4.3 Problemkonstellationen und Bedarfe nach Unterstützungsleistungen des AMS Oberösterreich.....	73
4.4 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Befragung von Frauen, die eine Teilzeitstelle suchen.....	81
5 Gesamtbetrachtung – Teilzeitarbeit in Oberösterreich – Wunsch und Wirklichkeit	83

Literaturverzeichnis.....	86
Tabellenverzeichnis.....	87
Abbildungsverzeichnis.....	89
Anhang I: Bedarf an AMS-Angeboten in einzelnen Gruppen.....	90
Anhang II: Erhebungsinstrumente.....	93

Daten zur Untersuchung

Thema: Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich
zwischen Wunsch und Wirklichkeit

AuftraggeberIn: Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Beauftragtes Institut: SORA Institute for Social Research and
Analysis, Wien

Wissenschaftliche Leitung: Mag.^a Verena Paul

Autorinnen: Mag.^a Verena Paul, Mag.^a Christina Kien,
Johanna Brandl

Erhebungsgebiet: Oberösterreich

Betriebsbefragung

Grundgesamtheit: Personalverantwortliche von ober-
österreichischen Betriebsstätten mit
zumindest 10 Beschäftigten

Stichprobenumfang: 1.005 Personalverantwortliche

Stichprobendesign/-ziehung: einfache Zufallsauswahl aus Branchen-CD
(CATI)

Art der Befragung: Telefoninterviews (ipr – Institute for Panel
Research – Dr. Költringer)

Befragungszeitraum: März 2007

Gewichtung: nach Branche, Region und Betriebsgröße (ipr)

***Befragung von – beim AMS Oberösterreich gemeldeten –
teilzeitsuchenden Frauen***

<i>Grundgesamtheit:</i>	oberösterreichische Frauen, die sich im Zeitraum von 1. 1. 2007 bis 24. 4. 2007 beim Arbeitsmarktservice (AMS) Oberösterreich arbeitslos gemeldet haben und dort angaben, eine Teilzeitstelle zu suchen
<i>Stichprobenumfang:</i>	906 Frauen
<i>Stichprobendesign/-ziehung:</i>	vom AMS Oberösterreich zur Verfügung gestellter Adressdatensatz
<i>Art der Befragung:</i>	Telefoninterviews (ipr – Institute for Panel Research – Dr. Költringer)
<i>Befragungszeitraum:</i>	Mai 2007
<i>Gewichtung:</i>	keine

1 Fragestellung und Aufbau der Studie

Im Zuge der Vermittlung offener Stellen ist es die Aufgabe des Arbeitsmarkt-service Oberösterreich (AMS OÖ), zwischen den unterschiedlichen Bedürfnissen von KundInnen des AMS bezüglich der gesuchten Arbeitsstellen und den Angeboten der Betriebe zu vermitteln.

Ziel der vorliegenden Studie, die vom Sozialforschungsinstitut SORA (Institute for Social Research and Analysis) im Auftrag des AMS Oberösterreich durchgeführt wurde, ist die Erfassung und Analyse der zentralen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den diesbezüglichen Vorstellungen der Betriebe und der teilzeitsuchenden Frauen hinsichtlich der betrieblichen Einsatzmöglichkeiten, der Arbeitsinhalte und der Arbeitszeitregelungen.

Anhand standardisierter Befragungen von Personalverantwortlichen aus oberösterreichischen Betrieben und teilzeitsuchenden Frauen werden Hindernisgründe und Ursachen für mangelhafte Übereinstimmungen des Teilzeitangebots und der Teilzeitnachfrage identifiziert und in Hinblick auf die Handlungsspielräume, Leistungen und Angebote des AMS Oberösterreich analysiert.

Die Teilzeitstudie gliedert sich in drei Teile: Im ersten Teil werden die Ergebnisse der Betriebsbefragung dargestellt, der zweite Teil behandelt die Vorstellungen und Wünsche teilzeitsuchender Frauen hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und der zeitlichen Lage von Teilzeitarbeit. Die Teilzeitwünsche der befragten Frauen werden in Hinblick auf die – in den befragten Betrieben gängige – Teilzeitpraxis und die betrieblichen Teilzeitbedarfe ausgewertet. Eine vergleichende Analyse der Struktur der Angebots- und Nachfrageseite von Teilzeitarbeit in Oberösterreich bildet den Schlussteil der vorliegenden Untersuchung.

2 Methodik der Teilzeitstudie

Im Rahmen dieser Studie wurden zwei repräsentative standardisierte Befragungen mittels CATI (Computer-Assisted-Telephone-Interviewing) durchgeführt. Die erste Befragung hatte die Erfassung der Sichtweise von oberösterreichischen Personalverantwortlichen zur IST-Situation der Verbreitung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen von Teilzeitstellen, des Potentials an Teilzeitstellen sowie Hindernisse und Vorurteile gegenüber Teilzeit zum Ziel. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wurden oberösterreichische Frauen zu ihren Wünschen bezüglich ihrer gesuchten Teilzeitstelle und ihrer derzeitigen Lebenssituation befragt. Eine kontrastierende Gegenüberstellung ermöglichte die Aufarbeitung von Gemeinsamkeiten und Diskrepanzen des Teilzeitangebots und der Teilzeitnachfrage.

Mittels standardisierter telefonischer Interviews wurden im März 2007 1.005 zufällig ausgewählte Personalverantwortliche von oberösterreichischen Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten befragt. Diese Grenze zur Mindestanzahl an Beschäftigten wurde zur Sicherung der Aussagekraft der Ergebnisse eingeführt. Die Rohdaten wurden vom Sozialforschungsinstitut ipr – Institute for Panel Research – nach den Variablen Wirtschaftszweige (Produktion, Handel und Dienstleistungen), Betriebsgröße und Region gewichtet. Als Grundlage für die Gewichtung wurde die Arbeitsstättenzählung 2001 von der Statistik Austria herangezogen. Zentrale Inhalte der Betriebsbefragung waren die betriebliche Praxis von Teilzeitarbeit, betriebliche Hinderungsgründe für Teilzeitarbeit und betriebliche Potenziale für eine Ausweitung von Teilzeitstellen.

Im Mai 2007 wurden 906 Frauen, die beim AMS Oberösterreich als teilzeit-suchend gemeldet waren, mit einem standardisierten Fragebogen telefonisch zu ihren Arbeits(zeit)wünschen befragt. Insgesamt wurden 2.400 Adressdatensätze vom AMS Oberösterreich zur Verfügung gestellt. Dabei handelte es sich um Frauen, die beim AMS Oberösterreich im Zeitraum vom 01.01.2007 bis 24.04.2007 arbeitslos gemeldet waren und eine Teilzeitstelle suchten. 36 Prozent der befragten Frauen stammen aus dem Zentralraum Linz, 18 Prozent aus dem Traunviertel und jeweils etwa rund 15 Prozent aus dem Mühl-, Inn- und Hausruckviertel.

Gegenstand der Frauenbefragung waren die Motive und Gründe für Teilzeitarbeit, die Präferenzen hinsichtlich der zeitlichen Lage der gesuchten Teilzeitstelle und die Nachfrage nach Beratungs- bzw. Betreuungsleistungen des AMS Oberösterreich.

3 TEIL I: Ergebnisse der Betriebsbefragung

3.1 Beschreibung der Stichprobe der Betriebsbefragung

Insgesamt wurden **1.005 Personalverantwortliche** von oberösterreichischen Unternehmen befragt. Ungefähr die Hälfte der Interviewten (46 Prozent) sind BetriebsleiterInnen oder GeschäftsführerInnen, die andere Hälfte der Befragten ist im Personalwesen tätig. In größeren Unternehmen nahmen der / die jeweilige GeschäftsführerIn / BetriebsleiterIn seltener persönlich an Interviews teil, sondern vermehrt ArbeitnehmerInnen mit Personalverantwortung.

In der Stichprobe sind – gemäß der Struktur der Grundgesamtheit – vorwiegend **kleine und mittlere Unternehmen** vertreten. Die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigt zwischen 10 und 19 ArbeitnehmerInnen. Die Beschäftigtenanzahl von ungefähr einem Drittel der befragten Unternehmen (32 Prozent) liegt zwischen 20 und 49 MitarbeiterInnen. Jedes zehnte befragte Unternehmen beschäftigt zwischen 50 und 99 ArbeitnehmerInnen. Bei acht Prozent der Unternehmen liegt die Beschäftigtenanzahl darüber.

41 Prozent der befragten Unternehmen liegen im Zentralraum Linz¹. Aus dem Traunviertel stammen 18 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Betriebe. Der Rest verteilt sich annähernd zu gleichen Teilen (mit rund 14 Prozent) auf das Hausruck-, das Mühl- und das Innviertel.

Etwas mehr als die **Hälfte der Betriebe** (57 Prozent) lässt sich **drei Branchen** zuordnen:

- Handel, Instandhaltung und Reparatur (22 Prozent)
- Sachgütererzeugung (18 Prozent)
- Realitätenwesen, Vermietung (17 Prozent).

Jeweils rund zehn Prozent der befragten Unternehmen zählen zum Bauwesen, zur Branche Verkehr- und Nachrichtenübermittlung sowie zum Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

¹ Zum Zentralraum Linz zählen die Bezirke Linz Stadt und Land sowie Wels Stadt und Land.

3.2 Struktur und Praxis der Teilzeitarbeit in oberösterreichischen Betrieben

3.2.1 Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung in oberösterreichischen Betrieben

In der Betriebsbefragung beträgt der Anteil an Unternehmen, die Teilzeitkräfte beschäftigen rund 75 Prozent. Der Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten variiert in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, von der Zugehörigkeit zur Branche und zur Region.

Sieben von zehn Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten stellen Teilzeitbeschäftigte an. Bei Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 20 und 49 MitarbeiterInnen liegt der Anteil der Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten bereits bei 81 Prozent. 93 Prozent aller Betriebe mit zumindest 100 Belegschaftsmitgliedern bieten auch Teilzeitarbeitsplätze an.

Insbesondere in der **Branche** Sachgütererzeugung, im Handel und im Gesundheitswesen/Erbringung öffentlicher Dienstleistungen ist der Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigung besonders hoch. Zwischen 82 und 85 Prozent dieser Betriebe beschäftigen derzeit MitarbeiterInnen in Teilzeit. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie im Verkehr- und Nachrichtenwesen beläuft sich dieser Anteil auf rund 55 Prozent. 70 Prozent der befragten Betriebe im Bereich Bauwesen und 77 Prozent der erfassten Betriebe der Branche Geld- und Realitätenwesen beschäftigen Teilzeitkräfte.

Nach **Regionen** betrachtet, stellt sich die Verteilung von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten folgendermaßen dar: Betriebe im Innviertel weisen den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf. 82 Prozent dieser befragten Unternehmen beschäftigen derzeit MitarbeiterInnen in Teilzeit. Im Traun- und im Mühlviertel hingegen beschäftigen zum Erhebungszeitpunkt sieben von zehn Unternehmen ArbeitnehmerInnen in Teilzeit.

Während sich die bisherigen Darstellungen auf die Verbreitung von Betrieben mit Teilzeitangestellten konzentrierten, folgt nun die Diskussion über die Höhe des **Teilzeitanteils in einzelnen Betrieben**. Der Medianwert² des Teilzeitanteils in Betrieben mit Teilzeit beträgt 15 Prozent. Bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten beträgt der Medianwert 20 Prozent; bei größeren Betrieben hingegen nur mehr 11 Prozent. Zusammenfassend ist zu sagen, dass größere Betriebe

² Der Median ist jener Wert, der die Stichprobe in zwei Hälften teilt. Die Hälfte der beobachteten Werte liegt über und die andere Hälfte unter dem Medianwert.

prinzipiell häufiger Teilzeit anbieten, als kleinere Betriebe, d.h. der Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten steigt mit der Betriebsgröße. Mit der Größe des Betriebes sinkt jedoch der Teilzeitanteil an der Belegschaft.

Überdurchschnittliche Teilzeitanteile sind in den **Dienstleistungsbranchen** Gesundheitswesen/ Erbringung öffentlicher Dienstleistungen (Median [Md] = 27 Prozent), Kredit-, Versicherungswesen (Md = 22 Prozent) sowie Realitätenwesen/Vermietung (Md = 18 Prozent) vorzufinden. Unterdurchschnittliche Teilzeitanteile sind charakteristisch für die folgenden Branchen: Sachgütererzeugung (Md = 11 Prozent), Bauwesen (Md = 10 Prozent) sowie Verkehr- und Nachrichtenwesen (Md = 10 Prozent).

Die folgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen. Das Kredit- und Versicherungswesen sowie das Gesundheitswesen sind sowohl durch einen hohen Anteil an Betrieben, die grundsätzlich Teilzeit anbieten, als auch durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Betrieben charakterisiert. Die Branche Verkehr- und Nachrichtenwesen stellt diesbezüglich das Gegenteil dar.

Tabelle 1: Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen

<i>Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Betrieben</i>	<i>Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten</i>		
	<i>hoch</i>	<i>mittel</i>	<i>niedrig</i>
<i>hoch</i>	Kredit- u. Versicherungswesen Gesundheitswesen/ Erbringung öffentlicher Dienstleistungen		
<i>mittel</i>	Handel, Instandhaltung	Realitätenwesen und Vermietung	Beherbergungs- und Gaststättenwesen
<i>niedrig</i>	Sachgütererzeugung	Bauwesen	Verkehr- u. Nachrichtenwesen

Anm.: n=1.005;

Nach **Regionen** betrachtet, weist lediglich das Mühlviertel eine – wenn auch nicht signifikante – Besonderheit auf. Der Median des Teilzeitanteils liegt hier bei 17 Prozent; in den restlichen Regionen liegt dieser bei rund 15 Prozent.

Ein Viertel der befragten oberösterreichischen Betriebe beschäftigt einen Teil ihrer ArbeitnehmerInnen geringfügig. Dass Unternehmen Stellen im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung aber keine Teilzeitbeschäftigungen vergeben, kommt äußerst selten vor (drei Prozent der Unternehmen).

3.2.2 Charakteristika der Teilzeitbeschäftigten in oberösterreichischen Betrieben

Die Teilzeitbeschäftigten in oberösterreichischen Betrieben sind erwartungsgemäß **überwiegend Frauen**. Acht von zehn der befragten Betriebe geben an, dass Teilzeitbeschäftigte in ihrem Unternehmen vorwiegend Frauen sind. Nur bei rund einem von zehn Unternehmen (sieben Prozent) sind vorwiegend Männer in Teilzeitbeschäftigung anzutreffen. Weitere zwölf Prozent der Unternehmen berichten über ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Teilzeitbeschäftigten.

Die Ergebnisse zeigen, dass die **Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen** unter den Teilzeitbeschäftigten in 56 Prozent der Betriebe überwiegt. In 14 Prozent der Unternehmen überwiegen ältere, in 10 Prozent der Unternehmen überwiegen jüngere Teilzeitbeschäftigte. Zwei von zehn berichten über ein ausgewogenes Altersverhältnis. Auch nach Branchen ausgewertet, bleibt die Dominanz der 30- bis 45-jährigen Teilzeitbeschäftigten unter der Belegschaft bestehen; im Dienstleistungssektor sind jedoch etwas häufiger jüngere Teilzeitangestellte die größte Gruppe unter den Teilzeitkräften.

Bei 57 Prozent der Betriebe überwiegen unter den Teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen mit **mittlerer Schulbildung** (Lehre, Berufsbildende Mittlere Schule) (Tabelle 2). In 17 Prozent der Fälle dominieren ArbeitnehmerInnen mit höherer Schulbildung (zumindest Matura) die Teilzeitbelegschaft. In etwa jedem sechsten Unternehmen sind überwiegend Teilzeitkräfte mit einem niedrigen Qualifikationsniveau vorzufinden. In jedem zehnten befragten Betrieb sind die Teilzeitkräfte über alle Qualifikationsstufen in etwa gleich verteilt.

Tabelle 2: Teilzeitbeschäftigte in Betrieben nach Qualifikationsgruppen

<i>Teilzeitbeschäftigte im Betrieb sind ...</i>	<i>in Prozent</i>
überwiegend niedrig qualifiziert (ohne Lehrabschluss)	15
überwiegend mittel qualifiziert (Lehrabschluss, BMS)	57
überwiegend höher qualifiziert (Matura, tertiäre Ausbildung)	17
gleichmäßig auf die Qualifikationsgruppen verteilt	10
gesamt	99

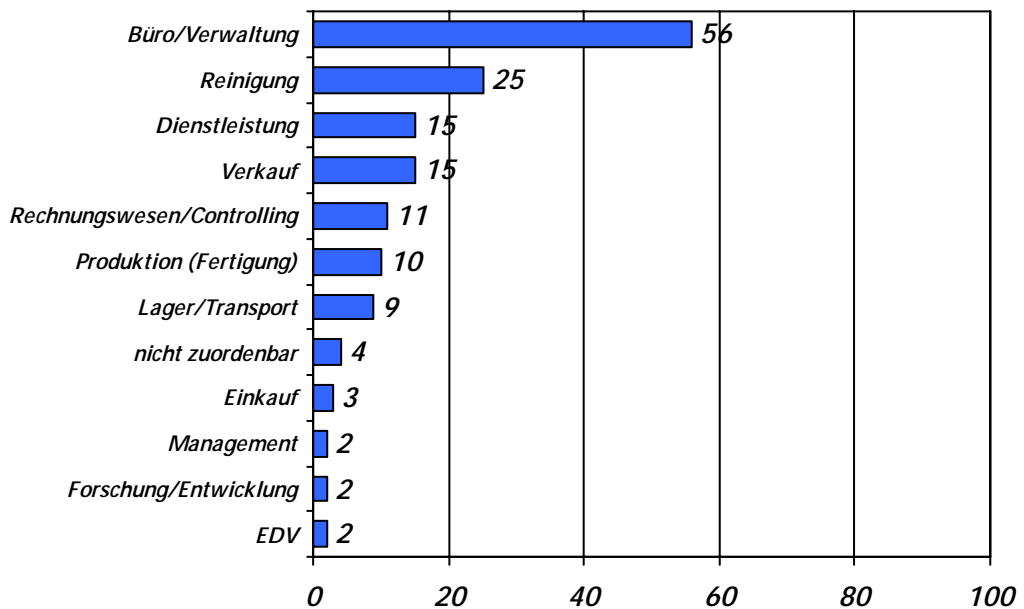
Anm.: n=759; Angaben in Prozent

In der Gastronomie (34 Prozent) und in der Sachgütererzeugung (21 Prozent) berichten Betriebe häufiger als in anderen Branchen über einen Überhang an gering qualifizierten Teilzeitstellen. Eine Häufung an qualifizierten Teilzeitstellen

ist im Gesundheitswesen/Erbringung öffentlicher Dienstleistungen (31 Prozent), im Geld- und Versicherungswesen (44 Prozent) sowie in der Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (25 Prozent) zu verzeichnen.

Aus Abbildung 1 ist ersichtlich, dass Teilzeitbeschäftigte vorwiegend im **Unternehmensbereich Büro/Verwaltung** eingesetzt werden. 56 Prozent der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten geben an, dass in diesem Bereich Teilzeitkräfte eingesetzt werden. Bei einem Viertel der Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten werden Teilzeitstellen im Bereich der Reinigung angeboten. Jeweils 15 Prozent der Betriebe beschäftigen Teilzeitkräfte in den Bereichen Dienstleistung und Verkauf. Äußerst selten sind Teilzeitstellen in den Bereichen EDV, Forschung und Entwicklung, Management sowie im Einkauf.

Abbildung 1: Einsatzbereiche für Teilzeitbeschäftigte



Anm.: n=759; Angaben in Prozent; Frage im Wortlaut:

(Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten): In welchen Unternehmensbereichen werden derzeit in Ihrem Betrieb Teilzeitbeschäftigte eingesetzt?

Interessant ist, dass nur ein Viertel der befragten Betriebe aus der Sachgütererzeugung auch Teilzeitstellen im Bereich der Produktion anbietet.

3.2.3 Zeitliche Gestaltung und Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit in oberösterreichischen Betrieben

17 Prozent der befragten Betriebe haben keine Untergrenze in Hinblick auf die **vertraglich vereinbarte (Minimum-)Stundenanzahl pro Woche**, zu der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen beschäftigt werden (vgl. Tabelle 3). Der Mittelwert der minimalen vertraglich vereinbarten Stundenanzahl liegt bei 19 Stunden. In etwa einem Viertel der Fälle (26 Prozent) liegt die minimale Wochenstundenanzahl unter 20 Stunden. 32 Prozent der Betriebe beschäftigten Arbeitskräfte zu einem Mindeststundenausmaß, das zwischen 20 und 29 Stunden liegt. Bei 17 Prozent der befragten Betriebe liegt die minimale Wochenstundenanzahl zwischen 30 und 39 Stunden. Die Untergrenze für das wöchentliche Stundenausmaß für die Beschäftigten in den befragten Betrieben variiert zwischen den Branchen. Auffallend sind dabei insbesondere überdurchschnittlich hohe Anteile an Betrieben, die niemanden unter 40 Stunden beschäftigten, in den Branchen Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung.

Tabelle 3: minimale vertraglich vereinbarte Stundenanzahl pro Woche, zu der Betriebe ArbeitnehmerInnen beschäftigen (nach Branche)

Branche	minimale Wochenstundenanzahl						
	bis 9 Std.	10 bis 19 Std.	20 bis 29 Std.	30 bis 39 Std.	40 Std. (und mehr)	es gibt keine Untergrenze	weiß nicht/ keine Angabe
Sachgüter- erzeugung	6	18	43	14	3	16	-
Bauwesen	9	16	29	28	5	13	2
Handel	8	20	36	16	2	15	2
Beherbergungs- und Gaststätten- wesen	-	13	23	20	29	16	-
Verkehr/ Nachrichten- übermittlung	6	10	28	19	23	14	-
Kredit- und Versicherungs- wesen*	8	27	19	27	-	12	8
Realitätenwesen	10	18	28	14	5	26	-
Gesundheits- wesen/ öffentliche Dienstleistungen	24	17	25	11	6	16	-
gesamt	8	17	32	17	8	17	1

Anm.: n=1005; Angaben in (Zeilen-)Prozent; *in dieser Branche sind die kleinen Fallzahlen bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

Der Mittelwert der von den Befragten als *optimal* erachteten **Stundenanzahl zur Beschäftigung von Teilzeitkräften** liegt bei 23 Stunden pro Woche. Das – aus Sicht der Betriebe – optimale Beschäftigungsausmaß für Teilzeitkräfte ist abhängig von der Branche: Im Kredit- und Versicherungswesen wird das optimale wöchentliche Beschäftigungsausmaß am höchsten angesetzt und zwar bei durchschnittlich 25 Stunden. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen liegt die durchschnittliche optimale Stundenanzahl für Teilzeitkräfte bei 24 und im Handel bei 23 Stunden.

Tabelle 4 stellt das tatsächlich vereinbarte Beschäftigungsausmaß für Teilzeitkräfte in den befragten Betrieben dar. Ein Viertel der Unternehmen gibt an, dass die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten bis zu 20 Stunden pro Woche angestellt ist. Die Hälfte der befragten Betriebe führt an, dass die Teilzeitbelegschaft vorwiegend zwischen 21 und 25 Stunden pro Woche beschäftigt ist. Weitere 18 Prozent geben an, dass das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Teilzeitbeschäftigten zwischen 26 und 35 Stunden liegt.

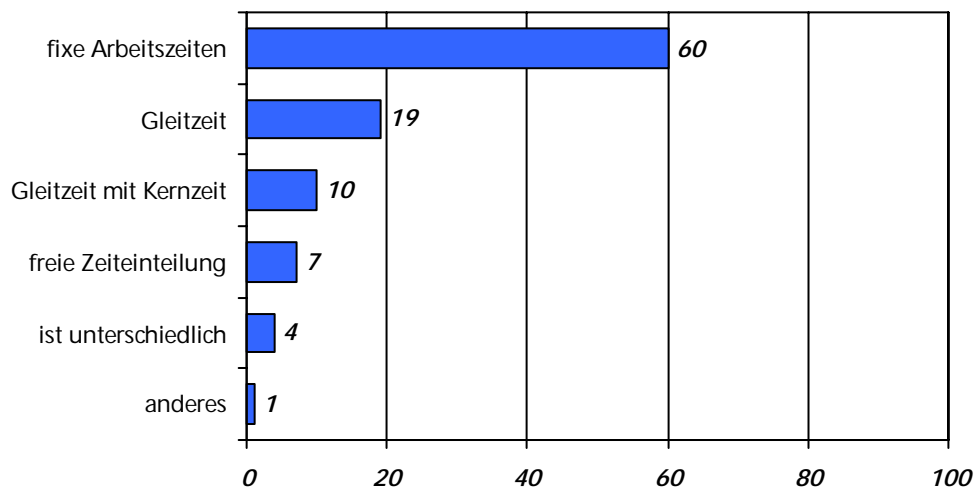
Tabelle 4: tatsächlich vereinbartes Beschäftigungsausmaß für Teilzeitkräfte pro Woche

<i>Stundenausmaß</i>	<i>in Prozent</i>
überwiegend bis 20 Stunden/Woche	25
überwiegend 21 – 25 Stunden/Woche	50
überwiegend 26 – 35 Stunden/Woche	18
ist in etwa gleich verteilt	6
<i>gesamt</i>	<i>99</i>

Anm.: n=759; Angaben in Prozent

Hinsichtlich der **Arbeitszeitregelung** zeigt sich ein sehr einheitliches Bild bei den befragten oberösterreichischen Unternehmen (Abbildung 2). Sechs von zehn der befragten Betriebe bieten den Teilzeitbeschäftigten vorwiegend fixe Arbeitszeiten. In rund 20 Prozent der befragten Betriebe arbeiten Teilzeitkräfte überwiegend im Rahmen von Gleitzeit. In zehn Prozent der Fälle haben Teilzeitkräfte in der Regel Gleitzeit mit Kernzeit.

Abbildung 2: Arbeitszeitregelung für Teilzeitbeschäftigte in Betrieben



Anm.: n=759; Angaben in Prozent; Frage im Wortlaut:

(Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten) Haben die Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Betrieb überwiegend fixe Arbeitszeiten, Gleitzeit, Gleitzeit mit Kernzeit oder können sie sich die Arbeitszeit völlig frei einteilen?

Auch bezüglich der **Arbeitstage für Teilzeitkräfte** zeigt sich bei den oberösterreichischen Betrieben ein eher einheitliches Bild: Acht von zehn der Unternehmen setzen Teilzeitkräfte ausschließlich während der Woche – also von Montag bis Freitag – ein. Rund einer von zehn Betrieben benötigt Teilzeitkräfte während der Woche und an Samstagen. Jeder zehnte Betrieb setzt darüber hinaus Teilzeitkräfte an allen Wochentagen ein. Im Beherbergungs- und

Gaststättenwesen sowie im Bereich Gesundheitswesen/Erbringung öffentlicher Dienstleistungen werden Teilzeitkräfte am häufigsten an allen Tagen der Woche benötigt: 57 Prozent der Betriebe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und 37 Prozent der Betriebe im Gesundheitswesen/Erbringung öffentlicher Dienstleistungen beschäftigen an allen Wochentagen Teilzeitkräfte. Zwischen 15 und 20 Prozent der Betriebe in den genannten Branchen und im Handel setzen Teilzeitkräfte vorwiegend von Montag bis Samstag ein.

Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über den unterschiedlichen **Einsatz von Teilzeitkräften zu Tages- und Nachtzeiten** (vgl. Tabelle 5). Die Hälfte der Betriebe gibt an, dass sie ihre Teilzeitkräfte vormittags und nachmittags einsetzen. Nur 38 Prozent der befragten Betriebe setzen Teilzeitkräfte ausschließlich vormittags ein. 8 Prozent wollen Teilzeitkräfte kontinuierlich, als tageszeitunabhängig, einsetzen.

Tabelle 5: Tageszeiten zu denen Teilzeitkräfte eingesetzt werden

<i>Einsatz von Teilzeitkräften</i>	<i>in Prozent</i>
vormittags und nachmittags	51
vormittags	38
vormittags, nachmittags sowie abends oder nachts	8
nachmittags	1
vormittags und abends oder nachts	1
sonstiges	0,5
gesamt	100

Anm.: n=759; Angaben in Prozent

Betriebe mit Teilzeitkräften im Bereich Büro/Verwaltung setzen diese zu 50 Prozent vorwiegend vormittags und nachmittags ein. 43 Prozent dieser Betriebe setzen Teilzeitkräfte ausschließlich vormittags ein. Bei Betrieben, die Teilzeitkräfte für die Erbringung anderer Dienstleistungen einsetzen, zeigt sich ein anderes Muster: 56 Prozent dieser Betriebe setzen die Teilzeitkräfte vormittags und nachmittags ein, weitere 20 Prozent ausschließlich vormittags und weitere 20 Prozent vor- und nachmittags sowie entweder abends oder nachts. 64 Prozent der Betriebe, die ihre Teilzeitkräfte im Verkauf beschäftigten, benötigen diese sowohl an Vor- als auch an Nachmittagen. Nur etwa ein Viertel dieser Betriebe setzt Teilzeitkräfte ausschließlich vormittags ein.

Im Zusammenhang mit der Lage der Arbeitszeit für Teilzeitkräfte werden nun die **frühesten Beginn- und Endarbeitszeiten** analysiert:

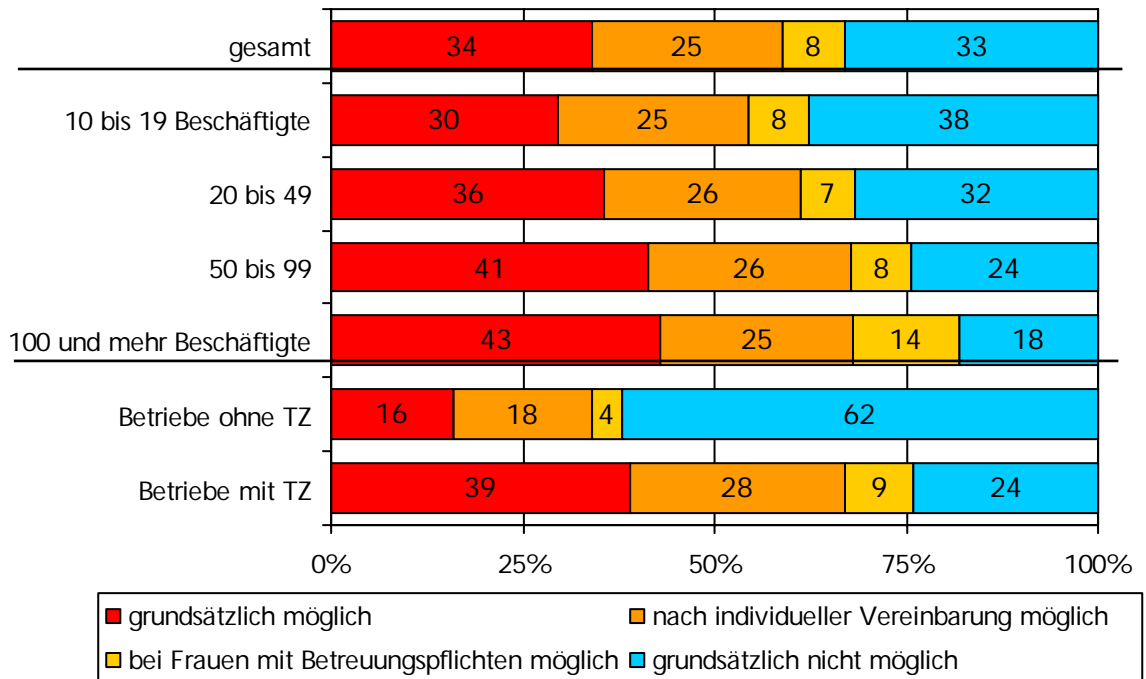
In rund einem Drittel der Unternehmen (37 Prozent) ist es für Teilzeitbeschäftigte möglich, bereits vor 7:00 Uhr zu beginnen. Bei etwa einem weiteren Drittel der Betriebe (35 Prozent) liegt der frühest mögliche Arbeitsbeginn zwischen 7:01 und 8:00 Uhr. Ein Viertel der Unternehmen hat völlig unterschiedliche Beginnzeiten für Teilzeitkräfte.

Das **Ende der Arbeitszeit** ist in 38 Prozent der Fälle für die beschäftigten Teilzeitkräfte völlig unterschiedlich. Ungefähr ein Drittel der Unternehmen (32 Prozent) gibt an, dass das früheste mögliche Arbeitsende für Teilzeitkräfte mit 12:00 Uhr festgesetzt ist. Bei jedem zehnten Unternehmen liegt diese Grenze zwischen 12:01 und 14:00.

Insgesamt können 22 Prozent der Betriebe keine Angaben über zeitliche Restriktionen für Teilzeitbeschäftigte machen, da diese von Fall zu Fall unterschiedlich sind. Ansonsten zeigen sich je nach Betrieb sehr unterschiedliche zeitliche Restriktionen und daher können lediglich zwei typische Fälle beschrieben werden. Diese Fälle beziehen sich vor allem auf die Arbeit am Vormittag. **Fall 1:** 11 Prozent der Betriebe geben an, dass frühestens bis 7:00 Uhr begonnen werden kann und frühestens um 12:00 Uhr das Arbeitsende geplant werden kann. Der **zweite Fall** ist durch einen frühesten Arbeitsbeginn zwischen 7:01 und 8:00 Uhr sowie einem frühesten Arbeitsende um 12:00 Uhr charakterisiert (16 Prozent der Unternehmen).

3.2.4 Innerbetrieblicher Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen, dass in rund zwei Drittel der Betriebe die gängige Praxis herrscht, einen Wechsel von Voll- auf Teilzeitarbeit – wenn auch unter Einschränkungen – zu ermöglichen. Abbildung 3 zeigt, dass bei etwa einem Drittel der Unternehmen grundsätzlich die Chance besteht, von Voll- auf Teilzeitarbeit zu wechseln. Bei etwa einem Viertel der Unternehmen ist dieser Wechsel nur für Frauen mit Betreuungspflichten möglich. Bei rund einem von zehn Unternehmen ist ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit nach individueller Vereinbarung durchführbar. Bei einem Drittel der Betriebe ist dieser Wechsel grundsätzlich nicht möglich. Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Unternehmen, die einen Arbeitszeitwechsel gänzlich ausschließen. Nur mehr 18 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten geben an, dass eine Verringerung der Arbeitszeit völlig ausgeschlossen ist. Prinzipiell zeigt sich, dass bei Betrieben, die bereits Teilzeitstellen anbieten, der Wechsel von Voll- auf Teilzeit mit einer größeren Wahrscheinlichkeit durchgeführt werden kann.

Abbildung 3: Wechsel im Betrieb von Vollzeit auf Teilzeit ist ...

Anm.: n=1.005; Angaben in gültigen Prozent; TZ = Teilzeit; Frage im Wortlaut:

Können die Beschäftigten in Ihrem Betrieb von Vollzeit auf Teilzeit wechseln?
(ZUORDNEN)

- grundsätzlich ja
- ist aufgrund individueller Vereinbarung möglich
- ist bei Frauen mit familiären Betreuungspflichten möglich
- ist grundsätzlich nicht möglich

In männerdominierten Branchen, wie im Bauwesen und in der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung ist ein Arbeitszeitwechsel tendenziell schwerer möglich. Im Bauwesen schließen die Hälfte der Betriebe, im Verkehr sogar 65 Prozent der Betriebe eine Arbeitszeitreduktion von Vollzeit auf Teilzeit kategorisch aus. Im Gesundheitswesen/Erbringung öffentlicher Dienste beträgt dieser Anteil nur 11 Prozent, im Geld- und Realitätenwesen nur 24 Prozent.

3.3 Betriebliche Hinderungsgründe für Teilzeitarbeit in oberösterreichischen Betrieben

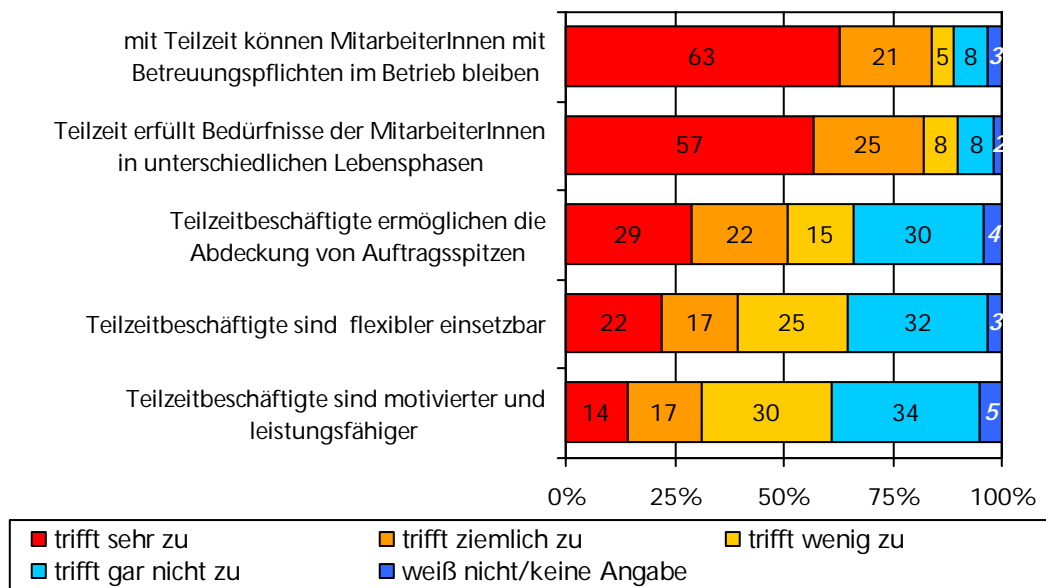
Das folgende Kapitel behandelt die Einstellungen der befragten Personalverantwortlichen gegenüber Teilzeitarbeit. Darüber hinaus werden die

betrieblichen Grenzen und Hinderungsgründe des Einsatzes von Teilzeitarbeit untersucht.

3.3.1 Betrieblicher Nutzen und betriebliche Kosten von Teilzeitbeschäftigung

Aus der nachstehenden Abbildung wird ersichtlich, dass die Personalverantwortlichen der befragten Unternehmen den **Nutzen der Teilzeitarbeit** vorwiegend in der Erfüllung der Bedürfnisse der MitarbeiterInnen sehen. Die Berücksichtigung der Bedürfnisse von MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Lebensphasen steht in einem engen Zusammenhang mit der Festigung der Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen. 84 Prozent der Personalverantwortlichen sehen in dieser besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatem und der damit verbundenen Bindung an das Unternehmen einen Vorteil.

Abbildung 4: betrieblicher Nutzen von Teilzeitbeschäftigung



Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent; Frage im Wortlaut:

Treffen die folgenden Aussagen über Teilzeitarbeit auf die Situation in Ihrem Betrieb sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?

- durch Teilzeit können MitarbeiterInnen mit familiären Betreuungspflichten im Betrieb gehalten werden
- Teilzeit ist nötig, um den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Lebensphasen gerecht zu werden
- Teilzeitbeschäftigte ermöglichen die Abdeckung von Auftragsspitzen

- Teilzeitbeschäftigte sind im Betrieb flexibler einsetzbar als Vollzeitbeschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte sind motivierter und leistungsfähiger als Vollzeitbeschäftigte

Dass der Einsatz von Teilzeitkräften auch ausschließlich den Betrieben von Nutzen sein kann, wird darin deutlich, dass rund die Hälfte der Betriebe (53 Prozent) die Aussage „Teilzeitbeschäftigte ermöglichen die Abdeckung von Auftragsspitzen“ bejaht. Weiters sehen vier von zehn der Befragten die Möglichkeit zum flexibleren Einsatz der Teilzeitkräfte als Vorteil von Teilzeitarbeit an. Ein Drittel schätzt an Teilzeitbeschäftigten deren höhere Motivation und Leistungsfähigkeit.

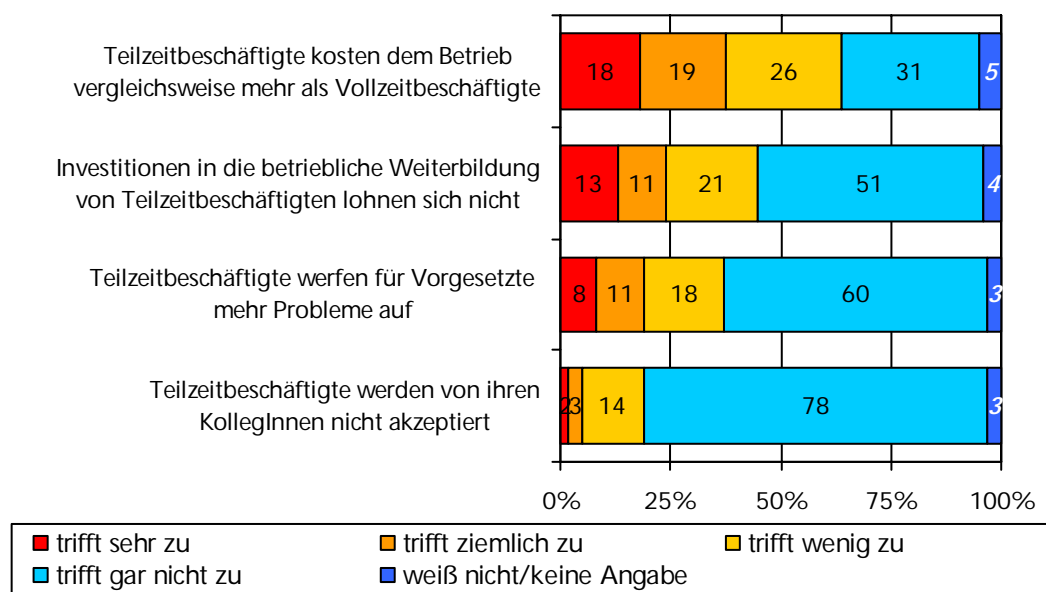
Ein zentraler Vorteil von Teilzeitarbeit besteht aus Sicht der Befragten darin, dass dadurch den Bedürfnissen von MitarbeiterInnen entsprochen werden kann. Hier sind jedoch **branchenspezifische Besonderheiten** auffällig. Diesem Aspekt wird im Bauwesen und in der Branche Verkehr- und Nachrichtenübermittlung geringere Bedeutung beigemessen, als im Durchschnitt aller Branchen. Im Bauwesen stimmen dieser Aussage 73 Prozent der Betriebe sehr bzw. ziemlich zu, in der Verkehr- und Nachrichtenübermittlung 72 Prozent; verglichen mit 82 Prozent im Gesamtdurchschnitt.

Zu den branchenspezifischen Besonderheiten von anderen Vorteilen der Teilzeitarbeit ist noch anzumerken, dass im Bauwesen dem Vorteil „Teilzeitbeschäftigte ermöglichen die Abdeckung von Auftragsspitzen“ seltener zugestimmt wird (36 Prozent versus 51 Prozent Zustimmung in allen Branchen). In der Gastronomie hingegen wird dies als besonderer Vorteil gesehen (72 Prozent Zustimmung). Die Möglichkeit zum flexibleren Einsatz von Teilzeitbeschäftigten ist vor allem im Gesundheitswesen bzw. bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen von überdurchschnittlicher Bedeutung (Zustimmung 51 Prozent versus 39 Prozent).

Alles in allem gesehen, wird den Aussagen zu den **Nachteilen von Teilzeitbeschäftigung** seltener zugestimmt als den möglichen Vorteilen (Abbildung 5). Etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen (37 Prozent) stimmt der Aussage, dass Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten mehr Kosten verursachen sehr bzw. ziemlich zu. Ein Viertel der Befragten sieht auch in der geringeren Rentabilität der Investitionen in die betriebliche Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten einen Nachteil. Der Aussage „Teilzeitbeschäftigte werfen für Vorgesetzte mehr Probleme auf“ stimmt nur mehr jede/r fünfte Befragte zu. Als gänzlich unzutreffend wird die mangelnde Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigten von KollegInnen beurteilt.

Eine **branchenspezifische Besonderheit** ist, dass dem Kostenargument „Teilzeitbeschäftigte kosten mehr als Vollzeitbeschäftigte“ häufiger im Verkehr- und Nachrichtenwesen zugestimmt wird als im Durchschnitt aller Branchen (47 Prozent versus 37 Prozent). Im Berherbergungs- und Gaststättenwesen wird überdurchschnittlich oft die Rentabilität der betrieblichen Weiterbildung von Teilzeitkräften in Frage gestellt. Dieses Ergebnis ist jedoch auch in Zusammenhang mit dem vergleichsweise niedrigen Bildungsniveau von Teilzeitkräften in dieser Branche zu interpretieren.

Abbildung 5: betriebliche Kosten von Teilzeitbeschäftigung



Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent; Frage im Wortlaut:

Treffen die folgenden Aussagen über Teilzeitarbeit auf die Situation in Ihrem Betrieb sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?

- Teilzeitbeschäftigte kosten dem Betrieb in der Relation mehr als Vollzeitbeschäftigte
- Investitionen in die betriebliche Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten lohnen sich nicht
- Teilzeitbeschäftigte werden für Vorgesetzte bzw. Führungskräfte mehr Probleme auf als Vollzeitbeschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte werden von ihren KollegInnen nicht akzeptiert

Alles in allem scheint das Kostenargument in der Diskussion der Nachteile beim Einsatz von Teilzeitbeschäftigten die bedeutendste Rolle zu spielen.

Prinzipiell zeigt sich, dass Betriebe, die bereits ArbeitnehmerInnen in Teilzeit beschäftigen den einzelnen Vorteilen häufiger und den Nachteilen seltener zustimmen als Betriebe ohne Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 6). Die Analyse der fehlenden Angaben weist darauf hin, dass Betriebe ohne Teilzeitangestellte seltener konkrete Stellungnahmen zu einem Vor- bzw. Nachteil der Teilzeitarbeit nehmen. Es scheint, als sei das Bild über Teilzeit unter den Befragten nicht genug gefestigt, um konkrete Aussagen treffen zu können.

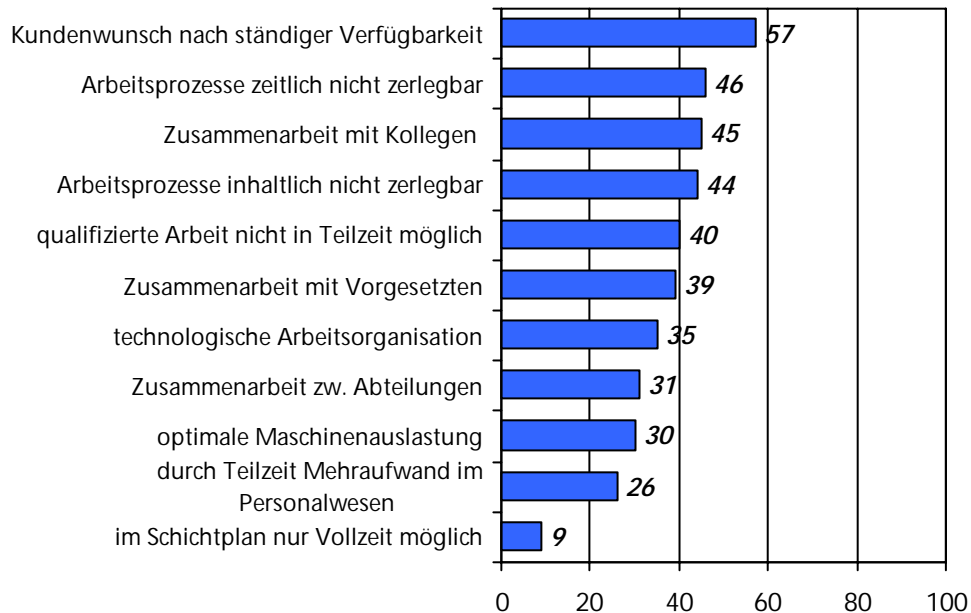
Tabelle 6: betriebliche Kosten und betrieblicher Nutzen von Teilzeit

Vergleich zwischen Betrieben mit bzw. ohne Teilzeit (TZ)		gesamt	Betriebe ohne TZ	Betriebe mit TZ	Diff.
Nutzen Work Life Balance	MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten halten	84	65	90	25
	Teilzeit als lebensphasengerechte Arbeitszeit	82	58	89	31
Nutzen Produktivität	Teilzeit zur Abdeckung von Auftragsspitzen	51	30	57	27
	Teilzeitkräfte sind flexibler einsetzbar	39	24	44	20
	Teilzeitkräfte sind motivierter/leistungsfähiger	31	18	36	20
Kostenargumente	Teilzeitkräfte kosten mehr als Vollzeitkräfte	37	48	34	-15
	Investitionen in betriebliche Weiterbildung von TZ-Kräften lohnen sich nicht	24	35	20	-14
Probleme soziale Organisation	Teilzeitkräfte werfen für Führungskräfte Probleme auf	18	33	14	-19
	Teilzeitkräfte werden von KollegInnen nicht akzeptiert	5	9	3	-6

Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent, (fehlende Werte von 0,4 – 14,6 Prozent); Mehrfachnennungen möglich

3.3.2 Betriebliche Hinderungsgründe gegen Teilzeit

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Kundenwunsch nach beständiger Verfügbarkeit von MitarbeiterInnen der am häufigsten genannte Hinderungsgrund gegen den Einsatz von Teilzeitarbeit ist (Abbildung 6). Die weiteren am häufigsten angeführten Gründen beziehen sich auf die mangelnde Teilung und Zerlegbarkeit der Arbeitsprozesse sowie auf soziale Aspekte der Arbeitsorganisation.

Abbildung 6: betriebliche Hinderungsgründe gegen Teilzeit

Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Frage im Wortlaut:
Treffen die folgenden Hinderungsgründe für Teilzeitarbeit auf die Situation in Ihrem Betrieb zu?

- die KundInnen wünschen, dass unsere MitarbeiterInnen den ganzen Tag bzw. die ganze Woche über kontinuierlich verfügbar sind
- die Arbeitsprozesse im Betrieb lassen sich inhaltlich nicht in Teilzeit zerlegen bzw. organisieren
- für die Zusammenarbeit unter den MitarbeiterInnen ist eine ständige Anwesenheit der KollegInnen erforderlich
- die Arbeitsprozesse im Betrieb lassen sich inhaltlich nicht in Teilzeit zerlegen bzw. organisieren
- qualifizierte Arbeiten im Betrieb können nicht in Teilzeit verrichtet werden
- für die Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten bzw. Führungskräften ist eine ständige Anwesenheit der MitarbeiterInnen erforderlich
- die technologische Arbeitsorganisation erfordert eine ständige Anwesenheit der MitarbeiterInnen

- für die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Abteilungen im Betrieb ist eine ständige Anwesenheit der MitarbeiterInnen erforderlich
- eine optimale Auslastung der im Betrieb eingesetzten Maschinen erfordert die ständige Anwesenheit von MitarbeiterInnen
- Teilzeitarbeit verursacht einen Mehraufwand im Personalwesen, für den der Betrieb keine ausreichenden Ressourcen hat
- im Schichtplan sind ausschließlich Vollzeitstellen möglich

Eine genauere Analyse zeigt, dass in *einzelnen Branchen* bestimmte Hindernisse gegen den Einsatz von Teilzeitarbeit häufiger angeführt werden. Im Folgenden werden nur diejenigen Branchen skizziert, wo Betriebe häufiger bestimmte Hindernisse gegen Teilzeitarbeit nennen als im Durchschnitt. Dies trifft insbesondere auf das Bauwesen sowie auf die Branche Verkehr- und Nachrichtenübermittlung zu. Im *Bauwesen* werden acht von elf Aspekten der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation häufiger als im Durchschnitt als hinderlich für Teilzeitarbeit bewertet. Diese Aspekte beziehen sich insbesondere auf die Entsprechung des Kundenwunsches zur kontinuierlichen Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen, auf die Nichtteilbarkeit der Arbeitsschritte, auf die erforderliche Anwesenheit zur Ermöglichung der Zusammenarbeit mit KollegInnen und mit Vorgesetzten sowie auf die technologische Arbeitsorganisation. In der Branche *Verkehr und Nachrichtenübermittlung* werden ebenfalls die Argumente der Nichtteilbarkeit der Arbeitsprozesse und die Notwendigkeit der Präsenz der MitarbeiterInnen für die Zusammenarbeit häufiger hervorgehoben als im Durchschnitt aller Branchen. In der *Sachgütererzeugung* spielen insbesondere Argumente der technologischen Arbeitsorganisation sowie die zeitliche Organisation der Arbeitsprozesse mittels Schichtplan eine bedeutendere Rolle als in anderen Branchen. Im *Beherbergungs- und Gaststättenwesen* wird der Mehraufwand im Personalwesen aufgrund von Teilzeitarbeit häufiger als Hindernis für Teilzeitarbeit erachtet.

In welchem Ausmaß betrieblichen Hindernisgründen gegen Teilzeitarbeit zugestimmt wird, ist teilweise davon abhängig, ob im Betrieb bereits Teilzeitarbeit implementiert ist, und ob darüber hinaus auch eine Ausweitung an Teilzeitarbeit geplant ist. Aus Tabelle 7 ist ersichtlich, dass Hindernisgründe gegen Teilzeit häufiger von Betrieben ohne Teilzeitarbeit angegeben werden. Am häufigsten werden diese Hindernisgründe von Betrieben genannt, die derzeit weder Teilzeitstellen anbieten und auch in Zukunft keine Ausweitung der Teilzeitstellen geplant haben.

Tabelle 7: betriebliche Hinderungsgründe gegen Teilzeit

<i>Vergleich zwischen Betrieben mit bzw. ohne Teilzeit (TZ)</i>		<i>gesamt</i>	<i>Betriebe ohne TZ</i>	<i>Betriebe mit TZ</i>	<i>Diff. *</i>	<i>B. o. TZ o. Ausw. **</i>
Kundenbeziehung	Kunden wünschen kontinuierliche Verfügbarkeit	57	66	54	-12	72
Zerlegbarkeit von Arbeitsprozessen	Arbeitsprozesse zeitlich nicht zerlegbar	46	66	40	-26	77
	Arbeitsprozesse inhaltlich nicht zerlegbar	44	63	38	-25	75
	qualifizierte Arbeitsprozesse nicht zerlegbar	40	53	35	-19	62
Anwesenheit erforderlich für soziale Organisation	Präsenz für Zusammenarbeit mit KollegInnen erforderlich	45	62	39	-23	72
	Präsenz für Zusammenarbeit mit Vorgesetzten erforderlich	39	53	35	-18	69
	Präsenz für Zusammenarbeit mit Abteilungen erforderlich	31	35	30	-5	42
technologische Organisation	technische Arbeitsorg. erfordert kont. Präsenz	35	46	32	-14	54
	Auslastung der Maschinen erfordert kont. Präsenz	30	38	28	-10	40
Mehraufwand Personalorganisation	Teilzeitarbeit erfordert Mehraufwand im Personalwesen, keine Ressourcen	26	35	23	-12	42
	im Schichtplan ist nur Vollzeit vorgesehen	9	11	8	-3	12

Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; *Differenz zwischen Betrieben ohne Teilzeit und Betrieben mit Teilzeit; **B. o. TZ. o. Ausw. = Betriebe ohne Teilzeit, keine Ausweitung geplant; (n= 146);

3.4 Teilzeitpotential und Teilzeitbedarfe in oberösterreichischen Betrieben

Die Befragung der oberösterreichischen Betriebe zeigt, dass rund die Hälfte der befragten Betriebe (52 Prozent) in einzelnen Unternehmensbereichen eine **Ausweitung von Teilzeitstellen für möglich** hält (**zusätzliches Teilzeitpotential**). Vier von zehn der befragten Unternehmen sehen diese Möglichkeit in nur einem Unternehmensbereich, weitere zwölf Prozent sogar in zwei oder mehr Einsatzbereichen.

Rund ein Viertel der Betriebe (24 Prozent), die die Ausweitung der Teilzeit für möglich halten, planen diese bereits für den Zeitraum der nächsten sechs Monate

(*konkreter Teilzeitbedarf*). Insgesamt gesehen, geben 12 Prozent der befragten Betriebe an, *Teilzeitstellen in ihrem Betrieb im nächsten halben Jahr auszuweiten*. Für einen Unternehmensbereich planen zehn Prozent der Betriebe eine Ausweitung der Teilzeitstellen im nächsten halben Jahr. Drei Prozent planen dies für mehr als einen Unternehmensbereich umzusetzen.

Von den Betrieben, die ihren Bedarf an Teilzeit bekundet haben, orten rund vier von zehn (43 Prozent) auch einen *Bedarf an qualifizierter Teilzeit*. In der Gesamtheit aller Betriebe sind es fünf Prozent, die im nächsten halben Jahr, eine Ausweitung der qualifizierten Teilzeitstellen planen.

Die Auswertung des Teilzeitpotentials und des Teilzeitbedarfs nach spezifischen *Unternehmensbereichen* zeigt, dass insbesondere im Unternehmensbereich Büro/Verwaltung/Administration allgemein ein höheres Teilzeitpotential und ein höherer Teilzeitbedarf gemeldet werden als in anderen Bereichen (Tabelle 8).

Aus untenstehender Tabelle ist abzulesen, dass das *Teilzeitpotential der Betriebe nicht vollständig* ausgeschöpft wird. D.h. die befragten Betriebe, geben an, dass sie eine Ausweitung der Teilzeitstellen für möglich halten aber nicht konkret im nächsten halben Jahr geplant haben. Insbesondere im Unternehmensbereich Produktion/Fertigung, im Dienstleistungs- und im Reinigungsbereich scheinen derzeit noch nicht alle Potentiale ausgeschöpft.

Tabelle 8: Teilzeitpotential und -bedarf nach Unternehmensbereichen

	mehr TZ möglich*	Ausweitung möglich und geplant**	bei geplanter Ausw. auch qual. TZ möglich***
Büro/Verwaltung/Administration allgemein	20	7	20
Dienstleistung	12	5	3
Produktion technisch (Fertigung)	9	2	1
Verkauf	7	4	1
Reinigung	5	2	1
Lager/Transport	4	2	-
Rechnungswesen/Controlling	2	1	3
Forschung/Entwicklung	2	2	6
Management/strategischer Bereich	2	2	6
Einkauf	1	-	-
EDV	2	2	7

Anm.: *Angaben in Prozent aller befragten Betriebe, Mehrfachnennungen, ACHTUNG: kleine Fallzahlen; **Angaben in Prozent jener Betriebe, die eine Teilzeitausweitung in einzelnen Unternehmensbereichen für möglich halten; ***Angaben in Prozent jener Betriebe, die eine Ausweitung der Teilzeit für konkrete Unternehmensbereiche bereits planen

3.5 Wahrnehmung von Angeboten und Dienstleistungen des AMS in Zusammenhang mit Teilzeitarbeit

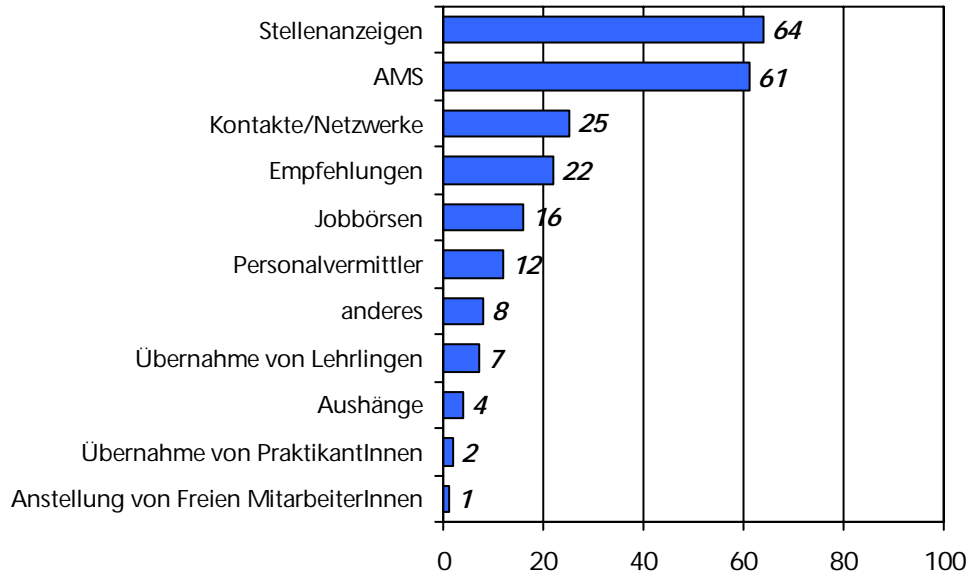
3.5.1 Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen

Etwas weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen (47 Prozent) plant im **nächsten halben Jahr** die **Einstellung von neuen MitarbeiterInnen**. 48 Prozent haben zum Erhebungszeitpunkt keine derartigen Pläne und 4 Prozent der befragten Betriebe können diese Frage nicht beantworten. Im Mühlviertel (53 Prozent) wird verhältnismäßig häufiger über die Einstellung neuer MitarbeiterInnen berichtet als im Innviertel (44 Prozent).

Auf der **Suche nach neuen MitarbeiterInnen** für den Betrieb nützen 64 Prozent der Betriebe Stellenanzeigen, die in Zeitschriften oder Zeitungen geschaltet werden (Abbildung 7). Sechs von zehn der befragten Unternehmen greifen auf die Angebote des Arbeitsmarktservice für die Besetzung vakanter Positionen im Unternehmen zurück. Bei einem Viertel der Unternehmen erfolgt die Rekrutierung über persönliche Kontakte bzw. Netzwerke und bei zwei von zehn Be-

etrieben über Empfehlungen. Jede/r achte befragte Personalverantwortliche nützt auch Personalvermittler zur Stellensuche.

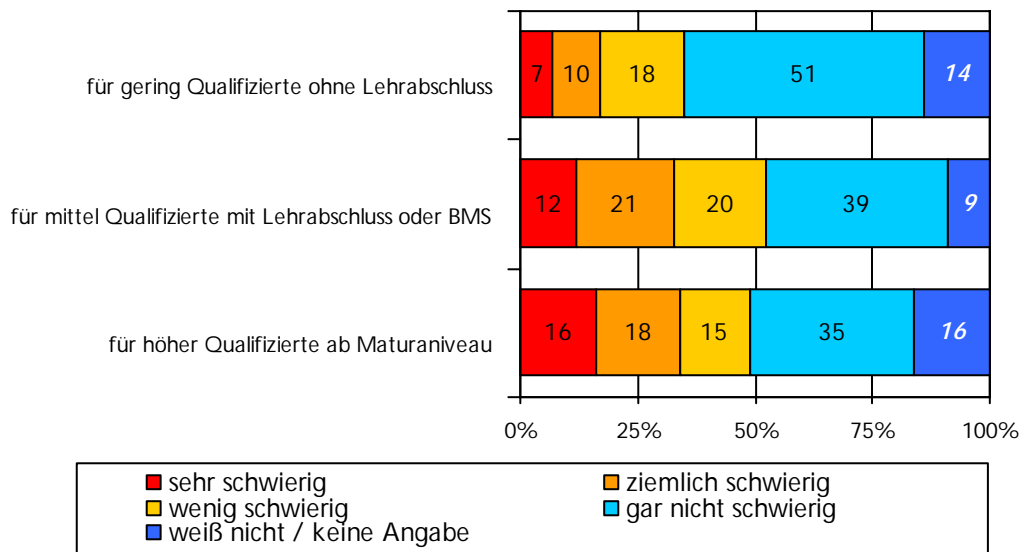
Abbildung 7: Rekrutierungsstrategien der Betriebe



Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Frage im Wortlaut: Wie rekrutiert Ihr Betrieb neue MitarbeiterInnen?

Größere Unternehmen (ab 200 Beschäftigte) nützen häufiger Jobbörsen im Internet zur Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen (45 Prozent). Interessant ist, dass 70 Prozent der Unternehmen, die eine Ausweitung der Teilzeitstellen planen, neues Personal über das AMS rekrutieren, im Vergleich zu 59 Prozent der Unternehmen, die keine Ausweitung der Teilzeitstellen planen. Aber auch Jobbörsen im Internet werden in dieser Gruppe bevorzugt: 26 Prozent der Betriebe mit geplanter Ausweitung der Teilzeit und 15 Prozent der übrigen Betriebe geben an, dass sie potentielle MitarbeiterInnen über Jobbörsen im Internet suchen.

Wie in Abbildung 8 dargestellt, sieht sich ein Drittel bis zur Hälfte der befragten Betriebe derzeit mit **keinen Problemen** bei der Stellensuche konfrontiert. Nach Angaben der Betriebe zeigt sich das Bild, dass vor allem Betriebe auf der **Suche nach ArbeitnehmerInnen** mit mittlerer oder höherer Qualifikation häufiger mit **Schwierigkeiten** konfrontiert sind. Jeweils rund ein Drittel der befragten Unternehmen erleben die Suche nach neuen MitarbeiterInnen mit **mittlerer und höherer Qualifikation** als sehr bzw. ziemlich schwierig. Nur 17 Prozent der Betriebe beurteilen hingegen die Suche nach ArbeitnehmerInnen mit geringer Qualifikation als sehr bzw. ziemlich schwierig.

Abbildung 8: aktuelle Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Anm.: n=1.005; Angaben in gültigen Prozent; Frage im Wortlaut:

Ist es in Ihrem Betrieb zurzeit sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht schwierig, offene Stellen für folgende Qualifikationsniveaus adäquat zu besetzen?

Nach Branchen ausgewertet, zeigt sich, dass die Suche nach **gering qualifizierten MitarbeiterInnen** vor allem im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (33 Prozent) als sehr bzw. ziemlich schwierig bewertet wird. Die Chancen Personal mit **mittlerer Qualifikation** zu finden werden in der Sachgütererzeugung (43 Prozent), im Bauwesen (41 Prozent), im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (39 Prozent) vergleichsweise negativ bewertet. Die Suche nach MitarbeiterInnen mit **höherer Qualifikation** gestaltet sich nach Angaben der Betriebe vor allem in den Branchen Sachgütererzeugung (39 Prozent), Realitätenwesen und Vermietung (44 Prozent) sowie Gesundheitswesen/ Erbringung öffentlicher Dienstleistungen (51 Prozent) vergleichsweise schwierig.

Die Schwierigkeit, Stellen zu besetzen, wird nicht nur in Abhängigkeit von der Qualifikation der zu suchenden MitarbeiterInnen unterschiedlich bewertet sondern auch in Bezug auf diverse Unternehmensbereiche (Tabelle 9). Insbesondere in der Produktion sowie im Dienstleistungsbereich werden häufig Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung genannt. Auch im Bereich des Verkaufs werden von sechs Prozent der befragten Unternehmen Schwierigkeiten angeführt.

Tabelle 9: schwer zu besetzende Stellen nach Unternehmensbereichen

	<i>in Prozent</i>
Produktion (Fertigung)	15
Dienstleistungen	15
Verkauf	6
Büro/Verwaltung	4
Lager/Transport	4
Reinigung	3
Rechnungswesen / Controlling	2
Management	2
EDV	1
Forschung und Entwicklung	1

Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Eine spezifischere Analyse nach Branchen macht die besonderen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen in der Branche Sachgütererzeugung deutlich. 40 Prozent der Betriebe berichten über Probleme bei der Stellensuche im Bereich der Produktion/Fertigung, weitere 15 Prozent im Bereich der Dienstleistungen. 31 Prozent der Betriebe im Bauwesen und 28 Prozent der Betriebe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen berichten über schwer zu besetzende Stellen im Dienstleistungsbereich.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass insbesondere die Suche nach ArbeitnehmerInnen mit mittlerer Qualifikation in der Branche Sachgütererzeugung und hier insbesondere im Produktionsbereich als sehr bzw. ziemlich schwierig beurteilt wird. Besonders schwer wird weiters die Suche nach neuen MitarbeiterInnen mit mittlerer Qualifikation im Bauwesen und im Bereich der Dienstleistungen eingeschätzt.

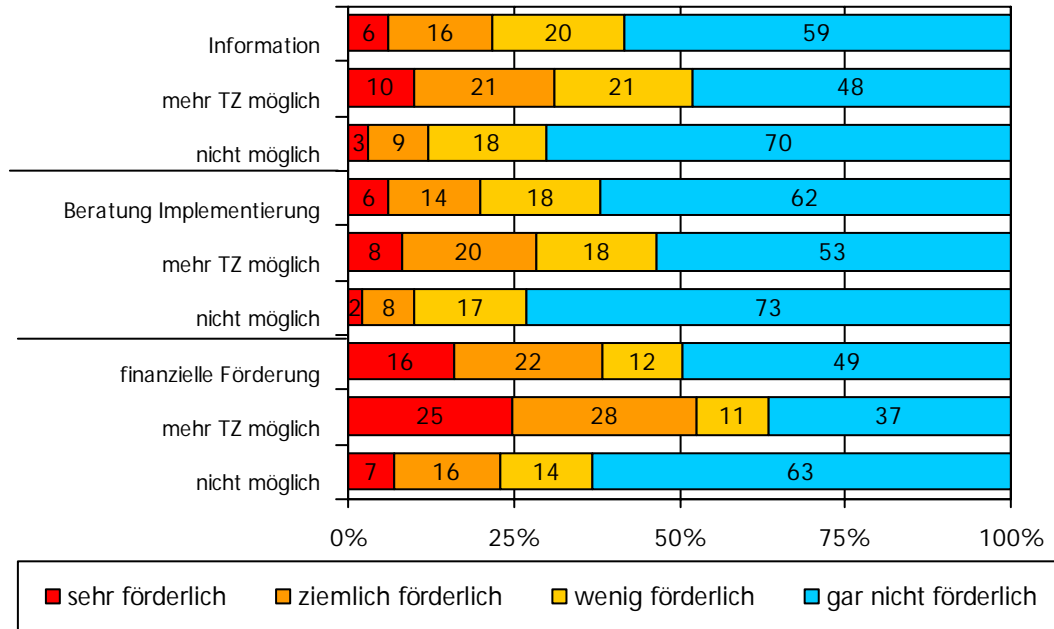
3.5.2 Rolle des Arbeitsmarktservices bei Ausweitung der Teilzeitarbeit in Betrieben

Im Rahmen dieser Studie wurde auch die Rolle des Arbeitsmarktservice Oberösterreich bei der Abstimmung der Arbeitszeitbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen genauer beleuchtet. Offen nach einem Bedarf an Unterstützungsangeboten von Seiten des AMS gefragt, äußern 89 Prozent der Betriebe keinen derartigen Bedarf.

Wie aus Abbildung 9 ersichtlich, beurteilen die befragten Unternehmen finanzielle Förderungen des AMS für Teilzeitmodelle am förderlichsten für eine **Ausweitung der Teilzeitarbeit** im eigenen Betrieb. 38 Prozent der Unternehmen halten diese AMS-Leistung für sehr bzw. ziemlich förderlich. Jeweils rund zwei von zehn der befragten Betriebe beurteilen Informationen des AMS über Teilzeitmodelle, sowie Beratungsleistungen des AMS für die Implementierung von Teilzeitmodellen als sehr bzw. ziemlich förderlich. Generell ist der Trend spürbar, dass Betriebe, die eine Ausweitung der Teilzeitstellen im Unternehmen planen, die in Frage stehenden Angebote des AMS als förderlicher beurteilten (vgl. Abbildung 9). Hier besteht die Möglichkeit mit Fördermodellen die Teilzeitpotentiale von Unternehmen umzusetzen.

Betriebe, die derzeit **keine Erfahrungen mit Teilzeitangestellten** haben, beurteilen die Angebote des AMS auffallend seltener als förderlich als Betriebe mit Teilzeitangestellten im Unternehmen. Die Angebote an Informationen und Beratungsleistungen werden von Unternehmen ohne Teilzeitangestellten mit 13 bzw. 15 Prozentpunkten niedriger bewertet als von Betrieben mit Teilzeitangestellten (25 Prozent bzw. 22 Prozent). Finanzielle Förderungen des AMS für Teilzeitmodelle sind in den Augen der Betriebe ohne Teilzeitangestellte weitaus weniger förderlich (21 Prozent) als nach Einschätzung der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten (44 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass eine kleine Gruppe an Unternehmen, die derzeit keine Teilzeitangestellten beschäftigen mit Informationen über Teilzeitmodelle sowie Beratung über deren Implementierung ansprechbar wären.

Abbildung 9: Angebote und Leistungen des AMS zur Ausschöpfung betrieblicher Teilzeitpotentiale



n=1.005; Angaben in gültigen Prozent; Frage im Wortlaut:

Wären folgende Unterstützungsleistungen des AMS für eine Ausweitung der Teilzeitarbeit in Ihrem Betrieb sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht förderlich?

- Informationen des AMS über Teilzeitmodelle
- Beratungsleistungen des AMS für die Implementierung von Teilzeitmodellen
- finanzielle Förderungen des AMS für Teilzeitmodelle

Eine detaillierte Auswertung nach Branchen zeigt, dass Betriebe in der Sachgütererzeugung, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie im Gesundheitswesen/Erbringung öffentlicher Dienstleistungen verhältnismäßig häufiger als Betriebe anderer Branchen die unterschiedlichen Angebote des AMS als förderlich bewerten (Tabelle 10).

Tabelle 10: Bewertung von Angeboten des AMS nach Zuteilung zu Branchen

	<i>in Prozent „sehr & ziemlich förderlich“ für eine Ausweitung der Teilzeitarbeit im Betrieb</i>			
	<i>Sachgüter- erzeugung</i>	<i>Gesundheitswesen/ Erbringung öffentlicher Dienstleistungen</i>	<i>Beherbergungs- und Gaststätten- wesen.</i>	<i>gesamt</i>
Informationen des AMS über Teilzeitmodelle	25	30	29	22
Beratung des AMS für die Implementierung	22	28	30	20
finanzielle Förderungen des AMS für Teilzeit	46	56	46	38

Anm.: n=1.005; Angaben in Prozent;

Interessanterweise zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen der Angabe, dass Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal bestehen und einer positiveren Bewertung der Förderungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktservice. Das bedeutet, dass Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung auch vermehrt auf Angebote des AMS zurückgreifen möchten.

3.6 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Betriebsbefragung

Teilzeitarbeit ist in oberösterreichischen Betrieben durchaus ein **verbreitetes Phänomen**. Lediglich ein Viertel der befragten oberösterreichischen Betriebe bietet derzeit keine Teilzeitmodelle für MitarbeiterInnen an. Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung variiert jedoch nach Betriebsgröße, nach Region und Branche.

Anzumerken ist außerdem, dass in Betrieben die Teilzeitarbeit auf **spezifische Beschäftigtensegmente** konzentriert ist. Die typische Teilzeitbelegschaft ist durch folgende Merkmale charakterisiert: Frauen, im Alter zwischen 30 und 45 Jahren, mit mittlerer Schulbildung (BMS und Lehre), beschäftigt in den Tätigkeitsbereichen Büro/Verwaltung, Reinigung oder Dienstleistung und Verkauf. Der Einsatz von qualifizierten Teilzeitbeschäftigten ist eher selten.

Die **Vorteile** der Teilzeitbeschäftigung werden vor allem in der Ermöglichung von Work-Life-Balance in unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten gesehen sowie in der damit in Zusammenhang stehenden Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen. Betriebe mit Teilzeitkräften schätzen den Nutzen von Teilzeit höher und die entsprechenden Kosten für den Betrieb niedriger ein als Betriebe ohne Teilzeitkräfte. **Betriebliche Grenzen** für den Einsatz von Teilzeit-

kräften liegen vor allem in den Anforderungen aufgrund der Kundenbeziehungen und der mangelnden Zerlegbarkeit von Arbeitsprozessen bzw. in der sozialen Organisation der Arbeit.

Auf *innerbetrieblichen Arbeitsmärkten* gibt es eine *größere Durchlässigkeit* hin zu Teilzeit als auf dem externen Arbeitsmarkt. Ein Wechsel von Voll- auf Teilzeit ist bei etwa einem Drittel der befragten Betriebe grundsätzlich möglich, nur bei einem Drittel grundsätzlich nicht möglich, und beim restlichen Drittel ist dies abhängig von individuellen Vereinbarungen (vgl. Kapitel 3.2.4).

Rund die Hälfte der befragten Betriebe hält die Ausweitung von Teilzeitstellen für möglich. Etwa ein Viertel der Betriebe (24 Prozent), die die Ausweitung der Teilzeit für möglich halten, planen diese Umsetzung im Rahmen der nächsten sechs Monate. Insgesamt gesehen, geben 12 Prozent der befragten Betriebe an, *Teilzeitstellen in ihrem Betrieb im nächsten halben Jahr auszuweiten*. Von den Betrieben, die ihren Bedarf an Teilzeit bekundet haben, orten rund vier von zehn (43 Prozent) auch einen *Bedarf an qualifizierter Teilzeit*. In der Gesamtheit aller Betriebe sind es jedoch nur fünf Prozent, die im nächsten halben Jahr, eine Ausweitung der qualifizierten Teilzeitstellen planen.

Zusätzliche betriebliche Teilzeitpotentiale wären demnach vorhanden, diese werden aber derzeit noch nicht ausgeschöpft. Informations-/Beratungs- und Finanzierungsangebote des AMS könnten die Ausschöpfung betrieblicher Teilzeitpotentiale bis zu einem gewissen Grad fördern. Allerdings wird das Arbeitsmarktservice Oberösterreich von den Befragten nicht mit Arbeitszeitfragen in Verbindung gesetzt.

4 Teil II: Ergebnisse der Frauenbefragung

4.1 Die Arbeitsmarktsituation der teilzeitsuchenden Frauen

In Kapitel 3.2.2 wurden die Charakteristika der in den befragten Betrieben beschäftigten Teilzeitkräfte beschrieben. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wird untersucht, ob bzw. inwiefern sich diese in zentralen Merkmalen von den Frauen unterscheiden, die über das AMS Oberösterreich eine Teilzeitstelle suchen. In einem ersten Schritt erfolgt nun eine Analyse der Arbeitsmarktsituation der befragten Frauen in Hinblick auf ihre Arbeitsmarktressourcen und Beschäftigungschancen.

Allgemeine Merkmale

Das **Durchschnittsalter** der befragten Frauen beträgt 39 Jahre. 15 Prozent der Frauen sind jünger als 30. 42 Prozent sind zwischen 30 und 39 Jahren alt. 43 Prozent der Befragten sind 40 oder älter.

82 Prozent der teilzeitsuchenden Frauen sind in **Österreich** geboren. Die übrigen Befragten, die nicht in Österreich geboren sind (17 Prozent), geben am häufigsten als Geburtsland die Türkei (3,5 Prozent), Deutschland (2 Prozent) und Serbien-Montenegro (1,2 Prozent) an.

Nur fünf Prozent der teilzeitsuchenden Frauen haben **keine Kinder**. 29 Prozent der Frauen haben ein Kind. 42 Prozent der Frauen haben zwei Kinder und weitere 25 Prozent haben drei oder mehr Kinder. Ein großer Anteil dieser Kinder ist erwartungsgemäß im betreuungspflichtigen Alter. Bei rund einem Viertel der Frauen (27 Prozent) ist das jüngste Kind unter vier. Bei 15 Prozent der Frauen ist das jüngste Kind zwischen vier und fünf Jahre alt. Bei 22 Prozent ist das jüngste Kind zwischen sechs und zehn Jahre alt. Bei weiteren 11 Prozent ist das jüngste Kind zwischen 11 und 14 Jahre alt. Bei zwei von zehn der Befragten ist das Kind älter als 14. Drei von zehn Frauen, deren jüngstes Kind unter 16 Jahre alt ist, geben an, **Alleinerzieherin** zu sein. Ungefähr die Hälfte der befragten Alleinerzieherinnen hat ein Kind. 30 Prozent dieser Gruppe haben zwei und 20 Prozent drei Kinder. 23 Prozent der Befragten sind allein stehend, weitere vier Prozent sind zwar in einer Beziehung, leben jedoch nicht in einem gemeinsamen Haushalt. Etwas weniger als drei Viertel der befragten Frauen (73 Prozent) leben mit einem Partner in einem gemeinsamen Haushalt.

Die Befragten befinden sich demnach in sehr verschiedenen Lebensphasen und Lebensformen, haben jedoch – mit wenigen Ausnahmen – eine Gemeinsamkeit, nämlich Betreuungspflichten für Kinder. 42 Prozent der Befragten haben Kinder im Vorschulalter, jede dritte Frau hat Kinder, die zwischen sechs und vierzehn Jahre alt sind. Von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren sind 30 Prozent Alleinerzieherin.

Qualifikationsdefizite

Die Befragtengruppe weist auch in Hinblick auf das Bildungsniveau große Heterogenität auf. Zum einen verfügen 34 Prozent der Frauen nur über einen Pflichtschulabschluss und zählen damit zu einer Arbeitsmarktgruppe, die ein ausgesprochen hohes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweist (Tabelle 11)³, zum anderen haben 9 Prozent der Befragten Matura und 5 Prozent einen Universitäts-, Fachhochschul- oder Kollegabschluss. Interessant ist, dass teilzeitsuchende Frauen prinzipiell über ein höheres Bildungsniveau verfügen, als dies bei der Gesamtheit aller Frauen, die am Arbeitsmarktservice Oberösterreich arbeitsuchend gemeldet sind, der Fall ist.

Tabelle 11: höchste besuchte und höchste abgeschlossene Ausbildung

<i>Ausbildung</i>	<i>höchste besuchte in Prozent*</i>	<i>höchste abgeschlossene in Prozent**</i>	<i>im Juni 2007 beim AMS OÖ gemeldete arbeitslose Frauen***</i>
kein Abschluss	1	1	3
Pflichtschule	28	34	44
Lehre	35	35	32
BMS	19	16	9
Matura	11	9	8
Universität, FH, Kollegs	7	5	3
<i>gesamt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Anm.: *n=902; **n=905; Angaben in Prozent; ***Quelle: AMS Arbeitsmarktdaten www.ams.or.at; Frage im Wortlaut: A) Welche höchste Schulform haben Sie besucht – unabhängig davon, ob Sie diese Schulform auch abgeschlossen haben? (Nur eine Nennung) B) Und welche höchste Schulform haben Sie abgeschlossen? (Nur eine Nennung)

³ siehe auch Arbeitsmarktstatistik des AMS (http://www.ams.at/neu/001_am_bildung0507.pdf)

Arbeitslosigkeitsdauer

60 Prozent der Befragten sind laut eigenen Angaben seit bis zu drei Monaten beim AMS als arbeitsuchend gemeldet (Tabelle 12)⁴. Bei jeder fünften Befragten liegt die Meldung beim AMS vier bis sechs Monate zurück. Die restlichen 20 Prozent geben an, bereits seit mehr als 6 Monaten arbeitslos gemeldet zu sein. Diese Gruppe ist somit den – für Langzeitarbeitslosigkeit spezifischen – Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt⁵. Langzeitarbeitslosigkeit tritt in der Stichprobe überdurchschnittlich oft bei Frauen über 45 auf.

Tabelle 12: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Alter

<i>Dauer der Arbeitslosigkeit</i>	<i>Altersgruppe</i>				<i>gesamt</i>
	<i>bis 29</i>	<i>30 bis 39</i>	<i>40 bis 44</i>	<i>45 und älter</i>	
bis drei Monate	57	63	63	53	60
4 bis 6 Monate	29	17	23	17	20
7 bis 12 Monate	9	11	8	16	11
über ein Jahr	6	8	6	14	9
<i>gesamt</i>	100	100	100	100	100

Anm.: n=905; Angaben in (Spalten) Prozent

Bildungseffekte auf die Dauer der Arbeitslosigkeit lassen sich vor allem bei Arbeitslosigkeit feststellen, die über ein Jahr verfestigt ist (Tabelle 13). Während bei den Frauen mit Pflichtschulabschluss und Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule 13 bzw. 12 Prozent seit mehr als einem Jahr arbeitsuchend gemeldet sind, beträgt dieser Anteil bei Frauen mit abgeschlossener Lehre sechs Prozent und bei Befragten mit Matura nur vier Prozent.

⁴ Bei der Interpretation der Ergebnisse zum Arbeitsmarktstatus ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zum Zeitpunkt der Meldung beim AMS auf Einschätzungen der Befragten beruhen, die von den – durch das AMS erfassten – Daten abweichen können.

⁵ Zu den Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit siehe auch Mohr, Gisela (2001) Langzeiterwerbslosigkeit in Zempel, Jeannette, Bacher Johann, Moser Klaus (Hg.): Erwerbslosigkeit.

Tabelle 13: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Bildungsstand

<i>Dauer der Arbeitslosigkeit</i>	<i>Bildungsstand</i>					<i>gesamt</i>
	<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre</i>	<i>BMS</i>	<i>Matura</i>	<i>Uni, FH*</i>	
bis drei Monate	62	58	55	67	62	60
4 bis 6 Monate	16	23	23	17	23	20
7 bis 12 Monate	9	14	10	13	13	11
über ein Jahr	13	6	12	4	2	9
<i>gesamt</i>	100	100	100	100	100	100

Anm.: n=894; Angaben in (Spalten) Prozent; * in der höchsten Bildungsstufe sind die niedrigen Fallzahlen zu beachten.

Erwerbsbiographien

Die Befragten können anhand ihrer Angaben zu ihrem Erwerbsstatus vor der Meldung beim AMS im Wesentlichen in folgende Gruppen unterschieden werden:

Insgesamt geben nur vier Frauen an, noch nie in ihrem Leben berufstätig gewesen zu sein. Zwei Drittel der Frauen waren unmittelbar vor der Meldung beim AMS erwerbstätig (Tabelle 14). 27 Prozent waren zuvor in Karenz (bzw. Mutterschutz). Bei diesen Frauen handelt es sich um **Wiedereinsteigerinnen**, da sie – bis auf zwei Ausnahmen – angeben, vor der Berufsunterbrechung erwerbstätig gewesen zu sein. Die Häufigkeit der letzten Berufsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung nimmt erwartungsgemäß mit zunehmendem Alter der Befragten ab.

Tabelle 14: Erwerbsstatus vor Meldung beim AMS

<i>Erwerbsstatus vor AMS Meldung</i>	<i>Altersgruppe</i>				<i>gesamt</i>
	<i>bis 29</i>	<i>30 bis 39</i>	<i>40 bis 44</i>	<i>45 und älter</i>	
erwerbstätig	51	58	74	86	67
zu Hause wegen Mutterschutz/Karenz	45	36	19	5	26
zu Hause wegen Pflege von Angehörigen	-	-	1	1	-
ausschließlich Haushalt (keine Erwerbstätigkeit)	2	3	4	3	3
arbeitslos ohne beim AMS gemeldet zu sein	-	-	1	1	-
in Ausbildung	-	1	1	-	1
anderes	2	1	1	4	2
gesamt	100	100	100	100	100

Anm.: n=903; Angaben in (Spalten) Prozent

Die beruflichen Einsatzfelder der Befragten spiegeln zu einem besonders hohen Ausmaß die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wieder, denn sie konzentrierten sich vornehmlich auf die Bereiche Verkauf, allgemeine Verwaltungstätigkeiten, Reinigung und sonstige Dienstleistungen (Tabelle 15). Tätigkeiten, die in hochqualifizierte Bereiche wie Controlling, EDV, Management und Forschung fallen, sind ebenso wie die männlich dominierten Berufsfelder Produktion, Lager und Transport unterrepräsentiert⁶.

Nur etwa ein Drittel der Frauen (32 Prozent) war im Rahmen der letzten Erwerbstätigkeit vollzeitbeschäftigt. Ein überaus hoher Anteil, nämlich 65 Prozent der Befragten waren in ihrer letzten Berufstätigkeit – vornehmlich in den Bereichen Reinigung und Handel – Teilzeit beschäftigt⁷.

⁶ 145 Frauen arbeiteten jedoch in Tätigkeitsfeldern, die – im Zuge der telefonischen Befragung – keinem bestimmten Einsatzgebiet des verwendeten Kategorienschemas zugeteilt werden konnten.

⁷ Die Teilzeitquote unter oberösterreichischen Frauen lag 2005 nach den Daten der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria bei 46 Prozent (siehe auch Arbeiterkammer Oberösterreich: Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit: www.arbeiterkammer.com).

Tabelle 15: Beschäftigungsausmaß bei letzter Erwerbstätigkeit nach Tätigkeitsbereich

<i>Tätigkeitsbereich der letzten Beschäftigung*</i>	<i>Vollzeit</i>	<i>Teilzeit</i>	<i>geringfügig</i>	<i>keine Angabe</i>	<i>gesamt</i>
Reinigung (n=133)	15	81	4	-	100
Lager/Transport (n=40)	48	50	3	-	100
Einkauf** (n=6)	33	67		-	100
Verkauf (n=200)	23	74	4	-	100
Rechnungswesen/Controlling** (n=22)	18	82	-	-	100
Büro/Verwaltung allgemein (n=188)	37	61	2	-	100
Produktion technisch** (n=39)	59	39	3	-	100
Produktion Dienstleistung (n=114)	38	61	2	-	100
EDV** (n=4)	25	50	-	25	100
Forschung/Entwicklung** (n=2)	100	-	-	-	100
Management/strategischer Bereich** (n=8)	50	50	-	-	100
in anderem Bereich (n=145)	37	57	6	-	100
gesamt	32	65	3	-	100

Anm.: n=902; Angaben in Zeilen Prozent; 4 Personen geben an, noch nie berufstätig gewesen zu sein, *die Fallzahlen in der jeweiligen Kategorie sind in Klammer gesetzt; **in den gekennzeichneten Tätigkeitsbereichen sind sehr kleine Fallzahlen bei der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen; diese Ergebnisse werden zwecks Vollständigkeit aufgelistet, können jedoch nicht als repräsentativ gewertet werden.

Tabelle 16 zeigt, dass sich die Befragten, die vor ihrer Meldung beim AMS eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt haben, hinsichtlich des Bildungsgrades nicht wesentlich von jenen Frauen unterscheiden, die bei ihrer letzten Erwerbstätigkeit Vollzeit beschäftigt waren. Im Vergleich zum durchschnittlichen Bildungsniveau der teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich sind jedoch Personen ohne Bildungsabschluss, der über die Pflichtschule hinausgeht, in der Befragtengruppe überrepräsentiert.

Tabelle 16: Beschäftigungsausmaß bei letzter Erwerbstätigkeit nach Bildungsstand

<i>Bildungsstand</i>	<i>Beschäftigungsausmaß</i>			<i>gesamt (Stichprobe)</i>
	<i>Vollzeit Stichprobe</i>	<i>Teilzeit Stichprobe</i>	<i>Teilzeit- beschäftigte Frauen in Oberösterreich (Quelle: Statistik Austria 2005**)</i>	
Pflichtschule	33	34	22	34
Lehre	37	36	38	36
BMS	15	16	20	16
Matura	10	9	13	10
Universität, FH, Akademie*	5	5	7	5
gesamt	100	100	100	100

Anm.: n=889; Angaben in (Spalten) Prozent; *in dieser Bildungsstufe sind die niedrigen Fallzahlen bei der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen. **zitiert nach Arbeiterkammer Oberösterreich: Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Die befragten Frauen waren in ihrer letzten Erwerbstätigkeit vor allem in den Branchen Handel und Erbringung öffentlicher Dienstleistungen beschäftigt (Tabelle 17)⁸. Etwa jede zehnte Befragte war vor der Arbeitslosenmeldung im Tourismus oder in der Sachgüterproduktion tätig.

Der Großteil der befragten Frauen ist demnach einem Arbeitsmarktsegment zuzuordnen, das aufgrund geschlechtsspezifischer Strukturen für die Arbeitskräfte geminderte Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen aufweist⁹. Diese strukturellen Nachteile werden durch individuelle Qualifikationsdefizite und personalpolitische Praktiken, wie etwa durch Vorbehalte gegenüber Neueinstellungen von älteren Arbeitskräften und durch begrenzte Möglichkeiten für qualifizierte Teilzeittätigkeiten verstärkt. Durch das Ineinandergreifen dieser Tendenzen und deren wechselseitige Verstärkung kommt es zu einer Verfestigung von Teilzeitarbeit auf bestimmte Branchen und Tätigkeitsfelder. Dies macht auch die Betriebsbefragung deutlich, indem sie die Grenzen für qualifizierte Teilzeitarbeit aus betrieblicher Sicht aufzeigt:

⁸ Die Branchenzuteilung beruht auf einer Feldvercodung anhand der Angaben der Befragten, die mittels ÖNACE Klassifikation vorgenommen wurde. Durch die Subjektivität der Angaben und Codierungen können mögliche Unschärfen der Branchenzuordnung nicht ausgeschlossen werden.

⁹ Zur Teilzeitarbeit aus segmentationstheoretischer Sicht siehe Bothfeld, Silke (1997) Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten. WZB discussion paper. Zu den Voraussetzungen, zu denen Teilzeitarbeit in Form organisierter Übergangsmärkte die Gleichstellung der Geschlechter auch fördern könnte siehe Schmid, Günther; Gazier, Bernard (Hg.) (2001) The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets.

Die Konzentration von Teilzeitbeschäftigung auf mittel qualifizierte Tätigkeitsfelder wie allgemeine bzw. administrative Bürotätigkeiten, Reinigung und Handel ist auch ein Ergebnis der Befragung unter rd. 1000 Personalverantwortlichen in oberösterreichischen Betrieben (Kapitel 3.2.1). Zwar beschäftigen etwa drei Viertel der erfassten Betriebe Teilzeitkräfte, ihr Anteil an der Belegschaft variiert allerdings erheblich zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe, Branche und Region. Teilzeitarbeit kann bei ca. zwei Drittel der Betriebe auf Mitarbeiterebene etwa bei Vorliegen familiärer Betreuungspflichten individuell mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbart werden. Obwohl Teilzeit in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe demnach flexibel gehandhabt wird, sind die Möglichkeiten für eine Ausdehnung von Teilzeit, insbesondere von qualifizierter Teilzeit äußerst begrenzt. Zwar meinen nur 24 Prozent der befragten Personalverantwortlichen, dass sich Investitionen in die betriebliche Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten aus betrieblicher Sicht nicht lohnen¹⁰, 40 Prozent geben jedoch an, dass qualifizierte Tätigkeiten in ihrem Betrieb nicht in Teilzeit verrichtet werden können. Potenziale für zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze sehen die befragten BetriebsvertreterInnen in erster Linie bei allgemeinen Bürotätigkeiten und im Dienstleistungsbereich. Jede/r fünfte Befragte gibt an, dass im Büro- bzw. Verwaltungsbereich eine Ausweitung von Teilzeitarbeit grundsätzlich möglich wäre. 12 Prozent sehen im Dienstleistungsbereich Möglichkeiten für zusätzliche Teilzeitarbeit (s. Kapitel 3.4). Allerdings sind von Seite der jeweiligen Betriebe auch für diese Tätigkeitsfelder kaum zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze konkret geplant. Die Anzahl der geplanten Teilzeitarbeitsplätze, die qualifizierte Tätigkeiten erfordern, ist darüber hinaus verschwindend gering.

¹⁰ Da es sich um eine Befragung von BetriebsvertreterInnen aus dem Personalbereich handelt, sind allerdings Effekte sozial erwünschten Antwortverhaltens zu berücksichtigen.

Tabelle 17: Beschäftigungsausmaß bei letzter Erwerbstätigkeit nach Branche

<i>Branche der letzten Beschäftigung</i>	<i>Vollzeit</i>	<i>Teilzeit</i>	<i>geringfügig</i>	<i>keine Angabe</i>	<i>gesamt</i>
Sachgütererzeugung (n=90)	52	44	3	-	100
Bauwesen* (n=26)	39	54	8	-	100
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgüter (n=261)	25	74	2	-	100
Beherbergungs- und Gaststättenwesen (n=95)	40	55	5	-	100
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung* (n=14)	36	64	-	-	100
Kredit- und Versicherungswesen* (n=20)	50	45	5	-	100
Realitätenwesen und Vermietung, Reinigung (n=62)	23	77	-	-	100
Gesundheitswesen und Erbringung sonstiger öffentlicher Dienste (n=232)	28	68	4	-	100
öff. Verwaltung* (n=15)	47	53	-	-	100
Unterrichtswesen* (n=14)	21	71	7	-	100
private Haushalte* (n=20)	25	60	15	-	100
gesamt	32	65	3	-	100

Anm.: n=902; Angaben in Zeilen Prozent; 4 Personen geben an, noch nie berufstätig gewesen zu sein, *In diesen Branchen sind bei der Ergebnisinterpretation die sehr niedrigen Fallzahlen zu beachten.

Subjektive Einschätzung der Arbeitsmarktchancen und Wege der Arbeitssuche

Die Tatsache, dass die untersuchte Befragtengruppe in einem besonderen Maß strukturellen Arbeitsmarktproblemen ausgesetzt ist, die aus Qualifikationsdefiziten, Altersgrenzen, Verfestigungstendenzen von Arbeitslosigkeit und einem geschlechtsspezifisch segregierten Teilzeitarbeitsmarkt resultieren, spiegelt sich in einer negativen subjektiven Einschätzung der Arbeitsmarktchancen wieder (Tabelle 18). Nur 16 Prozent beurteilen ihre Chancen, in absehbarer Zeit eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden, als sehr bzw. ziemlich leicht. 41 Prozent schätzen dies als eher schwer und 43 Prozent als sehr schwer ein. Am schlechtesten werden die Jobchancen von Befragten über 45 mit Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss als höchstem Bildungsgrad beurteilt.

Tabelle 18: Beurteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Alter, Bildung und angestrebtem Tätigkeitsbereich

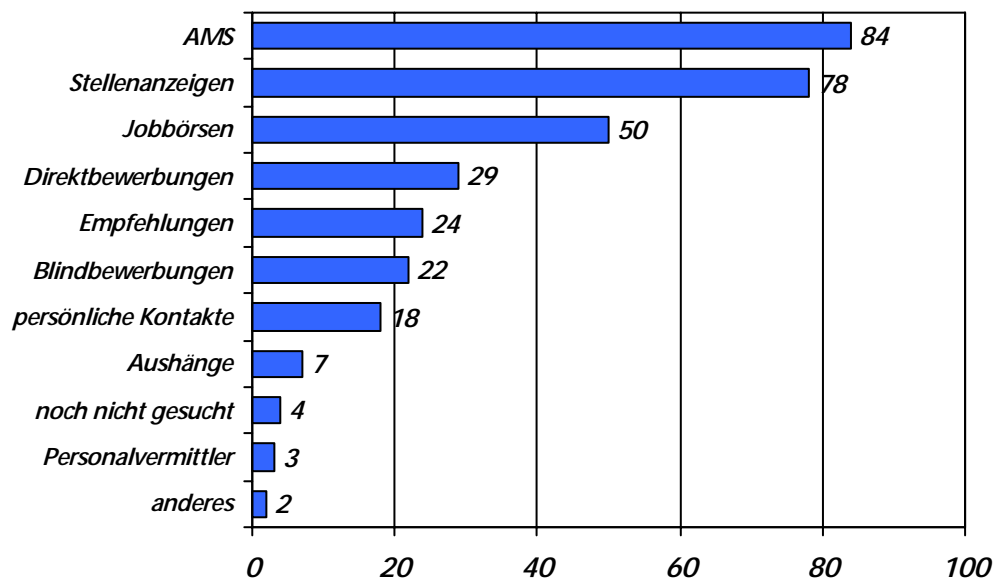
Merkmale der Beschäftigten	annehmbaren Job zu finden ist ...				gesamt
	sehr leicht	ziemlich leicht	eher schwer	sehr schwer	
nach Alter und Bildungsstand der Befragten					
bis 44 Jahre alt mit Pflichtschulabschluss	2	13	42	42	100
bis 44 Jahre alt mit Lehre	3	16	46	35	100
bis 44 Jahre alt mit BMS	2	17	43	39	100
bis 44 Jahre alt mit Matura	5	20	38	37	100
45 und älter mit Pflichtschulabschluss	-	8	29	62	100
45 und älter mit Lehre	1	4	35	60	100
45 und älter mit BMS	-	19	35	46	100
45 und älter mit Matura	-	18	36	46	100
nach angestrebter Tätigkeitsbereich bei Jobsuche					
Reinigung (n=84)	-	8	48	44	100
Lager/Transport (n=23)	-	9	43	48	100
Einkauf (n=7)*	-	14	43	43	100
Verkauf (n=181)	4	12	46	39	100
Rechnungswesen/ Controlling (n=18)*	-	6	22	72	100
Büro/Verwaltung allgemein (n=218)	1	17	42	40	100
Produktion technisch (Fertigung) (n=17)*	-	18	29	53	100
Produktion Dienstleistung (n=93)	4	19	44	32	100
EDV (n=3)*	-	-	-	100	100
Forschung/Entwicklung (n=2)*	-	50	-	50	100
Management/ strategischer Bereich (n=7)*	-	29	29	43	100
in anderem Bereich (n=176)	3	15	38	44	100
gesamt	2	14	41	43	100

Anm.: n=902; Angaben in Zeilen Prozent; Frage im Wortlaut: Wie beurteilen Sie Ihre Chance, in absehbarer Zeit wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden? 14 Frauen machen bei dieser Frage keine Angabe; *in dieser Gruppe sind die kleinen Fallzahlen bei der Ergebnisinterpretation zu beachten.

Im Zusammenhang mit der Beurteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt erscheint es sinnvoll, auch die Vorgehensweise der befragten Frauen bei der

Stellensuche zu diskutieren. Vier Prozent der Frauen geben bei der Telefonbefragung an, dass sie bis dato noch keine neue Stelle gesucht haben (Abbildung 10). Am häufigsten wird die Stellensuche mit Unterstützung des AMS betrieben (84 Prozent). Rund drei Viertel der Befragten lesen Stellenanzeigen in Zeitschriften und Zeitungen. Die Hälfte der befragten Frauen nutzt auch Jobbörsen im Internet für die Stellensuche. Direktbewerbungen, Empfehlungen, Blindbewerbungen und persönliche Kontakte setzen spielen in der Befragtengruppe eine eher untergeordnete Rolle.

Abbildung 10: Arten der Stellensuche



Anm.: n=906; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich (0,1% = keine Angabe); Frage im Wortlaut:

Wie suchen Sie derzeit einen neuen Job? (NICHT VORLESEN – ZUORDNEN)

Sieben von zehn Frauen nutzen sowohl die Unterstützung des AMS als auch Stellenanzeigen in Zeitschriften, um einen neuen Job zu finden. Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss nutzen häufiger das Internet zur Stellensuche (66 Prozent) als Frauen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss (40 Prozent).

4.2 Vorstellungen und Wünsche der teilzeitsuchenden Frauen bezüglich ihrer zukünftigen Tätigkeit

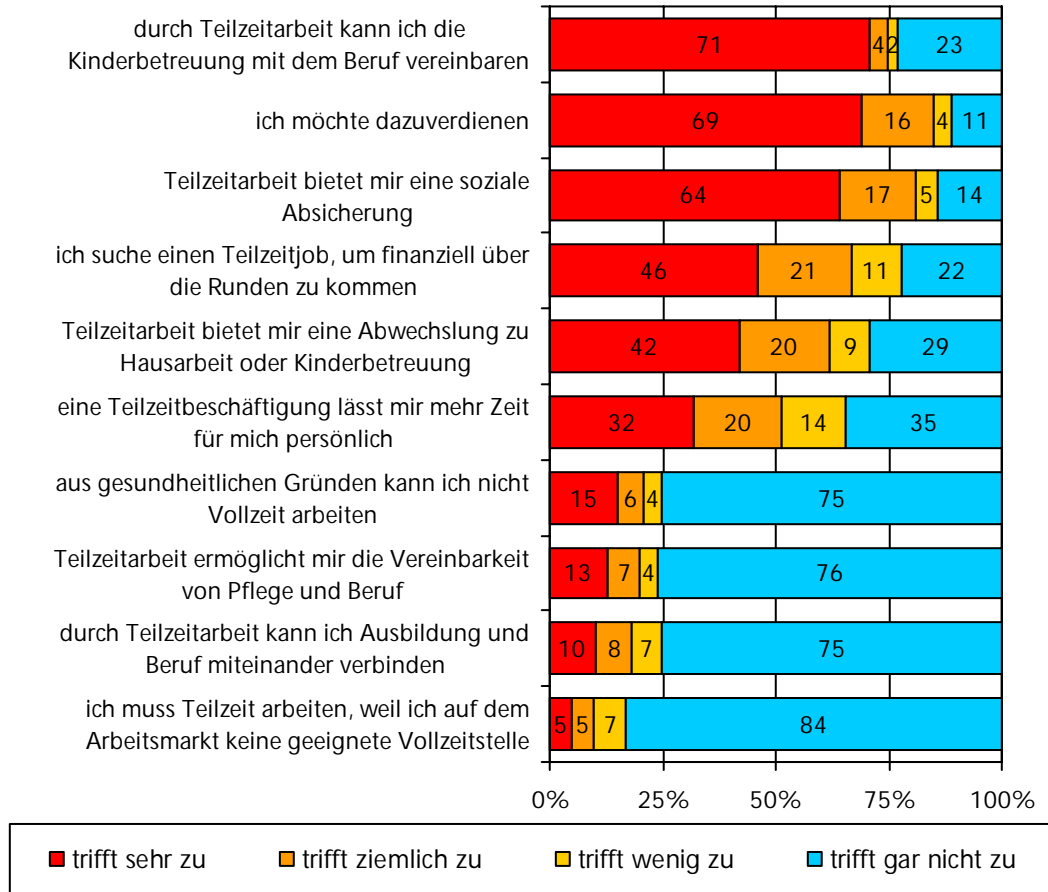
4.2.1 Motive und Gründe für Teilzeitarbeit

Im Folgenden werden die Motive der befragten Frauen für die Suche nach Teilzeitarbeit analysiert. Dabei geht es um die Frage, inwiefern institutionelle Einschränkungen wie mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes oder individuelle Bedürfnisse die Präferenzen für Teilzeitarbeit beeinflussen. Die Übersichtsdarstellung der Gründe aus denen die Befragten angeben, eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen, zeigt, dass Teilzeitarbeit in erster Linie als **Zuverdienstmöglichkeit** (85 Prozent Zustimmung), als Basis **sozialer Absicherung** (81 Prozent Zustimmung) sowie als Mittel zur **Vereinbarkeit** von Beruf und Kinderbetreuung (75 Prozent Zustimmung) erachtet wird (Abbildung 11).

Zwei Drittel der Befragten benötigen das Einkommen aus Teilzeitarbeit zur finanziellen **Existenzsicherung**. 62 Prozent sehen in Teilzeitarbeit eine Abwechslung zu Haus- und Familienarbeit. 52 Prozent führen den Grund an, dass ihnen Teilzeitarbeit mehr Zeit für sich persönlich lässt.

Individuelle Einschränkungen aufgrund der Vereinbarkeit mit der Ausbildung und der Pflege von Angehörigen führt etwa jede fünfte Befragte als Motiv für Teilzeitarbeit an. Präferenzen, die aufgrund mangelnder Alternativen am Arbeitsmarkt als „auferzungen“ gewertet werden können, lassen sich bei zehn Prozent der Fälle feststellen: Jede zehnte Frau in der Stichprobe gibt an, aufgrund des Mangels an geeigneten Vollzeitstellen Teilzeit arbeiten zu müssen.

Abbildung 11: Motive für Teilzeitbeschäftigung



Anm.: in Prozent der gültigen Angaben; Frage im Wortlaut:

Eine Teilzeitbeschäftigung kann aus verschiedensten Gründen und Motiven gesucht werden. Treffen die folgenden Gründe auf Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu?

Generell sind die beschriebenen Teilzeitpräferenzen nicht auf isolierte Aspekte der Lebenssituation der Befragten zurückzuführen. Vielmehr kommt bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit ein Bündel unterschiedlicher – für weibliche Lebenszusammenhänge spezifische – Motive und Problemkonstellationen zum Tragen. Insgesamt führen über die Hälfte der Befragten mehr als drei ausschlaggebende Gründe für die Suche nach einem Teilzeitjob an.

Im Folgenden wird auf Basis der Daten ein Zuordnungsschema entwickelt, das dazu dient, kontrastierende Typen von Motivbündeln zu identifizieren. Aufgrund der Heterogenität der konkreten Problemlagen der Befragten und der Tatsache, dass diese in der Regel durch *traditionelle* Motive für Teilzeitarbeit in Zusammenhang mit dem Vereinbarkeitskonflikt von Beruf und Familie überlagert

werden, kann für die einzelnen Befragten keine eindeutige Zuordnung vorgenommen werden. Daher summieren sich die verschiedenen Problemtypen nicht auf 100 Prozent, sondern dienen in erster Linie dazu, eine Orientierung über die unterschiedlichen Lebensverhältnisse der Befragten zu gewinnen.

Wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen den Befragten ist zunächst, ob ein Vereinbarkeitskonflikt mit der Kinderbetreuung vorliegt oder nicht. Wie bereits erwähnt, ist nur ein Viertel der Befragten nicht von Vereinbarkeitsproblemen im Spannungsfeld Familie und Beruf betroffen. Von diesen Frauen muss jedoch jede vierte die Pflege von Angehörigen mit der Berufstätigkeit vereinbaren. Für nur 119 Frauen (13 Prozent) spielen familiäre Verpflichtungen keine Rolle bei der Präferenz für Teilzeitarbeit.

Typus 1: traditionelle Teilzeitpräferenz

56 Prozent der Befragten suchen eine Teilzeitstelle, um den Beruf mit der Kinderbetreuung vereinbaren zu können und gleichzeitig ein sozial abgesichertes Zusatzeinkommen zu erzielen (Tabelle 19). In Anlehnung an eine – im Rahmen einer Untersuchung vom WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) entwickelten – Typisierung von Teilzeitpräferenzen benennen wir diesen Präferenztypus als *traditionell*¹¹. Wesentliche Einflussfaktoren auf die Herausbildung dieser Teilzeitpräferenz resultieren demnach aus geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen an Frauen und entsprechende wohlfahrtsstaatliche Regulierungen in Hinblick auf die Erwerbstätigkeit und Erziehung, Versorgung bzw. Betreuung von Kindern. Hier kommen Motive zum Tragen, die in Zusammenhang mit dem männlichen Familienernährermodell (Fraueneinkommen als Zusatzverdienst), mit mangelnden Kinderbetreuungseinrichtungen und der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau bei der Familienarbeit stehen.

Unter den 506 Befragten, die diesem Präferenztypus zugeordnet werden können, befinden sich 389 Frauen, die außerdem angeben, dass sie einen Teilzeitjob suchen, um finanziell über die Runden zu kommen. Von allen Befragten gehören 43 Prozent dieser spezifischen Gruppe an. Jede zehnte Befragte begründet ihre Präferenz für Teilzeitarbeit zusätzlich zu den traditionellen Motiven mit der Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen. 8 Prozent der Befragten nennen zum einen traditionelle Motive und zum anderen gesundheitliche Gründe für die Suche einer Teilzeitstelle. 5 Prozent haben neben traditionellen Teilzeitpräferenzen Probleme, am Arbeitsmarkt eine entsprechende Vollzeitstelle zu finden.

¹¹ siehe Bothfeld, S. 1997.

Typus 2: Mischtypus – Teilzeitarbeit als Möglichkeit, den Beruf mit der Familienarbeit vereinbaren zu können

Typus 2 ist dadurch charakterisiert, dass Teilzeitarbeit als ***willkommene Abwechslung*** zur ***Familienarbeit*** dient und gleichzeitig kein expliziter Vereinbarkeitskonflikt zwischen Beruf und Familie vorliegt. Allerdings lassen sich nur sieben Prozent der Befragten diesem Typus zuordnen.

Typus 3: Teilzeitpräferenz aus Motiven, die nicht mit familiären Verpflichtungen zusammenhängen

Frauen, deren Motivation für Teilzeitarbeit nicht durch familiäre Verpflichtungen geprägt ist, machen insgesamt 13 Prozent der Stichprobe aus. Dabei handelt es sich vornehmlich um über 45-jährige Befragte mit Pflichtschule oder Lehre als höchstem Bildungsabschluss, also um Personen, die – wie in Kapitel 4.1 ausgeführt – zwar nicht mit Vereinbarkeitskonflikten konfrontiert sind, jedoch aufgrund von Altersgrenzen und gegebenenfalls aufgrund von Qualifikationsdefiziten erhöhte Arbeitsmarktrisiken aufweisen.

Tabelle 19: Typen von Teilzeitpräferenzen

<i>Typen</i>		<i>Gründe für die Suche einer Teilzeitbeschäftigung</i>	<i>gesamt</i>
Frauen mit Betreuungspflichten	Typ 1: traditionelle Teilzeitpräferenz“ (n=506)	Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf + Zusatzeinkommen + Möglichkeit zur sozialen Absicherung	56
	Typ 1_1: traditionelle Teilzeitpräferenz mit Druck zur Existenzsicherung (n=389)	Gründe von Typ 1 + Einkommen wird zur Existenzsicherung benötigt	43
	Typ 1_2: traditionelle Teilzeitpräferenz mit Pflege von Angehörigen (n=89)	Gründe von Typ 1 + Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	10
	Typ 1_3: traditionelle Teilzeitpräferenz mit gesundheitlichen Gründen, die gegen Vollzeit sprechen (n=76)	Gründe von Typ 1 + gesundheitliche Gründe für Teilzeitarbeit	8
	Typ 1_4: traditionelle Teilzeitpräferenz mit mangelnden Alternativen am Arbeitsmarkt für Vollzeitbeschäftigung (n=43)	Gründe von Typ 1 + muss Teilzeit arbeiten, weil ich keine geeignete Vollzeitstelle finde	5
Mischtypus	Typ 2: Teilzeitarbeit als willkommene Abwechslung zur Familienarbeit ohne Vorliegen eines Vereinbarkeitskonfliktes (n=61)	Teilzeitarbeit als Abwechslung zu Hausarbeit und Kinderbetreuung, aber nicht explizit aus Gründen der Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung	7
Frauen ohne Betreuungspflichten	Typ 3: frei von Betreuungsverpflichtungen	weder Gründe in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung noch Gründe in Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen genannt	13

Anm.: Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen

Die nachstehende Tabelle zeigt, dass die Länge der Phase, zu der die Befragten in Teilzeit arbeiten wollen, an die altersspezifischen Erfordernisse und Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung angepasst wird (Tabelle 20). Interessant ist, dass Teilzeit bei Frauen, deren Kinder bereits über fünfzehn Jahre alt sind, gleichermaßen ein Übergangs- und Dauerphänomen darstellt. Kinderlose Befragte planen eine Teilzeitbeschäftigung für vergleichsweise kurze Zeiträume. Rund ein Viertel (24 Prozent) dieser Befragtengruppe will maximal zwei Jahre in Teilzeit arbeiten. Gleichzeitig ist hier der Anteil jener, die keine exakten Vorstellungen darüber haben, wie lange sie in Teilzeitbeschäftigung verweilen wollen, überdurchschnittlich hoch (39 Prozent).

Tabelle 20: geplante Jahre in Teilzeitbeschäftigung nach Alter des jüngsten Kindes

<i>geplante Jahre in Teilzeit</i>	<i>Alter des jüngsten Kindes</i>						<i>gesamt</i>
	<i>bis 3 Jahre</i>	<i>4 - 5 Jahre</i>	<i>6 - 10 Jahre</i>	<i>11 - 15 Jahre</i>	<i>16 Jahre und älter</i>	<i>keine Kinder</i>	
bis 2 Jahre	9	5	7	5	11	24	8
3 - 4 Jahre	15	10	19	21	10	7	15
5 Jahre	13	21	15	11	6		13
6 - 9 Jahre	20	14	14	4	16	7	14
10 Jahre	14	12	12	10	17	10	13
11 Jahre und mehr	3	7	9	19	18	10	10
weiß nicht	27	29	24	27	20	39	26
gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: n=906; Angaben in Prozent;

Die nachstehenden Tabellen (Tabelle 21 und Tabelle 22) geben nochmals einen detaillierten Überblick über den Zusammenhang zwischen den Motivlagen der Frauen für die Suche nach einer Teilzeitarbeit und ausgewählten Aspekten ihrer Lebens- und Arbeitsmarktsituation.

Tabelle 21: Motive für Teilzeitarbeit nach ausgewählten Aspekten der Lebenssituation der Befragten (I)

<i>Lebenssituation der Befragten</i>	<i>Anteile der Befragten, für die das jeweilige Motiv sehr bzw. ziemlich zutrifft</i>									
	Abwechslung	Zuverdienst	Gesund- heit	Zeit für sich selbst	Ausbildung	Kinder	Pflege	keine Vollzeitstelle	soziale Absicherung	Existenz- sicherung
Kind bis 3 Jahre alt	76	86	4	40	15	97	15	7	81	70
Kind 4 bis 5 Jahre alt	71	85	8	42	19	96	17	8	79	74
Kind 6 bis 10 Jahre alt	68	84	17	49	20	94	19	10	80	66
Kind 11 bis 14 Jahre alt	73	86	21	74	26	84	19	11	89	64
Kind 15 bis 18 Jahre alt	38	92	37	62	28	41	18	14	80	56
Kind 19 Jahre alt und älter	32	84	59	62	9	12	34	15	82	63
keine Kinder*	34	76	42	70	20	10	24	12	66	63
Alleinerzieherin (mit Kind unter 16 Jahren)	67	72	13	45	21	92	15	11	78	73
keine Alleinerzieherin mit Kind unter 16 Jahren)	73	91	11	50	19	94	18	7	83	66
<i>gesamt</i>	62	85	21	52	18	75	20	10	81	67

Anm.: Angaben in Prozent (Angaben in den Kategorien trifft sehr zu und trifft ziemlich zu);

Tabelle 22: Motive für Teilzeitarbeit nach ausgewählten Aspekten der Lebenssituation der Befragten (II)

<i>Lebenssituation der Befragten</i>	<i>Anteile der Befragten, für die das jeweilige Motiv sehr bzw. ziemlich zutrifft</i>									
	Abwechslung	Zu- verdienst	Gesund- heit	Zeit für sich selbst	Ausbildung	Kinder	Pflege	keine Vollzeitstelle	soziale Absicherung	Existenz- sicherung
kann sehr gut von (Haushalts)einkommen leben	83	83	8	82	25	100	25	-	92	8
Einkommen reicht vollkommen aus	65	85	26	61	17	68	18	6	70	42
Einkommen reicht gerade aus	65	86	19	50	18	78	20	10	83	72
Einkommen reicht nicht aus	50	83	24	46	17	73	22	14	82	79
Job finden sehr leicht	71	86	5	57	29	86	10	10	81	38
Job finden ziemlich leicht	66	82	9	52	22	82	18	5	69	58
Job finden eher schwer	68	84	18	54	20	78	20	9	83	67
Job finden sehr schwer	56	87	28	50	14	71	21	13	84	73
gesamt	62	85	21	52	18	75	20	10	81	67

Anm.: Angaben in Prozent (Angaben in den Kategorien trifft sehr zu und trifft ziemlich zu);

Die Möglichkeit, durch Teilzeit familiäre Verpflichtungen mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren, wird auch von Seiten der Betriebe als wesentlicher Vorteil von Teilzeitarbeit erachtet. 84 Prozent der befragten Personalverantwortlichen aus oberösterreichischen Betrieben erachten Teilzeit als Instrument, um MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten im Betrieb zu halten (siehe Kapitel 3.3.1). 82 Prozent erachten Teilzeit als nötig, um den Bedürfnissen von MitarbeiterInnen unterschiedlicher Lebensphasen gerecht zu werden.

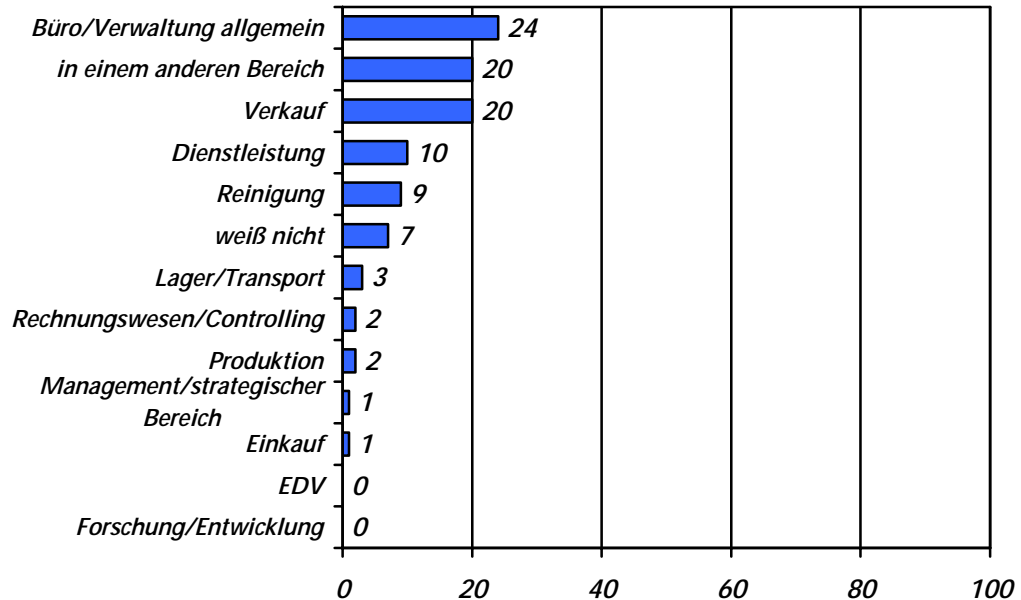
Gleichzeitig werfen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus Sicht der Betriebe jedoch Probleme in Hinblick auf die Arbeitsorganisation, Teamarbeit und Mitarbeiterführung auf, die als Hindernisgründe für mehr Teilzeitarbeit in den Betrieben wirksam werden. Auch wenn, wie bereits erwähnt, innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse eine – auf individuelle Problemlagen angepasste – Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitarrangements durchaus möglich ist, stehen der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung – etwa durch Arbeitsplatzteilung oder Neueinstellungen von Teilzeitkräften – teilweise Kostenargumente und Probleme der sozialen Organisation von Betrieben entgegen.

4.2.2 Vorstellungen der befragten Frauen hinsichtlich der angestrebten beruflichen Tätigkeit

Knapp ein Viertel der befragten Frauen sucht eine Teilzeitstelle im Bereich allgemeiner bzw. administrativer Bürotätigkeiten (Abbildung 12). 20 Prozent wollen im Verkauf tätig sein. Jede zehnte Befragte sucht eine Teilzeitstelle im Dienstleistungsbereich. Eine Stelle als Reinigungskraft streben neun Prozent der Befragten an. Jede fünfte Frau nennt ein Berufsfeld, das keiner Kategorie des vorgegebenen Antwortschemas eindeutig zugeordnet werden konnte. Sieben Prozent wissen nicht, in welchem Tätigkeitsfeld ihr nächster Job sein soll.

Entsprechend der Berufsbiographien und Qualifikationsniveaus der Befragten (siehe Kapitel 4.1) werden Tätigkeiten im qualifizierten oder strategischen Bereich nur in Ausnahmen angestrebt. An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass die Befragten im Wesentlichen im Tätigkeitsfeld ihrer letzten Beschäftigung bleiben wollen. Frauen, die bei ihrem letzten Job allgemeine Bürotätigkeiten verrichtet haben, wollen zu 76 Prozent auch in Zukunft in diesem Bereich arbeiten. Die **Behalterate** im Verkauf beträgt 64 Prozent, im Bereich Reinigung beläuft sie sich auf 54 Prozent¹².

¹² Aufgrund der niedrigen Fallzahlen in den anderen Tätigkeitsfeldern der letzten Beschäftigung der Befragten, können für diese keine aussagekräftigen Behalteraten angeführt werden.

Abbildung 12: gewünschter Einsatzbereich in gesuchter Beschäftigung

Anm.: n=906; Angaben in Prozent; Frage im Wortlaut:

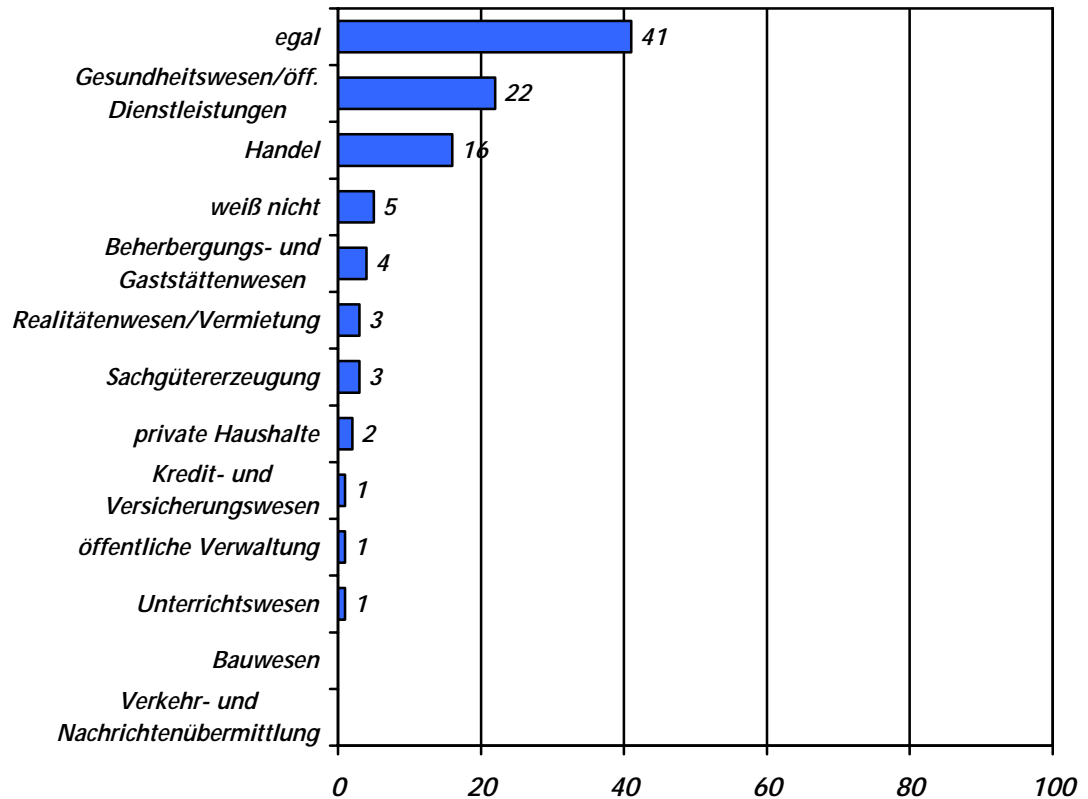
Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Vorstellungen und Wünsche bezüglich Ihrer gesuchten beruflichen Tätigkeit. In welcher Abteilung eines Unternehmens bzw. in welchen Tätigkeitsfeldern möchten Sie in Ihrem nächsten Job gerne arbeiten?

In Bezug auf die Frage, in welcher Branche die Befragten in ihrem nächsten Job gerne arbeiten würden, äußern 41 Prozent der Befragten keine eindeutige Präferenz. Fünf Prozent wissen zum Zeitpunkt der Befragung nicht, in welche Branche sie gehen wollen. 22 Prozent wollen im Gesundheitswesen bzw. im Bereich öffentlicher Dienstleistungen arbeiten. 16 Prozent suchen eine Teilzeitbeschäftigung im Handel. Vier Prozent wollen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt sein. Die Behalterate beträgt im Handel 41 Prozent, und im Gesundheitswesen bzw. im Bereich anderer öffentlicher Dienstleistungen 52 Prozent. Niedrige Behalteraten verzeichnen der Tourismus (27 Prozent) und die Sachgütererzeugung (18 Prozent)¹³. Über die Push-Faktoren, die für den Abwanderungswunsch aus diesen Branchen verantwortlich sind, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten leider keine Aussage gemacht werden. Gleichzeitig werden in den Befragtengruppen, die zuletzt in diesen Branchen beschäftigt waren auch keine erheblichen Pull-Faktoren anderer Branchen wirksam, denn über die Hälfte jener Frauen, die aus dem Tourismus bzw. der Produktion

¹³ Für die anderen Branchen werden aufgrund kleiner Fallzahlen keine aussagekräftigen Behalteraten angeführt.

wechseln wollen, sagen, dass es ihnen egal sei, in welcher Branche der gesuchte Job ist.

Abbildung 13: gewünschte Branche der gesuchten Beschäftigung



Anm.: n=906; Angaben in Prozent; Frage im Wortlaut:

In welcher Branche möchten Sie in Ihrem nächsten Job gerne arbeiten?¹⁴

Die Beschäftigungswünsche der befragten Frauen konzentrieren sich im Wesentlichen auf Tätigkeitsbereiche bzw. Branchen, die einerseits relativ hohe Teilzeitquoten aufweisen (Handel, Reinigung) und andererseits auf allgemeine Tätigkeiten, bei denen laut Angaben der befragten Personalverantwortlichen aus oberösterreichischen Betrieben zusätzliche Teilzeitpotenziale grundsätzlich vorhanden sind (Bürotätigkeiten, Dienstleistungen) (siehe Kapitel 3.4). Die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen ist jedoch nur in Einzelfällen konkret geplant. Die Diskrepanz zwischen Teilzeitangebot und Teilzeitnachfrage besteht demnach sowohl in qualitativer Hinsicht, was die Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit betrifft, als auch quantitativ in Bezug auf die Anzahl offener Teilzeitstellen.

¹⁴ Das vorgegebene Antwortschema orientiert sich an der ÖNACE Klassifikation (siehe auch Kapitel 4).

4.2.3 Wünsche hinsichtlich der Arbeitszeitregelung der gesuchten Teilzeitstelle

Die Arbeitszeitregelungen stellen sich für die Befragten, von denen die Mehrzahl familiäre Betreuungspflichten mit der Berufstätigkeit vereinbaren muss, als wesentliches Hindernis bei der Stellensuche heraus¹⁵.

In Tabelle 23 ist dargestellt, wie viele Stunden pro Woche die befragten Frauen durchschnittlich arbeiten möchten. Insgesamt bevorzugt die Hälfte der Befragten eine durchschnittliche Wochenstundenanzahl von 16 bis 20 Stunden. Jede fünfte Frau kann sich vorstellen, zwischen 21 und 25 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das gewünschte Stundenausmaß pro Woche steht erwartungsgemäß in einem Zusammenhang mit dem Alter der Kinder:

63 Prozent der Frauen, die ein bis zu drei Jahre altes Kind haben, möchten zwischen 16 und 20 Stunden arbeiten. Unter den Befragten, deren jüngstes Kind zwischen 15 und 18 Jahre alt ist, beträgt dieser Anteil hingegen 41 Prozent. Die Analyse der Gründe aus denen eine Teilzeitbeschäftigung gesucht wird (Kapitel 4.2.1), hat jedoch gezeigt, dass der Teilzeitpräferenz eine vielschichtige Motivationsstruktur zugrunde liegt, weshalb es nicht überrascht, dass auch Frauen ohne Betreuungspflichten für (Klein- bzw. Schul)Kinder eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Allerdings liegt die gewünschte Wochenstundenanzahl bei kinderlosen Frauen im Durchschnitt etwas höher als bei Müttern¹⁶.

¹⁵ Zur besseren Nachvollziehbarkeit der folgenden Analyse soll nochmals explizit darauf hingewiesen werden, dass ein wesentliches Kriterium für die Definition der Grundgesamtheit der Frauenbefragung der „Wunsch nach Teilzeitarbeit“ war. Auch beim AMS als arbeitsuchend gemeldete Frauen, die sich vorstellen konnten Teil- oder Vollzeit arbeiten zu können, galten nicht als Grundgesamtheit.

¹⁶ Bei der Interpretation der Mittelwerte ist zu berücksichtigen, dass diese von so genannten Ausreißern, also von Werten, die in extrem niedrigen oder hohen Bereichen liegen, maßgeblich verzerrt werden können. Der Median teilt die Befragtengruppe in jeweils die Hälfte, die über bzw. unter diesem Wert liegt.

Tabelle 23: Wunsch bezüglich Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, nach dem Alter des jüngsten Kindes

Anzahl gewünschte Arbeitsstunden	Alter der Kinder						keine Kinder	gesamt
	bis 3 Jahre	4-5 Jahre	6-10 Jahre	11-14 Jahre	15-18 Jahre	ab 19 Jahre		
bis 15 Stunden	7	4	5	2	10	10	5	6
16-20 Stunden	63	55	46	42	41	48	25	51
21-25 Stunden	19	19	24	28	18	22	18	21
26-30 Stunden	8	19	22	24	29	20	40	19
ab 31 Stunden	3	4	3	4	2	1	13	3
gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Mittelwert	21	23	23	24	24	22	27	23
Median	20	20	20	25	20	20	28	20

Anm.: n=906; Angaben in Prozent

In Tabelle 24 sind die Arbeitszeitwünsche der arbeitssuchenden Frauen getrennt nach den Tätigkeitsfeldern aufgelistet, in denen sie eine Teilzeitbeschäftigung suchen. Die durchschnittliche gewünschte Wochenstundenzahl unterscheidet sich dabei kaum zwischen den angestrebten Tätigkeitsfeldern.

Tabelle 24: Wunsch bezüglich Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, nach gewünschtem Unternehmensbereich bzw. Tätigkeitsfeld¹⁷

Anzahl Arbeitsstunden	Reinigung	Verkauf	Büro/Verwaltung allgemein	Dienstleistung	gesamt
bis 15 Stunden	10	8	3	1	6
16-20 Stunden	58	49	50	49	51
21-25 Stunden	15	22	22	30	21
26-30 Stunden	13	19	22	17	19
Ab 31 Stunden	4	2	2	2	3
gesamt	100	100	100	100	100
Mittelwert	22	23	23	23	23
Median	20	20	20	21,5	20

Anm.: n=906; Angaben in Prozent;

¹⁷ Aufgrund der geringen Fallzahlen der übrigen Tätigkeitsfelder ist die Auswertung nach Arbeitszeitwunsch nicht möglich.

Für die befragten Frauen liegt die optimale Wochenstundenanzahl bei etwa 20 Stunden (Medianwert). Aus Sicht der befragten Betriebe wäre ebenfalls eine Wochenstundenanzahl von 20 Stunden für die Beschäftigung von Teilzeitkräften optimal (Medianwert). Natürlich variieren die Arbeitszeitorstellungen der Personalverantwortlichen je nach dem spezifischen Kontext zu dem Teilzeitkräfte in den Betrieben eingesetzt werden (siehe Tabelle 25). Die – aus betrieblicher Perspektive – als optimal erachteten und von den Frauen geäußerten Vorstellungen hinsichtlich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit können auf dieser sehr allgemeinen Ebene als relativ kongruent erachtet werden. In der Sachgüterproduktion liegt die betrieblich gewünschte Wochenstundenanzahl etwas über den entsprechenden Vorstellungen jener Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung in dieser Branche anstreben. Im Tourismus ist es umgekehrt – allerdings ist die Diskrepanz der Mittelwerte zwischen arbeitssuchenden Frauen und Personalverantwortlichen aus Betrieben der betreffenden Branchen nur sehr schwach ausgeprägt. Aufgrund der extrem niedrigen Fallzahlen sind diese Ergebnisse außerdem vorsichtig zu werten und zu interpretieren.

Tabelle 25: optimale Wochenstundenanzahl aus Sicht der befragten BetriebsvertreterInnen und aus Sicht der befragten Frauen getrennt nach Branchen¹⁸

<i>Branche, der Betrieb angehört, bzw. in der Teilzeitsuchende Frauen beschäftigt sein wollen</i>	<i>Mittelwert Frauen</i>	<i>Mittelwert Betriebe</i>	<i>Median Frauen</i>	<i>Median Betriebe</i>
Sachgütererzeugung (n Frauen=23)*, (n Betriebe=180)	23	24	20	25
Handel (n Frauen=145), (n Betriebe=217)	23	24	20	20
Beherbergungs- und Gaststättenwesen (n Frauen=38)*, (n Betriebe=79)	24	23	23,5	20
Realitätenwesen und Vermietung (n Frauen=29)*, (n Betriebe=175)	24	23	20	20
Gesundheitswesen, öffentliche Dienstleistungen (n Frauen=199), (n Betriebe=63)	23	24	20	20
gesamt	23	24	20	20

Anm.: *bei der Interpretation dieser Ergebnisse für die Befragung von Frauen sind die niedrigen Fallzahlen in den betreffenden Branchen zu berücksichtigen.

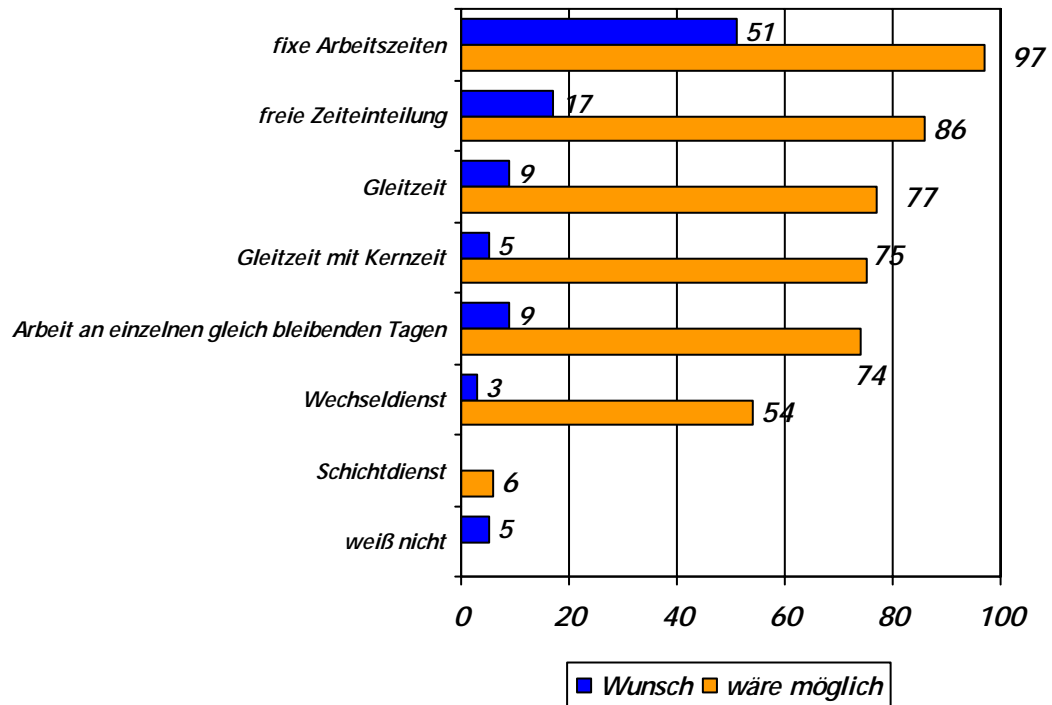
Einen wesentlichen Stellenwert in der Diskussion um die Arbeitszeitregelungen nehmen die konkrete Form und die Ausgestaltung dieser Regelungen – aus

¹⁸ Aufgrund der geringen Fallzahlen der übrigen Branchen ist die Auswertung nach Arbeitszeitwunsch nicht möglich.

Arbeitnehmerinnensicht vor allem in Hinblick auf den **Autonomiegrad**, diese selbst bestimmen zu können und aus betrieblicher Sicht, diese möglichst **flexibel** handhaben zu können – ein.

In Abbildung 14 ist dargestellt, welche Arbeitszeitregelung von den befragten Frauen bevorzugt und gewünscht wird und welche Formen darüber hinaus für die Befragten akzeptabel wären. Die am häufigsten **bevorzugte Arbeitszeitregelung** sind fixe Arbeitszeiten (51 Prozent). 17 Prozent der befragten Frauen favorisieren freie Zeiteinteilung. Jeweils jede Zehnte sieht Gleitzeit und Arbeit an einzelnen gleich bleibenden Tagen als die wünschenswerteste Form der Arbeitszeitregelung an. Gleitzeit mit Kernzeit stellt für fünf Prozent der Frauen die beliebteste Arbeitszeitform dar.

In Bezug auf die für die befragten Frauen **mögliche Arbeitszeitregelungen** ist zu sagen, dass beinahe alle Frauen fixe Arbeitszeiten als möglich erachten. Freie Zeiteinteilung ist für 86 Prozent der befragten Frauen eine mögliche Variante. Für jeweils rund drei Viertel der Frauen wird Gleitzeit, Gleitzeit mit Kernzeit und Arbeit an einzelnen gleich bleibenden Tagen als möglich erachtet. Für ungefähr die Hälfte der Frauen (54 Prozent) käme auch Wechseldienst in Frage. Schichtdienst wird von fast allen Frauen kategorisch abgelehnt.

Abbildung 14: bevorzugte und vorstellbare Arbeitszeitregelung

Anm.: n=906; Angaben in Prozent; Fragen im Wortlaut:

A) Jetzt lese ich Ihnen einige Arbeitszeitmodelle vor. Sagen Sie mir bitte, ob es für Sie möglich wäre, nach dem jeweiligen Modell zu arbeiten (Mehrfachnennungen):

Schichtdienst mit Nacharbeit

Wechseldienst, das heißt Arbeit nur an einzelnen Tagen in der Woche, wobei sich diese Tage ändern

Arbeit an einzelnen gleich bleibenden Tagen in der Woche, zum Beispiel immer Montag und Dienstag

freie Zeiteinteilung

fixe Arbeitszeit

Gleitzeit

Gleitzeit mit Kernzeit

anderes

weiß nicht

B) Und welches dieser Arbeitszeitmodelle würden Sie sich wünschen? (nur eine Nennung)

Die Ergebnisse der Frauenbefragung machen deutlich, dass die Planbarkeit des zeitlichen Arbeitseinsatzes einen hohen Stellenwert hat. Fixe Arbeitszeiten wünschen sich etwa die Hälfte der Befragten; freie Zeiteinteilung wird von 17 Prozent als wichtig erachtet. Nach den Ergebnissen der SORA-Betriebsbefragung bieten 60 Prozent der Betriebe vorwiegend fixe Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte. Freie Zeiteinteilung für Teilzeitkräfte ist allerdings nicht sehr verbreitet – in nur sieben Prozent der erfassten Betriebe können sich Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeiten frei einteilen.

In Tabelle 26 sind die Wünsche der Frauen und die Praxis der Betriebe bezüglich Arbeitszeitregelungen nach einzelnen Unternehmensbereichen vergleichend dargestellt. Es fällt auf, dass Frauen, die im Verkauf arbeiten möchten, häufiger angeben ihre Zeit frei einteilen zu wollen, als Betriebe dies möglicherweise vorsehen. Die Praxis der Betriebe, die Teilzeitstellen im Bereich Büro bzw. Verwaltung anbieten, tendiert eher zu fixen Arbeitszeiten als zum Anbot der freien Zeiteinteilung. Frauen, die Teilzeitstellen in diesem Bereich suchen, wünschen sich eher die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung. Auch im Dienstleistungsbereich zeigen sich Abweichungen zwischen den Wunschvorstellungen der Frauen und den Angeboten der Betriebe.

Tabelle 26: von den Frauen bevorzugte und mögliche Arbeitszeitregelungen und Teilzeitpraxis in den Betrieben nach Tätigkeitsbereichen

<i>Tätigkeitsbereich</i>	<i>fixe Arbeitszeiten</i>	<i>Gleitzeit</i>	<i>Gleitzeit m. Kernzeit</i>	<i>freie Zeiteinteilung</i>
Reinigung (n Frauen = 84) (n Betriebe = 190)				
von Frauen bevorzugt	81	2	1	10
möglich für Frauen	98	66	66	76
Praxis in Betrieben	66	14	7	6
Verkauf (n Frauen = 181) (n Betriebe = 113)				
von Frauen bevorzugt	55	7	4	15
möglich für Frauen	98	75	74	89
Praxis in Betrieben	65	17	5	6
Büro/Verwaltung allgemein (n Frauen = 218) (n Betriebe = 426)				
von Frauen bevorzugt	39	18	8	20
möglich für Frauen	96	86	87	89
Praxis in Betrieben	59	19	13	7
Dienstleistung (n Frauen = 93) (n Betriebe = 110)				
von Frauen bevorzugt	65	5	4	15
möglich für Frauen	98	79	77	89
Praxis in Betrieben	56	23	10	5

Anm.: Frage bei der Betriebsbefragung im Wortlaut:

Haben die Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Betrieb überwiegend fixe Arbeitszeiten, Gleitzeit, Gleitzeit mit Kernzeit oder können sie sich die Arbeitszeit völlig frei einteilen?

- fixe Arbeitszeiten
- Gleitzeit
- Gleitzeit mit Kernzeit
- freie Zeiteinteilung
- anderes
- ist völlig unterschiedlich
- weiß nicht.

Bezüglich der Wochentage, zu denen die befragten Frauen angeben, arbeiten zu können, zeigt sich, dass 69 Prozent der Frauen ausschließlich von Montag bis Freitag arbeiten können (Tabelle 27). Für 18 Prozent ist es möglich, von Montag bis Freitag und an Samstagen zu arbeiten. Ohne Beschränkungen hinsichtlich der

Wochentage und Wochenenden können 12 Prozent der befragten Frauen arbeiten.

Tabelle 27: Arbeitstage, an denen befragte Frauen arbeiten können und Einsatz von Teilzeitkräften in den befragten Betrieben

	<i>Frauen*</i>	<i>Betriebe**</i>
nur Wochentage (Montag – Freitag)	69	80
Wochentage und Samstag	18	11
Wochentage, Samstag und Sonntage	12	9
weiß nicht / keine Angabe	1	-
gesamt	100	100

Anm.: n=906*; **n=759 Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen; Angaben in Prozent

Die Mehrheit (80 Prozent) der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten setzt diese ausschließlich von Montag bis Freitag ein (siehe auch Tabelle 27 und Tabelle 28). 11 Prozent der Betriebe beschäftigen Teilzeitkräfte auch an Samstagen, 9 Prozent auch an Sonntagen. Wochenendarbeit ist erwartungsgemäß in den Branchen Handel (20 Prozent Samstagsbeschäftigung von Teilzeitkräften), Tourismus (15 Prozent Samstagsbeschäftigung, 57 Prozent Samstags- und Sonntagsbeschäftigung) und Gesundheitswesen bzw. öffentliche Dienstleistungen (20 Prozent Samstagsbeschäftigung und 37 Prozent Samstags- und Sonntagsbeschäftigung) verbreitet. Kontrastiert man die branchenspezifischen Ergebnisse der Betriebsbefragung mit den Angaben der Frauen, die in den betreffenden Branchen eine Teilzeitbeschäftigung suchen, zeigen sich in erster Linie Unterschiede hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten der befragten Frauen und der Einsatzbedarfe der befragten Betriebe in Hinblick auf Sonntagsarbeit in den Bereichen Tourismus und Gesundheitswesen. Aufgrund der niedrigen Anzahl an befragten Frauen, die in der Produktion (Sachgütererzeugung), im Tourismus (Gaststätten- und Beherbergungswesen) sowie in der Reinigung (Realitätenwesen) einen Teilzeitjob suchen, haben diese Befunde jedoch einen eingeschränkten Geltungsbereich.

Tabelle 28: Arbeitstage, an denen befragte Frauen arbeiten können und Einsatz von Teilzeitkräften in den Betrieben nach (angestrebter) Branche

<i>Branche</i>	<i>Montag – Freitag</i>	<i>Wochentage und Samstag</i>	<i>Wochentage und Samstag und Sonntag</i>
<i>Sachgütererzeugung</i>			
Frauen*	61	30	9
Betriebe	88	8	3
<i>Handel</i>			
Frauen	57	36	6
Betriebe	79	20	1
<i>Beherbergungs- und Gaststättenwesen</i>			
Frauen*	47	16	37
Betriebe	22	15	57
<i>Realitätenwesen und Vermietung</i>			
Frauen*	76	14	10
Betriebe	87	8	5
<i>Gesundheitswesen</i>			
Frauen	67	13	18
Betriebe	43	20	37

Anm.: *in diesen Branchen sind niedrige Fallzahlen zu berücksichtigen. Angaben in Prozent

Auch in **unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern** bestehen unterschiedliche Anforderungen bezüglich der konkreten Arbeitszeit. In einem weiteren Analyseschritt wird daher untersucht, welche Wünsche Frauen bezüglich der Regelung der Arbeitszeit formulieren. Genauere Analysen zeigen, dass Frauen, die im Verkauf arbeiten wollen auch häufiger angeben, an Wochentagen und Samstagen (40 Prozent) arbeiten zu können. Aber immerhin 53 Prozent der Frauen, die im Verkauf arbeiten wollen, geben an, dass sie ausschließlich während der Woche arbeiten können. Von Seite der Betriebe, die Teilzeitstellen im Verkauf anbieten, wird nicht durchgängig der kontinuierliche Arbeitseinsatz von Montag bis Samstag verlangt. Befragte, die im Dienstleistungsbereich eine Teilzeitbeschäftigung suchen, können zu 61 Prozent ausschließlich an Wochentagen arbeiten. Zwei von zehn Frauen ist es möglich, an Wochentagen und Samstagen zu arbeiten und 18 Prozent können an Wochentagen, Samstagen und Sonntagen arbeiten. In einer Gegenüberstellung der gewünschten Arbeitstage zwischen Betrieben und Frauen nach Tätigkeitsbereichen zeigt sich größtenteils Übereinstimmung (Tabelle 29). Im Dienstleistungsbereich fällt auf, dass Betriebe häufiger Frauen auch an allen Tagen die Woche einsetzen möchten.

Tabelle 29: Arbeitstage, an denen befragte Frauen arbeiten können und Einsatz von Teilzeitkräften in den Betrieben nach (angestrebtem) Tätigkeitsbereich

<i>Tätigkeitsbereich</i>	<i>Montag – Freitag</i>	<i>Wochentage und Samstag</i>	<i>Wochentage und Samstag und Sonntag</i>
<i>Reinigung</i>			
Frauen	70	12	16
Betriebe	78	7	12
<i>Verkauf</i>			
Frauen	53	40	6
Betriebe	49	41	9
<i>Büro/Verwaltung allgemein</i>			
Frauen	86	8	5
Betriebe	93	4	3
<i>Dienstleistung</i>			
Frauen	61	20	18
Betriebe	51	16	34

Anm.: Angaben in Prozent

Für Frauen, die in Teilzeit arbeiten möchten, stellt auch die **Lage der Arbeitszeit** ein wesentliches Kriterium bei der Arbeitssuche dar. Die bevorzugten Arbeitszeiten der arbeitssuchenden Frauen sind in Tabelle 30 dargestellt und werden der Teilzeitpraxis in den befragten oberösterreichischen Betrieben gegenübergestellt.

Die Hälfte der Frauen gibt an, ausschließlich am Vormittag arbeiten zu können. 35 Prozent der Befragten können vormittags und nachmittags arbeiten. Weitere sieben Prozent der Frauen können tagsüber und abends aber nicht nachts arbeiten. Zwei Prozent der Befragten können nur am Nachmittag arbeiten. Nur ein Prozent kann vormittags und abends oder nachts arbeiten und ebenfalls ein Prozent kann nachmittags und abends oder nachts arbeiten. Drei Prozent der Frauen geben an, zu jeder Tages- und Nachtzeit arbeiten zu können.

Tabelle 30: Tageszeiten zu denen Frauen arbeiten können und entsprechende Praxis in oberösterreichischen Betrieben

<i>Lage der Arbeitszeit</i>	<i>Frauen*</i>	<i>Betriebe**</i>
vormittags	50	38
vormittags und nachmittags	35	50
vormittags, nachmittags, abends aber nicht nachts	7	7
vormittags, nachmittags, abends und nachts	3	1
nachmittags	2	1
nachmittags und abends oder nachts	1	-
vormittags und abends oder nachts	1	1
weiß nicht / keine Angabe	1	1
gesamt	100	100

Anm.: *n=906; **n=759 Betriebe, die Teilzeitkräfte einsetzen; Angaben in Prozent

Hinsichtlich der Tageszeiten zu denen die befragten teilzeitsuchenden Frauen arbeiten können, zeigen sich vor allem hinsichtlich der Arbeit am Nachmittag Diskrepanzen zum Einsatz von Teilzeitkräften in den befragten Betrieben (Tabelle 30). Während nur 35 Prozent der Frauen angeben, neben vormittags auch nachmittags arbeiten zu können, beschäftigen 50 Prozent der Betriebe ihre Teilzeitkräfte auch nachmittags. Hier kommen die Angebote und Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unterschiedlicher Altersstufen zum Tragen, denn 84 Prozent der Frauen, die nur vormittags arbeiten können, geben als Grund für Teilzeitarbeit an, dass sie die Berufstätigkeit mit der Kinderbetreuung vereinbaren müssen. Ein Drittel dieser Frauen hat Kinder unter drei Jahren. 17 Prozent haben Kinder, die zwischen vier und fünf Jahren alt sind. In 24 Prozent der Fälle sind die Kinder zwischen sechs und zehn Jahren alt. Jede zehnte Frau in dieser Gruppe hat ein (oder mehrere) Kind(er) zwischen 11 und 14 Jahren.

Auch eine genauere Betrachtung der Vorstellungen bezüglich der Arbeit zu bestimmten Tageszeiten nach *Tätigkeitsbereichen* zeigt bedeutende Unterschiede zwischen den Arbeitszeitwünschen der Frauen und denen der Betriebe auf (Tabelle 31). Diese Unterschiede sind im Dienstleistungsbereich besonders ausgeprägt. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen (53 Prozent), die im Dienstleistungssektor arbeiten möchten, geben an, dass sie vormittags arbeiten können, für weitere 28 Prozent kommt neben dem Vormittag auch der Nachmittag in Frage. 15 Prozent geben an, dass sie vormittags und nachmittags sowie abends und/ oder nachts arbeiten können. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe, die im Dienstleistungsbereich Teilzeitkräfte einsetzen, orten einen Bedarf sowohl vormittags als auch nachmittags.

Etwa die Hälfte der Frauen, die im Verkauf arbeiten möchten, gibt an, nur vormittags arbeiten zu können. 42 Prozent dieser Gruppe können vormittags und nachmittags und weitere sieben Prozent könnten vormittags, nachmittags, abends aber nicht nachts arbeiten. 55 Prozent der Frauen deren Wunschberuf im Büro- bzw. Verwaltungsbereich liegt, geben an, dass sie ausschließlich vormittags arbeiten können. Für 37 Prozent wäre es möglich, sowohl am Vor- als auch am Nachmittag zu arbeiten.

Tabelle 31: Tageszeiten zu denen Frauen arbeiten könnten und entsprechende Praxis in oberösterreichischen Betrieben nach (angestrebtem) Tätigkeitsbereich

<i>Tätigkeitsbereich</i>	<i>vormittags</i>	<i>vormittags und nachmittags</i>	<i>vormittags, nachmittags, abends und/oder nachts</i>
<i>Reinigung</i>			
Frauen	58	19	12
Betriebe	38	45	10
<i>Verkauf</i>			
Frauen	49	42	8
Betriebe	24	64	11
<i>Büro/Verwaltung allgemein</i>			
Frauen	55	37	5
Betriebe	43	50	5
<i>Dienstleistung</i>			
Frauen	53	28	15
Betriebe	20	55	20

Anm.: Angaben in Prozent

In diesem Zusammenhang sollen auch die ***Zeitpunkte des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes*** diskutiert werden. Für die Mehrheit der befragten Frauen (62 Prozent) liegt der frühest mögliche Arbeitszeitpunkt zwischen 7:01 und 8:00 (Tabelle 32). Weitere 15 Prozent geben an, dass sie frühestens zwischen 6:01 und 7:00 mit der Arbeit beginnen können.

Tabelle 32: frühest möglicher Arbeitsbeginn

<i>Zeitspanne</i>	<i>Frauen*</i>	<i>Betriebe**</i>
vor 6:00	4	9
6:01-7:00	15	28
7:01-8:00	62	35
8:01-9:00	7	4
nach 9:01	3	2
ist völlig verschieden	4	23
weiß nicht, keine Angabe	1	-
sonstige	1	-
gesamt	100	100

Anm.: *n=906; **n=759 Betriebe mit Teilzeitkräften; Angaben in Prozent

Für ein Viertel der befragten Frauen ist es möglich, bis inklusive 12:00 Uhr zu arbeiten (Tabelle 33). Das spätest mögliche Ende der Arbeitszeit geben rund ein Viertel der Frauen zwischen 12:01 und 14:00 an. Weitere 13 Prozent sehen das spätest mögliche Ende zwischen 14:01 und 16:00. Für weitere 16 Prozent liegt der spätest mögliche Zeitpunkt, mit der Arbeit aufzuhören zwischen 16:01 und 18:00. Nur sechs Prozent der Frauen ist es möglich, bis nach 18:01 zu arbeiten.

Tabelle 33: spätest mögliches Ende der Arbeitszeit bei Frauen bzw. frühest mögliches Ende der Arbeitszeit bei Betrieben

<i>Zeitspanne</i>	<i>Frauen*</i>	<i>Betriebe**</i>
bis inklusive 12:00	24	33
12:01-14:00	26	10
14:01-16:00	13	5
16:01-18:00	16	13
Nach 18:01	6	2
ist völlig verschieden	7	36
es gibt keine Beschränkungen	7	2
keine Angabe	1	-
gesamt	100	100

Anm.: *n=906; **n=759 Betriebe mit Teilzeitkräften; Angaben in Prozent

Eine integrierte Betrachtung der möglichen Beginn- und Arbeitszeiten von teilzeitsuchenden Frauen und der entsprechenden Teilzeitpraxis in den befragten Betrieben zeigt zunächst, dass die Präferenzen für bestimmte Beginn- und Endzeiten der Arbeit sowohl bei den Frauen als auch bei den Betrieben erheblich variieren. In beiden Befragtengruppen lässt sich kein allgemein bevorzugtes Arbeitszeitmodell nachweisen. Am häufigsten werden Beginnzeiten zwischen 7:00 und 8:00 und Endzeiten, die nicht über 12:00 hinausgehen als mögliche Arbeitszeiten genannt (18 Prozent aller befragten Frauen nennen diesen Zeitraum als mögliche Variante). Dieses Modell wird von 16 Prozent der befragten Betriebe praktiziert. Eine Diskrepanz besteht jedoch hinsichtlich der Beginnzeiten für Teilzeitkräfte: Bei 12 Prozent der Betriebe liegen die Beginnzeiten für Teilzeitkräfte zwischen 6:00 und 7:00 und die Endzeiten bei 12:00. Nur wenige befragte Frauen können sich vorstellen, bereits vor 7:00 mit der Arbeit zu beginnen. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass die Betriebe nicht danach gefragt wurden, bis zu welchem Zeitpunkt die Teilzeitkräfte spätestens beginnen sollen, sondern nur, wann sie grundsätzlich mit der Arbeit beginnen können. 22 Prozent der befragten Personalvertreter geben an, dass die Beginn- und Endzeiten für Teilzeitkräfte völlig unterschiedlich sind.

In Tabelle 34 ist aufgelistet, zu welchem Ausmaß Beginn- und Endarbeitszeiten zwischen Frauen und Betrieben nach einzelnen Tätigkeitsbereichen übereinstimmen bzw. divergieren.

Tabelle 34: gewünschte Lage der Arbeitszeit aus Sicht der Frauen und der Betriebe nach (angestrebtem) Tätigkeitsbereich

<i>Tätigkeitsbereich</i>	<i>frühester Arbeitsbeginn (Median)</i>	<i>spätestes Arbeitsende bei Frauen bzw. frühestes Arbeitsende bei Betrieben (Median)</i>
Reinigung		
Frauen	8:00	13:00
Betriebe	7:00	12:00
Verkauf		
Frauen	8:00	14:00
Betriebe	7:00	12:00
Büro/Verwaltung allgemein		
Frauen	8.00	13:00
Betriebe	7:00	12:00
Dienstleistung		
Frauen	8:00	14:00
Betriebe	7:00	12:00

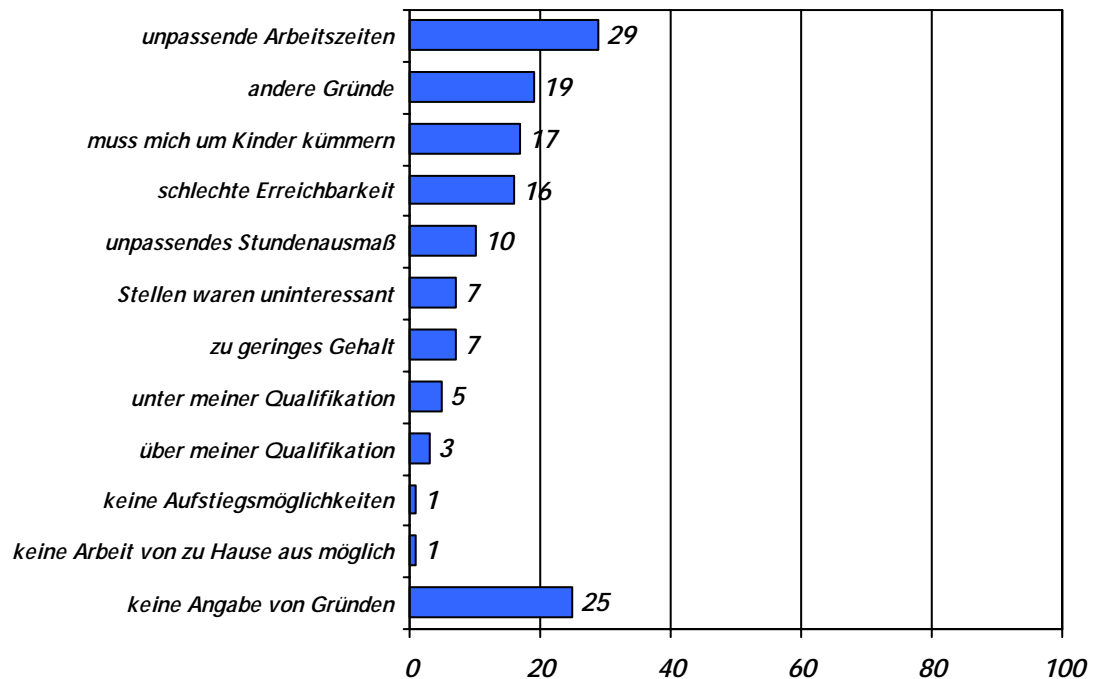
Anm.: Angaben sind Medianwerte

4.3 Problemkonstellationen und Bedarfe nach Unterstützungsleistungen des AMS Oberösterreich

In diesem Kapitel werden die Hindernisse und Schwierigkeiten der Befragten bei der Stellensuche beschrieben. Es werden Ursachen und Gründe beleuchtet, welche eine Erschwernis für die befragten Frauen bei der Bewerbung für offene Stellen bzw. bei der Annahme von angebotenen Stellen darstellen (Abbildung 15). Darüber hinaus werden Gründe für Absagen durch die Unternehmen analysiert (Abbildung 16).

Unpassende Arbeitszeiten sind für die Befragten ein zentraler **Hinderungsgrund** für die **Stellensuche**. Während rund drei von zehn der Befragten (29 Prozent) angeben, aufgrund der Lage der Arbeitszeit eine Stelle nicht angenommen bzw. sich für diese nicht beworben zu haben, war für eine von zehn das angebotene Stundenausmaß unpassend. Weiters sehen 17 Prozent der befragten Frauen, in den Kinderbetreuungspflichten ein Hindernis bei der Stellensuche. Je jünger die Kinder sind, umso häufiger wird dies als Barriere angesehen: Rund ein Viertel der Frauen, deren jüngstes Kind bis zu 10 Jahren alt ist, berichtet über das Nichtannehmen einer Stelle aufgrund von Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung. Dieser Grund trifft nur mehr auf 11 Prozent der Frauen zu, deren Kinder bereits zwischen 11 und 14 Jahre alt sind. Eine weitere Schwierigkeit bei der Stellensuche sehen 16 Prozent der Befragten in der schlechten Erreichbarkeit der angebotenen Arbeitsstellen. Hier scheinen insbesondere Frauen aus dem **Mühlviertel** und dem **Innviertel** verstärkt betroffen zu sein. Etwa jede fünfte Befragte aus diesen Gegenden beurteilt die schlechte Erreichbarkeit als Hindernis für eine Stellenbewerbung oder -annahme. Genauere Analysen zeigen, dass die Verfügbarkeit über ein eigenes Auto keinen nennenswerten Einfluss auf die Beurteilung der Erreichbarkeit der neuen Stelle hat. Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss geben seltener als Angehörige höherer Bildungsstufen an, dass gesuchte Stellen unter ihrer Qualifikation liegen würden bzw. die angebotenen Stellen nicht interessant waren.

Es ist anzumerken, dass ein Viertel der befragten Frauen keine Gründe dafür nennt, weshalb Stellen grundsätzlich nicht in Frage gekommen sind. Prinzipiell zeigt sich, dass die Mehrheit der Frauen jeweils einem isolierten Problembereich bei der Stellensuche ausgesetzt ist. Zwei von zehn Frauen sehen sich mit zwei Problembereichen (beispielsweise unpassende Arbeitszeiten und schlechte Erreichbarkeit) konfrontiert, weitere sieben Prozent der Frauen drei Problembereichen.

Abbildung 15: Stellen ungeeignet aufgrund...

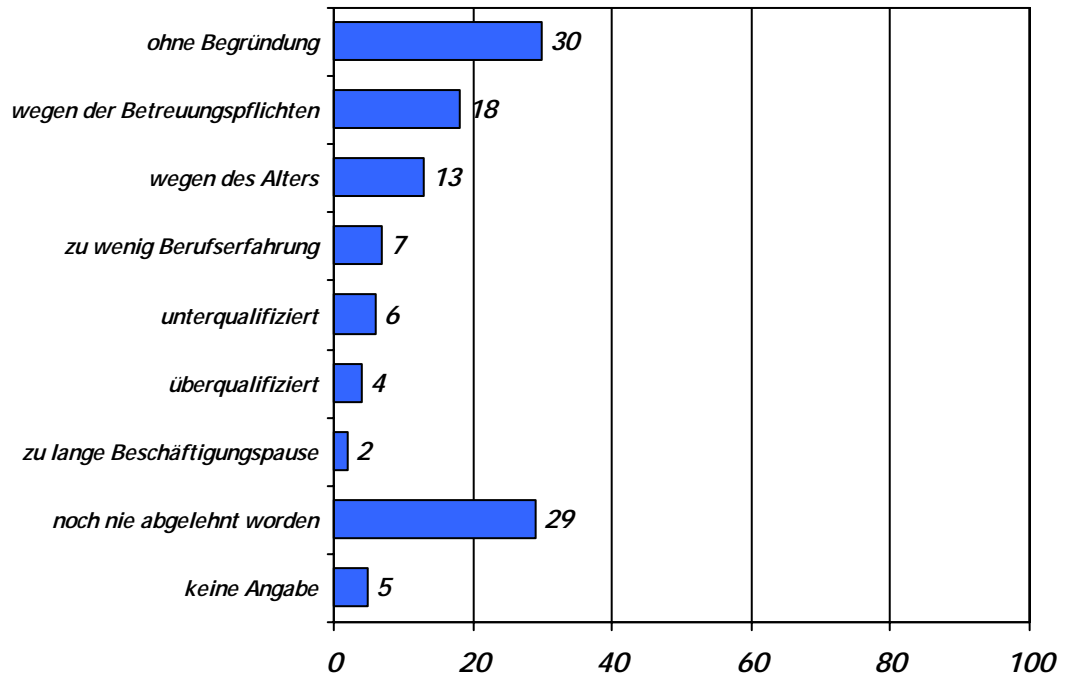
Anm.: n=906; Angaben in Prozent; Mehrfachantworten möglich; Frage im Wortlaut:

Wenn Sie jetzt an Ihre Erfahrungen bei der bisherigen Stellensuche denken. Aus welchen Gründen haben Sie Stellen nicht angenommen bzw. haben Sie sich nicht dafür beworben? (ZUORDNEN)

- schlechte Erreichbarkeit der angebotenen Stelle
- Stellen waren nicht interessant für mich
- weil Stellen unter meinem Qualifikationsniveau lagen
- weil Stellen über meinem Qualifikationsniveau lagen
- unpassende Arbeitszeiten
- unpassendes Stundenausmaß der Beschäftigung
- zu geringes Gehalt
- Stellen boten keine Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Stellen boten keine Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten
- ich habe betreuungspflichtige Kinder, um die ich mich kümmern muss
- andere Gründe

In weiterer Folge werden die Ursachen für **Absagen von Unternehmen** analysiert (Abbildung 16). Das auffälligste Ergebnis ist, dass drei von zehn der befragten Frauen angeben, dass ihre Bewerbung ohne Begründung abgelehnt worden sei. Ein ähnlich hoher Prozentsatz gibt an, derzeit noch keine Absage erhalten zu haben (29 Prozent).

Die am häufigsten genannte Ursache für Absagen wird in Kinderbetreuungspflichten gesehen (18 Prozent!). Dies betrifft vor allem Frauen mit jüngeren Kindern. Etwa ein Viertel der Frauen, deren jüngstes Kind nicht älter als vier Jahre ist, führen Kinderbetreuungspflichten als Absagegrund an. Drei von zehn Frauen, deren jüngstes Kind vier oder fünf Jahre alt ist, geben Kinderbetreuungspflichten als Absagegrund an. Insgesamt gesehen berichten über eine Ablehnung aufgrund des Alters 13 Prozent der Befragten. Ältere Arbeitsuchende (ab 40-Jährige) sind naturgemäß davon verstärkt betroffen (26 Prozent). Bei den bis 29-Jährigen wird häufiger die mangelnde Berufserfahrung als Erklärung für eine Absage angeführt (13 Prozent). Zwei von zehn Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss erhielten eine Absage mit der Begründung „Überqualifikation“.

Abbildung 16: als Bewerberin für Stellen abgelehnt aufgrund...

Anm.: n=906; Angaben in Prozent; Mehrfachantworten möglich; Frage im Wortlaut:

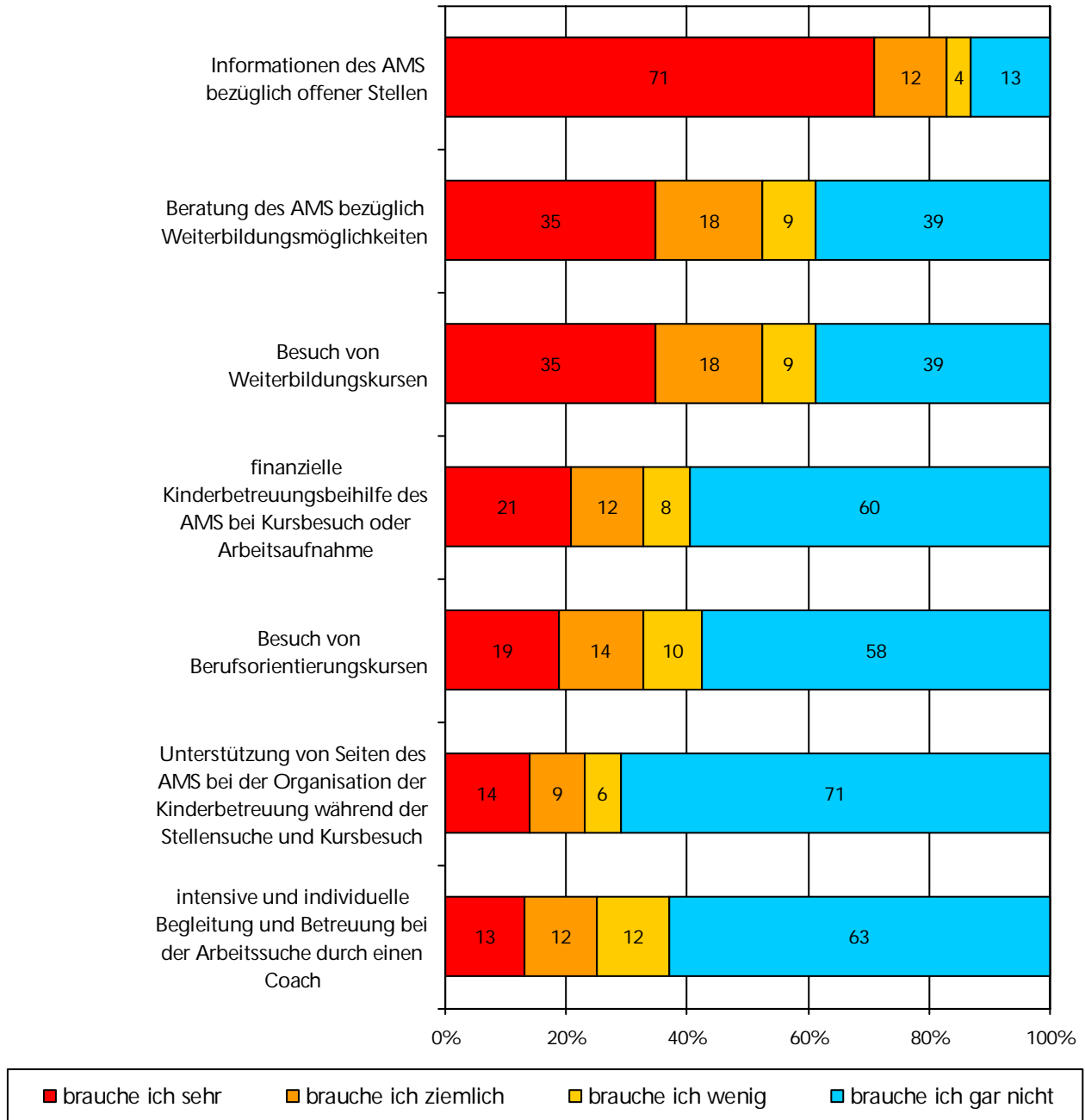
Aus welchen Gründen sind Ihre Bewerbungen für eine Stelle abgelehnt worden?
(ZUORDNEN)

Im Folgenden werden die Wünsche der Frauen an das AMS näher beleuchtet. Analog zur Betriebsbefragung wurde auch den teilzeitsuchenden Frauen im Rahmen dieser Studie die Möglichkeit geboten, die **Unterstützungsangebote** des **Arbeitsmarktservice** zu bewerten (Abbildung 17). Die befragten Frauen sehen vor allem das Angebot des AMS, Informationen bezüglich offener Stellen zu erhalten, als besonders bedeutend und hilfreich an. 83 Prozent geben an, dieses Angebot zu benötigen.

Die Unterstützung bei Weiterbildung stellt für die Befragten ein außerordentlich wichtiges Angebot dar. Sowohl Beratungsleistungen als auch die Ermöglichung des Besuchs von Weiterbildungskursen werden von jeweils rund der Hälfte der befragten Frauen nachgefragt. Ein Drittel der Frauen äußert einen Bedarf an finanzieller Kinderbetreuungshilfe bei Kursbesuchen oder Stellenantritt. Der Besuch von Berufsorientierungskursen wird von einem Drittel der Frauen benötigt. Ein Viertel der befragten Frauen hält die intensive und individuelle Begleitung und Betreuung durch einen Coach für sehr bzw. ziemlich hilfreich. 23

Prozent der Frauen melden Bedarf bezüglich der Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.

Abbildung 17: Nachfrage nach Unterstützungsangeboten des AMS Oberösterreich



Anm.: n=906; in Prozent der gültigen Angaben; Frage im Wortlaut:

Brauchen Sie die folgenden Unterstützungsangebote des AMS für Arbeitssuchende bei Ihrer derzeitigen Stellensuche sehr, ziemlich wenig oder gar nicht?

Je nach unterschiedlichen *Lebenssituationen* und *Problemlagen* zeigt sich, dass Frauen diverse Anforderungen an die Unterstützungsleistungen des AMS stellen. Diese unterschiedlichen Anforderungen werden in der Folge diskutiert¹⁹. Bezüglich der finanziellen Kinderbetreuungshilfe bei Kursbesuch bzw. bei Arbeitsaufnahme zeigt sich, dass vor allem arbeitssuchende Frauen mit Kindern bis zum Alter von fünf Jahren dieses Angebot häufig brauchen würden (Tabelle 35). Mit steigendem Alter der Kinder wird dieses Angebot als weniger bedeutend eingeschätzt.

Tabelle 35: finanzielle Kinderbetreuungshilfe bei Kursbesuchen oder Arbeitsaufnahme nach dem Alter des jüngsten Kindes

Bedarf	Alter des jüngsten Kindes					
	bis 3 Jahre	4 – 5 Jahre	6 – 10 Jahre	11 – 15 Jahre	16 Jahre und älter	keine Kinder
brauche ich	56	47	34	19	3	-
brauche ich wenig	10	10	10	5	2	5
brauche ich gar nicht	34	44	56	77	95	95

Anm.: n=906; in Prozent der gültigen Angaben

Alleinerzieherinnen sind häufiger mit finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert. Auch bei genaueren Analysen hinsichtlich der Frage nach finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung wird deutlich, dass Alleinerzieherinnen häufiger einen Bedarf an finanzieller Kinderbetreuungshilfe bei Kursbesuch bzw. Arbeitsaufnahme haben (55 Prozent) als Frauen, die sich die Erziehungsverantwortung mit ihrem Partner teilen (36 Prozent).

Auch die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung durch das AMS wird von Frauen mit jüngeren Kindern etwas häufiger gefordert. Vier von zehn Frauen, deren jüngstes Kind bis zu drei Jahre alt ist, melden einen Bedarf an Unterstützung von Seite des AMS bei der Organisation der Kinderbetreuung während der Stellensuche und dem Kursbesuch.

Informationen bezüglich offener Stellen werden von allen Befragtengruppen in einem vergleichbaren Ausmaß nachgefragt. Eine verstärkte Nachfrage nach Beratung und Information bezüglich offener Stellen ist bei Befragten aus dem Mühlviertel festzustellen. Insgesamt gesehen, wird die Information bezüglich offener Stellen dann als besonders notwendig erachtet, wenn die finanzielle Situation des Haushalts als schwierig eingestuft wird. Darüber hinaus sind diese

¹⁹ Die Tabellen sind dem Anhang zu entnehmen (Tabelle 37, Tabelle 38 und Tabelle 39).

Frauen auch häufiger mit Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung konfrontiert. Weiters äußern auch Frauen, die von Betrieben Absagen aufgrund mangelnder Qualifikation erhalten haben, erhöhten Bedarf an dieser Unterstützungsmaßnahme.

Ein überdurchschnittlicher **Bedarf an Beratung bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten** lässt sich bei Frauen mit Matura feststellen. Teilzeitsuchende Frauen mit Hochschulabschluss berichten seltener einen Bedarf an Beratung bezüglich Weiterbildung. Auch arbeitsuchende Frauen, die mit der Begründung „Unterqualifizierung“ eine Absage erhalten haben, artikulieren häufiger den Bedarf nach Beratung bezüglich Weiterbildung. Mit der Dauer der Arbeitssuche nimmt hingegen der Wunsch an Beratungsangeboten bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten ab.

Bezüglich des genannten **Bedarfs an Weiterbildungskursen** zeigt sich ein ähnliches Bild wie beim Bedarf an Beratung bezüglich verschiedener Weiterbildungsmöglichkeiten. Frauen mit Maturaabschluss artikulieren häufiger einen Bedarf an Weiterbildungskursen als Frauen anderer Bildungsgruppen. Auch die Gruppe der Frauen, die von Seiten der Betriebe eine Absage mit der Begründung „Unterqualifizierung“ erhalten haben, artikulieren häufiger den Bedarf nach Weiterbildungskursen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass Frauen, die bereits ein höheres Bildungsniveau aufweisen und bei der Stellensuche mit einem – in Hinblick auf die Qualifikationserfordernisse – uninteressanten Stellenangebot konfrontiert sind, häufiger einen Bedarf an Weiterbildungskursen formulieren. Auch Frauen, die als Motiv für Teilzeitarbeit die Verbindung von Beruf und Ausbildung anführen, erachten das Angebot von Weiterbildungskursen als besonders hilfreich. Frauen, die länger als ein Jahr arbeitsuchend gemeldet sind, sehen seltener einen Nutzen im Besuch von Weiterbildungskursen.

Der **Besuch von Berufsorientierungskursen** wird etwas seltener nachgefragt als die bisher diskutierten Angebote. Berufsorientierungskurse spielen vor allem für Frauen, die eine Absage mit der Begründung „Unterqualifikation“ erhalten haben, eine bedeutende Rolle. Vor allem Befragte, die nicht in Österreich geboren sind, sehen im Angebot der Berufsorientierungskursen eine wertvolle Unterstützung (47 Prozent). Als weniger sinnvoll erachtet wird der Besuch von Berufsorientierungskursen sowohl von Frauen die aufgrund von Überqualifikation eine Absage von Betrieben erhalten haben, als auch von Frauen, die Schwierigkeiten bei der Stellensuche haben, weil Stellen vorwiegend über ihrer Qualifikation angeboten werden.

Frauen, die nicht in Österreich geboren sind, erachten die **Begleitung und Betreuung bei der Arbeitssuche** durch einen Coach überdurchschnittlich oft als

notwendig. 36 Prozent dieser Frauen beurteilen dieses Angebot als besonders relevant, verglichen mit 22 Prozent der Frauen, die in Österreich geboren sind.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich beinahe durchgängig das Muster zeigt, dass Frauen, die eine Absage von Betrieben mit der Begründung „Unterqualifizierung“ erhalten haben, häufiger einen Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen an das AMS artikulieren. Darüber hinaus zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen der subjektiven Beurteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Nachfrage nach Angeboten des Arbeitsmarktservice. Werden die Chancen, in absehbarer Zeit eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden, als leicht eingeschätzt, werden erwartungsgemäß wesentlich seltener Unterstützungsprogramme vom AMS als notwendig erachtet.

Offen gefragt nach *zusätzlichen Angeboten* nennt die Mehrheit der befragten Frauen (70 Prozent) keine zusätzlichen Wünsche hinsichtlich des Anbots des AMS Oberösterreich (Tabelle 36). Acht Prozent wünschen sich eine Erweiterung des Kursangebots, sieben Prozent wünschen sich mehr Angebote bei der Stellenvermittlung. Für weitere fünf Prozent sind zusätzliche Angebote hinsichtlich des Beratungsprozesses wünschenswert. Zwei Prozent der Frauen wünschen sich materielle Hilfe bei der Kinderbetreuung und bei Kursen. Ein Prozent möchte zusätzliche Angebote bei der Beratung und den Informationen des AMS Oberösterreich.

Tabelle 36: Wunsch nach zusätzlichen AMS Angeboten (offene Frage)

<i>gewünschte Angebote</i>	<i>Prozent</i>
Kurse	8
Stellenvermittlung	7
Beratung, Information	1
BeraterIn, Beratungsprozess	5
materielle Hilfe: Kinderbetreuung, Kurse	2
sonstiges	2
weiß nicht	4
wünscht keine weiteren Angebote	70
gesamt	100

Anm.: n=906; Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; Frage im Wortlaut: Welche Angebote wünschen Sie sich noch konkret vom AMS?

4.4 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Befragung von Frauen, die eine Teilzeitstelle suchen

Im Mai 2007 wurden 906 Frauen, die beim AMS Oberösterreich als arbeit-suchend vorgemerkt und auf der Suche nach einer Teilzeitstelle waren, telefonisch befragt. Wesentliche *Charakteristika* der Befragten werden im Folgenden kurz zusammengefasst:

Das Durchschnittsalter der befragten Frauen liegt bei 39 Jahren. Ein Drittel der Befragten verfügt über einen Pflichtschulabschluss, ein weiteres Drittel über einen Lehrabschluss. Es zeigt sich, dass die untersuchte Gruppe ein niedrigeres Bildungsniveau als die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich aufweist, jedoch ein höheres Bildungsniveau hat als jene Frauen, die beim AMS gemeldet sind und auf der Suche nach einer Vollzeitstelle sind. 17 Prozent der teilzeitsuchenden Frauen sind nicht in Österreich geboren.

Die größte Gemeinsamkeit der Befragtengruppe liegt darin, dass 95 Prozent der befragten Frauen Kinder haben. 42 Prozent der Befragten haben Kinder im Vorschulalter, jede Dritte hat Kinder im Alter zwischen sechs und vierzehn Jahren. Drei von zehn Frauen, die Kinder unter 16 Jahre haben, sind Alleinerzieherinnen.

Bei etwa einem Viertel der Befragten handelt es sich um Wiedereinsteigerinnen. Zwei Drittel der Frauen waren vor der Meldung beim AMS Oberösterreich berufstätig. Insgesamt waren zwei Drittel der befragten Frauen auch in ihrer letzten beruflichen Tätigkeit in Form von Teilzeit beschäftigt. Etwas weniger als ein Drittel war Vollzeit und drei Prozent waren geringfügig beschäftigt. Die Hälfte der Befragten plant, für eine Phase von mindestens fünf Jahren in Form von Teilzeit beschäftigt zu sein. Ein Viertel der Frauen hat keine genaueren Vorstellungen über die geplante Dauer der Teilzeitbeschäftigung.

Jeweils zwei von zehn der befragten Frauen waren in ihrer letzten *Tätigkeit* in *den Bereichen* Verkauf und Büro/Verwaltung tätig. 15 Prozent der Frauen waren in der Reinigung und 13 Prozent im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Ähnlich stellt sich auch die Aufteilung nach den bevorzugten Tätigkeitsbereichen dar. Büro- bzw. Verwaltungstätigkeiten und der Verkauf sind mit 24 Prozent bzw. mit 20 Prozent die am häufigsten genannten Bereiche, in denen die Frauen zukünftig arbeiten möchten.

Prinzipiell zeigt sich, dass die Teilzeitpräferenz nicht auf einzelne Aspekte der Lebenssituation oder der Bedürfnisse von Frauen zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf *komplexe Bündel an Motiven und Lebenssituationen*, wobei jedoch

das am häufigsten genannte Motiv für die Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt. Im Rahmen dieser Studie konnten drei Gruppen identifiziert werden, die durch eine spezifische Kombination von Motivbündeln charakterisiert sind. Der Typus „Traditionelle Teilzeitpräferenz“ (56 Prozent) bevorzugt eine Teilzeitstelle, um den Beruf mit der Kinderbetreuung vereinbaren zu können, und um darüber hinaus auf ein Zusatzeinkommen und eine soziale Absicherung zurückgreifen zu können. Der zweite Typus ist dadurch charakterisiert, dass Frauen Teilzeitarbeit als willkommene Abwechslung zur Familienarbeit begreifen. Zum dritten Typus zählen Frauen, die eine Präferenz zur Teilzeit äußern, ohne jedoch mit familiären Betreuungspflichten konfrontiert zu sein.

Gefragt nach den **größten Schwierigkeiten** bei der Suche nach einer Teilzeitstelle nennen die Frauen **unpassende Arbeitszeiten**. Die Analyse der Arbeitszeitwünsche ergibt, dass Frauen sehr konkrete Vorstellungen über das Ausmaß der Arbeitszeit, die Arbeitszeitregelungen, die Lage der Arbeitszeiten sowie über konkrete Beginn- und Endzeiten aufweisen. Insgesamt bevorzugt die Hälfte der Befragten eine durchschnittliche Wochenstundenanzahl von 16 bis 20 Stunden. Fixe Arbeitszeiten werden von jeder zweiten Frau bevorzugt. 17 Prozent der Frauen bevorzugen eine freie Zeiteinteilung. Die Hälfte der Frauen wünscht eine Beschäftigung ausschließlich am Vormittag. Ein weiteres Drittel könnte sowohl vormittags als auch nachmittags arbeiten.

Die Befragten sehen in den **angebotenen Leistungen des AMS Oberösterreich** – vorwiegend die **Informationsbeschaffung** über **offene Stellen**. Diese Kernaufgabe des AMS Oberösterreich wird von 85 Prozent der Befragten angenommen bzw. nachgefragt. Auch nach der Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten und nach Kursangeboten besteht große Nachfrage in der Befragtengruppe. Finanzielle Kinderbetreuungshilfe wird vor allem von Frauen mit Vorschulkindern bzw. von Alleinerzieherinnen als notwendig erachtet. Die bisher angebotenen Leistungen erscheinen größtenteils ausreichend, da – im Rahmen der Befragung – kaum ein Bedarf an zusätzlichen Angeboten geäußert wird.

5 Gesamtbetrachtung – Teilzeitarbeit in Oberösterreich – Wunsch und Wirklichkeit

Das Projekt „Teilzeitarbeit in Oberösterreich“ wurde 2007 vom Sozialforschungsinstitut SORA (Institute for Social Research and Analysis) im Auftrag des AMS Oberösterreich durchgeführt. Die Ergebnisse basieren auf einer standardisierten Telefonbefragung von 1.005 Personalverantwortlichen aus oberösterreichischen Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten und von 906 Frauen, die beim AMS Oberösterreich als arbeitsuchend vorgemerkt waren und dort angaben, eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen. Dieses Untersuchungsdesign dient dazu, Übereinstimmungen und Diskrepanzen des Teilzeitangebots und der Teilzeitanfrage identifizieren und analysieren zu können.

Insgesamt gehört die Untersuchungsgruppe teilzeitsuchender Frauen einem geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarktsegment an, welches aufgrund individueller Arbeitsmarktrisiken, betrieblicher Personalpolitiken und der eingeschränkten Mobilität von Frauen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten eine vergleichsweise geringe Durchlässigkeit aufweist und daher spezifische Anforderungen an die Vermittlungsleistungen des AMS aufwirft.

Drei Viertel der befragten Betriebe beschäftigen Teilzeitkräfte. Prinzipiell erscheint jedoch der Wechsel von Voll- auf Teilzeit innerbetrieblich leichter möglich als dies über den externen Arbeitsmarkt der Fall ist. In zwei Drittel der erfassten Betriebe können MitarbeiterInnen von Vollzeit auf Teilzeit wechseln. In jedem dritten Betrieb ist dies jedoch grundsätzlich nicht möglich.

Personalverantwortliche sehen in der Schaffung von Teilzeitstellen den zentralen Vorteil der Stärkung der Bindung von MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Lebensphasen an das Unternehmen. Darüber hinaus werden von Personalverantwortlichen jedoch kaum Vorteile in der Teilzeitarbeit – wie zum Beispiel, dass Teilzeitkräfte eine höhere Motivation und Leistungsfähigkeit aufweisen – gesehen. Betriebe, die Teilzeitstellen anbieten, nehmen jedoch wesentlich mehr Vor- und weniger Nachteile von Teilzeitbeschäftigung wahr als Betriebe, die derzeit keine Teilzeitstellen anbieten.

Auch die teilzeitsuchenden Frauen sehen die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie als einen zentralen Vorteil von Teilzeitarbeit. Die am häufigsten genannte Motivation für die Suche nach einer Teilzeitstelle ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der Möglichkeit eines eigenen Einkommens und einer sozialen Absicherung. 56 Prozent der befragten Frauen wollen aus diesen Gründen eine

Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Nur 13 Prozent der Befragten sind frei von familiären Betreuungspflichten.

In Hinblick auf die *Tätigkeitsbereiche* bzw. *Anforderungen* an die Qualifikation und Arbeitsinhalte zeigt sich eine weitgehende *Übereinstimmung* zwischen dem betrieblichen Teilzeitangebot und den Bedarfen bzw. Wünschen der teilzeit-suchenden Frauen. Vorrangig werden von den Befragten Tätigkeiten im Büro bzw. in der Verwaltung, im Verkauf, im Dienstleistungsbereich und in der Reinigung nachgefragt. Hier handelt es sich um Bereiche, die bereits hohe Teilzeitquoten aufweisen und wo auch von den befragten Betrieben ein weiterer Bedarf an Teilzeitstellen gemeldet wird.

Eine zentrale *Diskrepanz* hinsichtlich der Vorstellungen der Arbeitsuchenden und der Praxis in den Betrieben herrscht hinsichtlich der *Arbeitszeitregelungen*. 29 Prozent der befragten Frauen geben an, dass offene Stellen aufgrund unpassender Arbeitszeiten für sie nicht geeignet waren. Die Gegenüberstellung der Arbeitszeitwünsche der Frauen und der betrieblichen Praxis zeigt, dass vor allem *branchenspezifische Ungleichgewichte* hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeitszeit bestehen. Dabei handelt es sich vornehmlich um Arbeitszeiten, die in den Nachmittag hineinreichen und um Wochenendarbeit, die vor allem in den Branchen Tourismus und Gastronomie sowie im Bereich Gesundheit und soziale Dienstleistungen erforderlich sind.

Für die befragten Frauen sind unpassende Arbeitszeiten und ein ungünstiges Wochenstundenausmaß ein wesentliches Hindernis bei der Stellensuche. Die Hälfte der befragten Frauen kann *ausschließlich vormittags* arbeiten und bevorzugt fixe Arbeitszeiten (51 Prozent). Die Mehrheit der Betriebe (62 Prozent) will Teilzeitkräfte hingegen auch nachmittags einsetzen bzw. über diese flexibel verfügen. Diese Diskrepanz ist ein durchgängiges Muster, das für sämtliche unterschiedliche Tätigkeitsbereiche zutrifft.

Insgesamt gesehen, ist der Handlungsspielraum des Arbeitsmarktservice Oberösterreich begrenzt, da der Teilzeitwunsch von Frauen durch familiäre Betreuungspflichten, individuelle Präferenzen und Arrangements determiniert wird und da es sich um ein wenig durchlässiges Arbeitsmarktsegment handelt. Andererseits sind die Anforderungen der arbeitssuchenden Frauen an die Stellenvermittlung durch das AMS relativ hoch, da das AMS in 84 Prozent der Fälle für die Stellensuche in Anspruch genommen wird bzw. von 83 Prozent der Befragten AMS Informationen über offene Stellen nachgefragt werden. Persönliche Kontakte bzw. Netzwerke und Eigeninitiative spielen im Vergleich dazu eine eher untergeordnete Rolle bei der Stellensuche. Unterstützungsleistungen durch das AMS Oberösterreich, die über die

Vermittlung offener Stellen hinausgehen, werden von den befragten Frauen vor allem in Hinblick auf Weiterbildungsangebote gefordert. Von Seite der Betriebe wird das AMS Oberösterreich vor allem mit der Personalvermittlung in Verbindung gebracht. Zusätzliche Informations- und Beratungsleistungen über Teilzeitmodelle werden im Rahmen der Betriebsbefragung vom AMS nur in vergleichsweise geringem Ausmaß (von rd. 20 Prozent der erfassten Betriebe) nachgefragt.

Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktstatistik
(http://www.ams.at/neu/001_am_bildung0507.pdf)

Arbeiterkammer Oberösterreich: Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit
(www.arbeiterkammer.com)

Arbeiterkammer Oberösterreich (2003): Entwicklung der Teilzeitarbeit in Oberösterreich und Österreich.

Bothfeld, Silke (1997): Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten. WZB discussion paper.

Mohr, Gisela (2001): Langzeiterwerbslosigkeit. In: Zempel, Jeanette et al. (Hg.) Erwerbslosigkeit.

Schmid, Günther; Gazier, Bernhard (Hg.) (2001) The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets.

Statistik Austria (2001): Arbeitsstättenzählung 2001. Hauptergebnisse Oberösterreich, Statistik Austria: Wien. Online im www unter:
http://www.statistik.at/neuerscheinungen/az_oo.shtml. [abgerufen am: 15.03.2007]

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen	11
Tabelle 2: Teilzeitbeschäftigte in Betrieben nach Qualifikationsgruppen	12
Tabelle 3: minimale vertraglich vereinbarte Stundenanzahl pro Woche, zu der Betriebe ArbeitnehmerInnen beschäftigen (nach Branche)	15
Tabelle 4: tatsächlich vereinbartes Beschäftigungsausmaß für Teilzeitkräfte pro Woche	16
Tabelle 5: Tageszeiten zu denen Teilzeitkräfte eingesetzt werden	17
Tabelle 6: betriebliche Kosten und betrieblicher Nutzen von Teilzeit	23
Tabelle 7: betriebliche Hinderungsgründe gegen Teilzeit	26
Tabelle 8: Teilzeitpotential und –bedarf nach Unternehmensbereichen	28
Tabelle 9: schwer zu besetzende Stellen nach Unternehmensbereichen	31
Tabelle 10: Bewertung von Angeboten des AMS nach Zuteilung zu Branchen	34
Tabelle 11: höchste besuchte und höchste abgeschlossene Ausbildung	37
Tabelle 12: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Alter	38
Tabelle 13: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Bildungsstand	39
Tabelle 14: Erwerbsstatus vor Meldung beim AMS	40
Tabelle 15: Beschäftigungsausmaß bei letzter Erwerbstätigkeit nach Tätigkeitsbereich	41
Tabelle 16: Beschäftigungsausmaß bei letzter Erwerbstätigkeit nach Bildungsstand	42
Tabelle 17: Beschäftigungsausmaß bei letzter Erwerbstätigkeit nach Branche	44
Tabelle 18: Beurteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Alter, Bildung und angestrebtem Tätigkeitsbereich	46
Tabelle 19: Typen von Teilzeitpräferenzen	52
Tabelle 20: geplante Jahre in Teilzeitbeschäftigung nach Alter des jüngsten Kindes	53
Tabelle 21: Motive für Teilzeitarbeit nach ausgewählten Aspekten der Lebenssituation der Befragten (I)	54
Tabelle 22: Motive für Teilzeitarbeit nach ausgewählten Aspekten der Lebenssituation der Befragten (II)	55
Tabelle 23: Wunsch bezüglich Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, nach dem Alter des jüngsten Kindes	60
Tabelle 24: Wunsch bezüglich Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, nach gewünschtem Unternehmensbereich bzw. Tätigkeitsfeld	60
Tabelle 25: optimale Wochenstundenanzahl aus Sicht der befragten BetriebsvertreterInnen und aus Sicht der befragten Frauen getrennt nach Branchen	61
Tabelle 26: von den Frauen bevorzugte und mögliche Arbeitszeitregelungen und Teilzeitpraxis in den Betrieben nach Tätigkeitsbereichen	65
Tabelle 27: Arbeitstage, an denen befragte Frauen arbeiten können und Einsatz von Teilzeitkräften in den befragten Betrieben	66
Tabelle 28: Arbeitstage, an denen befragte Frauen arbeiten können und Einsatz von Teilzeitkräften in den Betrieben nach (angestrebter) Branche	67
Tabelle 29: Arbeitstage, an denen befragte Frauen arbeiten können und Einsatz von Teilzeitkräften in den Betrieben nach (angestrebtem) Tätigkeitsbereich	68
Tabelle 30: Tageszeiten zu denen Frauen arbeiten können und entsprechende Praxis in oberösterreichischen Betrieben	69

Tabelle 31: Tageszeiten zu denen Frauen arbeiten könnten und entsprechende Praxis in oberösterreichischen Betrieben nach (angestrebtem) Tätigkeitsbereich	70
Tabelle 32: frühest möglicher Arbeitsbeginn	71
Tabelle 33: spätest mögliches Ende der Arbeitszeit bei Frauen bzw. frühest mögliches Ende der Arbeitszeit bei Betrieben	71
Tabelle 34: gewünschte Lage der Arbeitszeit aus Sicht der Frauen und der Betriebe nach (angestrebtem) Tätigkeitsbereich	72
Tabelle 35: finanzielle Kinderbetreuungshilfe bei Kursbesuchen oder Arbeitsaufnahme nach dem Alter des jüngsten Kindes	78
Tabelle 36: Wunsch nach zusätzlichen AMS Angeboten (offene Frage)	80
Tabelle 37: Bedarf an AMS-Angeboten, nach soziodemographischen Merkmalen (Frauenbefragung)	90
Tabelle 38: Bedarf an AMS-Angeboten, nach Schwierigkeiten bei Stellensuche (Frauenbefragung)	91
Tabelle 39: Bedarf an AMS-Angeboten, nach Motiven für Teilzeitbeschäftigung (Frauenbefragung)	92

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einsatzbereiche für Teilzeitbeschäftigte	13
Abbildung 2: Arbeitszeitregelung für Teilzeitbeschäftigte in Betrieben	16
Abbildung 3: Wechsel im Betrieb von Vollzeit auf Teilzeit ist ...	19
Abbildung 4: betrieblicher Nutzen von Teilzeitbeschäftigung	20
Abbildung 5: betriebliche Kosten von Teilzeitbeschäftigung	22
Abbildung 6: betriebliche Hinderungsgründe gegen Teilzeit	24
Abbildung 7: Rekrutierungsstrategien der Betriebe	29
Abbildung 8: aktuelle Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung	30
Abbildung 9: Angebote und Leistungen des AMS zur Ausschöpfung betrieblicher Teilzeitpotentiale	33
Abbildung 10: Arten der Stellensuche	47
Abbildung 11: Motive für Teilzeitbeschäftigung	49
Abbildung 12: gewünschter Einsatzbereich in gesuchter Beschäftigung	57
Abbildung 13: gewünschte Branche der gesuchten Beschäftigung	58
Abbildung 14: bevorzugte und vorstellbare Arbeitszeitregelung	63
Abbildung 15: Stellen ungeeignet aufgrund...	74
Abbildung 16: als Bewerberin für Stellen abgelehnt aufgrund...	76
Abbildung 17: Nachfrage nach Unterstützungsangeboten des AMS Oberösterreich	77

Anhang I: Bedarf an AMS-Angeboten in einzelnen Gruppen**Tabelle 37: Bedarf an AMS-Angeboten, nach soziodemographischen Merkmalen (Frauenbefragung)**

	<i>Anteil „brauche ich“ von</i>				
	<i>Berufsorientierungskurse</i>	<i>Weiterbildungskurse</i>	<i>Info bezüglich offener Stellen</i>	<i>Beratung bezüglich Weiterbildung</i>	<i>Intensives und individ. Coaching</i>
GESAMT	32	52	82	52	25
Bildung					
Pflichtschule	34	43	82	47	24
Lehre	33	57	82	56	26
BMS	26	50	86	49	20
Matura	34	67	85	64	29
Uni, Kollegs, FH	26	53	77	38	30
Dauer der Arbeitslosigkeit					
bis zu 3 Monaten	33	52	83	52	25
4 bis 6 Monate	31	58	86	57	23
7 bis 12 Monate	26	45	78	46	26
über ein Jahr	33	43	79	45	24
Alter					
bis 29	32	54	85	58	26
30 bis 39	32	53	82	52	24
40 bis 44	32	54	84	52	24
älter als 45	32	46	81	47	27
Region					
Zentralraum Linz	31	54	79	49	24
Mühlviertel	36	55	92	67	27
Innviertel	40	47	84	52	25
Hausruckviertel	26	51	78	48	22
Traunviertel	27	49	83	47	27
eine annehmbare Stelle zu finden ist...					
sehr leicht	10	33	67	33	14
ziemlich leicht	23	43	71	43	16
eher schwer	35	54	86	57	28
sehr schwer	34	53	85	51	26

Anm.: n=906; Angaben in Prozent

Tabelle 38: Bedarf an AMS-Angeboten, nach Schwierigkeiten bei Stellensuche (Frauenbefragung)

	Anteil „brauche ich“ von				
	Berufsorientierungskurse	Weiterbildungskurse	Informationen bezüglich offener Stellen	Beratung bezüglich Weiterbildung	Intensives und individ. Coaching
GESAMT	32	52	82	52	25
Stellen nicht angenommen/nicht beworben weil...					
schlechte Erreichbarkeit	32	50	87	47	23
Stellen nicht interessant	36	60	84	55	29
unter meiner Qualifikation	25	65	83	56	15
über meiner Qualifikation	21	61	75	57	21
unpassende Arbeitszeiten	30	52	85	51	25
unpassendes Stundenausmaß	32	57	82	57	26
zu geringes Gehalt	23	53	79	44	18
keine Aufstiegsmöglichkeiten	27	82	73	73	9
keine Arbeit von zu Hause aus möglich	20	80	80	60	40
muss mich um Kinder kümmern	32	54	91	52	31
andere Gründe	29	46	74	46	22

Anm.: n=906; Angaben in Prozent

Tabelle 39: Bedarf an AMS-Angeboten, nach Motiven für Teilzeitbeschäftigung (Frauenbefragung)

	Anteil „brauche ich“ von				
	Berufsorientierungskurse	Weiterbildungskurse	Informationen bezüglich offener Stellen	Beratung bezüglich Weiterbildung	Intensives und individ. Coaching
GESAMT	32	52	82	52	25
Gründe/Motive für Teilzeitbeschäftigung					
Bietet Abwechslung zur Hausarbeit oder Kinderbetreuung	34	57	85	55	25
Möchte dazuverdienen	34	53	84	54	25
Vollzeit aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich	28	45	76	42	23
Teilzeitbeschäftigung lässt mehr Zeit für mich selbst	33	52	82	56	24
Durch Teilzeitarbeit kann ich Beruf und Ausbildung verbinden	35	61	79	59	32
Durch Teilzeitarbeit kann ich Kinder und Beruf verbinden	32	56	84	54	26
Ermöglicht Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	29	50	78	46	25
Muss Teilzeit arbeiten, weil ich keine geeignete Vollzeitstelle finde	37	47	81	59	36
Teilzeitbeschäftigung bietet eine soziale Absicherung	34	55	85	54	25
Suche Teilzeitarbeit, um finanziell über die Runden zu kommen	35	55	86	56	27

Anm.: n=906; Angaben in Prozent

Anhang II: Erhebungsinstrumente

AMS OÖ Teilzeitstudie – Fragebogen Betriebsbefragung

[Zielpopulation: Personalverantwortliche von Betriebsstätten mit zumindest 10 Beschäftigten in OÖ]

InterviewerInnennummer:

--	--	--

Nummer laut Adressenliste:

--	--	--	--	--

Guten Tag, mein Name ist ... vom Sozialforschungsinstitut SORA. Wir führen im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Oberösterreich eine Studie zur Teilzeitarbeit durch und befragen dazu die Personalverantwortlichen oberösterreichischer Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten. Ihre Einschätzungen dienen der Weiterentwicklung der Angebote des AMS Oberösterreich. Ihr Betrieb wurde zufällig ausgewählt. Wir garantieren Ihnen völlige Anonymität Ihrer Angaben.

FRAGE 1

(INTERVIEWER BITTE EINSTUFEN:) Die befragte Person ist ...?

- LeiterIn der Personalabteilung..... 1
- MitarbeiterIn der Personalabteilung..... 2
- PersonalverantwortlicheR 3
- höchsteR PersonalverantwortlicheR (oder StellvertreterIn) 4
- BetriebsleiterIn/BetriebsinhaberIn/GeschäftsführerIn/VorstandsvorsitzendeR
(oder StellvertreterIn)..... 5

FRAGE 2

Im Folgenden wird stets nach „Ihrem Betrieb“ gefragt. Damit meinen wir nie das Gesamtunternehmen, sondern immer nur die Betriebsstätte, in der Sie arbeiten. Hat Ihr Betrieb bei der Einstellung von MitarbeiterInnen ...? (**VORLESEN**)

- vollkommene Entscheidungsfreiheit.....1
- teilweise Entscheidungsfreiheit2
- wenig Entscheidungsfreiheit3
- gar keine Entscheidungsfreiheit4

FRAGE 3

Wie viele MitarbeiterInnen einschließlich Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitskräfte beschäftigt Ihr Betrieb zurzeit insgesamt?

Anzahl Beschäftigte insgesamt:

--	--	--	--

FRAGE 4

Wie viele von diesen ... Beschäftigten sind Vollzeitkräfte, wie viele sind Teilzeitkräfte bis maximal 35 Wochenstunden, wie viele sind geringfügig Beschäftigte mit weniger als 334 Euro Einkommen pro Monat und wie viele davon sind Leiharbeitskräfte?

A) Vollzeitbeschäftigte:

--	--	--	--

B) Teilzeitbeschäftigte:

--	--	--	--

C) geringfügig Beschäftigte:

--	--	--	--

D) Leiharbeitskräfte:

--	--	--	--

FRAGE 5

(FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:) Handelt es sich bei den Teilzeitbeschäftigten vorwiegend um Männer oder Frauen?

Männer.....1
Frauen.....2
 etwa gleich.....3
 weiß nicht.....4

FRAGE 6

(FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:) Sind die Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Betrieb überwiegend jünger als 30 Jahre, zwischen 30 und 45 oder älter als 45 Jahre?

jünger als 30.....1
 zwischen 30 und 45.....2
älter als 45.....3
 gleichmäßig auf die Altersgruppen verteilt.....4
 weiß nicht.....5

FRAGE 7

(FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:) Sind die Teilzeitkräfte in Ihrem Betrieb überwiegend niedrig qualifiziert, also Personen ohne Lehrabschluss, mittel qualifiziert, also Personen mit Lehrabschluss bzw. BMS oder höher qualifiziert, also Personen mit Matura oder höherer Ausbildung?

niedrig qualifiziert (ohne Lehrabschluss)1
 mittel qualifiziert (Lehrabschluss, BMS).....2
höher qualifiziert (Matura, tertiäre Ausbildung)3
 gleichmäßig auf die Qualifikationsgruppen verteilt4
 weiß nicht.....5

FRAGE 8

(**FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:**) In welchen Unternehmensbereichen werden derzeit in Ihrem Betrieb Teilzeitbeschäftigte eingesetzt? (**NICHT VORLESEN**) (**ZUR GENAUEN EINSTUFUNG NACHFRAGEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

Reinigung	1
Lager/Transport.....	2
Einkauf	3
Verkauf.....	4
Rechnungswesen/Controlling	5
Büro/Verwaltung/Administration allgemein	6
Produktion technisch (Fertigung)	7
Produktion Dienstleistung.....	8
EDV	9
Forschung/Entwicklung	10
<u>Management/strategischer Bereich</u>	<u>11</u>
nicht zuordenbar	12
weiß nicht.....	13

FRAGE 9

Was ist die minimale vertraglich vereinbarte Stundenanzahl pro Woche, zu der Sie MitarbeiterInnen in Ihrem Betrieb beschäftigen?

minimale Stundenzahl/Woche:

--	--

es gibt keine Untergrenze 98

weiß nicht/keine Angabe..... 99

FRAGE 10

(**FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:**) Was ist für Ihren Betrieb grundsätzlich die optimale Stundenzahl pro Woche, zu der Sie Teilzeitkräfte beschäftigen? (**FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE = 0:**) Was ist für Ihren Betrieb grundsätzlich die optimale Stundenzahl pro Woche, zu der Sie Teilzeitkräfte beschäftigen würden?

optimale Stundenzahl/Woche:

--	--

weiß nicht/keine Angabe..... 99

FRAGE 11

(**FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:**) Arbeiten die Teilzeitkräfte in Ihrem Betrieb überwiegend bis 20 Stunden die Woche, zwischen 21 und 25 Stunden oder zwischen 26 und 35 Stunden pro Woche?

unter 20 Stunden pro Woche	1
zwischen 21 und 25 Stunden pro Woche	2
<u>26 bis 35 Stunden pro Woche</u>	<u>3</u>
in etwa gleich verteilt.....	4
weiß nicht.....	5

FRAGE 12

(*FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:*) Haben die Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Betrieb überwiegend fixe Arbeitszeiten, Gleitzeit, Gleitzeit mit Kernzeit oder können sie sich die Arbeitszeit völlig frei einteilen?

- fixe Arbeitszeiten1
 Gleitzeit2
 Gleitzeit mit Kernzeit3
 freie Zeiteinteilung4
anderes.....5
 ist völlig unterschiedlich6
 weiß nicht.....7

FRAGE 13

(*FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:*) An welchen Tagen – ich meine hier Wochentage, Samstag und Sonntag – setzt Ihr Betrieb die Teilzeitkräfte ein? (*MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH*)

- an Wochentagen1
 an Samstagen2
an Sonntagen3
 weiß nicht.....4

FRAGE 14

(*FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:*) Und zu welchen Tageszeiten setzt Ihr Betrieb die Teilzeitkräfte ein - vormittags, nachmittags, abends, nachts? (*MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH*)

- vormittags1
 nachmittags2
 abends.....3
nachts.....4
 weiß nicht.....5

FRAGE 15

(*FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:*) Zu welcher Uhrzeit können Teilzeitkräfte in Ihrem Betrieb frühestens beginnen zu arbeiten?

Uhrzeit frühester Arbeitsbeginn:

--	--

 :

--	--

- ist völlig unterschiedlich 1
 können Teilzeitbeschäftigte selbst bestimmen..... 2
 weiß nicht/keine Angabe..... 3

FRAGE 16

(*FALLS TEILZEITBESCHÄFTIGTE > 0:*) Zu welcher Uhrzeit können Teilzeitkräfte frühestens aufhören zu arbeiten?

Uhrzeit frühestes Arbeitsende:

--	--

 :

--	--

- ist völlig unterschiedlich 1
 können Teilzeitbeschäftigte selbst bestimmen..... 2
 weiß nicht/keine Angabe..... 3

FRAGE 17

TREFFEN DIE FOLGENDEN HINDERUNGSGRÜNDE FÜR TEILZEITARBEIT AUF DIE SITUATION IN IHREM BETRIEB ZU?

	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht
1) die Arbeitsprozesse im Betrieb lassen sich zeitlich nicht in Teilzeit zerlegen bzw. organisieren	1	2	3
2) die Arbeitsprozesse im Betrieb lassen sich inhaltlich nicht in Teilzeit zerlegen bzw. organisieren	1	2	3
3) qualifizierte Arbeiten im Betrieb können nicht in Teilzeit verrichtet werden	1	2	3
4) die KundInnen wünschen, dass unsere MitarbeiterInnen den ganzen Tag bzw. die ganze Woche über kontinuierlich verfügbar sind	1	2	3
5) für die Zusammenarbeit unter den MitarbeiterInnen ist eine ständige Anwesenheit der KollegInnen erforderlich	1	2	3
6) für die Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten bzw. Führungskräften ist eine ständige Anwesenheit der MitarbeiterInnen erforderlich	1	2	3
7) für die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Abteilungen im Betrieb ist eine ständige Anwesenheit der MitarbeiterInnen erforderlich	1	2	3
8) die technologische Arbeitsorganisation erfordert eine ständige Anwesenheit der MitarbeiterInnen	1	2	3
9) eine optimale Auslastung der im Betrieb eingesetzten Maschinen erfordert die ständige Anwesenheit von MitarbeiterInnen	1	2	3
10) im Schichtplan sind ausschließlich Vollzeitstellen möglich	1	2	3
11) Teilzeitarbeit verursacht einen Mehraufwand im Personalwesen, für den der Betrieb keine ausreichenden Ressourcen hat	1	2	3

FRAGE 18

Treffen die folgenden Aussagen über Teilzeitarbeit auf die Situation in Ihrem Betrieb sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? (**ROTIEREN**)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
1) Teilzeitbeschäftigte kosten dem Betrieb in der Relation mehr als Vollzeitbeschäftigte	1	2	3	4
2) Teilzeitbeschäftigte sind motivierter und leistungsfähiger als Vollzeitbeschäftigte	1	2	3	4
3) Teilzeit ist nötig, um den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Lebensphasen gerecht zu werden	1	2	3	4

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
4) Investitionen in die betriebliche Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten lohnen sich nicht	1	2	3	4
5) Durch Teilzeit können MitarbeiterInnen mit familiären Betreuungspflichten im Betrieb gehalten werden	1	2	3	4
6) Teilzeitbeschäftigte werden von ihren KollegInnen nicht akzeptiert	1	2	3	4
7) Teilzeitbeschäftigte sind im Betrieb flexibler einsetzbar als Vollzeitbeschäftigte	1	2	3	4
8) Teilzeitbeschäftigte werfen für Vorgesetzte bzw. Führungskräfte mehr Probleme auf als Vollzeitbeschäftigte	1	2	3	4
9) Teilzeitbeschäftigte ermöglichen die Abdeckung von Auftragsspitzen	1	2	3	4

FRAGE 19

Können die Beschäftigten in Ihrem Betrieb von Vollzeit auf Teilzeit wechseln? (**NICHT VORLESEN**)

grundsätzlich ja.....	1
ist aufgrund individueller Vereinbarungen möglich.....	2
ist bei Frauen mit familiären Betreuungspflichten möglich.....	3
<u>ist grundsätzlich nicht möglich.....</u>	<u>4</u>
weiß nicht.....	5

FRAGE 20

Wie rekrutiert Ihr Betrieb neue MitarbeiterInnen? (**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

Arbeitsmarktservice (AMS).....	1
Stellenanzeigen in Zeitungen/Zeitschriften.....	2
Aushänge an geeigneten Orten wie Universitäten etc.....	3
Personalvermittlungsunternehmen/Personaldienstleister.....	4
persönliche Kontakte bzw. Netzwerke.....	5
Anstellung von freiberuflichen MitarbeiterInnen.....	6
Übernahme von StudentInnen oder PraktikantInnen.....	7
Übernahme von Lehrlingen.....	8
Empfehlungen.....	9
Jobbörsen (Internet).....	10
<u>anderes.....</u>	<u>11</u>
weiß nicht.....	12

FRAGE 21

In welchen Unternehmensbereichen ist es für Ihren Betrieb zurzeit schwierig, offene Stellen adäquat zu besetzen? (**NICHT VORLESEN**)

Reinigung	1
Lager/Transport.....	2
Einkauf	3
Verkauf.....	4
Rechnungswesen/Controlling	5
Büro/Verwaltung/Administration allgemein	6
Produktion technisch (Fertigung)	7
Produktion Dienstleistung	8
EDV	9
Forschung/Entwicklung	10
<u>Management/strategischer Bereich</u>	<u>11</u>
in keinem.....	12
nicht zuordenbar	13
weiß nicht.....	14

FRAGE 22

Ist es für Ihren Betrieb zurzeit sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht schwierig, offene Stellen für folgende Qualifikationsniveaus adäquat zu besetzen?

	sehr schwierig	ziemlich schwierig	wenig schwierig	gar nicht schwierig
1) für gering Qualifizierte ohne Lehrabschluss	1	2	3	4
2) für mittel Qualifizierte mit Lehrabschluss oder BMS	1	2	3	4
3) für höher Qualifizierte ab Maturaniveau	1	2	3	4

FRAGE 23

Plant Ihr Betrieb, in den nächsten sechs Monaten neue MitarbeiterInnen aufzunehmen?

ja	1
<u>nein</u>	<u>2</u>
weiß nicht.....	3

FRAGE 24

- A) Für welche Unternehmensbereiche ist eine Ausweitung der Teilzeit in Ihrem Betrieb grundsätzlich möglich? (**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)
- B) (**FALLS EIN BEREICH GENANNT:**) In welchen Unternehmensbereichen ist eine Ausweitung der Teilzeitstellen in den nächsten 6 Monaten geplant?
- C) (**FALLS EIN BEREICH GENANNT:**) Und wo werden dabei auch qualifizierte Teilzeitkräfte ab Maturaniveau benötigt?

	A)	B)	C)
Reinigung	1	1	1
Lager/Transport	2	2	2
Einkauf	3	3	3
Verkauf	4	4	4

	A)	B)	C)
Rechnungswesen/Controlling	5	5	5
Büro/Verwaltung/Administration allgemein	6	6	6
Produktion technisch (Fertigung)	7	7	7
Produktion Dienstleistung	8	8	8
EDV	9	9	9
Forschung/Entwicklung	10	10	10
Management/strategischer Bereich	11	11	11
in keinem	12	12	12
nicht zuordenbar	13	13	13
weiß nicht/keine Angabe	14	14	14

FRAGE 25

Wären folgende Unterstützungsleistungen des AMS für eine Ausweitung der Teilzeitarbeit in Ihrem Betrieb sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht förderlich?

	sehr förderlich	ziemlich förderlich	wenig förderlich	gar nicht förderlich
1) Informationen des AMS über Teilzeitmodelle	1	2	3	4
2) Beratungsleistungen des AMS für die Implementierung von Teilzeitmodellen	1	2	3	4
3) finanzielle Förderungen des AMS für Teilzeitmodelle	1	2	3	4

FRAGE 26

Insgesamt betrachtet, welche spezifischen Angebote würden Sie vom AMS (Arbeitsmarktservice) Oberösterreich benötigen, um die Arbeitszeitbedürfnisse Ihres Betriebes und Ihrer MitarbeiterInnen besser aufeinander abstimmen zu können? (**NOTIEREN**)

.....

keine Angebote vom AMS benötigt..... 1
AMS hat keine geeigneten Angebote für meinen Betrieb 2
weiß nicht..... 3

Herzlichen Dank für Ihre Auskünfte!

FRAGE 27

In der Studie geht es um Probleme und Wünsche von Frauen in der Arbeitswelt. Sind Sie derzeit beim AMS als arbeitsuchend gemeldet oder sind Sie derzeit in Beschäftigung?

arbeitsuchend gemeldet.....1
 derzeit in Beschäftigung.....2

→ **INTERVIEW BEENDEN**

FRAGE 28

Seit wie vielen Monaten sind Sie arbeitsuchend gemeldet?

Monate:

--	--

FRAGE 29

Bevor Sie sich arbeitsuchend gemeldet haben, waren Sie da ...? (**VORLESEN BIS BEFRAGTE ZUSTIMMT**)

erwerbstätig 1
 zu Hause wegen Mutterschutz/Karenz/Kinderbetreuung 2
 zu Hause wegen Pflege von Angehörigen 3
 zu Hause, ausschließlich haushaltsführend (keine Erwerbstätigkeit) 4
 Arbeit suchend oder arbeitslos ohne beim AMS gemeldet zu sein..... 5
in Ausbildung 6
 anderes..... 7

FRAGE 30

Wann sind Sie zuletzt berufstätig gewesen, ich meine in welchem Jahr und Monat war das?

Jahr:

--	--	--	--

 Monat:

--	--

nie berufstätig gewesen 9999 → **WEITER MIT FRAGE 35**

FRAGE 31

Waren Sie in Ihrer letzten Beschäftigung Vollzeit erwerbstätig, Teilzeit erwerbstätig oder geringfügig beschäftigt?

Vollzeit erwerbstätig1
 Teilzeit erwerbstätig.....2
 geringfügig beschäftigt.....3

FRAGE 32

Waren Sie in Ihrer letzten Beschäftigung Arbeiterin, Angestellte, öffentlich Bedienstete oder selbständig bzw. als Freie Dienstnehmerin beschäftigt? (**ZUR GENAUEN EINSTUFUNG NACHFRAGEN**)

Lehrling für Arbeiterberuf	1
Hilfsarbeiterin, ungelernte Arbeiterin	2
angelernte Arbeiterin	3
qualifizierte angelernte Arbeiterin, Facharbeiterin	4
<u>Meisterin, Vorarbeiterin</u>	<u>5</u>
Lehrling für Angestelltenberuf	6
Angestellte (einfache Tätigkeit).....	7
Angestellte (qualifizierte Tätigkeit).....	8
<u>Angestellte (hoch qualifizierte Tätigkeit, leitend im Sinne von MA-Verantwortung)</u>	<u>9</u>
öffentlich Bedienstete (nicht leitend).....	10
<u>öffentlich Bedienstete (leitend, im Sinne von MA-Verantwortung)</u>	<u>11</u>
Selbständige, freiberuflich Tätige ohne eigene Beschäftigte	12
Selbständige, freiberuflich Tätige mit mindestens 1 Beschäftigten.....	13
Bäuerin im Hauptberuf	14
Bäuerin im Nebenberuf.....	15
<u>Freie Dienstnehmerin</u>	<u>16</u>
anderes.....	17

FRAGE 33

In welcher Abteilung eines Unternehmens bzw. in welchem Tätigkeitsfeld sind Sie zuletzt tätig gewesen? (**NUR EINE NENNUNG**)

Reinigung	1
Lager/Transport.....	2
Einkauf	3
Verkauf.....	4
Rechnungswesen/Controlling	5
Büro/Verwaltung/Administration allgemein.....	6
Produktion technisch (Fertigung)	7
Produktion Dienstleistung.....	8
EDV	9
Forschung/Entwicklung	10
<u>Management/strategischer Bereich</u>	<u>11</u>
in anderem Bereich	12
weiß nicht.....	13

FRAGE 34

In welcher Branche sind Sie zuletzt tätig gewesen? (**NUR EINE NENNUNG**)

Land- und Forstwirtschaft.....	1
Fischerei und Fischzucht	2
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erde.....	3
Sachgütererzeugung	4
Energie- und Wasserversorgung	5
Bauwesen	6
Handel/Instandhaltung und Reparatur	7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung.....	9
Kreditwesen und Versicherungen	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	11
öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV.....	12
Unterrichtswesen.....	13
Gesundheits- und Sozialwesen	14
sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	15
private Haushalte.....	16
<u>extraterritoriale Organisationen und Körperschaften.....</u>	<u>17</u>
weiß nicht.....	18

FRAGE 35

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Vorstellungen und Wünsche bezüglich Ihrer gesuchten beruflichen Tätigkeit. In welcher Abteilung eines Unternehmens bzw. in welchem Tätigkeitsfeld möchten Sie in Ihrem nächsten Job gerne arbeiten? (**NUR EINE NENNUNG**)

Reinigung	1
Lager/Transport.....	2
Einkauf	3
Verkauf.....	4
Rechnungswesen/Controlling	5
Büro/Verwaltung/Administration allgemein.....	6
Produktion technisch (Fertigung)	7
Produktion Dienstleistung.....	8
EDV	9
Forschung/Entwicklung	10
<u>Management/strategischer Bereich</u>	<u>11</u>
in anderem Bereich	12
weiß nicht.....	13

FRAGE 36

In welcher Branche möchten Sie in Ihrem nächsten Job gerne arbeiten? (**NUR EINE NENNUNG**)

Land- und Forstwirtschaft.....	1
Fischerei und Fischzucht	2
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erde.....	3
Sachgütererzeugung	4
Energie- und Wasserversorgung	5
Bauwesen	6
Handel/Instandhaltung und Reparatur	7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung.....	9
Kreditwesen und Versicherungen	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	11
öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV.....	12
Unterrichtswesen.....	13
Gesundheits- und Sozialwesen	14
sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	15
private Haushalte.....	16
<u>exterritoriale Organisationen und Körperschaften.....</u>	<u>17</u>
egal	18
weiß nicht.....	19

FRAGE 37

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die von Ihnen gewünschte Arbeitszeit. Wie viele Stunden wollen Sie in einer Woche arbeiten?

Stunden pro
Woche:

--	--

FRAGE 38

Zu welcher Uhrzeit können Sie frühestens beginnen zu arbeiten?

Uhrzeit frühesten Arbeitsbeginn:

		:		
--	--	---	--	--

- ist völlig unterschiedlich..... 1
es gibt keine Beschränkungen..... 2
weiß nicht/keine Angabe..... 3

FRAGE 39

Zu welcher Uhrzeit können Sie spätestens aufhören zu arbeiten?

Uhrzeit spätestes Arbeitsende:

		:		
--	--	---	--	--

- ist völlig unterschiedlich..... 1
es gibt keine Beschränkungen..... 2
weiß nicht/keine Angabe..... 3

FRAGE 40

- A) Jetzt lese ich Ihnen einige Arbeitszeitmodelle vor. Sagen Sie mir bitte, ob es für Sie möglich wäre, nach dem jeweiligen Modell zu arbeiten.
- B) Und welches dieser Arbeitszeitmodelle würden Sie sich wünschen? (**NUR EINE NENNUNG**)

	A)			B)
	wäre möglich	wäre nicht möglich	weiß nicht	Wunsch
1) Schichtdienst mit Nachtarbeit	1	2	3	1
2) Wechseldienst, das heißt Arbeit nur an einzelnen Tagen in der Woche, wobei sich diese Tage ändern	1	2	3	2
3) Arbeit an einzelnen gleich bleibenden Tagen in der Woche, z.B. immer Montag und Dienstag	1	2	3	3
4) freie Zeiteinteilung				
5) fixe Arbeitszeit	1	2	3	4
6) Gleitzeit	1	2	3	5
7) Gleitzeit mit Kernzeit	1	2	3	6
8) anderes	-			7
9) weiß nicht	-			8

FRAGE 41

An welchen Tagen – ich meine hier Wochentage, Samstage und Sonntage – können Sie arbeiten?
(**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

an Wochentagen (Montag bis Freitag)1
 an Samstagen2
an Sonntagen3
 weiß nicht.....4

FRAGE 42

Und zu welchen Tageszeiten können Sie arbeiten – vormittags, nachmittags, abends oder nachts?
(**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

vormittags1
 nachmittags2
 abends.....3
nachts.....4
 weiß nicht.....5

FRAGE 43

Suchen Sie derzeit gezielt eine Teilzeitstelle oder kommt für Sie auch eine Vollzeitstelle in Frage?

- nur Teilzeitstelle.....1
auch Vollzeitstelle.....2
 egal3
 weiß nicht.....4

FRAGE 44

(**FALLS TEILZEITSTELLE GESUCHT:**) Für wie viele Jahre planen Sie, in Form von Teilzeit beschäftigt zu sein?
 (**SONST:**) Für wie viele Jahre können Sie sich vorstellen, in Form von Teilzeit beschäftigt zu sein?

Jahre:

--	--

FRAGE 45

Eine Teilzeitbeschäftigung kann aus verschiedensten Gründen und Motiven gesucht werden. Treffen die folgenden Gründe auf Sie sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht zu? (**ROTIEREN**)

	trifft sehr zu	trifft ziemlich zu	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
1) Teilzeitarbeit bietet mir eine Abwechslung zu Hausarbeit oder Kinderbetreuung	1	2	3	4
2) Ich möchte dazuverdienen	1	2	3	4
3) Aus gesundheitlichen Gründen kann ich nicht Vollzeit arbeiten	1	2	3	4
4) Eine Teilzeitbeschäftigung lässt mir mehr Zeit für mich persönlich	1	2	3	4
5) Durch Teilzeitarbeit kann ich Ausbildung und Beruf miteinander verbinden	1	2	3	4
6) Durch Teilzeitarbeit kann ich die Kinderbetreuung mit dem Beruf vereinbaren	1	2	3	4
7) Teilzeitarbeit ermöglicht mir die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	1	2	3	4
8) Ich muss Teilzeit arbeiten, weil ich auf dem Arbeitsmarkt keine geeignete Vollzeitstelle finde	1	2	3	4
9) Teilzeitarbeit bietet mir eine soziale Absicherung	1	2	3	4
10) Ich suche einen Teilzeitjob, um finanziell über die Runden zu kommen	1	2	3	4

FRAGE 46

Wie suchen Sie derzeit einen neuen Job? (**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

Arbeitsmarktservice (AMS)	1
Stellenanzeigen in Zeitungen/Zeitschriften	2
Jobbörsen (Internet)	3
Aushänge an geeigneten Orten wie Handel, Gemeindeämter, Universitäten etc.	4
Personalvermittlungsunternehmen/Leasingfirmen	5
persönliche Kontakte bzw. Netzwerke	6
Empfehlungen	7
direktes Ansprechen der ArbeitgeberInnen (persönliche, telefonische Kontaktaufnahme ohne dass beim/bei der ArbeitgeberIn eine Stelle ausgeschrieben ist)	8
Blindbewerbungen (schriftliche Bewerbungen bei einem/einer ArbeitgeberIn, ohne dass eine Stelle ausgeschrieben ist)	9
<u>anderes</u>	<u>10</u>
noch gar nicht gesucht	11

FRAGE 47

Wie beurteilen Sie Ihre Chancen, in absehbarer Zeit wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden?
Erscheint Ihnen das ...? (**VORLESEN**)

sehr leicht	1
ziemlich leicht	2
eher schwer oder	3
sehr schwer	4

FRAGE 48

Wenn Sie jetzt an Ihre Erfahrungen bei der bisherige Stellensuche denken. Aus welchen Gründen haben Sie Stellen nicht angenommen bzw. haben Sie sich nicht dafür beworben? (**NACHFRAGEN**: Gibt es noch andere Gründe?) (**NICHT VORLESEN**) (**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

schlechte Erreichbarkeit der angebotenen Stellen.....	1
Stellen waren nicht interessant für mich.....	2
weil Stellen unter meinem Qualifikationsniveau lagen	3
weil Stellen über meinem Qualifikationsniveau lagen	4
unpassende Arbeitszeiten	5
unpassendes Stundenausmaß der Beschäftigung	6
zu geringes Gehalt	7
Stellen, boten keine Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	8
Stellen boten keine Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten	9
<u>ich habe betreuungspflichtige Kinder, um die ich mich kümmern muss</u>	<u>10</u>
andere Gründe	11

FRAGE 49

Und aus welchen Gründen sind Ihre Bewerbungen für eine Stelle abgelehnt worden? (**NICHT VORLESEN**)
(**MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH**)

- aufgrund meines Alters..... 1
- überqualifiziert für die Stelle 2
- unterqualifiziert für die Stelle 3
- aufgrund meiner Betreuungspflichten..... 4
- zu wenig Berufserfahrung..... 5
- zu lange Beschäftigungspause 6
- ohne Begründung abgelehnt worden 7
- bin noch nicht abgelehnt worden 8

FRAGE 50

Brauchen Sie die folgenden Unterstützungsangebote des AMS für Arbeitsuchende bei Ihrer derzeitigen Stellensuche sehr, ziemlich, wenig oder gar nicht?

	brauche ich sehr	brauche ich ziemlich	brauche ich wenig	brauche ich gar nicht
1) finanzielle Kinderbetreuungsbeihilfe des AMS bei Kursbesuch oder Arbeitsaufnahme	1	2	3	4
2) Unterstützung von Seiten des AMS bei der Organisation der Kinderbetreuung während Stellensuche und Kursbesuch	1	2	3	4
3) Besuch von Berufsorientierungskursen	1	2	3	4
4) Besuch von Weiterbildungskursen	1	2	3	4
5) Information des AMS bezüglich offener Stellen	1	2	3	4
6) Beratung des AMS bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten	1	2	3	4
7) intensive und individuelle Begleitung und Betreuung bei der Arbeitssuche durch einen Coach	1	2	3	4

FRAGE 51

Welche Angebote wünschen Sie sich noch konkret vom AMS? (**NOTIEREN**)

.....

FRAGE 52

- A) Welche höchste Schulform haben Sie besucht – unabhängig davon, ob Sie diese Schulform auch abgeschlossen haben? (**NUR EINE NENNUNG**)
- B) Und welche höchste Schulform haben Sie abgeschlossen? (**NUR EINE NENNUNG**)

	A)	B)
Grundschule (VS, HS oder Sonderschule).....	1	1
Polytechnikum.....	2	2

Lehre	3	3
Handelsschule.....	4	4
Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe	5	5
andere BMS.....	6	6
AHS.....	7	7
BHS	8	8
Kollegs.....	9	9
Akademie (medizinisch, technisch, pädagogisch)	10	10
Fachhochschule	11	11
Universität	12	12
keine Schule besucht, kein Abschluss.....	13	13

FRAGE 53Sind Sie ...? (*VORLESEN*)

ledig	1
verheiratet	2
verwitwet	3
geschieden	4

FRAGE 54Leben Sie ...? (*VORLESEN BIS BEFRAGTE ZUSTIMMT*)

ohne PartnerIn.....	1
in einer Partnerschaft oder Ehe ohne gemeinsamen Haushalt	2
in einer Partnerschaft oder Ehe mit gemeinsamem Haushalt.....	3

FRAGE 55

Wie viele Kinder haben Sie?

keine.....	0
ein Kind	1
zwei Kinder	2
drei Kinder	3
vier Kinder	4
fünf Kinder	5
sechs oder mehr Kinder	6

→ *WEITER MIT FRAGE 59***FRAGE 56**

Wie alt ist das jüngste Kind?

Alter:

--	--

FRAGE 57(*FALLS KIND UNTER 16 JAHRE:*) Sind Sie Alleinerzieherin?

ja	1
nein	2

FRAGE 58

(FALLS KIND UNTER 16 JAHRE:) Wenn Sie eine Stelle haben und erwerbstätig sind, von wem wird dann Ihr jüngstes Kind tagsüber betreut werden? **(NICHT VORLESEN) (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)**

PartnerIn.....	1
Verwandte.....	2
FreundInnen, Bekannte.....	3
private Betreuungsperson/Kinder mädchen	4
Tagesmutter	5
Krippe, Kindergarten.....	6
Nachmittagskindergarten.....	7
Kind geht vormittags in die Schule.....	8
Nachmittagsbetreuung in der Schule/im Hort etc.	9
<u>anderes.....</u>	<u>10</u>
von niemandem außer mir.....	11
weiß ich noch nicht.....	12

FRAGE 59

Haben Sie ein Auto zu Ihrer eigenen Verfügung?

ja	1
nein	2

FRAGE 60

Würden Sie sagen, dass das Einkommen, das derzeit Ihrem Haushalt zur Verfügung steht, Ihren Bedürfnissen ungefähr entspricht. Welche der folgenden Antworten trifft am ehesten zu? **(VORLESEN)**

ich kann sehr gut davon leben.....	1
es reicht vollkommen aus.....	2
es reicht gerade aus.....	3
es reicht nicht aus.....	4

FRAGE 61

In welchem Land wurden Sie geboren?

Österreich.....	1
Türkei	2
Deutschland	3
Tschechien.....	4
Slowakei	5
Ungarn	6
Serbien-Montenegro	7
Kroatien.....	8
Polen	9
Slowenien.....	10
<u>Mazedonien</u>	<u>11</u>
andere	12

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!