



## ***Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der Steiermark***

Marion Vogt

Unter Mitarbeit von Alfons Bauernfeind

FORBA Forschungsbericht 11/2010

Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Steiermark

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5  
Tel.: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>



# INHALT

<i>EINLEITUNG</i> .....	3
1. <i>ANALYSE VORLIEGENDER QUANTITATIVER STUDIEN</i> .....	7
1.1. <i>Ausgewählte quantitative Studien</i> .....	7
1.2. <i>Motive für Teilzeitbeschäftigung</i> .....	17
1.3. <i>Die Kinderbetreuung</i> .....	22
1.4. <i>Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit?</i> .....	25
1.5. <i>Zeitliche Gestaltung der Teilzeitarbeit</i> .....	31
1.6. <i>Zufriedenheit mit und Vor- und Nachteile der Teilzeitbeschäftigung</i> .....	32
1.7. <i>Fazit</i> .....	38
2. <i>TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN DER STEIERMARK – EINE FALLSTUDIENERHEBUNG</i> .....	43
2.1. <i>Methodische Vorgehensweise</i> .....	43
2.2. <i>Der Forschungsbetrieb – eine Männerdomäne</i> .....	44
2.2.1. <i>Das Unternehmen und die Unternehmensperspektive</i> .....	44
2.2.2. <i>Die teilzeitbeschäftigten Frauen</i> .....	48
2.2.3. <i>Die Perspektive der Frauen</i> .....	50
2.2.4. <i>Die wichtigsten Aspekte</i> .....	63
2.3. <i>Der Sonderfall – die Therapieabteilung</i> .....	64
2.3.1. <i>Das Unternehmen</i> .....	64
2.3.2. <i>Die teilzeitbeschäftigten Frauen</i> .....	66
2.3.3. <i>Die Perspektive der Frauen</i> .....	68
2.3.4. <i>Die wichtigsten Aspekte</i> .....	79

2.4.	<i>Das Handelsunternehmen – eine Hochburg weiblicher Teilzeitbeschäftigung .....</i>	80
2.4.1.	<i>Das Unternehmen .....</i>	80
2.4.2.	<i>Die teilzeitbeschäftigten Frauen .....</i>	83
2.4.3.	<i>Die Perspektive der Frauen.....</i>	85
2.4.4.	<i>Die wichtigsten Aspekte .....</i>	94
2.5.	<i>Das Krankenhaus.....</i>	95
2.5.1.	<i>Das Unternehmen und die Unternehmensperspektive.....</i>	95
2.5.2.	<i>Die (teilzeit-)beschäftigten Frauen.....</i>	100
2.5.3.	<i>Die Perspektive der Frauen.....</i>	101
2.5.4.	<i>Die wichtigsten Aspekte - Krankenhaus.....</i>	108
2.6.	<i>Spezifika der Unternehmen und der teilzeitbeschäftigten Frauen .....</i>	109
<i>LITERATUR.....</i>		121

## ***EINLEITUNG***

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten beiden Jahrzehnten ist ausschließlich auf zusätzliche Teilzeitbeschäftigungen von Frauen zurückzuführen. Zwischen 1995 und 2007 verringerte sich die Anzahl der weiblichen unselbständig Erwerbstätigen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, um 53.000, während sich jene der teilzeitbeschäftigten Frauen im selben Zeitraum von 367.000 auf 669.000 beinahe verdoppelte. Die Teilzeitquote der Frauen erhöhte sich damit von 27,2% im Jahr 1995 auf 41,9% im Jahr 2007. Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen nimmt also in Österreich einen immer größeren Stellenwert ein. Dieser Trend bestätigt sich auch für die Steiermark: Betrug die Teilzeitquote im Jahr 1998 noch 32,5% (3.Quartal), so erhöhte sie sich in den darauf folgenden zehn Jahren um mehr als zehn Prozentpunkte und erreichte im 3.Quartal 2008 43,1% (Bergmann et al. 2009).

Fast 42% aller unselbständig erwerbstätigen Frauen in Österreich gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei den unselbständig erwerbstätigen Männern hingegen betrug die Teilzeitquote – trotz Steigerungen – lediglich 5,9%. Der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten beträgt 85,9% (Bergmann et al. 2009). Teilzeitbeschäftigung muss demnach als weibliches Phänomen begriffen werden.

Teilzeitbeschäftigung zählt neben geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, Telearbeit und der so genannten Scheinselbständigkeit zu den atypischen Beschäftigungsformen. Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und hier im Besonderen der Teilzeitarbeit kann auf veränderte Bedingungen der Wirtschaft zurückgeführt werden. Unternehmen sind aufgrund der Veränderung von Marktgrenzen und des Zusammenwachsens der Märkte einem intensiver gewordenen Wettbewerb ausgesetzt. Betriebe versuchen ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, indem sie mit einem flexiblen Einsatz von Arbeitskräften auf Basis atypischer Beschäftigungsverhältnisse kostengünstig auf Auftragsschwankungen reagieren. Teilzeitbeschäftigung soll in diesem Sinne ein „höheres Ausmaß an Arbeitszeitflexibilisierung bzw. Ausweitung der Betriebszeiten sowie [eine] Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes“ (Bergmann et al. 2003: 62) ermöglichen.

Teilzeitbeschäftigung stellt jedoch in ihren Motiven, Ausprägungen sowie Vor- und Nachteilen kein homogenes Phänomen dar, sondern unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen ebenso wie von teilzeitbeschäftigter Frau zu teilzeitbeschäftigter Frau. Gleichzeitig können die Interessen der Frauen jenen der Betriebe diametral gegenüberstehen. So kann für einige Frauen die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit den Anforderungen des Berufes das Motiv für die Teilzeitbeschäftigung darstellen. Für Unternehmen können jedoch Flexibilitätsbelange für das Vorhandensein von Teilzeitarbeitsplätzen ausschlaggebend sein, weswegen sie flexible Teilzeitmodelle anbieten, die in Bezug auf Lage und Dauer der Arbeitszeit variabel sind. Zur präferierten Arbeitszeitgestaltung der Frauen gehört bspw. die Arbeit am Vormittag bzw. an fixen Tagen, damit die Betreuung ihrer Kinder in diversen Einrichtungen, die meist

am Vormittag geöffnet haben, gewährleistet ist, was zu einem Spannungsfeld von Interessen der teilzeitbeschäftigten Frauen und der Betriebe führen kann.

Doch muss nicht immer die Kinderbetreuung ein Motiv für die Teilzeitarbeit bei den Beschäftigten darstellen. So können durchaus ein Mehr an Freizeit, eine bessere Lebensqualität, aber auch gesundheitliche Belange oder eine Aus- und Weiterbildung der Grund sein, warum Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Teilzeitbeschäftigte Frauen können sich also durchaus in ihren Beweggründen für ihr Beschäftigungsmaß voneinander unterscheiden.

Dies trifft natürlich auch auf die Unternehmen zu, denn ein anderes Beispiel der Heterogenität von Teilzeitbeschäftigung stellen andere Aspekte der Flexibilität dar, die nicht auf alle Unternehmen zutreffen müssen. So können in einigen Betrieben ein zeitlich flexibler Personaleinsatz bei Auftragsschwankungen, eine bessere Auslastung oder eine ideale Besetzung der Arbeitsplätze mit Teilzeitbeschäftigten zu erreichen versucht werden. Auch die Bindung von MitarbeiterInnen an das Unternehmen aufgrund von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung oder der hohen Spezialisierung kann ein Grund für die Einführung von Teilzeitarbeitsplätzen für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten sein.

Dass sich die Interessen der Frauen und der Betriebe bezüglich der Lage und der Dauer der Arbeitszeiten nicht decken müssen, wurde bereits erwähnt. Diese unterschiedlichen Bedürfnisse können jedoch auch vorhanden sein, wenn das Wochenstundenausmaß betrachtet wird. So wollen Frauen mitunter mehr Stunden arbeiten oder sogar wieder vollzeitbeschäftigt sein, was in den Betrieben, in denen sie tätig sind, aber nicht immer möglich sein kann.

Auch die wahrgenommenen Nachteile unterscheiden sich je nach dem, ob man die teilzeitbeschäftigten Frauen oder die Betriebe in den Mittelpunkt der Betrachtungen stellt. So können Unternehmen bspw. in höheren Kosten, der Reorganisation des Arbeitsablaufs, der eingeschränkten Verfügbarkeit von Teilzeitbeschäftigten, aber auch in Behinderungen der Informationsweitergabe einen Nachteil sehen. Für die teilzeitbeschäftigten Frauen hingegen erscheint die Reduktion der Arbeitszeiten aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus individueller Sicht eine nahe liegende Entscheidung zu sein. Mittel- und langfristig gesehen birgt Teilzeitarbeit für Frauen nämlich mehrere Problemlagen in sich. Neben der Reduktion des Einkommens und der dadurch verringerten Höhe des Arbeitslosengeldes und der Pensionen zählen noch eingeschränkte Karrieremöglichkeiten aufgrund fehlender Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu den sich aus Teilzeitarbeit ergebenden Nachteilen.

Nun zeichnen aber bestimmte Faktoren für die unterschiedliche Wahrnehmung von Vor- und Nachteilen, aber auch Motiven verantwortlich. Diese umfassen bei den Unternehmen bspw. die Branche, den Anteil der weiblichen MitarbeiterInnen, das Vorhandensein von Auftragsschwankungen, das Arbeitskräfteangebot oder Rekrutierungsaufwand und -kosten. Die teilzeitbeschäftigten Frauen unterscheiden sich bspw. in Bezug auf Lage, Ausmaß und Dauer der Arbeitszeiten, beruflicher Position, auszuübenden Tätigkeiten und vorhandenen Qualifikationen. Die Motive, einer

Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, sind ebenso vielfältig wie ihre Auswirkungen. Außerdem darf über die individuelle Lebenssituation nicht hinweggesehen werden, denn die Zusammensetzung des Haushaltes, das Haushaltseinkommen ebenso wie Anzahl, Alter und eine zufrieden stellende Betreuungssituation der Kinder zählen zu weiteren Faktoren, die die Beurteilung der eigenen Teilzeitbeschäftigung beeinflussen können.

Diese Ausführungen lassen zwei Schlüsse zu: Zum einen sind Teilzeitbeschäftigungen sehr vielfältig – sowohl aus der Perspektive der Frauen als auch aus jener der Betriebe betrachtet. Zum anderen kann auf ein Spannungsfeld geschlossen werden, in dem sich teilzeitbeschäftigte Frauen und Teilzeitarbeit anbietende Unternehmen bewegen. Die Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit können – u.a. in Abhängigkeit von der Lebenssituation – mit jenen der Betriebe harmonieren, diesen aber auch diametral entgegengesetzt sein.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es deshalb, die Komplexität von Motivlagen, Interessen und Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der Steiermark in Abhängigkeit von Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren darzustellen. Im Zentrum stehen dabei sowohl die Teilzeit arbeitenden Frauen als auch die Teilzeit anbietenden Unternehmen. In vier Betrieben wurden qualitative Interviews mit teilzeitbeschäftigten Frauen, aber auch mit Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen durchgeführt, um diese Komplexität von Rahmenbedingungen, Einflussfaktoren und Motivlagen der Teilzeitarbeit aufspüren zu können. Den Ergebnissen der Betriebsfallstudien geht im ersten Teil dieses Berichts eine Analyse vorliegender quantitativer Erhebungen voraus, deren Ziel ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse dieser Studien vor allem in Hinblick auf deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede darstellt.





## 1. ANALYSE VORLIEGENDER QUANTITATIVER STUDIEN

Der erste Teil des vorliegenden Forschungsberichtes stellt eine Analyse vorliegender quantitativer Studien über Teilzeitbeschäftigung, die in den letzten Jahren erschienen sind, dar. Das Ziel dieser Analyse ist ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der quantitativen Erhebungen.

Inhaltlich stehen jene Aspekte der Teilzeitbeschäftigung im Vordergrund, die vor allem im Hinblick auf die zentralen Forschungsfragen der vorliegenden Arbeit von Relevanz sind. Es sind dies insbesondere die Motive der Frauen, Teilzeit zu arbeiten, aber auch der Unternehmen Teilzeitbeschäftigung im Betrieb anzubieten. Da Teilzeitbeschäftigung meist der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen soll, werden Probleme und Mängel mit der Kinderbetreuung und Kinderbetreuungseinrichtungen ebenso wie von den Unternehmen angebotene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit beschrieben. Ein wichtiger Bereich dieses Berichts besteht darin, der Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit nachzugehen, was in den untersuchten Studien mit den Aspekten der Möglichkeit einer Stundenerhöhung bzw. einer Vollzeitbeschäftigung, aber auch der beabsichtigten Dauer der Teilzeitbeschäftigung darzustellen versucht wurde. Neben der Lage der Arbeitszeiten der Befragten werden abschließend Vor- und Nachteile ebenso wie die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Teilzeitbeschäftigung beschrieben.

In der Darstellung der quantitativen Studien wird sowohl auf die Ergebnisse und, sofern dies möglich ist, auf Erklärungen für etwaige Gemeinsamkeiten, vor allem aber Unterschiede eingegangen, die sowohl in der Untersuchungspopulation oder Stichprobe, aber auch in der Formulierung der Fragen bzw. Antwortkategorien liegen können. Gleichzeitig soll mit der Beschreibung der Ergebnisse aber auch ein inhaltlich kohärentes Bild von Teilzeitbeschäftigung nachgezeichnet werden.

In einem ersten Schritt werden die ausgewählten Studien in Bezug auf Rahmen, Forschungsdesign und Methodenauswahl, aber auch Untersuchungspopulation und Stichprobenszusammensetzung beschrieben, bevor auf die für die Teilzeitbeschäftigung relevanten Aspekte näher eingegangen wird.

### 1.1. Ausgewählte quantitative Studien

Für die Analyse quantitativer Studien wurden insgesamt sieben Untersuchungen zu Teilzeitbeschäftigung von Frauen ausgewählt. Bei diesen handelt es sich um jene von Bergmann et al. 2003, SORA 2006, IFES 2006, Paul/Kien 2007, Wagner et al. 2008, Michenthaler 2008 und Bergmann et al. 2009. Mit Ausnahme der Studie von IFES 2006 stehen teilzeitbeschäftigte bzw. -suchende Frauen (und Männer) im Mittelpunkt der Analyse der quantitativen Untersuchungen. IFES 2006 hingegen hat die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen in Wien analysiert und Ergebnisse zu teilzeitbeschäftigten Wienerinnen in einzelnen Kapiteln dargestellt.

Der Schwerpunkt der Untersuchungen liegt zumeist in der Darstellung von Motiven und Gründen der befragten Frauen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Neben den Arbeitszeitwünschen und der Zufriedenheit mit der Teilzeitbeschäftigung stehen auch die Lage, Dauer und das Ausmaß der Arbeitszeiten ebenso wie die Vor- und Nachteile der Teilzeitbeschäftigung im Mittelpunkt der Betrachtungen.

Einige der Studien beinhalten nicht nur die Ergebnisse der Befragungen der teilzeitbeschäftigten Frauen, sondern auch Sekundäranalysen vorhandener Daten (Bergmann et al. 2003, Bergmann et al. 2009) und/oder quantitative bzw. qualitative Erhebungen von EntscheidungsträgerInnen in den Unternehmen (Bergmann et al. 2003, Paul/Kien 2007, Wagner et al. 2008, Bergmann et al. 2009).

Der Großteil der Untersuchungen wurde im gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Nur zwei Erhebungen sind bundeslandbezogen und fanden entweder in Wien (IFES 2006) oder in Oberösterreich (Paul/Kien 2007) statt.

Abgesehen von der Studie von Paul/Kien 2007, die ausschließlich teilzeitsuchende Frauen befragte, handelt es sich bei den InterviewpartnerInnen der anderen Studien um Beschäftigte (SORA 2006, Michenthaler 2008, Wagner et al. 2008) bzw. um Beschäftigte, Arbeitslose, Personen in Karenz, BerufseinsteigerInnen und im Haushalt Tätige (Bergmann et al. 2003, IFES 2006). In einigen Untersuchungen wurden nur Teilzeitbeschäftigte (SORA 2006, Michenthaler 2008, Wagner et al. 2008), in anderen hingegen sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitarbeitende (Bergmann et al. 2003, IFES 2006) analysiert. Auch fanden nicht nur Frauen Eingang in die Studien (Paul/Kien 2007; IFES 2006), sondern einige Erhebungen (Bergmann et al. 2003, Wagner et al. 2008, SORA 2006, Michenthaler 2008) haben sowohl Frauen als auch Männer untersucht.

### **Forschungsdesign und Methodenauswahl**

Das folgende Kapitel schildert die methodischen Rahmenbedingungen der ausgewählten Studien. Nicht alle Studien wurden initiiert, um Aussagen über teilzeitbeschäftigte Frauen zu treffen, deshalb ist die Aussagekraft der Daten für die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen je nach Studiendesign unterschiedlich zu bewerten. Je nach Fragestellung und Forschungsdesign sind die Grundgesamtheiten und die Stichprobenkonstitutionen der verschiedenen Forschungsprojekte unterschiedlich, was insbesondere bei der Interpretation der Forschungsergebnisse zu berücksichtigen ist. Die Grundgesamtheit gibt an, für welche Bevölkerungsgruppen die jeweiligen Ergebnisse der Studien aussagekräftig sind, die Stichprobenkonstitution zeigt, wie gut die Grundgesamtheit in der Stichprobe repräsentiert ist, welche Subgruppen über- oder unterrepräsentiert sind und wie hoch die maximale Schwankungsbreiten der Ergebnisse der jeweiligen Studien sind. Da die jeweilige Forschungsfrage die Erhebungsmethode beeinflusst, wird berücksichtigt, ob die Daten schriftlich in ausgewählten Unternehmen oder per Telefon erhoben worden sind. Alle Komponenten sind bei der Interpretation von Ergebnissen zu berücksichtigen. Das folgende Kapitel soll darlegen, inwiefern die einzelnen Studien geeignet sind, die Situation von teilzeitbeschäftigten Frauen zu beschreiben und welche Stärken und Schwächen jeweils vorliegen.

Die vorliegenden sechs Studien können drei unterschiedlichen Forschungsdesigntypen zugeordnet werden: Erstens Erhebungen, in denen die Erwerbsbevölkerung Österreichs repräsentiert wird (Bergmann et al. 2003), zweitens Erhebungen, die eine bestimmte Subgruppe, wie z.B. Teilzeitbeschäftigte oder Wienerinnen abbilden (SORA 2006, IFES 2006 und Paul/Kien 2006) und drittens MitarbeiterInnenbefragungen in ausgewählten Unternehmen (Michenthaler 2008 und Wagner et al. 2008). Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen für welche Bevölkerungsgruppen Aussagen getroffen werden können und mit welcher Samplegröße teilzeitbeschäftigte Frauen in den jeweiligen Stichproben vertreten sind. Nur mithilfe dieser Information kann die Verlässlichkeit, Aussagekraft und die maximale Schwankungsbreite der Ergebnisse berechnet werden. Die Definition der Grundgesamtheit hat in Kombination mit der Stichprobengröße einen Einfluss auf die Irrtumswahrscheinlichkeit: Aus diesem Grund werden im nächsten Abschnitt die Samples und die maximale Schwankungsbreite für die Subkategorie der teilzeitbeschäftigten Frauen berechnet.

Die Studie von Bergmann et al. (2003) repräsentiert die österreichische Erwerbsbevölkerung mit der soliden Stichprobe von 1.193 Personen. Der Vorteil von Befragungen liegt darin, dass die allgemeine Situation in der Arbeitswelt wiedergegeben werden kann. Der Nachteil dieser Erhebungen ist, dass Aussagen über teilzeitbeschäftigte Frauen nur eingeschränkt möglich sind, da die Subgruppe in ihrer relativen Größe zur Grundgesamtheit vertreten ist. Aussagen über teilzeitbeschäftigte Frauen sind bei Bergmann et al. (2003) unter der Berücksichtigung der Tatsache zu treffen, dass nur 154 Personen des Samples in diese Subkategorie fallen. Dementsprechend hoch ist die maximale Schwankungsbreite ( $\pm 7,9\%$ )<sup>1</sup>, wenn Aussagen über teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich getroffen werden. Die Studie eignet sich aufgrund des gewählten Forschungsdesigns vor allem für Aussagen über die Erwerbsbevölkerung bzw. für den Vergleich von Geschlechtern. Um Aussagen über teilzeitbeschäftigte Frauen zu treffen, sind die Studien von SORA (2006) und IFES (2006) besser geeignet, da sie teilzeitbeschäftigte Frauen im Erhebungsdesign fokussieren.

SORA hat im Jahr 2006 1.000 männliche und weibliche Teilzeitarbeitende befragt, die maximale Schwankungsbreite dieser Stichprobe liegt bei  $\pm 3,1\%$ . Die Geschlechterverteilung im Sample liegt nicht vor. Da es sich um eine Zufallsstichprobe handelt, ist anzunehmen, dass mehr Frauen als Männer im Sample vertreten sind. Das Geschlechterverhältnis müsste in der Stichprobe der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in Österreich entsprechen. Die max. Schwankungsbreite der teilzeitbeschäftigten Frauen ist somit deutlich geringer als in der Studie von Bergmann et al. (2003), weswegen die Ergebnisse der Studie von SORA über teilzeitbeschäftigte Frauen verlässlicher sind.

<sup>1</sup> Die Schwankungsbreite gibt jenen Wertebereich an, in dem sich der wahre Wert der Grundgesamtheit mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% befindet. Stimmen beispielsweise 50% der befragten Personen einer Aussage zu, liegt der tatsächliche Wert in der Grundgesamtheit bei einer Schwankungsbreite von  $\pm 7,9\%$  mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% zwischen 42,1% und 57,9%. Je größer die Stichprobe ist, desto kleiner wird die Schwankungsbreite. Die Schwankungsbreiten wurden anhand der Formel  $1,96 \cdot \text{WURZEL}(p(100-p)/n) \cdot \text{WURZEL}((N-n)/(N-1))$  in Excel berechnet. (N= die Grundgesamtheit, n= die Stichprobengröße, p= ist im Falle der max. Schwankungsbreite 50).

Auch IFES hat 2006 die Grundgesamtheit eingeschränkt, indem das Institut insgesamt 1.000 Wienerinnen ab 18 Jahren (inkl. Pensionistinnen) befragt hat. Davon arbeiten 400 Frauen Teilzeit, die max. Schwankungsbreite für diese Subkategorie beträgt +/-4,9%. Zu berücksichtigen ist, dass die Ergebnisse nur auf Wienerinnen bezogen werden können, die Teilzeitarbeitsmotivlage könnte aber regional unterschiedlich sein.

Wenn die zu untersuchende Grundgesamtheit besonders klein ist, benötigt das Forschungsinstitut Zugangshilfe zum Feld. So ist beispielsweise die Grundgesamtheit von Paul/Kien (2007) mit 2.400 oberösterreichische Frauen, die im Frühling 2007 eine Teilzeitbeschäftigung gesucht haben, sehr klein. Deswegen hat das AMS dem Forschungsinstitut das Adressmaterial der Grundgesamtheit zur Verfügung gestellt. Obwohl mehr als ein Drittel der Grundgesamtheit befragt wurde, beträgt die max. Schwankungsbreite noch immer +/-3%, da sich die Größe der Grundgesamtheit im Gegensatz zur Anzahl der befragten Personen nur marginal auf das Konfidenzintervall auswirkt. Dennoch ist diese Stichprobe sehr verlässlich. Bei der Interpretation der Studienergebnisse von Paul/Kien (2007) ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund des gewählten Forschungsdesigns nicht repräsentiert sind. Die Motivlage der befragten Teilzeitarbeit suchenden Frauen könnten sich von jenen unterscheiden, die bereits berufstätig sind. Aussagen über Teilzeit arbeitende Frauen in Oberösterreich können daher nicht getroffen werden.

Während die bisher genannten Erhebungen einen repräsentativen Ausschnitt von bestimmten Bevölkerungsgruppen abbilden, haben Wagner et al. (2008) und Michenthaler (2008) Beschäftigte in ausgewählten Unternehmen befragt. Unternehmensbefragungen sind dann sinnvoll, wenn beispielsweise innerhalb von Fallstudien vergleichende Ergebnisse erzielt oder Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Sachverhalten diagnostiziert werden sollen. Die Grundgesamtheit der Studie von Wagner et al. (2008) besteht aus teilzeitbeschäftigten Personen in 15 ausgewählten Unternehmen der Branchen Industrie, Tourismus/Freizeit, Banken/Versicherung, Information/Consulting und Gewerbe. Michenthaler (2008) bildet die Grundgesamtheit von Beschäftigten in 68 ausgewählten Unternehmen mit Betriebsrat in den Branchen Industrie/Energie, Handel, Sozialversicherung, Versicherungen/Banken und soziale Dienstleistungen ab.

Die Auswahl der Fragestellung und des Forschungsdesigns beeinflussen die methodische Annäherung an das Forschungsobjekt. Während Befragungen der österreichischen Erwerbsbevölkerung aus pragmatischen Gründen meist über Telefon durchgeführt werden, erreicht man MitarbeiterInnen ausgewählter Unternehmen besser über schriftliche Befragungen in Unternehmen. Ein Teil der ausgewählten Studien über Teilzeitarbeit wurde mittels computergestützter Telefonumfragen (CATI) durchgeführt (Bergmann et al. 2003, IFES 2006, Paul/Kein 2007, SORA 2006), die Daten von Wagner et al. (2008) und von Michenthaler (2008) wurden hingegen Online bzw. mittels Paper/Pencil-Fragebogen erhoben.

Bergmann et al. erhoben die Daten anhand einer Zufallsstichprobe aus dem Telefonbuch. Zusätzlich wurde die Stichprobe nach Geschlecht, Bundesland, Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung und städtischer/ländlicher Raum quotiert, nicht aber nach dem Bildungsabschluss. AkademikerInnen (18%) sind in dieser Studie daher deutlich

über- und Personen mit Pflichtschulabschluss (7%) deutlich unterrepräsentiert. Es ist nicht bekannt, ob dieses Ungleichgewicht im Datensatz bei der Auswertung über Gewichtungungsverfahren korrigiert wurde. Natürlich hat dieses Ungleichgewicht Auswirkungen auf die Ergebnisse, AkademikerInnen weisen in der Regel ein anderes Antwortverhalten als Personen mit niedrigerem Bildungsniveau auf.

IFES (2006) und SORA (2006) wählten die Personen nach einem nicht näher beschriebenen Zufallsprinzip aus, zusätzliche Regulierungen via Quotenverfahren wurden nicht angegeben, weswegen eine Beurteilung des Verfahrens nicht möglich ist.

Im Gegensatz zu den CATI Befragungen der vorher genannten Studien erfolgte die Datenerhebung von Wagner et al. (2008) über einen Onlinefragebogen. Michenthaler (2008) hingegen ließ Paper/Pencil-Fragebögen von BetriebsrätInnen verteilen. Die Ergebnisse beider Studien sind nicht repräsentativ, da nicht jedes Mitglied der Grundgesamtheit dieselbe Chance hat, in die Stichprobe miteinbezogen zu werden. Denn in beiden Studien wurde durch die Erhebungsmethode eine Vorselektion getroffen. Die Vorselektion von Wagner et al. (2008) liegt darin, dass das Ausfüllen eines Onlinefragebogens einen Arbeitsplatz mit Zugang zum Internet benötigt<sup>2</sup>. Bei der Interpretation ist zusätzliche Vorsicht geboten, da die Rücklaufquote bei der Unternehmensbefragung sehr gering und je nach Unternehmen höchst unterschiedlich ist. Die Stichprobe von 86 teilzeitbeschäftigten Frauen ist sehr klein.

Die Vorselektion von Michenthaler liegt darin, dass nur Personen an der Studie teilnehmen konnten, wenn sie in einem Unternehmen mit Betriebsratsvertretung arbeiten. Erwerbstätige ohne Betriebsratsvertretung sind daher nicht in der Stichprobe enthalten. In dieser Studie wurden 9.168 Fragebögen in 68 Betrieben ausgeteilt, die Rücklaufquote ist mit 38% respektabel. Die Auswahlkriterien dieser 68 Firmen sind jedoch nicht bekannt. Personen aus Oberösterreich sind in dieser Studie deutlich überrepräsentiert, vermutlich weil vor allem in oberösterreichischen Unternehmen die Erhebung durchgeführt worden war.

Betrachtet man die methodischen Rahmenbedingungen der ausgewählten Studien unter dem Gesichtspunkt, inwiefern relevante Aussagen über teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich getroffen werden können, so lässt sich feststellen, dass SORA (2006) die aussagekräftigste Studie über dieses Thema ist, da der methodische Fokus auf Teilzeitbeschäftigte in Österreich gelegt worden ist. Leider liegt kein ausführlicher Bericht über die Ergebnisse vor. IFES (2006) erfüllt ebenso die methodischen Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse können allerdings nur auf Wienerinnen bezogen werden. Die Studie von Bergmann et al. (2003) hingegen beleuchtet die Situation von allen Erwerbstätigen in Österreich. Jedoch ist das Subsample der teilzeitbeschäftigten Frauen in dieser Studie zu klein, um verlässliche Aussagen zu erzielen. Paul/Kien (2007) fokussieren zwar auf Teilzeitarbeit suchenden Frauen in Oberösterreich, da allerdings die Personen zum Erhebungszeitpunkt nicht berufstätig waren, eignet sich diese Studie für Aussagen über

---

<sup>2</sup> In jenen Betrieben, die ihren MitarbeiterInnen keinen persönlichen Arbeitsplatz mit Internetanschluss zur Verfügung stellen, wurden die Daten mittels schriftlichem Fragebogen erhoben. Dennoch oblag die Auswahl der Zielpersonen den BetriebsrätInnen der teilnehmenden Firmen.

teilzeitbeschäftigte Frauen in Österreich nur bedingt. Resümierend sei festgehalten, dass noch Forschungsbedarf über die Situation von teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich besteht.

## Rahmen und Merkmale der verwendeten Studien

	Bergmann et al. 2003	IFES 2006	SORA 2006	Paul/Kien 2007
Fokus des Projektes	Merkmale und Rahmenbedingungen für qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigung	Arbeits- und Lebenssituation von Frauen in Wien	Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten	Hindernisse und Ursachen für mangelnde Übereinstimmung des Teilzeitangebots und der -nachfrage
AuftraggeberInnen	BM für Frauen und Gleichstellung	MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien	Bundesarbeitskammer	AMS OÖ
Quantitative Befragung	ArbeitnehmerInnen	Frauen ab 18 Jahren	Teilzeitbeschäftigte	Beim AMS OÖ gemeldete teilzeitsuchende Frauen
Ziel	Motive, Wünsche, Lage, Dauer, Ausmaß der Arbeitszeiten, Zufriedenheit, Möglichkeiten und Hindernisse	Arbeits- und Lebenssituation von Frauen in Wien	Arbeitszeitwünsche, Vereinbarkeit, Einkommen, soziale Absicherung	Motive, Gründe, Präferenzen bzgl. Lage der Teilzeitarbeit
Stichprobe	N = 1.193 TZ: 16%, N =154 Frauen , 32 Männer	N = 1.000 TZ: 40%, N =400	N = 1.000	N = 906
Art der Erhebung	Telefoninterviews	Telefoninterviews	Telefoninterviews	Telefoninterviews
Österreich/Bundesland	Österreich	Wien	Österreich	Oberösterreich, Großteil aus Linz
Geschlecht	50% Frauen , 50% Männer TZ: 83% Frauen, 17% Männer	Frauen	Frauen und Männer	Frauen
Art der Tätigkeit	Beschäftigte (76%), Arbeitslose (10%), Karenz (6%), im Haushalt tätig (3%), Geringfügig beschäftigt und freie Dienstnehmerinnen (3%) BerufseinsteigerInnen (1%) Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten	Berufstätige: 48%, Arbeitslose: 4%, Pensionistinnen: 36%  Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitsuchende
Definition Teilzeit	12 - 35 Stunden	< 36 Stunden	< 36 Stunden	Keine Angabe
Alter	15 - 65 Jahre: <30: 29%, 30-39: 36%, 40-49: 23%, 50+: 12% Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten	Über 18-Jährige, <30: 17%, 30-44: 30%, 45-60: 22%, 60+: 32% Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten	18 - 59 Jahre, keine Angaben zu Verteilung	15 - 65 Jahre <30: 15%, 30-39: 42%, 40+: 43%, Durchschnittsalter = 39 Jahre
Ausbildungsniveau	Pflichtschule: 7%, Lehre: 37%, BMS: 12%, BHS: 12%, AHS: 14%, Uni, FH: 18% Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten	Pflichtschule: 18%, Lehre, BMS: 48%, Matura, Uni: 34% Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten	Alle, keine Angaben zu Verteilung	Pflichtschule: 34%, Lehre:35%, BMS: 16%, Matura: 8%, Uni, FH: 5%
Familiensituation	Keine Angaben.	Keine Angaben zu Teilzeitbeschäftigten.	Keine Angaben.	95% haben Kinder; davon haben 75% Kinder unter 15 Jahren, 30% sind Alleinerziehende (Kinder < 16 Jahre), 73% mit Partner in einem Haushalt
Weitere Befragungen	Quantitative Befragung von Unternehmen N= 150, in 118 existiert Teilzeit Je 1/3: < 10, 11-99, > 100 Beschäftigte Dienstleistung (45%), Handel (27%), Industrie (14%)  Zusätzlich: Auswertung der Daten des Mikrozensus, der Verdienststrukturerhebung und des Hauptverbandes der Sozialversicherungen	-	-	Quantitative Befragung von Unternehmen: N= 1.005, in 75% Teilzeitbeschäftigte vorhanden Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 15% (Median) Vorwiegend KMU Handel, Sachgütererzeugung, Realitätenwesen Teilzeitbeschäftigte 80% Frauen, 56% zw. 30 und 45 Jahren, 57% Lehre oder BMS, 56% Büro, Verwaltung





## Rahmen und Merkmale der verwendeten Studien

	Wagner et al. 2008	Michenthaler 2008	Bergmann et al. 2009
Fokus des Projektes	Positive Gestaltung von Teilzeitarbeit	Teilzeitbeschäftigung	Qualifizierte Teilzeitarbeit
AuftraggeberInnen	AMS, Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich	Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)	Frauensektion im Bundeskanzleramt
Quantitative Befragung	Teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen	Teilzeitbeschäftigte Angestellte in 68 Betrieben	Sekundäranalyse der Daten des Mikrozensus, der Verdienststrukturerhebung und des Allgemeinen Einkommensberichts des Rechnungshofes
Ziel	Gründe, Gestaltung, Zufriedenheit, Vor- und Nachteile der Teilzeitbeschäftigung	Arbeitszeit, Gründe, Vergleiche mit Vollzeit	Neue Entwicklungen qualifizierter Teilzeit
Stichprobe	N = 96 N =86 Frauen , 10 Männer	N = 3.488	-
Art der Erhebung	Onlineerhebung in 15 Betrieben	Durch BetriebsrätInnen ausgeteilte Fragebögen	-
Österreich/Bundesland	alle außer Burgenland, meist OÖ	Österreich	-
Geschlecht	90% Frauen, 10% Männer	92% Frauen und 7% Männer	-
Art der Tätigkeit	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	-
Definition Teilzeit	< 36 Stunden	Keine Angabe	-
Alter	24 – 56 Jahre. Durchschnittsalter = 39,6 Jahre Keine weiteren Angaben	15 – 65 Jahre <35: 23%, 35-39: 20%, 40-49: 41%, 50+:16%	-
Ausbildungsniveau	Lehre: 30%, BMS: 20%, BHS: 26%, AHS: 8%, FH, Uni: 16%	Pflichtschule: 7%, Lehre: 30%, BMS: 27%, BHS: 21%, Uni, FH: 14%	-
Familiensituation	80% leben (verheiratet) mit PartnerIn im gemeinsamen Haushalt, 85% haben Kinder	65% sind verheiratet und 16% leben in Lebensgemeinschaft, Rest allein stehend. 13% haben keine Kinder, 32% ein Kind, 41% zwei Kinder, 11% drei und mehr Kinder	-
Weitere Befragungen	Qualitative Befragung von EntscheidungsträgerInnen in 18 Betrieben mit qualifizierten Teilzeitbeschäftigten Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt zwischen 3 und 62%. Alle Betriebsgrößen Handel, Industrie, Banken, Tourismus, IT, Gewerbe und Handwerk	-	Qualitative Befragung von 7 Betrieben mit qualifizierter Teilzeit. Befragung von Personalverantwortlichen, BetriebsrätInnen und teilzeitbeschäftigten Frauen Banken/Versicherungen, IT-Dienstleistung, Unternehmensbezogene Dienstleistung, Sozial- und Gesundheitswesen, Forschung und Entwicklung Alle Betriebsgrößen 32 – 90% Frauenanteil, 25 – 75% Teilzeitbeschäftigte

## Untersuchungspopulation und Stichproben

Die Anzahl der Befragten in den Stichproben variiert stark und beträgt zwischen 96 und knapp 3.500 Personen. Bei jenen zwei Studien, die nicht nur Teilzeitbeschäftigte untersuchen, verringert sich die Anzahl auf Teilzeitarbeitende, wenn nur diese betrachtet werden, von knapp 1.200 auf knapp 190 (Bergmann et al. 2003) bzw. von 1.000 auf 400 (IFES 2006). Werden hingegen nur teilzeitbeschäftigte bzw. -suchende Frauen betrachtet, dann beträgt deren Anzahl je nach Studie 86 (Wagner et al. 2008), 154 (Bergmann et al. 2003), 400 (IFES 2006), 906 (Paul/Kien 2007) und 3.209 (Michenthaler 2008) Personen.

Jene Studien, in denen Frauen und Männer befragt wurden, verzeichnen einen ausgesprochen hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen. Ihre Anteile liegen um die 90%, wobei in der Untersuchung von Bergmann et al. (2003) der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen etwas niedriger ist und 83% beträgt. Dies kann daran liegen, dass in dieser Studie nicht nur Teilzeitarbeitende untersucht wurden und der Anteil von Frauen und Männer in der Gesamtstichprobe für beide Geschlechter bei 50% liegt.

Die altersmäßige Zusammensetzung der Befragten ist unterschiedlich hoch, da sich die Altersgrenzen im gesamten gesehen, aber auch jene der einzelnen Gruppen in jeder Studie anders gestalten. So stellen die Pensionistinnen in der IFES-Erhebung (2006) mit 32% den größten Anteil dar. In der Untersuchung von Paul/Kien (2007) sind die über 40-Jährigen mit 43% am stärksten vertreten, was daran liegen kann, dass es sich bei dieser Studie um Arbeit suchende Frauen handelt und es für ältere Frauen am Arbeitsmarkt schwieriger ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Auch in der Studie von Michenthaler (2008) stellen die 40 – 49-Jährigen mit 41% den größten Anteil an teilzeitbeschäftigten Angestellten dar. Die Gründe dafür können vielfältig sein und müssen hier offen gelassen werden. Bedauerlicherweise geben jene Studien, die nicht nur Teilzeitbeschäftigte untersucht haben, keinerlei Angaben über die Zusammensetzung der Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigte.

Dies gilt auch für das Ausbildungsniveau der teilzeitbeschäftigten Frauen (und Männer) in diesen Untersuchungen. Jedoch verzeichnen Frauen (und Männer) mit einem Lehrabschluss in allen Studien den höchsten Anteil an den Befragten. Diesen folgen meist Personen, die eine Berufsbildende Mittlere Schule (Wagner et al. 2008, Bergmann et al. 2003, Michenthaler 2008) besucht haben, oder über einen Pflichtschulabschluss (Paul/Kien 2007) verfügen. Addiert man die Anteile von jenen Befragten, die eine AHS bzw. BHS oder eine Universität bzw. Fachhochschule beendet haben, dann ergibt sich je nach Untersuchung ein differenziertes Bild: In der Studie von Paul/Kien (2007) beträgt der Anteil dieser Personengruppe bspw. nur 12%, wohingegen sie in jener von Bergmann et al. (2003) 44% ausmachen. Dies kann einerseits damit erklärt werden, dass es sich bei den Befragten aus der Paul/Kien-Studie um Arbeit suchende Frauen, in jener von Bergmann et al. jedoch auch (vollzeitbeschäftigte) Männer untersucht wurden.

Da die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle bei der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung spielt, stellt die Familiensituation, in der sich die

Befragten befinden, einen relevanten Aspekt dar, der erstaunlicherweise nicht in allen Studien angeführt ist. Die Familiensituation gestaltet sich in den Untersuchungen, die darüber Auskunft geben, folgendermaßen: Die meisten Befragten leben (meist verheiratet) in einer Partnerschaft (73% - 81%) und haben Kinder (85% - 95%). Gibt die Studie von Paul/Kien 2007 Auskunft darüber, dass 75% der Befragten Kinder unter 15 Jahren betreuen, wovon 30% wiederum allein erziehend sind, so gibt Michenthaler (2008) nur die Anzahl der Kinder an. So haben 32% ein Kind, 41% zwei Kinder und weitere 11% mindestens drei Kinder. Die restlichen Befragten (13%) haben keine Kinder. Auch wenn die Daten mangelhaft (oder gar nicht) vorhanden sind, zeigen sie, dass auch Personen ohne Kinder und allein lebende Personen teilzeitbeschäftigt sind, deren Anteil zwischen 19% und 26% (Personen ohne Partnerschaft) bzw. 5% bis 15% (ohne Kinder) ausmachen.

Die hier beschriebene Zusammensetzung der Stichprobe zeigt zweierlei: Zum einen variieren Merkmale der Personen (Familienstand, beschäftigt/Arbeit suchend) je nach Studie voneinander, sodass jede ihre eigenen Spezifika hat. Zum anderen muss davon ausgegangen werden, dass diese für einzelne Bereiche, wie bspw. die Motivlagen oder die Ausgestaltung der Arbeitszeiten, einen Einfluss auf die Ergebnisse haben können, was in den folgenden Ausführungen berücksichtigt wird.

## 1.2. *Motive für Teilzeitbeschäftigung*

Obwohl die Gründe, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, vielfältig sind, wird sie dennoch vom Großteil der Frauen als *die* Möglichkeit gesehen, ihre familiären Pflichten und ihren Beruf zu vereinbaren. Die Reduzierung der Arbeitszeiten von einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis auf eine geringere Anzahl an Arbeitsstunden ermöglicht nicht nur, den Haushalts- und Betreuungsverpflichtungen Kindern bzw. pflegebedürftigen (Schwieger-)Eltern nachzukommen, sondern auch am beruflichen Leben teilzuhaben.

### **Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und dem Beruf**

In fast allen für diesen Bericht herangezogenen Studien führt die bessere Vereinbarkeit der beiden Sphären „Familie und Beruf“ die Liste an Gründen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – für Teilzeitbeschäftigung an. In der Studie von Bergmann et al. (2003) geben beinahe 70% aller teilzeitbeschäftigten Frauen die Familie als Grund ihres Beschäftigungsverhältnisses an. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die Studie von Wagner et al. (2008), in der mehr als drei Viertel der Frauen die bessere Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben als Grund für die Teilzeitarbeit sehen.

Auch im Wiener Frauenbarometer (IFES 2006) stellt die Kinderbetreuung das wichtigste Motiv dar, das 51% der teilzeitbeschäftigten Frauen angeben. Obwohl in der Befragung von Wienerinnen wesentlich weniger Frauen als in den beiden anderen Studien dieses Motiv gewählt haben, so muss doch festgestellt werden, dass dieses weit vor den anderen gefragten Gründen (zweitwichtigster Grund: Zeit für andere Interessen und Lebensbereiche: 11%) liegt. Die Kinder neben einer Erwerbstätigkeit betreuen zu können,

stellt also auch in dieser Studie das relevanteste Motiv für Teilzeitbeschäftigung dar. Dasselbe gilt für die vom IFES (Michenthaler 2008) durchgeführte Erhebung in 68 Unternehmen in Österreich. Ihr zufolge geben 58% der Teilzeitbeschäftigten die Kinderbetreuungspflichten als Motiv an, die damit weit vor dem zweitgenannten Grund (private Verpflichtungen mit 26%) liegen.

Eine mögliche Erklärung der unterschiedlichen Ergebnisse dieser Studien könnte abgesehen von Unterschieden in der Population darin liegen, dass der Frauenbarometer und die Michenthaler-Studie nicht nach der Vereinbarkeit von Familie/familiären Pflichten und Beruf, sondern nach den „eigenen Kindern, die ich betreue“ bzw. den Kinderbetreuungspflichten fragen. Auch die in Oberösterreich unter Teilzeit suchenden Frauen durchgeführte Erhebung (Paul/Kien 2007) stellt die Frage nicht nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern nach jener von Kinderbetreuung und Beruf und kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: Das Motiv, eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen, liegt, wie in den Studien von Bergmann et al. (2003) und Wagner et al. (2008) auch, für drei Viertel aller befragten Frauen in der besseren Vereinbarkeit, jedoch rangiert dieser Grund im Unterschied zu allen anderen Studien an dritter Stelle und es sehen etwas mehr Frauen in der Möglichkeit des Zuverdienstes (85%) und der soziale Absicherung (81%) das Motiv für die Suche nach einem Teilzeitjob.<sup>3</sup>

Diesem Argument widerspricht allerdings die Tatsache, dass 95% der befragten Frauen Kinder haben und somit beinahe alle Frauen von der Frage nach der Vereinbarkeit der Kinderbetreuung gleichermaßen betroffen sind. Wenn man sich jedoch das Alter der Kinder ansieht, dann zeigt sich, dass 75% der Frauen Kinder unter 14 Jahren haben, für die eine Betreuung notwendig ist (Paul/Kien 2007). Dies bedeutet, dass nicht nur der Umstand, Kinder zu haben, sondern auch das Alter der Kinder ausschlaggebend für die Motive von Frauen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, ist.

So geben ca. 95% der befragten Frauen mit Kindern unter 11 Jahren an, dies wegen der Kinder zu tun. Dieser Anteil verringert sich leicht bei jenen, deren Kinder zwischen 11 und 14 Jahren alt sind (84%) und drastisch auf 41% (Kindern zwischen 15 und 18 Jahren) und nochmals bei jenen mit Kindern über 18 Jahren (12%) (Paul/Kien 2007)<sup>4</sup>. Dies bestätigt auch der Wiener Frauenbarometer, denn für Frauen, die Kinder unter 14 Jahren betreuen (75%), spielt die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung eine wesentlich größere Rolle als für jene ohne (betreuungspflichtige) Kinder (24%) (IFES 2006). Im Gegensatz zu dieser Argumentation, ist der Anteil von Frauen, die keine betreuungspflichtigen Kinder (mehr) haben (80%), in der Studie von Wagner et al. (2008) fast genauso hoch wie von jenen mit jüngeren Kindern (84%). Eine Erklärung für dieses Phänomen geben die AutorInnen der Studie zwar nicht an, jedoch könnte diese in der Formulierung der Antwortkategorie liegen, die nach der „besseren

---

<sup>3</sup> Hinzu kommt, dass diese Frage vier Antwortkategorien ermöglichte, die von sehr/ziemlich bis zu wenig/gar nicht zutreffend reichen und dieses Ergebnis mit der Addierung der Antwortkategorien sehr und ziemlich zutreffend erreicht wird. Betrachtet man nur jene, die diesem Gründen sehr zustimmen, dann verändert sich die Rangordnung und die Vereinbarkeit führt die Liste mit 71% an, der Zuverdienst folgt mit 69% und die soziale Absicherung mit 64%.

<sup>4</sup> Diese Prozentangaben beziehen sich auf Frauen, auf die diese Gründe sehr und ziemlich zutreffen.

Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben“ fragt, die auch die Pflege von betreuungsbedürftigen Familienmitgliedern umfasst und zumindest von 28% der Befragten ohne betreuungspflichtige Kinder als Motiv angegeben wird.

Dass das Alter der Befragten die Vereinbarkeit von familiären Pflichten und Beruf als relevantes Motiv beeinflusst, ist insofern nicht überraschend, als die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren meist zu einem bestimmten Zeitpunkt im Leben erfolgt. So stellt die Kinderbetreuung vor allem für die 30- bis 44-Jährigen einen wichtigen Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung dar. Für die Jüngeren überwiegt die Aus- und Weiterbildung, wohingegen für die über 45-Jährigen Zeit für die Arbeit im Haushalt und für andere Lebensbereiche und Interessen im Vordergrund stehen (IFES 2006)<sup>5</sup>.

Hinter dem Begriff „familiäre Verpflichtungen“ können sich eine Reihe von Aspekten und Tätigkeiten verbergen. So kann damit die Haushaltsführung, die Kinderbetreuung oder die Pflege von alten und/oder kranken Familienangehörigen gemeint sein. Genügend Zeit für die Hausarbeit wurde von 7% der Wienerinnen als Grund für ihre Teilzeitarbeit angegeben (IFES 2006). Die Pflege von alten bzw. kranken Familienangehörigen sehen 15% der teilzeitbeschäftigten (Wagner et al. 2008) und 13%<sup>6</sup> der Teilzeit suchenden Frauen (Paul/Kien 2007) als Motiv für ihr (zukünftiges) Beschäftigungsverhältnis an. Wagner et al. (2008) fragten auch, ob eventuell der Partner eine Vollzeitbeschäftigung nicht befürwortet (4,7%) bzw. die Frauen mehr Zeit mit der Familie verbringen wollen (54%). Die Motive, die hinter dem Aspekt „Familie“ zusammengefasst sind, erfahren demnach eine unterschiedliche Relevanz. Die Kinderbetreuung stellt dennoch das wichtigste Motiv dar und wird von den Motiven „Zeit mit der Familie, von Pflegeaufgaben, von Hausarbeit und von Befürwortung durch den Partner“ gefolgt.

### Weitere Gründe

Neben der besseren Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verpflichtungen bzw. der Kinderbetreuung gibt es noch weitere Motive, die für die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung relevant sein können, die aber bis auf wenige Ausnahmen eine untergeordnete Rolle als Entscheidungsmaßstab spielen. Einer der wichtigeren Beweggründe scheinen private Interessen bzw. andere Lebensbereiche zu sein, der für 9% bis 32% der teilzeitbeschäftigten Frauen relevant ist.

Ähnlich verhält es sich mit der gesundheitlichen Konstitution, wegen der keiner Vollzeitbeschäftigung (mehr) nachgegangen werden kann: Zwischen 1,5% und 15% geben diesen als relevanten Grund an. Jedoch geben auch 21% der Frauen aus der Paul/Kien-Studie (2007) dieses Motiv für die Suche nach einem Teilzeitarbeitsplatz an. Dieser hohe Prozentsatz könnte eventuell mit dem in der Studie vorhandenen hohen Anteil an Arbeit Suchenden höheren Alters, die eventuell bereits unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden, erklärt werden.

<sup>5</sup> Hierzu sind keine Prozentzahlen angegeben.

<sup>6</sup> Diese Prozentangabe bezieht sich nur auf jene, auf die dieser Grund sehr zutrifft. Auf jene, auf die dies ziemlich zutrifft, entfällt ein Anteil von 7%.

Auch keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, spielt bei den meisten teilzeitbeschäftigten Befragten eine untergeordnete Rolle für ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis (3,5% und 6%). Ein ebenfalls geringer Anteil an Frauen (1% bis 10%) arbeitet Teilzeit, weil diese ihnen ermöglicht, eine Aus- oder Weiterbildung zu machen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. der Kinderbetreuung scheint demnach tatsächlich das relevanteste Motiv der Frauen für ihre Teilzeitbeschäftigung zu sein.

### **Frauen ohne (betreuungspflichtige) Kinder**

Welche Gründe, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, haben nun aber Frauen, die keine bzw. keine betreuungspflichtigen Kinder haben? Zuerst muss festgehalten werden, dass 5% bis 16% der Frauen (und Männer), die Teilzeit arbeiten, keine Kinder und ca. ein Viertel der Mütter (und Väter) keine Kinder mehr im betreuungspflichtigen Alter haben. Es handelt sich bei dieser Gruppe also doch – je nach Studie – um ca. 43 bis 49% der befragten Teilzeitbeschäftigten.<sup>7</sup>

Meist stellen der Zuverdienst (76% bis 92%) und die soziale Absicherung (66% bis 82%) das relevante Motiv dar (Paul/Kien 2007). Die hohen Anteile an einkommensspezifischen Gründen scheinen sich aus der Tatsache heraus zu erklären, dass diese befragten Frauen derzeit Arbeit suchend sind und mit dementsprechenden Einkommenseinbußen leben müssen. Dies könnte nun wiederum als Erklärung für die höhere Relevanz dieser beiden Motive im Unterschied zu der Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung in den anderen Studien herangezogen werden. Andererseits könnten die hohe Relevanz eines Einkommens bzw. einer sozial Absicherung auch darauf zurückgeführt werden, dass diese Motive für eine Erwerbstätigkeit per se und nicht unbedingt für eine Teilzeitbeschäftigung darstellen.

Andere Ursachen für eine Teilzeitbeschäftigung finden sich in finanziellen Belangen. Geht es einem Teil der Frauen darum, zum Haushaltseinkommen beizutragen – also dazuzuverdienen –, so versuchen andere durch eine Teilzeitarbeit finanziell über die Runden zu kommen (Paul/Kien 2007). Auch Betriebsbefragungen ergaben, dass der Vorteil von Teilzeitbeschäftigung für die MitarbeiterInnen darin besteht, mit dieser ein Zusatzeinkommen zu erzielen bzw. einem Nebenerwerb nachzugehen (Bergmann et al. 2003).

Weitere wichtige Gründe sehen die Teilzeit suchenden Frauen in der Zeit für sich selbst (62% bis 70%) und in einem weiteren einkommensspezifischen Aspekt, nämlich der Existenzsicherung (56% bis 63%) (Paul/Kien 2007).

Dass beinahe gleich viele Personen mit und ohne betreuungsbedürftige Kinder die Teilzeitbeschäftigung mit der Vereinbarkeit mit der Familie begründen, wurde bereits erwähnt. Für Frauen mit älteren Kindern spielt darüber hinaus noch der Wunsch, mehr

---

<sup>7</sup> Wagner et al. 2008: 16% keine Kinder und 27% keine betreuungspflichtigen Kinder. Paul/Kein 2007: 5% keine Kinder, 24% keine betreuungspflichtigen Kinder. IFES 2006: 49% ohne (betreuungspflichtige) Kinder.

Zeit mit der Familie zu verbringen (52%) und für private Interessen zu haben (36%), eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung. Dabei stellt für Befragte ohne Kinder die Zeit für private Interessen (79%) den wichtigsten Grund für die Teilzeitbeschäftigung dar. Außerdem möchten diese eine höhere Lebensqualität erreichen, indem sie weniger arbeiten (71%). Diese beiden Aspekte spielen für Frauen mit Kindern eine untergeordnete Rolle (7% bis 16%) (Wagner et al. 2008). Dieses Ergebnis bestätigt auch der Wiener Frauenbarometer (IFES 2006): Für 18% der Wienerinnen ohne (betreuungspflichtige) Kinder stellt genügend Zeit für andere Lebensbereiche und Interessen ein wesentlich häufiges Motiv als für jene mit kleinen Kindern (5%) dar.

Die Pflege von alten bzw. kranken Familienangehörigen hat bei jenen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit älteren Kindern (28%) ebenfalls eine höhere Bedeutung als bei jenen mit kleinen Kindern (11%) (Wagner et al. 2008). Hier kann ebenfalls das Alter der Befragten und demnach auch das ihrer Eltern bzw. Schwiegereltern als Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse herangezogen werden.

### **Motivbündel**

Die bisherige Darstellung hat bereits nahe gelegt, dass, auch wenn die Betreuung der Kinder bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund stehen, es nicht *einen* singulären Grund für eine Teilzeitbeschäftigung gibt, sondern dass meist mehrere Gründe nebeneinander existieren, die zu einer Teilzeitarbeit führen. Paul/Kien (2007) haben deshalb mehrere Motive einander gegenübergestellt und drei Typen gebildet, die sich nach Gründen für die Suche einer Teilzeitbeschäftigung unterscheiden.

56% der Frauen gehören dem traditionellen Typus an, der vorrangig wegen der Kinderbetreuung, aber auch wegen des Zusatzeinkommens und der sozialen Absicherung eine Teilzeitbeschäftigung sucht. Dieser Typ untergliedert sich in weitere Gruppen, denen entweder die Existenzsicherung (43% aller Frauen), die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen (10%), die eigenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen (8%) oder die Schwierigkeiten, eine Vollzeitstelle zu finden, (5%) als weitere Gründe für die Teilzeitbeschäftigung zu Grunde liegen.

Der zweite Typ arbeitet Teilzeit, weil der Beruf als willkommene Abwechslung zu Kinderbetreuung und Haushaltsführung gesehen wird. Hierbei handelt es sich nur um 7% aller befragten Frauen. Für Frauen, die dem dritten Typus zugeordnet sind, spielen die Betreuung der Kinder, aber auch die Pflege von Angehörigen kaum eine Rolle für ihre Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung (13%). Sie sind meist über 45 Jahre alt und haben eine Pflichtschule oder Lehre abgeschlossen.

### **Geschlechtsspezifische Unterschiede**

Interessant ist auch ein Vergleich der Motive von Frauen und Männern, den zwei Studien ermöglichen (Bergmann et al. 2003, Wagner et al. 2008). Jedoch sind diese Angaben mit Vorsicht zu betrachten, da nur 32 bzw. 10 teilzeitbeschäftigte Männer (17% bzw. 10%) befragt und keine multivariaten Auswertungen gemacht wurden. Dennoch können unterschiedliche Präferenzen für Teilzeitarbeit festgestellt werden. So stehen für

Männer entweder die Aus- und Weiterbildung (29%) und Zeit für sich und für Hobbies (24%) (Bergmann et al. 2003) bzw. für private Interessen (60%) im Vordergrund.

In der Studie von Bergmann et al. führen nur 9% der Männer die Familie als relevantes Motiv an. Jedoch zählen laut Wagner et al. (2008) für jeweils 40% der Männer auch die bessere Vereinbarkeit mit der Familie bzw. mehr Zeit mit der Familie zu verbringen zu jenen Gründen, weswegen sie eine Teilzeitarbeit gewählt haben. Dies zeigt, dass auch für Männer, wenn auch nicht unbedingt vorrangig, die Familie Anlass für die Ausübung einer Teilzeitarbeit sein kann.

### **Motive der Betriebe, Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen**

Auskunft über die Motive von Unternehmen, Teilzeitbeschäftigung im Betrieb als Arbeitszeitmodell anzubieten, liefern die beiden qualitativen Unternehmensbefragungen von Bergmann et al. (2009) und Wagner et al. (2007), in deren Mittelpunkt qualifizierte Teilzeit steht. Ihnen zufolge ist die Bandbreite an Gründen für die Einführung von Teilzeitarbeitsmodellen sehr groß und es existieren meist mehrere Motive nebeneinander. Neben der Tatsache, dass die Beschäftigten gerne Teilzeit arbeiten wollten, spielen die Bindung der MitarbeiterInnen ans Unternehmen ebenso wie Probleme bei der Personalrekrutierung eine tragende Rolle bei der Einführung von Teilzeitbeschäftigung.

Gleichzeitig konnten in einem der untersuchten Unternehmen durch die Einführung von Teilzeit die Beschäftigten flexibler eingesetzt werden, was sich aufgrund von Auftragschwankungen als Vorteil herausstellte. In anderen Unternehmen kam es zu Teilzeitarbeitsplätzen, weil die MitarbeiterInnen nach der Karenz nicht mehr in den Betrieb zurückgekehrt sind, was zu einem großen Verlust an betriebspezifischen Wissen, aber auch an bereits getätigten Investitionen in die MitarbeiterInnen führte. Einer der befragten Tourismusbetriebe versuchte mit Teilzeitarbeitsplätzen MitarbeiterInnen aus der Region nicht nur für das Unternehmen zu gewinnen, sondern diese auch im Betrieb zu halten. Einen besonders interessanten Fall stellt ein Unternehmen dar, das aufgrund von Budgetrestriktionen und organisationsstrategischen Überlegungen heraus Teilzeitarbeit - und zwar auch für die Führungskräfte - einführte, weswegen diese nunmehr das häufigste Arbeitszeitmodell darstellt. Doch auch gesetzliche Regelungen veranlassen Betriebe dazu, Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, denn in einigen der befragten Betriebe kam es erst dann zu Teilzeitpositionen, als die Elternteilzeit gesetzlich eingeführt wurde oder „ältere“ Beschäftigte die Altersteilzeit in Anspruch nehmen wollten.

### **1.3. Die Kinderbetreuung**

Wie bisher dargelegt wurde, spielt die Vereinbarkeit familiärer mit beruflichen Verpflichtungen und insbesondere die Betreuung von Kindern die weitaus größte Rolle für Frauen, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren. Aber wie gut gelingt dies den Frauen nun tatsächlich? Einige Studien widmen einen Teil ihrer Befragung der Kinderbetreuung und den Kinderbetreuungseinrichtungen, fokussieren dabei auf unterschiedliche Aspekte,



weswegen ein Vergleich der Ergebnisse, so wie dies im vorherigen Kapitel möglich war, nicht mehr durchführbar ist.

Wagner et al. (2008) erhoben beispielsweise die von den befragten Müttern und Vätern mit betreuungspflichtigen Kindern in Anspruch genommenen Betreuungsformen. Neben dem Kindergarten und der PartnerIn (je 44%) greifen 46% auf andere Familienmitglieder, wie die Großeltern, zurück. Darüber hinaus helfen NachbarInnen, befreundete Mütter, FreundInnen, Babysitter und Au-pair-Mädchen, die Kinder zu betreuen (27%). „Institutionelle“ Kinderbetreuungsangebote wie Tagesmütter werden nur von wenigen (6%) und Kinderkrippen von keinen der teilzeitbeschäftigten Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern in Anspruch genommen.

Die Tatsache, dass trotz Kinderbetreuungseinrichtungen auch auf (enge) Bezugspersonen zurück gegriffen werden muss, weist eindeutig darauf hin, dass offensichtlich nicht nur ein mangelndes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden ist, sondern diese auch nicht mit den aus der Arbeitswelt diktierten Bedürfnissen korrelieren.

Die Mängel in der Kinderbetreuung, mit denen teilzeitbeschäftigte Frauen (und Männer) konfrontiert sind, umfassen mehrere Aspekte. Zum einen stellt die Ungleichzeitigkeit von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten der Kindergärten bzw. Schulen eine große Belastung dar. In der Studie von Wagner et al. (2008) geben dies 37% an. SORA (2006) allerdings kommt auf einen Anteil von 86% an teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer, die in dieser Unterschiedlichkeit der Zeiten einen Problembereich in der Betreuung ihrer Kinder festmachen. Der Grund für den wesentlich höheren Anteil in der SORA-Studie kann aufgrund mangelnder Informationen über das Forschungsdesign hier nicht genannt werden<sup>8</sup>.

Schwierigkeiten ergeben sich für Teilzeitbeschäftigte auch durch die fehlende Nachmittagsbetreuung und deren Qualität (75%) (SORA 2006). Unzufriedenheit entsteht bei teilzeitbeschäftigten Eltern auch durch Ferien und schulautonome Tage hervorgerufene Probleme in der Kinderbetreuung (Wagner et al. 2008). Diese Einschätzung teilen auch die von Bergmann et al. (2003) befragten voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer. Auch sie sehen im fehlenden Betreuungsangebot in den Ferien (48%), den fehlenden Betreuungsplätzen für 3- bis 6-Jährige (46%), der fehlenden Flexibilität der Öffnungszeiten (44%) und der fehlenden Nachmittagsbetreuung für SchülerInnen (38%) die größten Problembereiche rund um die Kinderbetreuung. Auch in diesem Fall liegen die Anteile der SORA-Studie wiederum wesentlich über jenen der beiden anderen Befragungen, deren Erklärung auch hier wieder offen gelassen werden muss.

Unzufrieden sind teilzeitbeschäftigte Eltern laut Wagner et al. (2008) auch damit, dass die Kinder immer wieder von unterschiedlichen Personen bzw. Institutionen betreut werden müssen.

Aufschluss über die Probleme der Vereinbarkeit der Kinderbetreuung mit den beruflichen Anforderungen geben auch Faktoren, die erfüllt sein müssten, damit teilzeitbe-

---

<sup>8</sup> Da die Studie nicht frei gegeben ist, existiert nur eine Kurzbeschreibung mit den wichtigsten Ergebnissen.

schäftigte Eltern ihre Arbeitszeiten erhöhen würden. Zu diesen gehört laut SORA (2006) vor allem eine gute Betreuungsqualität (87%), ein generell ausreichendes Kinderbetreuungsangebot (74%), geringere Kosten (68%), die Möglichkeit, die Kinder später abholen zu können, wenn die Arbeit dies erfordert (68%), aber auch die Ausweitung der täglichen Öffnungszeiten (67%) und die Verkürzung der Ferienschließzeiten (60%).

Die bisherigen Darstellungen der Ergebnisse der hier besprochenen quantitativen Studien zeigen eindeutig, dass Teilzeit arbeitende Eltern nicht nur besorgt über die Qualität der Betreuung sind, sondern auch Schwierigkeiten mit den Öffnungszeiten sowohl von Kindergarten, -krippen als auch mit der Nachmittagsbetreuung von Schulen haben. Es scheint, als würde selbst eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausreichen, die Kinderbetreuung optimal an die Bedürfnisse der Arbeitswelt angepasst gestalten zu können. Eine Vollzeitbeschäftigung mit einer angemessenen Kinderbetreuung scheint in Anbetracht dieser Ergebnisse gänzlich undenkbar, weswegen eine Teilzeitbeschäftigung tatsächlich als *die* Möglichkeit erscheint, überhaupt Kinder zu haben und dennoch einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Insofern ist der Rückgriff auf eine Teilzeitbeschäftigung, wenn Mütter (und Väter) eine Erwerbstätigkeit anstreben, ein logischer und zu verstehender Schritt.

Aus feministischer Sicht erfährt Teilzeitbeschäftigung im Kontext von Vereinbarkeitsproblematiken insofern Kritik, als das männliche Familienernährermodell aufrecht erhalten wird und die Übernahme der Familienarbeit durch Frauen die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verhindert (u.a. Mühlberger 2000, Bergmann et al. 2003). Jedoch muss nach Erwerbsunterbrechungen durch bspw. Kinderbetreuungspflichten in einer Teilzeitbeschäftigung die Möglichkeit gesehen werden, am Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen zu können (Angelo/Grisold 2008).

Kirisits (2002) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt durch Teilzeitarbeit verstärkt wird, da das Berufs- und Tätigkeitsfeld weiter eingeschränkt wird. Angelo/Grisold (2008) sprechen in diesem Zusammenhang von Teilzeitarbeitsplätzen, die unter dem eigenen Qualifikationsniveau liegen. In der von Michenthaler (2008) durchgeführten Studie geben jedoch nur insgesamt 15% an, dass ihr Teilzeitarbeitsplatz weniger anspruchsvoll als der vorherige ist, was auf 66% allerdings nicht zutrifft. Diese Daten decken sich mit jenen von Bergmann et al. (2003), denn auch in dieser Untersuchung geben 15% der Befragten an, dass ihre Tätigkeit nicht ihrem Qualifikationsniveau und bei weiteren 15% nur teilweise entspricht. Jedenfalls haben auch in dieser Studie 69% der teilzeitbeschäftigten Frauen einen Arbeitsplatz, der mit ihren Qualifikationen übereinstimmt.

### **Maßnahmen der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit**

Aus Sicht von 56% der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer der Studie von Bergmann et al. (2003) stellt die Teilzeitarbeit jene Maßnahme dar, die Betriebe zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Andere Maßnahmen, die aber

von wesentlich weniger Personen angegeben werden, umfassen arbeitszeitliche Varianten, wie bspw. Gleitzeit (36%), freie Diensteinteilung (27%) oder Änderung der Schichtdiensteinteilung (19%).

Interessanterweise sehen nur 11% der Befragten in einem Betriebskindergarten eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche „Familie“ und „Beruf“. Die Beschäftigten greifen offensichtlich lieber auf öffentliche Einrichtungen und, wie weiter oben ausgeführt, auf ihnen nahe stehende Personen aus ihrem Umkreis für die Betreuung ihrer Kinder zurück. 22% der Befragten dieser Studie geben darüber hinaus an, dass in ihrem Betrieb keinerlei Maßnahmen, also auch keine Teilzeitbeschäftigung, angeboten werden, um den Beruf mit dem Familienleben vereinbaren zu können.

Diese Angaben der Beschäftigten decken sich mit jenen der befragten Betriebe, jedoch sind die Anteile bei den Unternehmen wesentlich höher als bei den Beschäftigten. So sehen 79% Betriebe in der Teilzeitbeschäftigung schlichtweg *die* Maßnahme, den Beruf mit den familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. 54% bieten weiters Gleitzeit als Vereinbarkeitsmaßnahme und 40% sehen in der freien Diensteinteilung eine Möglichkeit, diese beiden Sphären miteinander zu verbinden.

Auch wenn nur 11% der Beschäftigten einen Betriebskindergarten als Vereinbarkeitsmaßnahme betrachten, so bieten 7% der befragten Betriebe diesen auch an. Eine weitere Kluft zwischen diesen Ergebnissen der Unternehmen und der Beschäftigten ergibt sich daraus, dass nur 11% der Betriebe – also die Hälfte im Vergleich mit den Beschäftigten – angeben, über keinerlei Maßnahmen zu verfügen, um den Beruf mit der Familie vereinbaren zu können.

#### 1.4. *Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit?*

Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, der auch für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in Österreich verantwortlich zeichnet, sagt nichts darüber aus, ob die Frauen auch teilzeitbeschäftigt sein wollen oder, ob sie vielmehr keine andere Möglichkeit haben, als in einer Teilzeitposition tätig zu sein bzw. zu werden. Wie bereits erwähnt, ist nur ein kleiner Anteil (3,5% bis 6%) von Frauen deshalb in einer Teilzeitbeschäftigung, weil sie keine Vollzeitposition gefunden haben. Jedoch gibt nicht nur die vergebliche Suche nach einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis darüber Auskunft, ob Teilzeitarbeit freiwillig gewählt ist. Auch die Möglichkeiten, zum derzeitigen Zeitpunkt bzw. in der Zukunft das Stundenausmaß zu erhöhen bzw. wieder Vollzeit erwerbstätig zu werden, geben Hinweise darauf, ob Teilzeitbeschäftigung eine selbst gewählte Form darstellt.

#### **Erhöhung des Stundenausmaßes**

Die Frage der Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung im Sinne von gewünschtem und realem Arbeitszeitausmaß wird in einigen Studien gestellt und kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Die Teilzeit beschäftigten Frauen (und Männer) würden ihre Wochenstunden

eher erhöhen wollen. So wollen in der Untersuchung, die SORA (2006) durchgeführt hat, 78% der Teilzeitbeschäftigten mehr Stunden arbeiten, als dies zur Zeit der Fall ist und nur 22% sind mit ihrer derzeitigen Anzahl an Wochenstunden zufrieden.

Auch die Befragung von Bergmann et al. aus dem Jahr 2003 ergibt, dass viele Befragte eigentlich mehr Stunden arbeiten wollen, als dies in ihrer derzeitigen Teilzeitbeschäftigung der Fall ist. Die AutorInnen stellen die Daten jedoch in einer anderen Art und Weise zur Verfügung als SORA dies tut: Im Durchschnitt arbeiten die teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer 22 Wochenstunden, würden aber gerne 24 Stunden beschäftigt sein. Betrachtet man bspw. ein Teilergebnis der befragten Frauen, so zeigt sich, dass zwar nur 18% von ihnen zwischen 26 und 30 Stunden in der Woche arbeiten, aber 25% der befragten Frauen dieses Ausmaß als die ideale Wochenstundenzeit ansehen. Dies sagt jedoch nichts darüber aus, ob die Frauen, für die 26 bis 30 Stunden in der Woche ideal sind, derzeit mehr oder weniger Stunden arbeiten.

Laut SORA (2006) würden insgesamt 28% der Teilzeitbeschäftigten sofort mehr Stunden arbeiten und weitere 9% möchten ihre Wochenarbeitszeit in den nächsten fünf Jahren erhöhen. Jedoch schätzen 46% der Teilzeit Arbeitenden die Chance einer Stundenerhöhung im eigenen Betrieb als (sehr) gering ein. Michenthaler (2008) kommt diesbezüglich zu einem anderen Ergebnis, denn laut seiner Erhebung, sind nur 25% der Befragten der Meinung, dass sie ihre Stunden bei ihrer derzeitigen ArbeitgeberIn nicht erhöhen könnten. 36% der Teilzeitbeschäftigten der Michenthaler-Studie denken hingegen, dass eine Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit kein Problem darstellen würde. Allerdings sind sich weitere 40% darüber unklar, ob diese Möglichkeit in ihrem Betrieb besteht.

Laut SORA (2006) hat die Höhe des Einkommens eine Auswirkung auf eine Stundenerhöhung, denn der Wunsch, mehr Stunden zu arbeiten, ist bei Teilzeitbeschäftigten mit geringem Einkommen höher und verringert sich mit steigendem Einkommen. So wollen zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten mehr Stunden in der Woche arbeiten, wohingegen dies „nur“ auf 40% jener Personen zutrifft, die mit ihrer Teilzeitbeschäftigung ein Einkommen von über 1.000 Euro erzielen.

Wenn man mit seinem Wochenstundenausmaß nicht zufrieden ist und dieses im eigenen Unternehmen auch nicht erhöhen kann, dann stellt der Wechsel in einen anderen Betrieb eine Alternative dar. Die Frage, die sich stellt, ist, wie die Beschäftigten die Möglichkeit einschätzen, einen Arbeitsplatz mit einem höheren Stundenausmaß zu finden. Laut der SORA-Studie schätzen 60% diese als gering oder sehr gering ein und weitere 55% sehen diese als (sehr) gering für einen Vollzeitarbeitsplatz.

Festzuhalten ist auch, dass 27% der Teilzeitbeschäftigten ihren Wunsch nach mehr Wochenstunden aufgegeben haben, weil sie keinerlei Chancen sehen, diesen auch in die Praxis umzusetzen. Dass sich unter diesen Befragten besonders viele über 50-jährige Personen befinden, könnte eventuell darauf hinweisen, dass diese sich bereits längere Zeit vergeblich um eine Stundenerhöhung bemüht haben und ihre Chancen im Unterschied zu den Jüngeren nunmehr realistisch einschätzen (SORA 2006).

Auch die Kinderbetreuung steht in Abhängigkeit von den Wünschen, seine Arbeitszeiten zu erhöhen. Denn 13% würden dann mehr arbeiten, wenn die Kinderbetreuung ihren Ansprüchen gerecht werden würde (SORA 2006). Paul/Kien (2007) stellten die Wünsche der Teilzeit suchenden Frauen in Bezug zum wöchentlichen Stundenausmaß des Arbeitsplatzes, den sie suchen, und dem Alter des jüngsten Kindes. Wenig überraschend ergibt sich, dass je älter die Kinder sind, desto geringer werden die Anteile an Befragten, die wenig Stunden arbeiten wollen bzw. umgekehrt, desto höher werden die Anteile jener Frauen, die mehr Stunden arbeiten wollen. Eine Ausnahme hierzu stellen jene Frauen dar, deren jüngste Kinder älter als 18 Jahre alt ist, denn beinahe die Hälfte von ihnen (48%) sucht einen Arbeitsplatz im Ausmaß von 16 bis 20 Stunden. 53% der Frauen, die keine Kinder haben, streben hingegen ein höheres Beschäftigungsausmaß von 26 bis 35 Stunden in der Woche an. Diese kinderlosen Frauen wollen also ein Wochenstundenausmaß, das nur wenige Stunden unter einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis liegt.

### **Wechsel in Vollzeit**

Einige der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer haben nicht nur den Wunsch, ihr Stundenausmaß zu erhöhen, sondern würden auch gerne in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Gemäß dem Wiener Frauenbarometer (IFES 2006) würden dies 41% der Teilzeitbeschäftigten gerne tun, wenn sich die Möglichkeit ergeben würde. 12% würden dabei sofort und 29% erst zu einem Zeitpunkt, wenn ihre Lebenssituation sich verändert hat und eine Vollzeitstelle zulässt, in diese wechseln. Derzeit wollen jedoch 52% der Teilzeitbeschäftigten auch Teilzeit arbeiten und keine Vollzeitposition ausüben. Von jenen Frauen, die aufgrund ihrer Betreuungspflichten ihren Kindern gegenüber Teilzeit arbeiten, streben (auch zukünftig) nur die Hälfte eine Vollzeitposition an. Auch das Alter spielt eine Rolle bei der Frage nach einer Vollzeitbeschäftigung: So zeigt sich, dass je älter die Frauen sind, ihre Bereitschaft, wieder Vollzeit erwerbstätig zu sein, sinkt. Offen bleibt hierbei jedoch, ob die Frauen dies nicht woll(t)en oder ob sie ihre Chancen einfach realistisch einzuschätzen gelernt haben.

Huber (in: Buchinger/Csoka 2007) fokussiert ebenfalls auf den Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitposition und hat in einer Sonderauswertung der Arbeitskräfteerhebung des Jahres 2006 festgehalten, dass in Österreich insgesamt 98.787 Teilzeitbeschäftigte deshalb Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben. Es handelt sich dabei um 77.235 Frauen und 21.552 Männer. Für die Steiermark schaut diese Datenlage wie folgt aus: Insgesamt wollen beinahe 13.500 teilzeitbeschäftigte Personen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, wobei es sich dabei um 2.600 Männer und beinahe 11.900 Frauen handelt.

Darüber hinaus weist die Studie auf einen Mismatch von Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen hin, der sich auf Oberösterreich bezieht: Insgesamt wollen nämlich beinahe 14.000 vollzeitbeschäftigte Männer und 11.000 vollzeitbeschäftigte Frauen lieber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, wohingegen beinahe 4.900 Männer und 11.500 Frauen statt einer Teilzeitposition lieber Vollzeit beschäftigt sein wollten.

Wie schätzen nun die Beschäftigten die Chance auf einen Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung ein? Bergmann et al. (2003) haben dies für einen Wechsel innerhalb des Betriebes erhoben und stellten fest, dass eine überwiegende Mehrheit diesen sehr positiv bewertet. So sind 47% der Teilzeitbeschäftigten der Ansicht, dass dies sicher möglich sein wird und weitere 18% denken, dass dies eher möglich ist. 32% hingegen sind der Meinung, dass dies eher nicht (8%) bzw. sicher nicht (24%) möglich sein wird und führen entweder Einsparungsmaßnahmen, die Kleinheit des Betriebes oder „zu wenig Arbeit“ als Gründe für ihre negative Sichtweise an.

Eine für die Arbeiterkammer Oberösterreich konzipierte Studie des IFES (in: Buchinger/Csoka 2007) kommt in diesem Zusammenhang zu wesentlich höheren Anteilen, denn laut dieser Untersuchung geben 57% der teilzeitbeschäftigten Frauen an, dass sie bei ihren jetzigen ArbeitgeberInnen nicht in eine Vollzeitstelle wechseln können. 53% halten es darüber hinaus für sehr (12%) bzw. eher (41%) schwer, einen Vollzeitarbeitsplatz am Arbeitsmarkt finden zu können. Jedoch denken 35%, dass dies sehr bzw. eher leicht sein würde. Eine Erklärung für die unterschiedlich hohen Anteile in den beiden Studien könnte darin liegen, dass Bergmann et al. Frauen und Männer befragten. Da für Männer eine Vollzeitbeschäftigung eher die Regel ist, könnten sie ihre Chancen auf einen Vollzeitarbeitsplatz höher einschätzen, weil sie ihnen auch aufgrund einer gewissen „Normalität“ eher gewährt wird. Über das unterschiedliche Antwortverhalten von Frauen und Männern in dieser Frage gibt die Studie jedoch keine Auskunft, weswegen diese Annahmen eine Vermutung bleiben müssen.

### ***Die Sichtweise der Unternehmen***

Die Betrachtungsweise der Betriebe unterscheidet sich wesentlich von den Einschätzungen der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern: So geben 86% (!) der Unternehmen an, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeit wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz erhöhen können. Allerdings sind Bedingungen an diese Erhöhung der Arbeitszeiten geknüpft: So muss die Auslastung gegeben sein, eine gute Auftragslage vorherrschen, freie Dienstposten vorhanden sein oder die finanzielle Lage des Unternehmens dies zulassen (Bergmann et al. 2003). Die an eine Vollzeitposition gekoppelten Voraussetzungen legen den Schluss nahe, dass die Einschätzung der Beschäftigten durchaus eine realistische zu sein scheint.

### **(Geplante) Dauer der Teilzeitbeschäftigung**

Implizit ist mit den Ausführungen zu Wunsch und Wirklichkeit des Stundenausmaßes ein anderes, die Teilzeitbeschäftigung betreffendes Problem angesprochen: Die Dauer, die Frauen einer Teilzeitbeschäftigung bereits nachgehen (müssen) bzw. voraussichtlich noch nachgehen werden. Auch zu diesem Bereich geben einzelne Studien Auskunft, die wiederum in ihren Darstellungen sehr ähnliche Ergebnisse erzielen. Gemäß dem Wiener Frauenbarometer (IFES 2006) arbeiten die Wienerinnen durchschnittlich bereits seit sieben Jahren Teilzeit, wobei beinahe die Hälfte der befragten Frauen (46%) sechs und mehr Jahre eine Teilzeitposition innehat. Weitere 14% der Frauen gehen seit einem Jahr, 19% seit zwei bis drei Jahren und 11% seit vier bis fünf Jahren einer Teilzeitbe-

schäftigung nach. Auch die Erhebung von Wagner et al. (2008) kommt zu demselben Ergebnis: So arbeiten 45% der befragten Frauen und Männer seit mehr als fünf Jahren Teilzeit. Jeweils 21% machen dies seit einem bzw. zwei bis drei Jahren und weiter 13% arbeiten seit vier und fünf Jahren Teilzeit.

Der Wiener Frauenbarometer (IFES 2006) stellt einen Zusammenhang zwischen einem Wechsel in eine Vollzeitstelle und der Dauer der Teilzeitarbeit her und kommt zu dem Ergebnis, dass je länger die Frauen teilzeitbeschäftigt sind, desto weniger kommt eine Vollzeitposition für sie in Frage. Die Untersuchung beantwortet die Gründe für diesen interessanten Umstand jedoch nicht.

Die unter Arbeit suchenden oberösterreichischen Frauen durchgeführte Studie (Paul/Kien 2007) hält die geplante Dauer der Teilzeitbeschäftigung fest und kommt zu dem Ergebnis, dass 37% der Frauen planen, bis zu sechs Jahre in einer Teilzeitbeschäftigung zu bleiben. Weitere 27% wollen sechs bis zehn Jahre teilzeitbeschäftigt sein und weitere 10% mehr als elf Jahre. Die restlichen Frauen (26%) wissen jedoch noch nicht, wie lange sie teilzeitbeschäftigt bleiben wollen, wenn sie erst mal einen Arbeitsplatz gefunden haben. Die Studie zeigt darüber hinaus eine starke Abhängigkeit der geplanten Dauer der Teilzeitbeschäftigung vom Alter des jüngsten Kindes, wobei wenig überraschend die Dauer mit steigendem Alter des Kindes abnimmt.

Auch wenn einige Frauen eine langfristige Teilzeitbeschäftigung anpeilen, so wie dies in der Studie von Paul/Kien zum Ausdruck kommt, so wollen dennoch der Großteil der Frauen nur für eine gewisse Zeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und dann wieder in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Frauen, und insbesondere Mütter, sehen also in einer Teilzeitbeschäftigung eine Übergangslösung, wie eine von IFES durchgeführte Studie mit Daten belegt (in: Buchinger/Csoka 2007): Laut dieser Untersuchung sehen 43% der Frauen in der Teilzeitbeschäftigung eine Übergangslösung. Bei diesen handelt es sich meist um junge Frauen und Frauen zwischen 30 und 39 Jahren, was daran liegen kann, dass sie Mütter sind, denn 85% von ihnen führen die Kinderbetreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Jedoch muss auch festgehalten werden, dass 41% der befragten Frauen dieser Studie ihre Teilzeitposition als Dauerlösung ansehen. Alarmierend ist jedenfalls, dass immerhin 12% der teilzeitbeschäftigten Frauen ihr Beschäftigungsausmaß als Notlösung betrachten.

### **Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung**

Interessant ist auch die Frage, ob Betriebe überhaupt die Möglichkeit bieten, die Stunden von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren. Denn ist diese Möglichkeit nicht gegeben, dann bedeutet es für die Frauen (und Männer), die von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitposition wechseln wollen, dass sie einen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen (einer anderen Branche) suchen müssten. Paul/Kien (2007) haben dies in ihrer Betriebsbefragung erhoben und kamen zu dem Ergebnis, dass in 33% der befragten oberösterreichischen Betriebe ein Wechsel nicht möglich ist. Jedoch bieten ebenfalls 33% der Betriebe die Möglichkeit der Stundenreduktion an. Weitere 25% der

Unternehmen ermöglichen die Verringerung der Wochenstunden ausschließlich Frauen mit Betreuungspflichten. In 8% der befragten Betriebe ist dies nur nach individueller Vereinbarung möglich. Die Möglichkeit, in eine Teilzeitposition zu wechseln bzw. in einer solchen zu arbeiten zu beginnen, hängt sowohl mit der Betriebsgröße und der Branche, als auch damit zusammen, ob Teilzeitarbeitsplätzen bereits vorhanden sind. So ermöglichen dies eher große Unternehmen, eher Betriebe in frauendominierten Branchen und jene, die bereits Teilzeitpositionen eingeführt haben.

Die Palette an Hinderungsgründen für Teilzeitbeschäftigung aus Sicht der Betriebe ist breit gefächert: So ist dies in leitenden Positionen unmöglich (57%) bzw. nur für bestimmte Positionen vorgesehen (49%). Die Organisation der Arbeit (43%) wird schwieriger und es entstehen im Vergleich mit Vollzeitpositionen höhere Kosten (27%) (Bergmann et al. 2003). Paul/Kien (2007) führen noch weitere Gründe an und nennen die Zusammenarbeit mit KollegInnen (45%) oder Vorgesetzten (39%), den Wunsch der ständigen Verfügbarkeit durch KundInnen (57%) und, dass die Zerlegbarkeit der Arbeitsprozesse nicht gegeben ist (zeitlich: 46%, inhaltlich: 44%, qualifizierte Arbeitsprozesse: 40%).

Wenig verwunderlich werden Hinderungsgründe von wesentlich mehr Betrieben, die keine Teilzeitarbeitsplätze anbieten, genannt als von jenen, in denen diese bereits vorhanden sind (Paul/Kien 2007). Bergmann et al. (2003) geben in ihrer Studie zu qualifizierter Teilzeit auch Auskunft, warum Betriebe keine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten anbieten. Zum einen wird angegeben, dass dies für qualifizierte Tätigkeiten und Leitungspositionen nicht möglich sei (69%). Zum anderen wollen die Beschäftigten kein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (66%). Außerdem ist der Organisationsaufwand zu hoch (27%) oder aber für die Art der Tätigkeit nur schwer möglich (53%).

Einstellungen gegenüber Teilzeit, das Vorhandensein von Teilzeitarbeitsplätzen, andererseits aber auch die Branche, die Betriebsgröße, aber vor allem die Tätigkeiten scheinen demnach ausschlaggebend dafür zu sein, ob Frauen (und Männer) in einem Unternehmen ihre Arbeitszeiten reduzieren können.

### **Vor der Teilzeitbeschäftigung**

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang, von welcher Tätigkeit aus die Frauen in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt sind. Zwei der hier dargestellten Studien geben darüber Auskunft. Laut Michenthaler (2008) hatten insgesamt 40% der befragten Frauen und Männer eine Vollzeitbeschäftigung bevor sie Teilzeit zu arbeiten begonnen haben. Weitere 11% waren in einem anderen Unternehmen, jedoch auch in einer Teilzeitbeschäftigung tätig. Die restlichen Frauen und Männer waren entweder in Karenz bzw. Mutterschutz (38%) oder waren nach dieser noch länger zu Hause bei den Kindern, bevor sie in einer Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten begonnen haben. Von den Frauen, die in Karenz/Mutterschutz waren, hatten insgesamt 81% vor dieser einen Vollzeitarbeitsplatz. Sie haben also eindeutig ihre Arbeitszeit wegen ihrer Kinder reduziert.



Auch Wagner et al. (2008) stellen die Frage nach der Tätigkeit vor der Teilzeitbeschäftigung und kommen aufgrund von Mehrfachnennungen zu anderen Ergebnissen: Insgesamt 87% der Personen hatten vor ihrer Teilzeitbeschäftigung eine Vollzeitposition entweder im selben oder in einem anderen Unternehmen. 18% waren hingegen bereits vorher teilzeitbeschäftigt, was entweder im selben Betrieb oder in einem anderen Unternehmen gewesen sein kann. Interessanterweise geben nur 3,2% an, dass sie vorher in Karenz waren, ihr Studium abgeschlossen haben oder als Hausfrau tätig waren.

Auch Bergmann et al. (2003) widmen der vorherigen Beschäftigung einen Teil ihrer Studie und fragen danach, wie die Beschäftigten zu ihrer derzeitigen Teilzeitposition gekommen sind. Sie stellen fest, dass 43% der befragten Frauen am selben Arbeitsplatz und 4% in derselben Firma von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt haben. Etwas mehr, nämlich 45%, haben sich eine Teilzeitposition gesucht und in dieser zu arbeiten begonnen. Die restlichen 6% jedoch haben eine Teilzeitposition angenommen, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben und müssen somit als unfreiwillig Teilzeitarbeitende betrachtet werden.

### *1.5. Zeitliche Gestaltung der Teilzeitarbeit*

Die schlechten Aussichten, den Wunsch nach höheren wöchentlichen Arbeitszeiten auch verwirklichen zu können, erscheinen in Anbetracht der Tatsache, dass der Großteil der Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung als Übergangs- (und mitunter auch als Not-) -lösung ansehen (Buchinger/Csoka 2008) als eine besondere Problematik. Teilzeitarbeit stellt für die Frauen meist eine auf eine Lebensphase – nämlich die der Kinderbetreuung – hin ausgerichtete Option dar. Familiäre Gründe bzw. die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweisen sich, wie im Kapitel 2.2 dargestellt wurde, als Hauptmotiv für die Teilzeitbeschäftigung der Frauen. Einige AutorInnen (u.a. Silhavy 2008) weisen dennoch darauf hin, dass Teilzeitarbeit nicht unbedingt familienfreundlich sein muss. Denn nicht so sehr die Dauer der Arbeitszeiten, sondern viel mehr die Lage und die zeitliche Gestaltung der Teilzeitarbeit beeinflussen die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten.

Vier der hier vorgestellten Studien geben Auskunft über die zeitliche Lage der Teilzeitarbeit, die sich in ihren Tendenzen decken, in ihren Ausprägungen jedoch leicht voneinander differieren. Der Großteil der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeitet (hauptsächlich) vormittags. Handelt es sich in der Studie von Wagner et al. (2008) um 38,4%, so sind es bei Bergmann et al. (2003) 51%. Auch die Teilzeit suchenden Frauen der Studie von Paul/Kien (2007) wollen zu 50% ausschließlich vormittags arbeiten. Die zweithäufigste Variante der Lage der Arbeitszeiten ist ganztägig an mehreren Tagen die Woche, die auf entweder 26,7% (Wagner et al. 2008) bzw. 17% (Bergmann et al. 2003) der teilzeitbeschäftigten Frauen zutrifft. Auch diese Arbeitszeitgestaltung rangiert bei den Teilzeit suchenden Frauen mit 35% an zweiter Stelle. Flexiblere Dienste an Wochentagen, wie bspw. teilweise an Vormittagen und teilweise an Nachmittagen, haben 19,8% (Wagner et al. 2008) bzw. 17% (Bergmann et al. 2003) der Frauen.

Michenthaler (2008) erhob die Arbeitszeitregelung nach anderen Kriterien und kommt zu dem Schluss, dass 32% der Teilzeitbeschäftigten fixe Arbeitszeiten haben, aber wesentlich mehr, nämlich 40%, arbeiten Gleitzeit und 28% verrichten ständig wechselnde Dienste.

Die Studie von Bergmann et al. (2003) ermöglicht einen Vergleich zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeitlage. Wesentlich mehr Frauen würden lieber vormittags arbeiten (60% im Unterschied zu 51%). Gleichzeitig wollten lieber weniger Frauen entweder tageweise an Wochentagen (13%) oder flexible Arbeit an Wochentagen (15%) als dies tatsächlich der Fall ist (jeweils 17%). Hier herrscht also ein gewisser Mismatch zwischen Wünschen und Bedürfnissen auf der einen Seite und an tatsächlichen Arbeitszeiten auf der anderen Seite vor. Dennoch heben 65% der befragten Teilzeitbeschäftigten hervor, dass sie die Lage ihrer Arbeitszeit in Absprache mit dem ArbeitgeberInnen und weitere 32% mit den KollegInnen festlegen. 18% jedoch können nicht mitentscheiden, wie ihre täglichen Arbeitszeiten aussehen (Wagner et al. 2008).

Welche Arbeitszeitregelungen bieten die Betriebe nach Auskunft der Personalverantwortlichen nun an? Laut Bergmann et al. (2003) ermöglichen 73% der Unternehmen Teilzeitarbeit am Vormittag und 47% am Nachmittag. Neben der Arbeit an Vormittagen und/oder Nachmittagen, können in 37% der Betriebe Teilzeitbeschäftigte ihre Stunden auch tageweise an Wochentagen leisten. Allerdings arbeiten Teilzeitbeschäftigte in 48% der Unternehmen flexibel an Wochentagen und in 27% flexibel über die Woche verteilt.

Paul/Kien (2007) kommen ohne Mehrfachnennungen zu folgenden Ergebnissen: So besteht in nur der Hälfte der befragten oberösterreichischen Betriebe die Möglichkeit, vormittags und nachmittags Teilzeit zu arbeiten. In 38% der befragten Unternehmen können die Beschäftigten ausschließlich Vormittags und in 1% ausschließlich nachmittags arbeiten. Gleichzeitig sprechen 60% der Betriebe von fixen Arbeitszeiten, 19% von Gleitzeit und weitere 10% von Gleitzeit mit Kernzeiten. In 7% der Unternehmen können sich die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten frei einteilen und weiter 4% sprechen von unterschiedlichen Arbeitszeiten. Interessanterweise stimmt dieses Angebot mit den Wünschen der Frauen, die gerade eine Teilzeitbeschäftigung suchen, überein (Paul/Kien 2007): So wünschen sich 51% fixe Arbeitszeiten, 9% wollen Gleichzeit und weitere 5% Gleitzeit mit Kernzeiten. Für Wechseldienste sprechen sich nur 3% der Befragten aus.

### *1.6. Zufriedenheit mit und Vor- und Nachteile der Teilzeitbeschäftigung*

Auch wenn die Reduktion der Arbeitszeiten aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus individueller Sicht eine nahe liegende Entscheidung zu sein scheint, so birgt Teilzeitarbeit mittel- und langfristig gesehen für Frauen (und Männer) mehrere Problemlagen in sich. Neben der Reduktion des Einkommens und der dadurch verringerten Höhe des Arbeitslosen-, des Kranken- und des Pensionsgeldes zählen noch eingeschränkte Karrieremöglichkeiten aufgrund fehlender Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu den sich aus Teilzeitarbeit ergebenden Nachteilen (u.a. Rolz-

hauser-Kanter 2008, Kirisits 2002). Einige Studien widmen sich sowohl der Zufriedenheit, als auch den Vor- und Nachteilen, die Teilzeitbeschäftigung mit sich bringt.

### **Zufriedenheit und Vorteile**

Laut der Untersuchung von Wagner et al. (2008) sind fast alle befragten teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer (98%) mit ihrer Arbeit sehr (66,7%) bzw. eher (31,3%) zufrieden. Diese hohen Zufriedenheitswerte sind nicht als außergewöhnlich zu beurteilen, denn allgemeine Fragen nach der Zufriedenheit werden meist mit hoher Zustimmung beantwortet. Auch die AutorInnen weisen auf diesen Umstand hin und führen an, dass diese nur dann negativ beantwortet werden, „wenn ein Ereignis die Zufriedenheit markant beeinträchtigt“ (Wagner et al. 2008:74).

Bergmann et al. (2003) haben die Frage nach der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit ebenfalls gestellt, diese aber als offene Frage formuliert und somit „gehaltvollere“ Antworten auf ihre Frage erhalten. Ihrer Studie zufolge werden von den Teilzeitbeschäftigten einerseits die Arbeitszeiten im Hinblick auf Dauer, Flexibilität, Zeit für die Familie bzw. für andere Aktivitäten. als Grund für die Zufriedenheit genannt. Andererseits spielt das Arbeitsklima eine entscheidende Rolle für die Zufriedenheit mit der Teilzeitarbeit. Diese beiden Gründe (Arbeitszeiten und Arbeitsklima) nennen in etwa die Hälfte der befragten teilzeitbeschäftigten Frauen und sogar zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Männer.

Vor allem die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten widerspiegelt sich auch in den Vorteilen, die Frauen und Männer in der Teilzeitarbeit sehen. So stellen die meistgenannten Vorteile die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Aufgaben, mehr Zeit für sich zu haben bzw. Freizeit und die höhere Flexibilität und bessere Zeiteinteilung die wesentlichen Vorteile der Teilzeitarbeit dar. Allerdings unterscheiden sich die Anteile dieser Gründe in den einzelnen Studien nach den Geschlechtern. So geben in der Studie von Wagner et al. (2008) 47% der Frauen und Männer, aber nur 27% der Frauen und überhaupt nur 8% der befragten Männer in der Untersuchung von Bergmann et al. (2003) die bessere Vereinbarkeit als wesentlichen Vorteil an. Mehr Zeit für sich zu haben bzw. eine bessere Work-Life-Balance im Sinne von höherer Lebensqualität bzw. Freizeit sehen 29% der Wagner-Studie und 26% der Frauen bzw. 22% der Männer in der Bergmann-Untersuchung als Vorteil der Teilzeitarbeit. Zudem heben 16% der Frauen und 13% der Männer (Bergmann et al. 2003) bzw. 19% der Frauen und Männer (Wagner et al. 2008) die zeitliche Flexibilität als Vorzug der Teilzeitarbeit hervor.

Die unterschiedlich hohen Anteile beim Vorteil der Vereinbarkeit zwischen den beiden Studien (47% zu 27% bzw. 8%) könnten einerseits darin liegen, dass Bergmann et al. diese Anteile für voll- und teilzeitbeschäftigte Personen ausweisen, wohingegen Wagner et al. nur Teilzeit arbeitende Personen befragen. Darüber hinaus bestätigt die Tatsache, dass nur 8% der Männer die bessere Vereinbarkeit, aber immerhin 22% mehr Freizeit bzw. Zeit für sich zu haben als Vorteile der Arbeitszeitreduktion betrachten, dass für Männer die Kinderbetreuung eine weniger wichtige Rolle für die Reduktion der Arbeitszeiten spielt.

## **Unzufriedenheit und Nachteile**

Teilzeitarbeit enthält nicht nur Vorteile und führt zu Zufriedenheit unter den Beschäftigten, sondern beinhaltet auch Nachteile und führt in einigen Aspekten auch zu Unzufriedenheit. Unzufrieden sind die Beschäftigten vor allem mit der niedrigeren Bezahlung, die sie auch als größten Nachteil sehen. Laut Bergmann et al. (2003) stellt diese für 38% und gemäß der Studie von Wagner et al. (2008) für 30% einen Nachteil der Teilzeitbeschäftigung dar. Der etwas höhere Anteil in der Bergmann et al. Studie kann darauf zurückgeführt werden, dass die geringere Entlohnung in Kombination mit dem niedrigeren Pensions-, Arbeitslosen- und Krankengeld abgefragt wurde.

Die von Bergmann et al. (2009) durchgeführte Sekundäranalyse der Einkommensdaten hält fest, dass Teilzeitbeschäftigte nicht nur aufgrund der Tatsache, dass sie weniger Stunden arbeiten, sondern darüber hinaus auch auf der Bruttostundenlohnbasis weniger als Vollzeitbeschäftigte verdienen. Frauen erzielten im Oktober 2006 bei einer Vollzeitanstellung 10,36 Euro pro Stunde, wohingegen ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen nur 9,11 Euro in der Stunde verdienten. Auch bei den Männern besteht eine Differenz zwischen den Bruttostundenlöhnen von vollzeit- (12,74 Euro) und teilzeitbeschäftigten (9,89 Euro) Männern. Wenig überraschend liegen die Bruttostundenlöhne der Männer um einiges über jenen der Frauen und zwar unabhängig davon, ob sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt sind.

So wie die Arbeitszeiten zur Zufriedenheit beitragen können, so können sie auch als Grund der Unzufriedenheit angesehen werden, da verkürzte Arbeitszeiten den Beschäftigten zufolge zu geringeren Karrieremöglichkeiten führen oder Probleme in der Informationsweitergabe nach sich ziehen. Außerdem halten 5% Nachtdienste, ständige Bereitschaft und fehlende Lebensplanung aufgrund von flexiblen Arbeitszeiten für einen Nachteil der Teilzeitbeschäftigung (Bergmann et al. 2003).

Weitere Nachteile der Teilzeitarbeit werden in der Arbeitsorganisation und der betriebliche Integration gesehen. In der Studie von Bergmann et al. (2003) wird dieser von 8% der Personen genannt, wohingegen die geringere Integration in den Betrieb in der Studie von Wagner et al. (2008) von wesentlich mehr, nämlich 19% der Befragten, als Nachteil angesehen wird.

Zu Unzufriedenheit unter den Teilzeit arbeitenden Frauen und Männern führt außerdem die Tätigkeit, die entweder zu wenig fordernd ist oder nicht dem Qualifikationsniveau entspricht (Bergmann et al. 2003). Laut Michenthaler (2008) geben 15% an, dass ihre jetzige Teilzeitbeschäftigung weniger anspruchsvoll ist als ihre vorherige Vollzeitbeschäftigung. Auch die eingeschränkten beruflichen Möglichkeiten führen in diesen beiden Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen: So nennen diese nur 5% der Befragten in der Untersuchung von Bergmann et al. (2003), aber immerhin 12% in jener von Wagner et al. (2008) einen Nachteil. 73% der Teilzeitbeschäftigten sind jedoch der Meinung, dass sie keine Aufstiegschancen in ihrem Teilzeitjob haben, was darauf hindeutet, dass viele darin nicht unbedingt einen Nachteil sehen.

Die differierenden Anteile in den Nachteilen zwischen diesen beiden Studien können wiederum auf die unterschiedlichen Samples zurückgeführt werden, denn, wie die Vor-

teile auch, wurden die Nachteile in der Bergmann- Studie den voll- und teilzeitbeschäftigten Personen gestellt, wohingegen die Wagner-Untersuchung ausschließlich Teilzeitbeschäftigte befragte.

Dennoch bietet die Untersuchung von Bergmann et al. (2003) einen Vergleich des Antwortverhaltens der Teilzeit- mit jenen der Vollzeitbeschäftigten, die ergibt, dass sich diese beiden Gruppen in Bezug auf die genannten Vorteile nicht voneinander unterscheiden. Bei den Nachteilen jedoch nennen Teilzeitbeschäftigte zusätzlich noch die Arbeitsverdichtung, die mangelnde soziale Einbindung und die geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten, die von den Vollzeitbeschäftigten in wesentliche geringerem Maß als Nachteile angesehen werden. Es scheint als wären sich Vollzeitbeschäftigte nicht über das reale Ausmaß an Nachteilen von Teilzeitbeschäftigung im Betrieb klar.

Aufschlussreiche Ergebnisse liefern auch jene Erhebungen, die nach Benachteiligungen gegenüber KollegInnen, die einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, fragen. Laut Michenthaler (2008) fühlen sich immerhin 45% der Teilzeitbeschäftigten nicht benachteiligt. Jene 55%, die sich im Vergleich mit Vollzeitbeschäftigten zurückgesetzt fühlen, sehen Benachteiligungen neben der geringeren Entlohnung (44%) vor allem in den Aufstiegsmöglichkeiten (49%), was in einer anderen IFES-Studie (in: Buchinger/Csoka 2007) von noch mehr Teilzeitbeschäftigten (58%), in jener von Wagner et al. (2008) jedoch von weniger, nämlich 40%, angegeben wird. Eine mögliche Erklärung für die unterschiedlich hohen Anteile könnten eventuell auf die Art der Fragestellung<sup>9</sup> und die Vorgabe der Antwortkategorien<sup>10</sup> zurückgeführt werden<sup>11</sup>. Allerdings trifft dies nicht auf die Frage nach den Benachteiligungen im Hinblick auf Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu, denn in diesem Fall liegen die Anteile wesentlich enger beieinander (Michenthaler: 22%, IFES: 20% und Wagner et al.: 15%), die Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten sind aber wiederum unterschiedlich.

Im Hinblick auf die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten liefert die qualitative Befragung über qualifizierte Teilzeit von Bergmann et al. (2009) interessante Ergebnisse: Denn, auch wenn Betriebe nicht nur besonders großen Wert auf Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen legen und die unterschiedlichsten Weiterbildungsmodelle anbieten (3 Tage im Jahr pro Person, Weiterbildung auch für karenzierte MitarbeiterInnen; Development-Konzept (70% im Job, 20% MentorInnen, 10% Kurse), Selbstverantwortung der Beschäftigten) und formal Teilzeitbeschäftigte denselben Anspruch haben, so erfahren diese dennoch Nachteile. Dies hängt hauptsächlich damit zusammen, dass der enge Zeitrahmen, der bei einem geringeren Stundenausmaß gegeben ist, Weiterbildung nicht zulässt. Es scheint keine Zeit vorhanden zu sein, Kurse, Konferenzen, aber auch Tagungen zu besuchen. Hinzu kommt, dass Personen mit Kindern bei ganz- oder mehrtägigen Weiterbildungsveranstaltungen auch noch Personen organisieren

<sup>9</sup> „In welchen der Bereiche fühlen sie sich als Teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt?“ versus „Haben Sie den Eindruck, dass Ihre beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten durch Ihre Teilzeitarbeit eingeschränkt sind?“

<sup>10</sup> Michenthaler gibt die Antwortkategorien vor, wohingegen Wagner et al. eine Ja-Nein-Frage stellten

<sup>11</sup> Über die zweite IFES-Studie kann hier keine Aussage getroffen werden, da diese Studie dem Artikel von Buchinger/Csoka (2007) entnommen sind.

müssen, die ihre Kinder in die Betreuungseinrichtungen bringen, abholen und gegebenenfalls am Abend und in der Nacht versorgen. Die AutorInnen kommen deshalb zu dem Schluss, dass „sich die GesprächspartnerInnen quer durch die Unternehmen [einig sind], dass dies mittelfristig für die Laufbahnen der Teilzeitbeschäftigten ein Problem – mit der Gefahr des strukturellen Ausschlusses und Dequalifizierung – darstellt“ (53).

Benachteiligungen gegenüber vollzeitbeschäftigten KollegInnen sehen 31% darin, nicht alle Informationen zu erhalten. Weitere 25% denken, dass ihnen Nachteile bei der Teilnahme an Besprechungen erwachsen. Hier sind die Anteile in der IFES-Studie (Buchinger/Csoka 2007) wesentlich geringer, denn nur 15% klagen über Nachteile bei der Einbindung in betriebliche Abläufe und beim Zugang zu Informationen gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten KollegInnen.

SORA (2006) hat nicht die Benachteiligungen gegenüber vollzeitbeschäftigten KollegInnen, sondern die Vorteile von Vollzeitbeschäftigungen im Vergleich mit Teilzeitarbeit erhoben. Für 83% liegen diese in einem höheren Pensionsanspruch, für 68% im höheren Einkommen und für zwei Drittel in der besseren Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Vorteile in der Vollzeitbeschäftigung sehen Teilzeitbeschäftigte darüber hinaus in besseren Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung (60%), der höheren Arbeitsplatzsicherheit (55%), besseren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb (52%) und in interessanteren Arbeitsinhalten (51%). Die Antwortkategorien stimmen mit den bisher beschriebenen Vor- und Nachteilen sehr gut überein.

Unabhängig von der ausgewählten Untersuchung zeigt sich, dass durch die Teilzeitbeschäftigung in bestimmten Bereichen Vor- und Nachteile bzw. Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit entstehen. Teilzeitbeschäftigte erkennen zwar den Wert der Teilzeitbeschäftigung in der größeren Selbstbestimmung über die Zeit an, sehen jedoch auch die Probleme, die diese kürzere Anwesenheit im Betrieb in Bezug auf Aspekte, wie Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten, soziale Einbindung im Betrieb und geringerem Einkommen mit sich bringt. Hinzu kommen die aufgrund des geringeren Einkommens sich ergebenden sozialversicherungstechnischen Nachteile, wie geringeres Arbeitslosen- und Kranken-, aber auch Pensionsgeld. Bergmann et al. (2003) weisen deshalb explizit darauf hin, dass besonders in Bezug auf Frauen, die in der Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich eine Möglichkeit sehen, sich um ihre Kinder im ausreichendem Maße zu kümmern und einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, „die ‚individuelle‘ Motivstruktur und Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung [...] kritisch zu hinterfragen und jedenfalls kein hinreichender Indikator zur Beurteilung von Teilzeitbeschäftigung“ (56) ist.

## **Die Sichtweise der Betriebe**

### ***Vor- und Nachteile für die Beschäftigten***

Interessanterweise decken sich bzgl. der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit für die Beschäftigten die Ansichten der ArbeitgeberInnen mit jenen der ArbeitnehmerInnen.

Auch diese sehen hauptsächlich die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Vorteil für die Beschäftigten an. Einige sind auch der Meinung, dass sich Teilzeitarbeit dazu eignet, in Zeiten von Krankheit oder Karenz den Anschluss an den Arbeitsmarkt nicht zu verpassen. Als weiteren Vorteil von Teilzeitarbeit nennen ArbeitgeberInnen den Nebenverdienst bzw. das Zusatzeinkommen.

Nachteile für die ArbeitnehmerInnen lokalisieren ArbeitgeberInnen ebenfalls im niedrigeren Einkommen, der verlangten höheren Flexibilität, der fehlenden sozialen Einbindung, der Informationsweitergabe, den geringeren Aufstiegschancen und der höheren Arbeitsintensität (Bergmann et al. 2003).

### ***Vor- und Nachteile für die Unternehmen***

Die durch Teilzeitbeschäftigung ermöglichte Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient den ArbeitgeberInnen, die Paul/Kien (2007) im Rahmen der Betriebserhebung befragten, dazu, MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten im Betrieb zu halten, was insgesamt auf 84% der befragten Unternehmen sehr oder ziemlich zutrifft. Weitere 82% versuchen mit Teilzeitarbeit den Bedürfnissen der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen gerecht zu werden. Hier scheint also das Entgegenkommen den MitarbeiterInnen gegenüber das wesentliche Motiv für Teilzeitbeschäftigung zu sein. Denn wesentlich weniger Betriebe stimmen jenen Aspekten von Teilzeitbeschäftigung zu, die den „eigentlichen“ betrieblichen Nutzen umfassen: So trifft Teilzeitarbeit für die Abdeckung von Auftragsspitzen (51%), den flexiblen Personaleinsatz (37%) und höhere Motivation und Leistungsfähigkeit (31%) auf wesentlich weniger Betriebe (sehr oder ziemlich) zu (Paul/Kien 2007).

Im Gegensatz dazu führen in der Studie von Bergmann et al. (2003) die betriebswirtschaftlichen Vorteile die Liste der Vorteile an. Für diese befragten Unternehmen stehen vor allem die bessere Arbeitsauslastung, die ideale Besetzung von Arbeitsplätzen mit geringem Zeitaufwand, die höhere Produktivität und der Wegfall von Tiefpunktphasen oder Überstundenzuschlägen, ebenso wie die Kostenersparnis durch Teilzeitbeschäftigung im Mittelpunkt. Erst an zweiter Stelle sprechen diese Betriebe vom Entgegenkommen den Beschäftigten gegenüber oder dem Binden der MitarbeiterInnen an das Unternehmen. Hinzu kommt, dass die Unternehmen den Wechsel zu einer Vollzeitbeschäftigung nach der Phase der Kinderbetreuung sehr wohl als Vorteil von Teilzeitarbeit für die Beschäftigten ansehen, obwohl die Möglichkeiten, wieder auf Vollzeit zu wechseln, nicht (immer) gegeben und von Seiten der Betriebe auch nur unter bestimmten Bedingungen möglich ist.

Es zeigt sich also, dass Betriebe die Vorteile der Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließlich unter betriebswirtschaftlichen Aspekten sehen, diese aber sehr wohl für die Unternehmen von Relevanz sind. Unternehmen versuchen auf die jeweilige Lebenssituation Rücksicht zu nehmen, und insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen der Hauptvorteile der Teilzeitbeschäftigung dar. Jedoch muss bedacht werden, dass die Tendenz von Betrieben, ihren MitarbeiterInnen aus Vereinbarkeitsgründen einen Teilzeitarbeitsplatz anzubieten, durchaus betrieblichen Nutzen inkludiert: So

bleibt die Fluktuation gering, die getätigten Kosten in Einschulungen und etwaige Weiterbildungen rentieren sich und die durch Rekrutierung und neuerliche Einschulungen verursachten Kosten fallen weg. Zudem wird der Verlust von Know-how verhindert.

Die Nachteile der Teilzeitbeschäftigung werden von den Personalverantwortlichen hingegen hauptsächlich im betrieblichen Kontext gesehen. Jedoch stimmen diesen wesentlich weniger Personen als den Vorteilen zu (Paul/Kien 2007) bzw. führt ein Drittel der befragten Betriebe keinerlei Nachteile an (Bergmann et al. 2003). Es gibt also durchaus eine positive Sichtweise auf Teilzeitarbeit, was eventuell damit zusammenhängen kann, dass diese im betrieblichen Alltag bereits gut etabliert ist.

Die Liste der Nachteile führen die Kosten, die Teilzeitbeschäftigte in Relation zu Vollzeitbeschäftigten verursachen (37%), an. Für beinahe ein Viertel der befragten Betriebe stellen die Investitionen in die Weiterbildung einen Nachteil dar, da sich diese nicht rentieren. In jedem fünften Betrieb werden die Probleme, die Teilzeitbeschäftigte für Vorgesetzte aufwerfen, als Nachteil begriffen (Paul/Kien 2007). Diese Nachteile werden durch die eingeschränkte Verfügbarkeit, den höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand, die geringere Einsatzbreite und die Schwierigkeiten der Informationsweitergabe sowie den Mehraufwand an Zeit für zusätzliche Kommunikation und Information ergänzt (Bergmann et al. 2003).

Diese zusätzlich erhobenen Nachteile in der Studie von Bergmann et al. können eventuell eine Erklärung für die geringen Zustimmungswerte in der Untersuchung von Paul/Kien (2007) liefern. Die in offenen Fragen erhobenen Nachteile von Teilzeitarbeit in der Untersuchung von Bergmann et al. widerspiegeln jene Nachteile, mit denen die Unternehmen in der betrieblichen Realität konfrontiert sind, die allerdings in der Paul/Kien-Studie nicht abgefragt wurden, weswegen die Zustimmungen zu den abgefragten Nachteilen bei Paul/Kien durchaus niedrig ausgefallen sein könnten.

Zum Teil sehen die Teilzeitbeschäftigten die Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit gleich wie die ArbeitgeberInnen selbst. So sieht der Großteil (37%) Vorteile für die Betriebe vor allem in der Flexibilität bzgl. Arbeitszeit und -ort, aber auch im Engagement und der Motivation der MitarbeiterInnen (27%). Die Nachteile, die ArbeitgeberInnen aufgrund der Teilzeitbeschäftigung ihrer MitarbeiterInnen entstehen, sehen die Befragten vor allem in der eingeschränkten Erreichbarkeit (24%), dem Organisations-, Koordinations- und Informationsaufwand (15%) und den Kosten bzw. Mehraufwand, der Betrieben durch die Beschäftigung von Teilzeit Arbeitenden entsteht (14%) (Wagner et al. 2008).

### *1.7. Fazit*

In ihren Ergebnissen zeigen die für diese Analyse herangezogenen Studien durchaus ähnliche Tendenzen auf. So stellt für die befragten Frauen die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit der eigenen Erwerbstätigkeit das Hauptmotiv für eine Teilzeitbeschäftigung dar. Mit familiären Verpflichtungen ist aber hauptsächlich die Betreuung von minderjährigen Kindern gemeint. Denn die Hausarbeit, die Zeit mit der



Familie, aber auch die Pflege von Familienangehörigen haben nicht den Stellenwert für eine Teilzeitbeschäftigung, wie sie die Kinderbetreuung hat. Dieses Motiv überwiegt bei Müttern mit kleinen Kindern, weswegen das Alter der Kinder als zentraler Einflussfaktor für eine Teilzeitbeschäftigung bezeichnet werden kann.

Die Motivlage von Frauen mit älteren bzw. ohne Kinder gestaltet sich anders, denn für diese zeichnet die Zeit für private Interessen verantwortlich für die Teilzeitbeschäftigung, was als häufigstes Motiv auch bei den teilzeitbeschäftigten Männern auffindbar ist. Eine untergeordnete Rolle für die Motivlage einer Teilzeitarbeit spielen in den untersuchten Studien gesundheitliche Belange, die Pflege von Familienangehörigen, Aus- und Weiterbildungen oder die nicht geglückte Suche nach einem Vollzeitarbeitsplatz.

Nachdem Teilzeitbeschäftigung in erster Linie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient, wurden in den untersuchten quantitativen Studien auch Aspekte der Kinderbetreuung bzw. der Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich vor allem auf Probleme und Mängel beziehen, erhoben. Auch hier zeichnen die Befragungen ein ähnliches Bild: So zeigen sich Schwierigkeiten vor allem in den unterschiedlichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeiten, fehlender Nachmittagsbetreuung und fehlender Betreuung in den Ferien. Aber auch die Qualität der Betreuung und die zu hohen Kosten stellen Problembereiche für die befragten Frauen (und Männer) dar.

Auch für die Personalverantwortlichen in den befragten Betrieben stellt die Teilzeitbeschäftigung die wichtigste Maßnahme für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar, was auch auf die befragten Beschäftigten zutrifft und sich Unternehmen und Beschäftigte somit einig sind. Neben der Teilzeitbeschäftigung zählen für die Betriebe auch noch die Gleitzeit und die freie Diensterteilung zu jenen Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen.

Weniger Einigkeit herrscht unter Unternehmen und Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die Möglichkeit, wieder Vollzeit erwerbstätig zu werden. Denn wesentlich weniger Beschäftigte glauben, dass sie ihre Arbeitszeiten auf ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis erhöhen könnten. Sie liegen damit auch nicht ganz so falsch, denn für die befragten Betriebe sind verschiedene Bedingungen, wie bspw. freie Dienstposten, an diesen Wechsel gebunden, die nicht immer erfüllt sein müssen. Dies ist insofern als problematisch zu bezeichnen, da nicht unbeträchtliche Anteile an Teilzeitbeschäftigten (in der Zukunft) wieder gerne vollzeitbeschäftigt sein wollen.

Auch die Erhöhung des Wochenstundenausmaßes stellt gemäß der untersuchten Studien für viele Teilzeitbeschäftigte jetzt bzw. zukünftig eine Option dar, die sie gerne in Anspruch nehmen würden. Dies ist meist von zwei Faktoren abhängig: einerseits vom Alter der Kinder, denn je älter die Kinder sind, desto mehr Stunden wollen die befragten Frauen auch arbeiten und andererseits vom Einkommen, denn je geringer dieses ausfällt, desto eher entsteht der Wunsch mehr Stunden arbeiten zu wollen bzw. zu müssen.

Wie dieser Wunsch nach mehr Stunden bzw. einer Vollzeitbeschäftigung bereits nahe legt, wollen diese Frauen nur für eine bestimmte Zeit in ihrem Leben einer Teilzeitbe-

schäftigung nachgehen. Diese stellt für sie meist eine Übergangslösung dar, die zu Ende geht, wenn ihre Kinder ein gewisses Alter erreicht haben. Doch etwa gleich viele Frauen wollen ihre Arbeitszeiten nicht wieder auf eine Vollzeitbeschäftigung erhöhen, sondern weiterhin teilzeiterwerbstätig bleiben.

Aufschlussreich gestalten sich auch die Ergebnisse jener Unternehmensbefragungen, die der Frage nachgehen, ob es in den Betrieben überhaupt Teilzeitbeschäftigung gibt bzw. die Möglichkeit der Stundenreduzierung gegeben ist. Denn es stellt sich heraus, dass dies sowohl mit der Größe des Betriebes, der Branche und damit zusammenhängt, ob Teilzeitarbeitsplätze bereits existieren.

Die Lage der Arbeitszeit betreffend kommen die untersuchten Studien weitgehend übereinstimmend zum Ergebnis, dass die meisten Frauen am Vormittag oder ganztags an mehreren Tagen der Woche arbeiten. Manche Frauen haben jedoch flexible Arbeitszeiten und müssen bspw. manchmal vormittags und manchmal nachmittags arbeiten. Die Arbeit am Vormittag wird von den meisten Frauen favorisiert, auch wenn sie nicht alle am Vormittag erwerbstätig sind. Die Bevorzugung der Vormittagsarbeit scheint in einem engen Zusammenhang mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen stehen – ein Schluss, den die untersuchten Studien allerdings nicht ziehen.

Die Vorteile, die die befragten Frauen (und Männer) in der Teilzeitbeschäftigung sehen, decken sich in den Studien wiederum, sind in ihren Ausprägungen jedoch unterschiedlich. Allen voran stellt die Möglichkeit, die familiären Verpflichtungen mit dem Beruf vereinbaren zu können, den am häufigsten genannten Vorteil dar. Aber auch mehr Zeit für sich zu haben, oder eine durch die Teilzeitbeschäftigung erreichte höhere Flexibilität und bessere Zeiteinteilung zählen zu den wichtigsten Vorteilen, den die befragten Frauen (und Männer) in der Teilzeitarbeit sehen. Vor allem das Argument der besseren Vereinbarkeit wird den Beschäftigten auch als Vorteil von Seiten der befragten Betriebe zugestanden. In den anderen Vorteilen gehen die Sichtweisen der Betriebe und der Beschäftigten jedoch auseinander: Denn die Unternehmen beurteilen die Vorteile der Teilzeitbeschäftigung für die ArbeitnehmerInnen vor allem in Hinblick auf ein zusätzliches Einkommen oder heben hervor, dass diese den Anschluss am Arbeitsmarkt durch Teilzeitarbeit nicht verpassen.

Die Beurteilung der Nachteile, die den ArbeitnehmerInnen aus der Teilzeitbeschäftigung entstehen, deckt sich bei den Beschäftigten und den befragten Unternehmen. So stellen das geringere Einkommen, die fehlende Informationsweitergabe, die geringeren Aufstiegsmöglichkeiten, die geringere soziale Einbindung in den Betrieb und die höhere Arbeitsintensität für beide Befragtengruppen die wesentlichen Nachteile der Teilzeitbeschäftigung dar. Die Beschäftigten beklagen darüber hinaus noch die für die Weiterbildung nicht vorhandene Zeit und, dass die Tätigkeiten nicht ihren Qualifikationen entsprechen.

Für die Betriebe liegen die Vorteile der Teilzeitbeschäftigung in der Bindung von Mitarbeiterinnen mit Kinderbetreuungspflichten an das Unternehmen, aber auch in betriebswirtschaftlichen Zwecken, wie der Abdeckung von Auftragsspitzen, flexiblem Personaleinsatz, höherer Leistungsfähigkeit und Motivation, besserer Arbeitsauslastung,

Wegfall von Tiefpunktphasen und kostenbedingten Aspekte. Nachteilig wirken sich aus Sicht der Unternehmen getätigte Investitionen in die Weiterbildung von MitarbeiterInnen, Probleme für Vorgesetzte, ein höherer Organisations- und Verwaltungsaufwand, eine geringere Einsatzbreite und der Mehraufwand an Zeit für zusätzliche Kommunikation aus. Einige dieser Aspekte, wie bspw. der höhere Organisations- und Koordinationsaufwand, sehen auch die befragten Beschäftigten als Nachteile, die den Unternehmen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen entstehen.

Die untersuchten Studien sind sich in ihren Ergebnissen sehr ähnlich, in ihren Ausprägungen jedoch auch unterschiedlich. Die Ähnlichkeit in den Ergebnissen liegt zum einen darin begründet, dass sie dieselben Antwortkategorien für die Beantwortung vorgeben. So stellten in allen Untersuchungen bei der Frage nach den Motiven für Teilzeitbeschäftigung die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ oder auch „Zeit für sich“ mögliche Antworten dar.

Jedoch liefert die Formulierung von Antwortkategorien, aber auch der Fragen Erklärungen für Unterschiede in den Ausprägungen der Ergebnisse, die in einzelnen Fällen durchaus als beachtlich betrachtet werden können. So variieren die Prozentangaben bspw. je nach dem, ob Mehrfachnennungen oder nur eine Nennung zugelassen werden oder ob Antwortkategorien fünf Ausprägungen umfassen (sehr zufrieden bis sehr unzufrieden) und zeichnen dadurch ein unterschiedliches Bild von Aspekten der Teilzeitbeschäftigung. So sind beispielsweise die Anteile jener Personen, die vor der Teilzeitbeschäftigung Vollzeit arbeiteten, in jener Studie, die in dieser Frage Mehrfachnennungen zuließ mehr als doppelt so hoch als in der Studie, bei der nur eine Nennung möglich war.

Unterschiede in den Ausprägungen der Ergebnisse müssen auch auf die Untersuchungspopulation und Stichprobenszusammensetzung zurückgeführt werden. Denn einige der differierenden Ergebnisse sind eindeutig darauf zurückzuführen, dass es sich bei den Befragten um Teilzeit suchende Frauen handelte. Auch die Befragung von Frauen und Männern bzw. von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Personen führt zu unterschiedlichen Ausprägungen der Ergebnisse und muss als Grund für differierende Prozentanteile herangezogen werden.

Zusammenfassend muss aber festgehalten werden, dass sich trotz Unterschieden in der Untersuchungspopulation und Stichprobenszusammensetzung und der Formulierung von Fragen und Antwortkategorien eindeutige Tendenzen in den Ergebnissen zu spezifischen Aspekten der Teilzeitbeschäftigung abzeichnen



## 2. *TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IN DER STEIERMARK – EINE FALLSTUDIENERHEBUNG*

Teilzeitbeschäftigung kann, wie einleitend bereits festgehalten wurde, in ihren Ausprägungen sehr unterschiedlich und vielfältig sein. Die Perspektiven der Frauen können von denen der Betriebe differieren. Gleichzeitig kann Teilzeitbeschäftigung nicht als homogenes Phänomen betrachtet werden, da sich auch die Motive, Interessen und Auswirkungen von Frau zu Frau, aber auch von Unternehmen zu Unternehmen unterscheiden können. Ziel der qualitativen Erhebung ist es deshalb, die Komplexität von Motivlagen, Interessen und Beurteilungen, aber auch Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren von Teilzeitbeschäftigung in der Steiermark einzufangen.

Die qualitative Studie hat deshalb den Zweck, folgende Fragestellungen zu klären:

- Wie wirken sich betriebliche Rahmenbedingungen und Lebenssituationen von Frauen auf die Motivlagen und Interessen an Teilzeitarbeit aus?
- Inwiefern bestimmen betriebliche und individuelle Interessen das Angebot und die Ausgestaltung von Teilzeitarbeit?
- Wie fällt angesichts dieser Konstellationen die Beurteilung aus den verschiedenen Perspektiven aus?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen entschieden wir uns, Fallstudien durchzuführen, da mit einer Fallstudie ein genauerer Einblick in das Zusammenwirken mehrerer Faktoren erlangt werden kann (Fuchs et al. 1978). Eine Fallstudie erlaubt es, alle relevanten Dimensionen in die Analyse einzubeziehen und dadurch ein Phänomen in seinem „real life context“ (Yin 1994:13) zu erfassen und zu verstehen.

### 2.1. *Methodische Vorgehensweise*

Die Vorgehensweise, die hier gewählt wurde, sind so genannte *embedded case studies*. Im Unterschied zu holistischen Fallstudien werden bei *embedded case studies* mehr als eine Analyseeinheit untersucht (Yin 1994, Huws/Dahlmann 2006). In der vorliegenden Studie stellen die weiblichen Teilzeitbeschäftigten einerseits und die Betriebe andererseits die Analyseeinheiten dar. Wir führten dabei zuerst Einzelfallstudien mit den teilzeitbeschäftigten Frauen durch und haben im Anschluss daran die Einzelfallstudien in die betriebliche Realität, in die Betriebsfallstudien, eingebettet.

Wir haben in insgesamt vier Unternehmen 22 Interviews mit Personalverantwortlichen, BetriebsrätInnen und teilzeitbeschäftigten Frauen durchgeführt. Die Auswahl der Branchen, denen diese Betriebe zugeordnet sind, erfolgte in Absprache mit den AuftraggeberInnen, war aber auch von einer größtmöglichen Differenz der Branchen in Hinblick auf Qualifikationsniveaus, Tätigkeiten, Lohnniveau, Anteile der Frauen an den Beschäftigten, Produkte bzw. Dienstleistungen und Marktbedingungen geprägt. Für die

Untersuchung wurden deshalb ein Forschungsunternehmen, ein Handelsbetrieb, ein Tourismusbetrieb und ein öffentliches Krankenhaus in der Steiermark ausgewählt.

Der Zugang zu diesen Betrieben erfolgte durch Kontaktaufnahme mit BetriebsrätInnen und Personalverantwortlichen. In drei Unternehmen wurde die Managementperspektive ausführlich einbezogen, in einem Betrieb war das nur begrenzt möglich. Die Auswahl der teilzeitbeschäftigten Frauen wurde in drei Betrieben durch die BetriebsrätInnen vorgenommen, während im vierten Unternehmen die Personalverantwortlichen die InterviewpartnerInnen auswählten.

Die interviewten Teilzeitbeschäftigten hatten wenige Informationen über Zweck und Ziele der Befragung, weswegen den Gesprächen einen längere Erklärung vorausging. Besonders der Aspekt der Anonymität war Bestandteil dieser Einleitungen, die allen Frauen besonders wichtig war, und dazu führte, dass eine Interviewpartnerin im Bericht nicht zitiert werden und eine andere ihren Interviewzitat vor der Veröffentlichung zustimmen wollte. Um die hohe Relevanz der Anonymität ernst zu nehmen, wurde in den Beschreibungen der teilzeitbeschäftigten Frauen eine Darstellung gewählt, die eine Rückverfolgung auf einzelne Personen nicht möglich macht.

Bei der Durchführung der Interviews orientierten wir uns an der Methode des qualitativen leitfadenzentrierten Interviews (Witzel 1982). Die Interviews dauerten etwas mehr als eine Stunde, wurden alle auf Tonband aufgenommen und anschließend vollständig transkribiert.

Die Analyse der Fallstudien wurde in drei Schritten vorgenommen. In einem ersten Schritt wurden die 15 Interviews der Frauen analysiert und der komplexe Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszusammenhang herausgearbeitet. Ziel der Einzelfallstudien war es, die Motive zu Teilzeitarbeit, die Arbeitszeitpräferenzen, die Arbeitsrealität und die Familienarbeit zu erfassen und die Gesamtkonstellation der Teilzeitarbeit mitsamt ihren Spannungsverhältnissen und Ambivalenzen verstehend zu rekonstruieren. In einem zweiten Schritt wurden diese Einzelfallstudien den Betrieben zugeordnet und ergänzt um die Ergebnisse der Interviews mit den Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen zu Betriebsfallstudien verdichtet. Jeder Betrieb wurde als eigener „Fall“ rekonstruiert und in einem Fallstudienbericht festgehalten, deren Bezugspunkt die teilzeitbeschäftigten Frauen darstellen. Abschließend wurden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Unternehmen als auch der teilzeitbeschäftigten Frauen herausgearbeitet und gegenübergestellt.

## **2.2. *Der Forschungsbetrieb – eine Männerdomäne***

*„Frauen. Eher Frauen. Das ist Teilzeit.“ (Pers\_F, S.16)*

### **2.2.1. *Das Unternehmen und die Unternehmensperspektive***

Einer der Fallstudienbetriebe stellt ein Unternehmen mit hohem Forschungsanteil dar. Der Betrieb beschäftigt etwas mehr als 2.000 MitarbeiterInnen. Der Großteil der Be-

schäftigten verfügt über ein unbefristetes Dienstverhältnis. Leiharbeitskräfte oder freie DienstnehmerInnen stellen nicht ganz 10% der Belegschaft dar. Nur ca. 1% der Beschäftigten ist in einem befristeten Dienstverhältnis meist als Karenzvertretung tätig. Der Betrieb bildet in sieben verschiedenen Lehrberufen insgesamt ca. 100 Lehrlinge aus.

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist aufgrund des Forschungsbereiches sehr hoch. Mehr als die Hälfte verfügen entweder über ein Universitäts- bzw. Fachhochschuldiplom oder einen HTL-Abschluss. Der Rest der Belegschaft setzt sich aus FacharbeiterInnen zusammen, die zum Teil ihre Lehre bereits im Betrieb abgeschlossen haben. Einige der FacharbeiterInnen, meist handelt es sich dabei um Frauen mit kaufmännischer Lehre, haben darüber hinaus im zweiten Bildungsweg die Berufsreifeprüfung oder andere weiterführende Ausbildungen abgeschlossen. Dem Qualifikationsniveau entsprechend sind in etwa 90% der Belegschaft Angestellte und nur 10% ArbeiterInnen.

Der Anteil der weiblichen MitarbeiterInnen ist relativ gering und beträgt nur 17%. Die meisten weiblichen Beschäftigten sind im administrativen Bereich tätig und arbeiten dort im Sekretariat ebenso wie im Einkauf, Buchhaltung, Controlling, Materialbewirtschaftung und Auftragsabwicklung. Im technischen Bereich, aber auch im Bereich der Projektleitung finden sich beinahe ausschließlich Männer. Die wenigen Frauen, die in die typisch männliche Domäne eingedrungen sind, stammen aus Italien oder Spanien und haben dort ihr Technikstudium abgeschlossen.

Eine Vollzeitbeschäftigung ist in diesem Unternehmen die Regel, denn nicht einmal 5% der gesamten Belegschaft arbeiten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Dennoch ist dies heute die höchste Zahl an Teilzeitbeschäftigten, die der Betrieb jemals zu verzeichnen hatte. Hier spielt vor allem die Einführung der Elternteilzeit im Jahr 2004 eine entscheidende Rolle, die dazu führte, dass Teilzeitarbeit nach der Rückkehr aus der Karenz in diesem Unternehmen nunmehr möglich ist und von immer mehr Frauen (aber auch Männern) in Anspruch genommen wird.

Das Durchschnittsalter liegt bei ca. 39 Jahren, wobei die durchschnittliche Verweildauer im Betrieb zehn Jahre beträgt. Die Personalfuktuation ist gering und beträgt nur 3%. Dennoch gibt es aufgrund des hohen betriebsspezifischen Wissensniveaus, das bei einem Weggang verloren geht, Bemühungen, die MitarbeiterInnen noch stärker an das Unternehmen zu binden. Neben jährlich stattfindenden MitarbeiterInnengesprächen sollen vor allem Weiterbildungen und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung ebenso wie Sabbaticals oder Auslandsaufenthalte dazu beitragen, die MitarbeiterInnen vom Verlassen des Unternehmens abzuhalten.

Die Hierarchie im Unternehmen ist linear aufgebaut und untergliedert sich in Geschäftsführung, Segmentleiter, Hauptabteilungen, Fachbereiche und Abteilungen. Horizontal zu dieser vertikalen Hierarchie wurde eine Fachhierarchie eingeführt, die aus Lead-Ingenieuren besteht und sich selbst wieder aus drei Stufen zusammensetzt. Der Grund für die Einführung der vertikalen Hierarchie lag darin, dass Techniker, die keine guten

organisatorischen Leiter sind und/oder nicht über Managementqualitäten verfügen, die nötige Anerkennung erhalten, aber keine Führungspositionen übernehmen müssen.

Die Beschäftigten erhalten ein Grundgehalt. Abhängig von ihrer Position werden ihre Überstunden entweder über ein einjähriges Gleitzeitmodell berechnet und bezahlt oder aber – und dies trifft nur auf ein Viertel der Beschäftigten zu – ihre Verträge enthalten Überstundenpauschalen. Die Führungskräfte der oberen Hierarchieebenen erhalten zusätzlich Zielerreichungsprämien.

Das vorherrschende Arbeitszeitmodell ist die Gleitzeit von sechs bis 19 Uhr, mit einer Kernzeit von neun bis 15 Uhr. Neben dem Gleitzeitmodell existieren auch Schichtarbeitsmodelle und ein Fixzeitmodell, das nur für ca. 200 Personen ihre Gültigkeit hat. Das Fixzeitmodell umfasst trotz kollektivvertraglich festgelegter 38,5 Stunden, eine 40-Stunden-Woche, wobei aber mit den 1,5 Mehrstunden die Fenstertage bereits erarbeitet werden und die Beschäftigten an diesen frei haben.

Zu den erwähnenswerten Veränderungen der letzten Jahre zählt der entstandene Druck, über eine große Anzahl von Weiterbildungszertifikaten verfügen zu müssen. Diese sind bereits im Zuge des Bewerbungsprozesses von Relevanz. Firmenintern spielen sie vor allem bei individuellen Gehaltsverhandlungen eine Rolle, was für Beschäftigte, die nicht über ausreichend nachgewiesene Qualifikationen verfügen, auch dementprechende Nachteile mit sich bringt.

In den obligatorischen MitarbeiterInnengesprächen wird nicht nur über die Arbeitsleistung, das Verbesserungspotential und das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten, sondern auch über die berufliche Weiterentwicklung und die dafür benötigten Weiterbildungen gesprochen. Eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen bietet die firmeninterne Ausbildungsstätte an: von technisch-inhaltlichen Seminaren über Sprachkurse und EDV-Trainings bis zu Persönlichkeitsseminaren. Zusätzlich werden Initiativen, ein höheres Ausbildungsniveau durch die Berufsmatura oder ein Studium an einer Universität bzw. Fachhochschule zu erreichen, oftmals (finanziell) unterstützt. Ausbildungen, die für das Unternehmen jedoch nicht unmittelbar verwertbar sind, werden weder finanziell noch in einer anderen Form vom Betrieb unterstützt und werden deshalb als „Privatvergnügen“ betrachtet.

Der Betrieb ist von der Wirtschaftskrise stark betroffen und war gezwungen, einige unliebsame Maßnahmen zu setzen, um die Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Um den einsetzenden Personalabbau, der hauptsächlich Leiharbeitskräfte und freie MitarbeiterInnen betraf, zu stoppen, hat sich die Geschäftsführung dazu entschlossen, der Krise nicht mit Kündigungen, sondern vorerst mit einem Gehaltsverzicht zu begegnen. Obwohl dieser zu großem Unmut unter der Belegschaft führte, haben sich dennoch die meisten Beschäftigten dazu entschlossen, auf einen Teil ihres Gehalts zu verzichten. Die Geschäftsführung hat sich zu diesem Schritt veranlasst gefühlt, da die Recruiting- und Einschulungskosten, die nach der Krise für neues Personal anfallen würden, zu hoch sind. Als weitere Maßnahmen, die während der Krise gesetzt wurden, zählen, dass einerseits befristete Verträge nicht verlängert und Karenzvertretungen nicht in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen und andererseits sowohl ein



Überstundenverbot ausgegeben als auch ein Teilzeitmodell eingeführt wurden, wodurch nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch das Einkommen reduziert wurden.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Die Vollzeitbeschäftigung stellt im Betrieb das vorherrschende Beschäftigungsverhältnis dar. Bei den ca. 80 Personen, die derzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, handelt es sich um 60 Frauen. Auch wenn die Teilzeitarbeit im Unternehmen eine Frauendomäne ist, so muss festgehalten werden, dass nur 22% der Frauen teilzeitbeschäftigt sind und somit auch bei den Frauen eine Vollzeitbeschäftigung das „normale“ Beschäftigungsverhältnis darstellt. Die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer haben ihre Arbeitszeit primär aus Fortbildungsgründen reduziert.

Die meisten der 80 Teilzeitbeschäftigten (60 Personen) befinden sich gerade in Elternzeit. Auch fünf Männer nehmen zurzeit die Elternteilzeit in Anspruch. Jedoch beträgt diese bei ihnen nur zwischen zwei und vier Monaten, da ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis in den technischen Positionen, die die Männer meist bekleiden, kaum möglich ist. Aus diesem Grund arbeiten auch die wenigen Technikerinnen, die Mütter werden, nach der Karenz entweder wieder Vollzeit oder nehmen ebenfalls nur wenige Monate der Elternteilzeit in Anspruch. Die meisten Teilzeitbeschäftigten sind zwischen 25 und 35 Jahre alt, jedoch haben auch Frauen jenseits der 40 noch schulpflichtige Kinder im Alter von 12 bis 14 Jahren und gehen deshalb einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Teilzeitarbeit ist in diesem Unternehmen ein relativ junges Phänomen und wurde aufgrund der Einführung der Elternteilzeit ermöglicht. Vereinzelt gab es auch schon vor der Elternteilzeit Teilzeitarbeitsplätze, jedoch ausschließlich im administrativen Bereich, in dem sie auch heute zumeist anzutreffen sind. Bis zur Einführung der Elternteilzeit war es nicht möglich, im technischen Bereich, in dem mittlerweile auch einige Frauen tätig sind, einen Teilzeitarbeitsplatz zu erhalten. Hier haben sich vor allem die direkten Vorgesetzten dagegen ausgesprochen, sodass selbst die Personalabteilung, die dies durchaus unterstützt hätte, keine Möglichkeiten für Teilzeitstellen sah. Mit der Einführung der gesetzlichen Elternteilzeit müssen nun aber Teilzeitarbeitsplätze nicht nur im Office-Bereich, sondern auch im technischen Bereich akzeptiert werden, die jedoch aufgrund der gängigen Praxis zurzeit (noch) keine Relevanz im Unternehmen haben.

Dennoch stellt die Elternteilzeit den Betrieb, aber auch die Frauen vor größere Probleme. Zurzeit sind bspw. 30 Frauen in Elternkarenz. Pro Jahr kommen ca. zehn bis 15 Frauen aus der Karenz zurück und nehmen ihren gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit wahr. Problematisch ist dies vor allem dann, wenn die Frauen aufgrund fehlender Ganztagesbetreuungseinrichtungen (für die unter 3-Jährigen) nur vormittags arbeiten können. Wenn sie sich nun aber einen Arbeitsplatz mit einer anderen Teilzeitbeschäftigten teilen müssen, die ebenfalls nur am Vormittag arbeiten kann, kommt es mitunter zu Problemen, die mit einem Abteilungswechsel zu lösen versucht werden.

*„Es ist grundsätzlich ein Problem, weil die Damen jetzt natürlich vermehrt den gesetzlichen Anspruch der Elternteilzeit wahrnehmen. Und wir merken, dass das ein Problem wird. [...] Und jede dieser Damen, die zurückkommt, die will Teilzeit und hat den rechtlichen Anspruch auf Teilzeit. [...] Und wir merken halt schon, dass alle Damen vormittags arbeiten wollen, alle zwischen acht und zwölf Uhr. [...] Aber wir stoßen halt dann auch sehr oft auf die beschränkten Möglichkeiten der Damen, weil die sagen, sie haben nur vormittags Betreuung. Und zwei Damen vormittags in Teilzeit, dafür ist aber am Nachmittag niemand da, der die Kunden betreut, der das Telefon betreut, der die Besucher betreut, das wird dann schwierig.“ (Pers\_F, S.11f)*

Bis Herbst 2009 galt das oben erwähnte Fixzeitmodell auch für alle Teilzeitbeschäftigten. Nunmehr arbeiten auch sie nach dem Gleitzeitmodell, wobei sie sich die Lage der Arbeitszeit individuell mit ihren Vorgesetzten ausmachen müssen. Bis zum allgemeinen Stopp der Überstunden haben auch Teilzeitarbeitskräfte Mehrstunden geleistet, die sie auch ausbezahlt bekommen haben. Jedoch hat die Einführung der 25%-Vergütung für Mehrstunden dazu geführt, bei jenen Teilzeitbeschäftigten, die monatlich mehr Stunden gearbeitet haben als in ihrem Vertrag vorgesehen war, die Arbeitszeiten an die vertraglich fixierten anzupassen.

Aufgrund der „Normalität“ von Vollzeitarbeitsplätzen stellt es für Teilzeitbeschäftigte in der Regel kein Hindernis dar, ihre Wochenstunden auf ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis auszudehnen. Im Gegenteil, es wäre sogar erwünscht. Auch die Erhöhung der Wochenstunden auf bspw. 25, 30 oder 35 Stunden ist wenig problematisch, da die Planstellen nach Köpfen und nicht nach Stunden budgetiert sind.

Möglichkeiten zur Weiterentwicklung existieren für Teilzeitbeschäftigte in diesem Betrieb nicht. Zum einen ist dies in Anbetracht ihrer geringen Anzahl und der erst einsetzenden Entwicklung hin zu mehr Teilzeitkräften nicht besonders erstaunlich. Zum anderen handelt es sich zumeist um Frauen, die administrative Tätigkeiten ausführen und deren Weiterbildung Grenzen gesetzt sind.

Zurzeit gibt es von Seiten des Betriebes keine Kinderbetreuungseinrichtungen. Dennoch existieren auf Seiten des Betriebsrats Bemühungen, nicht nur einen Betriebskindergarten, sondern auch eine Kinderkrippe einzuführen. Ein anderes Angebot, das sich an Beschäftigte, die in Karenz waren, richtet, sind WiedereinsteigerInnenseminare, die mit den Neuerungen der Firma vertraut machen sollen.

### **2.2.2. Die teilzeitbeschäftigten Frauen**

Die vier Interviewpartnerinnen sind zwischen 33 und 46 Jahren alt. Drei der befragten Frauen sind verheiratet, die vierte hingegen ist vom Vater ihrer Kinder geschieden, lebt aber mit ihrem neuen Partner in einem gemeinsamen Haushalt. Alle vier Teilzeitbeschäftigten haben Kinder, wobei je eine von ihnen ein bzw. drei und zwei Interviewpartnerin je zwei Kinder haben. Die Kinder von drei Frauen sind noch sehr jung und zwischen vier und acht Jahre alt und somit nach 2002 auf die Welt gekommen. Die drei Kinder der vierten Frau hingegen sind schon (fast) erwachsen und 16, 17 und 23 Jahre

alt. Zwei Teilzeitbeschäftigte haben ihre Kinder erst Mitte/Ende 30 und die beiden anderen Mitte/Ende 20 bekommen.

Alle vier Frauen sind bereits zwischen zehn und zwanzig Jahre im Unternehmen beschäftigt. Bis auf das älteste Kind sind alle Kinder geboren worden, als ihre Mütter bereits im Betrieb tätig waren. Sie sind zwar alle in Karenz gegangen, haben die Länge der Karenzzeit jedoch unterschiedlich genutzt. Zwei sind bei jedem Kind vorzeitig aus der Karenz zurückgekommen. Die beiden anderen hingegen haben ihre Kinder hintereinander bekommen, sodass sie die Karenzzeit von 3 Jahren und noch ein weiteres Jahr unbezahlten Urlaub genommen haben, bevor sie wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind.

#### Tabellarische Darstellung der wichtigsten Daten

Alter	33 bis 46 Jahre
Familienstand	Verheiratet, geschieden mit neuem Lebensgefährten im gemeinsamen Haushalt
Anzahl der Kinder	1, 2, 3 Kinder
Alter der Kinder	4 – 8 Jahre, 16 – 23 Jahre
Elternkarenz	Verkürzt und verlängert
Ausbildung, Berufserfahrung	Lehre im Betrieb, HAK, HBLA, Aufbaulehrgang wirtschaftliche Frauenberufe, Kurzstudium und berufliche Vorerfahrung in anderen Unternehmen
Berufliche Tätigkeiten	Sekretariat, Controllerin
Dauer der Beschäftigung im Unternehmen	10 – 20 Jahre

Eine der Interviewpartnerinnen ist Controllerin, ihre Kolleginnen hingegen sind alle im Sekretariat tätig. Nur eine der Frauen hatte ihren Berufseinstieg im Betrieb und eine Lehre als kaufmännische Angestellte abgeschlossen. Ihre Entscheidung, eine kaufmännische Lehre zu machen, ist eng mit ihrer derzeitigen Teilzeitbeschäftigung verbunden. Denn sie hat diesen Beruf ergriffen, da sie als Sekretärin leicht auf eine Teilzeitposition wechseln können würde, wenn sie einmal Kinder haben würde. Die drei anderen Interviewpartnerinnen hatten andere Berufsverläufe hinter sich, bevor sie im Unternehmen zu arbeiten begonnen haben. Alle drei haben eine Matura an einer Berufsbildenden Schule (HAK; HBLA, Aufbaulehrgang wirtschaftliche Frauenberufe) gemacht, aber nur eine von ihnen hat sich zu einem weiterführenden Kurzstudium entschlossen und dieses als akademisch geprüfte Übersetzerin abgeschlossen. Bevor sie im Fallstudienbetrieb zu arbeiten begonnen hat, hat sie, wie die beiden anderen Maturantinnen auch, noch Berufserfahrung in anderen Unternehmen gesammelt.

### 2.2.3. Die Perspektive der Frauen

#### Die Elternkarenz

Für alle vier Frauen hat Erwerbstätigkeit, arbeiten zu gehen, einen sehr hohen Stellenwert. Sie arbeiten größtenteils gerne und mögen ihren Tätigkeitsbereich im Großen und Ganzen auch. Aufgrund dieses hohen Stellenwerts, den die Arbeit bzw. Erwerbstätigkeit bei den Interviewpartnerinnen hat, hat sich keine von ihnen überlegt, nach der Geburt ihrer Kinder ausschließlich bei diesen zu Hause zu bleiben. Im Gegenteil: Sie sind mitunter froh gewesen, dass sie außer dem Lebensbereich der Hausfrau und Mutter wieder in ihrem anderen Lebensbereich der Erwerbstätigkeit tätig werden konnten.

Alle vier Frauen haben, bevor ihre Kinder zur Welt kamen, Vollzeit gearbeitet, jene drei Frauen, die ihre Kinder erst nach 2002 bekommen hatten, sind nach der Karenzzeit auf einer Teilzeitposition eingestiegen, da die Elternteilzeit zum Zeitpunkt ihres Wiedereinstiegs (2005 bis 2007) bereits in Kraft war. Zwei der Interviewpartnerinnen haben ihre Karenzzeit um ein weiteres viertes Jahr durch einen unbezahlten Urlaub verlängert, was im Vorfeld mit der Personalabteilung vereinbart und unproblematisch war.

Der Grund, die Karenzzeit durch ein Jahr unbezahlten Urlaub zu verlängern, lag bei beiden Interviewpartnerinnen an der Kinderbetreuung bzw. den Kinderbetreuungseinrichtungen. Sie haben beide zwei Kinder in sehr kurzen Abständen bekommen und deshalb die Karenz beider Kinder hintereinander konsumiert und diese noch um ein weiteres, viertes Jahr verlängert. Sie waren also vier Jahre durchgängig bei den Kindern zu Hause, sodass ihre jüngeren Kinder zwei bzw. drei Jahre alt waren, bevor sie fremd betreut wurden. Für die Mutter des 3-Jährigen war es besonders wichtig, dass er nicht in die Krabbelstube, sondern gleich in den Kindergarten kommt, wenn sie wieder arbeiten geht, da sie mit ihrer älteren Tochter schlechte Erfahrungen in der Krabbelstube gemacht hatte und dies ihrem jüngsten Kind ersparen wollte. Sie hat also zugunsten der Kinder ein Jahr auf ihr Einkommen verzichtet und ihren Wiedereinstieg um dieses Jahr hinausgeschoben. Die andere Mutter hatte von vornherein sowohl die Geburt beider Kinder in kurzem Abstand als auch das weitere unbezahlte Karenzjahr geplant, sodass sie nur einmal in Karenz gehen musste und so lange wie möglich bei den Kindern zu Hause bleiben konnte. Hätte sie die Möglichkeit gehabt, noch ein weiteres Jahr zu Hause zu bleiben, dann hätte sie dies auch gemacht, da sie ihren zweijährigen Sohn nur sehr ungern in die Krabbelstube schickte.

*„Und beim [Name des Kindes], der war halt noch sehr klein, wie er in die Krabbelstube gehen hat müssen - mit zwei sind sie schon noch sehr, sehr Babys. Und er war halt von der Entwicklung sehr weit voraus. Er hat total gut gesprochen. Er hat mir alles erzählen können, was mit ihm passiert. Das war mir sehr wichtig. Und er muss halt jetzt 4 Jahre bis zur Schule in der Krabbelstube und dem Kindergarten sein. Das ist schon lange.“ (Besch\_F, S.3)*

Diese beiden Beispiele zeigen, dass die Frauen ihre vom Unternehmen gewährleisteten Möglichkeiten ausschöpfen, wenn sie es für das Wohl ihrer Kinder für notwendig er-

achten. Diesen Möglichkeiten sind jedoch auch Grenzen gesetzt, die dazu führen, dass Mütter Alternativen in Anspruch nehmen, wie eben die Krabbelstube, von denen sie zwar nicht überzeugt sind, sie aufgrund ihrer beruflichen Situation jedoch in Anspruch nehmen müssen.

Einer der Gründe, warum es auf Seiten des Betriebes kein Problem darstellt, die Karenzzeit zu verlängern, ist, dass Frauen, die aus der Karenz zurückkommen, nicht unbedingt an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren, sondern dort eingesetzt werden, wo ein Bedarf besteht.

*„Wenn man nach der Karenz wieder in die Firma zurückkommt, dann ist es ja nicht so, dass du unbedingt an dieselbe Stelle wieder zurückkommen musst. Das heißt, sie können dich irgendwo in der Firma unterbringen, wo gerade Bedarf ist.“ (Besch2\_F, S. 4)*

Nur eine der Interviewpartnerinnen hat sich dieser Praxis, die Abteilung nach der Karenz zu wechseln, widersetzt, indem sie vorzeitig aus der Karenz zurückkam. Sie war vor der Geburt ihres Kindes bereits als Controllerin tätig und wollte diese Position nicht verlieren, die ihr ihr Chef zugesagt hatte, wenn sie nur bis zu einem gewissen Zeitpunkt in Karenz bleibt.

*„Also es war mir klar, dass ich relativ bald wieder arbeiten gehen möchte. Schlicht und ergreifend deshalb, um nachher noch einen vollwertigen Job zu haben. Ich wollte jetzt nicht in irgendeiner Telefonzentrale landen. Weil es ist tatsächlich so, dass Teilzeitjobs meistens nicht unbedingt gehobenes Niveau haben. Und nachdem ich die Möglichkeit hatte, wenn ich eben innerhalb dieser Frist zurückkomme, dass ich in der gleichen Abteilung im Prinzip sehr Ähnliches mache oder auch Dinge mache, wo ich mir was darunter vorstellen kann...“ (Besch1\_F, S.5)*

Wie diesem Zitat bereits zu entnehmen ist, hat diese Befragte sich im Unterschied zu den beiden anderen Müttern, die ihre Karenzzeit sogar verlängerten, für ihre Position entschieden und die Karenzzeit verkürzt. Zum einen liegt dies daran, dass die vorzeitige Wiedereinsteigerin sich eher als (Vollzeit-)Arbeitskraft denn als Mutter definiert.

*„Am Anfang ist es mir sehr schwer gefallen, Teilzeit zu arbeiten. Am liebsten hätte ich ganztags. Weil, es tut mir leid, ich war sicher in der Arbeitswelt mehr wie als Mutter verankert. Es ist ja nicht so, dass man automatisch gleich einfach nur Mutter ist. Das war einfach etwas, was ich mit mehr Selbstsicherheit konnte als mit einem Kind umzugehen.“ (Besch1\_F, S.6)*

Zum anderen erklären die Position und die damit verbundenen Aufgaben diesen unterschiedlichen Umgang mit der Verkürzung bzw. Verlängerung der Elternkarenz. War die eine Interviewpartnerin vor ihrer Karenzzeit bereits als Controllerin tätig, so waren die beiden anderen Frauen als Sekretärin eingestellt und mussten keine Angst vor einer Rückstufung haben. Denn Sekretariatsarbeiten können von allen administrativen Beschäftigten erledigt werden. Positionen, die ein spezifisches Fachwissen, wie bspw. Buchhaltung, Lohnverrechnung, Controlling oder Auftragsabwicklung voraussetzen, können nur von jenen Beschäftigten besetzt werden, die über diese Kompetenzen auch verfügen. Die Konsequenz ist, dass Beschäftigte mit Fachwissen nicht immer damit rechnen können, auch auf ihre alten Arbeitsplätze zurückkehren zu können. Und gleichzeitig müssen Beschäftigte, die mit Sekretariatsaufgaben betraut sind, in Kauf nehmen,

dass sie in andere Abteilungen wechseln müssen, da sie jegliche Position im Sekretariat besetzen können und diese im Unternehmen weitaus verbreiteter sind.

Eine weitere Interviewpartnerin kam vorzeitig aus der Karenz zurück, was sie zwar ursprünglich so geplant und auch gemeldet hatte, als der Wiedereinstieg jedoch bevorstand, wollte sie diesen gerne noch hinauszögern. Da die Karenz von nur eineinhalb Jahren nach ihrem ersten Kind sehr gut funktioniert hatte, dachte sie sich, dass sie beim zweiten Kind nur ein Jahr zu Hause bleibt. Jedoch schlief ihre Tochter in der Nacht nicht, weswegen sie große Zweifel hatte, arbeiten gehen zu können. Sie besprach diese Zweifel auch mit ihrem Vorgesetzten, der von ihrem Ansinnen jedoch nicht begeistert war und überzeugte sie, den Wiedereinstieg wie geplant durchzuführen. Für sie war diese Zeit besonders anstrengend, denn sie war immerzu müde und ihr körperlicher Zustand verschlechterte sich in dieser Zeit zunehmend.

*„Und das ist halt dann zeitweise nicht so leicht gewesen, sage ich, weil ich körperlich in einem sehr schlechten Zustand war.“ (Besch3\_F, S.5)*

### **Der Wiedereinstieg**

Der Wiedereinstieg nach der Elternkarenz bereitete nur einer Interviewpartnerin Schwierigkeiten. Sie war an ihrem ersten Arbeitstag mit dem Problem konfrontiert, dass ihr Computer nicht eingerichtet war und sie weder einen Usernamen noch ein Passwort hatte.

*„Also in der Abteilung, wo ich zuerst war, wie ich zurückgekommen bin, da bin ich völlig ins kalte Wasser geschmissen worden. Das war echt schlimm. Also da bin ich ins Büro gekommen, und mein Computer ist da gestanden, aber es war nix eingerichtet für mich, kein Passwort, kein Username. Ich bin dagesessen... Und das Problem war dann: Dann willst du irgendwen um Hilfe bitten, aber du hast nicht einmal ein ausgedrucktes Telefonverzeichnis. Das heißt, wenn du wen anrufen willst, hast du nicht einmal eine Nummer, weil du die ganzen Nebenstellen nicht weißt, und du kannst auch im Computer nicht nachschauen, weil du nicht einsteigen kannst, weil du kein Passwort hast. Ja, und da habe ich echt die Nerven ziemlich weggeschmissen.“ (Besch2\_F, S. 11)*

Für sie stellte der Arbeitsbeginn eine enorme Stresssituation dar, da sie einerseits das Gefühl hatte, ihre Arbeit nicht gut und rechtzeitig zu erledigen. Andererseits verursachte die durch die Berufstätigkeit bedingte Lebensumstellung zusätzlich Stress, denn sie musste auch die Kinder in die Kinderbetreuungseinrichtungen bringen und wieder abholen, was sie zusätzlich überforderte.

Was die Situation verschlimmert hat, war, dass aufgrund von Weiterentwicklungen im EDV-Bereich ihre Computerkenntnisse veraltet waren, weswegen sie zu Beginn Kolleginnen aus anderen Abteilungen um Hilfe bat, in weiterer Folge aber auch Kurse besuchte, um ihre fehlenden Kenntnisse auszugleichen. Die Männer in ihrer neuen Abteilung, für die sie gearbeitet hat, nahmen darauf allerdings keine Rücksicht, sondern erwarteten von ihr, dass die Arbeiten zu ihrer Zufriedenheit erledigt wurden.

*„Weil es wird von den Herren keine Rücksicht genommen. Das ist wurscht. Wenn du da bist, musst du 100% funktionieren. Ob du das kannst oder nicht, das fragt keiner. Die wollen das Ergebnis. Wie du zu dem Ergebnis kommst, ist ihnen“*

*wurscht. Da habe ich eben ein Pech gehabt, dass ich in so einer Abteilung war.“  
(Besch2\_F, S. 12)*

Der Verlust ihrer Computerkenntnisse lag daran, dass sie einerseits vier Jahre in Karenz war und sich in dieser Zeit einige PC-spezifische Veränderungen ergeben hatten. Die Dauer der Karenz kann allerdings nur zum Teil als Erklärung herangezogen werden, denn eine andere Interviewpartnerin war nur ein Jahr in Karenz und musste nach dem Wiedereinstieg ebenfalls ihre EDV-Kenntnisse mit Kursen auffrischen, was eher darauf hinweist, dass Computerwissen in einem großen Betrieb wie diesen kurzlebig ist.

### **Der Wechsel in andere Abteilungen**

Die drei als Sekretärinnen tätigen Interviewpartnerinnen haben nach ihrer Karenz in einer anderen Abteilung zu arbeiten begonnen. Die Wechsel in eine andere Abteilung, die für die meisten Interviewpartnerinnen gleichzeitig einen Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung darstellten, stellten sich als besonders schwierig heraus. Denn aufgrund von Problemen, die ihre Ursache zum Teil in der Teilzeitbeschäftigung hatten, haben die Interviewpartnerinnen diese Abteilungen nach relativ kurzer Zeit wieder verlassen.

Eine der Frauen arbeitete damals von acht bis zwölf Uhr und musste das Unternehmen rechtzeitig verlassen, um ihre Kinder von der Kinderbetreuungseinrichtung abzuholen. Da sie nicht alle ihre Aufgaben in dieser Zeit erfüllen konnte, blieb mitunter auch etwas unerledigt.

*„Also, wenn ich um 12.00 Uhr gehen habe müssen, da war ich so geladen und habe so einen Stress gehabt, weil ich gewusst habe, dass ich nicht alles erledigt habe, was wichtig ist. Und man hat einfach keine Ruhe gehabt. Da hast du wirklich bis 12.00 Uhr die Arbeit hingeknallt gekriegt, und du hast aber gehen müssen.“  
(Besch2\_FE, S. 18)*

Die Beschäftigte war zwischen dem Nichterfüllen ihrer beruflichen Anforderungen und dem Druck, die Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abzuholen, förmlich hin- und hergerissen und hat diese Zeit sehr negativ in Erinnerung. Die Unzufriedenheit entstand auch auf Seiten des Abteilungsleiters, der dann entschieden hat, dass diese Position nicht von einer Teilzeitkraft besetzt sein kann, weswegen die Interviewpartnerin die Abteilung wechseln musste.

Jene Beschäftigte, die nach der Karenz als Vollzeitbeschäftigte wieder in den Betrieb eingestiegen ist, hat ebenfalls mit ihrer ersten, sehr kurzen Teilzeitposition keine guten Erfahrungen gemacht. In ihrem Fall führten fehlende Informationen dazu, dass sie bestimmte Arbeiten nicht erledigt hat, was zu größeren Problemen führte. Die Informationsweitergabe hat nicht funktioniert, da sie nicht wie ihre KollegInnen um acht, sondern erst um halb neun zu arbeiten begonnen hat und diese gleich zu Dienstbeginn bei einem Kaffee die nötigen Informationen ausgetauscht haben. Aufgrund der entstandenen Probleme hat sie nicht nur die Abteilung verlassen, sondern aus Mangel an Teilzeitarbeitsplätzen auch wieder Vollzeit zu arbeiten begonnen.

*„Ich habe mich dann einfach nach was anderem umgeschaut. Und dann war eben diese Stelle, also Teilzeitstelle war wieder nix vakant. Und dann hat sich das erge-*

*ben mit der Vollzeitstelle, mit der Sekretariatsstelle. Und bevor ich da jetzt wieder nichts habe oder kündige, gehe ich wieder auf Vollzeit.“ (Besch4\_F, S.16)*

Die Beschäftigten des administrativen Bereichs hatten also bei ihren ersten Schritten als Teilzeitbeschäftigte mehrere Probleme, deren Ursachen darin begründet liegen, dass Teilzeit ein relativ junges Phänomen in diesem Unternehmen ist und der Umgang damit sowohl für die Interviewpartnerinnen als auch für ihre Vorgesetzten neu ist. Gleichzeitig erscheint es, als wären die Frauen eine Art „Verschubmasse“, die je nach Bedarf und Problembereich von einer Abteilung in die nächste wandern müssen.

### **Abteilungswechsel, Elternkarenz, Wiedereinsteigerinnen**

Das Jonglieren mit den teilzeitbeschäftigten Frauen von Abteilung zu Abteilung illustrieren zwei weitere Beispiele, mit denen die Interviewpartnerinnen zurzeit konfrontiert sind. Auch diese veranschaulichen, wie überfordert das Unternehmen letztendlich noch mit dem gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit und seinen teilzeitbeschäftigten Frauen ist.

Eine Interviewpartnerin wird gerade unfreiwillig in eine andere Abteilung versetzt, in der sie wieder im Sekretariat tätig werden und ihre Position als Sachbearbeiterin, die ihr wesentlich weniger Stress, mehr Handlungsspielraum in der Einteilung und Erledigung des Aufgabenbereichs, aber auch mehr (zeitliche) Flexibilität erlaubt hat, aufgeben muss. Der Grund für die unfreiwillige Versetzung liegt in einer freien Position in dieser Abteilung auf die sich niemand beworben hat, weshalb der Bedarf nun aus anderen Abteilungen gedeckt wird. Die Beschäftigte, die diese Vollzeitposition momentan innehat, ist schwanger und wird in Karenz gehen. Die teilzeitbeschäftigte Interviewpartnerin wird deren Position gemeinsam mit einer anderen Frau, die aus der Karenz zurückkommen wird, übernehmen. Jedoch ergibt die Summe der Wochenstundenanzahl der beiden Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitposition. Wenn die Kollegin, die jetzt in Karenz geht, aus dieser zurückkommt, kommt es wiederum zu einer Abteilungsrochade und die Interviewpartnerin wird wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren.

Eine andere Befragte bleibt zwar in ihrer Abteilung, aber auch in dieser wird mit den dort beschäftigten Frauen und ihrem Anspruch auf Elternteilzeit jongliert. Das administrative Personal war bisher zu 25 Stunden und zu 40 Stunden beschäftigt. Da eine dritte Kollegin aus der Karenz in diese Abteilung zurückkam, sollte die vollzeitbeschäftigte Frau ihre Arbeitszeiten auf 20 Stunden reduzieren, sodass die Wiedereinsteigerin ebenfalls 20 Stunden arbeiten kann. Da die vollzeitbeschäftigte Kollegin aber schwanger war, konnten ihre Wochenstunden nicht verringert werden, weswegen die Wiedereinsteigerin nur sechs Stunden arbeitete. Nunmehr geht die vollzeitbeschäftigte Kollegin in Karenz und die beiden anderen Frauen müssen zu zweit die Arbeit von 65 Stunden in nur 45 Stunden erledigen. Eine zusätzliche Person wird aus folgendem Grund nicht aufgenommen:

*„Er [Der Chef] hat jetzt aber die administrativen Kapazitäten mit uns zwei Teilzeitkräften nicht ausgeschöpft. Er will aber auch nicht eine dritte Teilzeit dazunehmen, weil meine Kollegin, die jetzt eben gegangen ist, wahrscheinlich in einem Jahr wieder zurückkommen wird. Und ich glaube, dass sie das jetzt so ein-*



*fach überbrücken wollen. Er will nicht noch eine dritte Teilzeitkraft dazunehmen, weil er dann letztendlich in einem Jahr vier Teilzeitbeschäftigte in der Abteilung hat. Dann hat er wieder eine zu viel.“ (Besch2\_F, S. 16f)*

Diese aufgrund von Elternkarenzen und Elternteilzeit ausgelösten Veränderungen stehen auch in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitszeiten. Bei beiden Beschäftigten wird sich einerseits die Lage der Arbeitszeiten verändern, die dadurch bedingt sind, dass die Sekretariate bis 15 bzw. 16 Uhr besetzt sein müssen. Eine der Interviewpartnerinnen wird zwar nur mehr an drei statt an vier Tagen arbeiten, jedoch jeweils um drei Stunden länger als bisher. Ihre Kollegin arbeitet zwar nach wie vor dieselbe Anzahl von Tagen, hört jedoch an zwei Tagen um eine Stunde später und an einem Tag früher zu arbeiten auf als bisher.

Andererseits steht eine Erhöhung der Wochenstundenanzahl im Raum, da in beiden Abteilungen die Sekretariate unterbesetzt bleiben. Beide Interviewpartnerinnen wollen jedoch nicht mehr Stunden arbeiten, da ihre Kinder noch klein sind und sie ihren Anforderungen, die aus der Kinderbetreuung und dem Haushalt resultieren, bei einer höheren Stundenanzahl nicht gerecht werden können. Sie befinden sich in einer sehr schwierigen Situation, denn eigentlich rechnen beide damit, dass sie nach einer Erhöhung ihrer Wochenstundenanzahl gefragt werden und sie das auch nicht ablehnen können, dem aber eigentlich auch nicht nachkommen wollen. Dennoch haben beide Interviewpartnerinnen bereits Überlegungen angestellt, wie sie mit dieser Anfrage umgehen werden und zu welchem „Kompromiss“ sie bereit wären. Beide würden nur auf ausdrücklichen Wunsch des Unternehmens ihre Wochenstunden um fünf Stunden erhöhen und an einem der Tage, an denen sie eigentlich frei hätten, zusätzlich am Vormittag arbeiten.

### **Teilzeitbeschäftigung als Hobby**

Die Vorherrschaft des Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses führt nicht nur dazu, dass die Elternteilzeit sich erst im Betrieb zu etablieren beginnt, sondern auch dazu, dass Teilzeitbeschäftigte in ihrer Tätigkeit (noch) nicht ernst genommen werden. Die teilzeitbeschäftigten Frauen sind mit einer breiten Palette an Abwertungen konfrontiert: So wird ihre Arbeit nicht geschätzt, sie sind mit einem negativen Image behaftet und sie sinken im Stellenwert in der Firma und im Wert als Person.

*„Was mich noch ein bisschen stört, dass das eben nicht so geschätzt wird. Also es ist...im Großen und Ganzen ist man als Teilzeit ein bisschen unten durch. [...]: ‚Ah, die ist nur Teilzeit, der kannst eh nix geben‘, dass man irgendwie so negativ ein bisschen abgestempelt wird. [...] Ja, das spürt man und hört man eben an den Äußerungen der Herren, für die man arbeitet. [...] Es wird nicht gerne gesehen, Teilzeit zu arbeiten, sage ich einmal. Es ist alleine die Äußerung vom Chef schon aussagekräftig, er nimmt jetzt keine Teilzeit mehr dazu, weil ihm schon eine Vollzeit lieber wäre.“ (Besch2\_F, S.26)*

Und:

*„Und ja, ich habe eigentlich nicht gedacht, dass, wenn man dann zurückkommt als Teilzeitkraft, dass man im Wert so sinkt, im sozialen Gefüge, als ob man in Wirklichkeit keine Stimme mehr hat, weil ‚du kannst das nicht beurteilen, du arbeitest eh nur Teilzeit!‘“ (Besch1\_F, S.17)*

Sie sind mit Neid konfrontiert, dass sie es sich finanziell leisten könnten, „nur“ ein halbes Einkommen zu beziehen. Ihre Arbeit und in weiterer Folge auch sie selbst werden nicht ernst genommen, da sie höchstens einem Hobby nachgingen. Besonders die Betonung des Hobbies weist darauf hin, dass die Abwertungen einen sehr engen Zusammenhang mit der „anderen“ Sphäre der Familie haben. Denn teilzeitbeschäftigten Müttern wird unterstellt, dass sie eigentlich ihren Lebensmittelpunkt außerhalb des Betriebs haben und auch „noch ein bisschen“ arbeiten gehen.

*„Ah, ich glaube, das ist ein Grundtenor, dass, wenn man Teilzeitkraft ist, Hobbykraft ist. So nach dem Motto: ‚Du hast deinen Lebensmittelpunkt woanders. Wir haben unseren Lebensmittelpunkt in der Firma und du im Privaten.‘ So der Klassiker am Mittwoch: ‚Schönes Wochenende.‘ Ja, sie wissen es nicht besser.“ (Besch1\_F, S.17)*

KollegInnen halten es darüber hinaus dem Unternehmen gegenüber für unfair, dass man die Elternteilzeit in Anspruch nimmt, da die Firma nunmehr keine andere Möglichkeit mehr hat, als teilzeitbeschäftigte Frauen wieder aufzunehmen und das unabhängig davon, ob diese noch gebraucht würden oder nicht, was bereits unterstellt, dass sie nicht mehr gebraucht werden.

Diese Grundhaltung, mit der die teilzeitbeschäftigten Frauen konfrontiert sind, besteht zwar nach wie vor. Dennoch haben zwei Umstände zu einer Verbesserung der Situation beigetragen: Zum einen handelt es sich dabei um den Stopp der Überstunden. Denn es gehörte zum „guten Ton“ im Unternehmen, Überstunden zu machen und erst die Firma zu verlassen, wenn die Arbeit erledigt ist und nicht wenn die Arbeitszeit zu Ende ist, weil man bspw. die Kinder aus der Kinderbetreuungseinrichtung abholen muss. Mit dem Überstundenstopp gehen auch die KollegInnen tendenziell dann nach Hause, wenn die Uhrzeit es sagt, weswegen ihnen dieses Verhalten vertrauter wird und sie mehr Verständnis haben.

Zum anderen hat interessanterweise die Elternteilzeit selbst, die ja eigentlich der Ursprung der Kritik war, die negative Sichtweise in die Schranken gewiesen. Da immer mehr Frauen im Betrieb Kinder kriegen und aufgrund der Elternteilzeit als Mütter wieder an ihrem Arbeitsplatz zurückkehren, beginnt ein langsamer Umdenkprozess, sodass sich Teilzeitbeschäftigung so weit zu etablieren beginnt, dass vermeintliche KritikerInnen ihre Meinung nicht mehr kundtun, weil „ihre Stimme diesbezüglich auch kein Gewicht mehr hat“ (Besch1\_FE, S.18).

### **Die Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der Kinderbetreuung – oder umgekehrt?**

Die Interviewpartnerinnen sind mit unterschiedlichen Arbeitszeiten nach der Karenz wieder in das Unternehmen eingestiegen. Seitdem ihre Kinder auf der Welt sind, haben sich ihre Arbeitszeiten verändert. So sind sie mit einer geringen Stundenanzahl von entweder 12, 20 oder 25 Stunden wieder eingestiegen und haben diese dann auf 20 bzw. in einem zweiten Schritt auf 24, auf 25 und auf 30 erhöht. Jede Interviewpartnerin hat einen Tag in der Woche frei, eine Befragte sogar zwei Tage, da sie ihre 24 Stunden an drei aufeinander folgenden Tagen die Woche leistet. Jene Beschäftigte mit der geringsten Wochenstundenanzahl arbeitet an vier Tagen jeweils fünf Stunden und hört

um 13 Uhr zu arbeiten auf. Die beiden Frauen, die 25- bzw. 30-Stunden-Verträge haben, arbeiten entweder an vier Tagen von halb acht bis 16 Uhr oder an drei Tagen jeweils acht Stunden und am Freitag nur bis halb zwei.

Auch die Lage der Arbeitszeiten hat sich bei den meisten von ihnen mehrmals verändert. Diese Veränderungen entstanden meist aus einer Notwendigkeit heraus, die zwar entweder in der Arbeit oder aber in der Kinderbetreuung lagen, sich gegenseitig aber auch bedingen. So hat bspw. eine Befragte ihre Arbeitszeiten um fünf Stunden pro Woche erhöht, da sie feststellte, dass sie, wenn sie täglich um eine Stunde länger bleibt, in aller Ruhe noch wichtige Aufgaben erledigen kann, da ihre KollegInnen dann in der Mittagspause sind. Sie hatte dadurch weniger Stress, die Arbeit trotz unerledigter Aufgaben zu verlassen, um rechtzeitig ihre Kinder abzuholen. Dass sie die Entscheidung zur Stundenerhöhung nicht ohne die Konsequenzen für ihre Kinder und die Kinderbetreuung zu bedenken getroffen hat, zeigt sich darin, dass sie erst dann mehr Stunden gearbeitet hat, als beide Kinder im Kindergarten waren.

Ein anderes Beispiel für die Koordination von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung stellt die Anmeldung aller Kinder im Kindergarten oder in der Nachmittagsbetreuung der Volksschule zu den maximalen Betreuungszeiten dar. Je nach Einrichtung sind die Kinder bis 17, 18 oder 18:30 Uhr in diesen angemeldet, obwohl nur eine der Mütter auch tatsächlich bis 17 Uhr arbeitet. Zum Teil haben die Frauen die Kinderbetreuungseinrichtungen nach ihren Bedürfnissen in der Arbeit ausgewählt und andere, die ihnen aus verschiedenen Gründen lieber gewesen wären, abgelehnt.

Die Möglichkeit, die maximalen Betreuungszeiten auszunutzen, nehmen die Interviewpartnerinnen in Anspruch, damit sie flexibel auf einen höheren zeitlichen Bedarf in der Arbeit reagieren können. Wenn sie eventuell länger in der Arbeit bleiben müssen, dann lässt die Kinderbetreuung dies auch zu. Jedoch handelt es sich dabei um geplante und den Kindern im Voraus mitgeteilte Tage, an denen sie später abgeholt werden. Die Arbeit aber täglich rechtzeitig zu verlassen, um die Kinder zur gewohnten Zeit abzuholen, bereitet vielen von ihnen Stress. Denn alle Frauen vermeiden es, ihre Kinder zu lange im Kindergarten oder der Nachmittagsbetreuung der Schule zu lassen und sie nach ihrem Arbeitsende spätestens bis drei oder halb vier abzuholen. Selbst jenes Kind, dessen Mutter bis 17 Uhr arbeitet, muss nur an drei Tagen bis halb sechs im Kindergarten bleiben und wird an den anderen beiden Tagen zu Mittag bereits abgeholt, da seine Mutter nur an drei Tagen in der Woche im Betrieb arbeitet.

Exemplarisch soll das Zitat einer Beschäftigten die Schwierigkeit dieser Situation aufzeigen:

*„Nein, es ist ein Stress, es ist purer Stress. Im Büro musst du voll einsatzfähig sein, und wenn du dann aufhörst, dann hast du noch nichts gegessen. Dann fährst du die Kinder holen. Dann hast schon wieder irgendein Programm. [...] In der Firma arbeitest du länger und hetzt weg, dass du die Kinder abholst. Und dann gehst du die Kinder abholen, und dann hörst: ‚Warum kommst du mich heute so spät abholen?‘ In der Firma hast du das Gefühl: Maria, jetzt muss ich gehen, muss ich das liegen lassen und um Gottes Willen, und hast ein schlechtes Gewissen. Und dann gehst du die Kinder abholen und hast aber schon wieder ein schlechtes Gewissen, weil die Kinder sagen dir dann: ‚Wieso kommst du heute so spät, sag*

*deinem Chef, dass wir auch da sind.' [...] Es ist halt in der Früh dann oft auch eine Trödlerei, weil dann fällt ihnen ein, dass sie das brauchen und das brauchen, und das Band finden sie jetzt nicht. Und dann gehen sie das suchen. Dann kommst du halt spät weg, infolgedessen kommst du später ins Büro, infolgedessen musst du länger bleiben. Ja, und das ist halt oft schwer zu verkraften. Jetzt sage ich in der Früh dann immer: ‚Wir müssen uns beeilen, weil wenn die Mama zu spät kommt, dann muss sie länger arbeiten‘, und dann habe ich in der Früh dann oft schon das Geraunze: ‚Mama, kommst du heute viel später?‘ Da sage ich: ‚Nein, die Mama wird sich beeilen.‘ Ja. Nein, es ist echt...“ (Besch2\_F, S. 21)*

Der zweite Grund, warum sich die maximalen Betreuungszeiten rentieren, besteht darin, dass die teilzeitbeschäftigten Frauen auch sehr variabel auf langfristige Veränderungen der Arbeitszeiten reagieren können. So spielt bei den beiden Frauen, die aufgrund von Abteilungsrochaden zukünftig länger in der Arbeit bleiben müssen, die Kinderbetreuung eine untergeordnete Rolle, da sie ja bereits vorgesorgt haben. Die Interviewpartnerinnen können den Wünschen und Bedürfnissen ihres Unternehmens somit auch tatsächlich entsprechen. Dennoch lehnt es die Beschäftigte, die in Zukunft bis 16 Uhr arbeiten wird, ab, ihre Kinder bis halb fünf im Kindergarten zu lassen und greift einerseits auf ihre Mutter und andererseits auf eine Nachbarin zurück, die an zwei der drei Tage ihre Kinder früher vom Kindergarten abholen.

Die Betreuung im Kindergarten beginnt erst ab einem Alter von drei Jahren, die Interviewpartnerinnen sind zum Teil aber wieder in den Beruf eingestiegen, als ihre Kinder noch wesentlich jünger waren. Meist waren die Kinder bei Tagesmüttern oder in Krabbelstuben. Nur eine Beschäftigte hat auf die Hilfe ihrer Mutter zurückgegriffen und ihre Tochter in der Zeit, als sie gearbeitet hat, bei der Oma untergebracht. Selbst dieses Arrangement hat maximale Einsatzfähigkeit in der Arbeit erlaubt, da die Tochter von Sonntagabend bis Mittwochmittag durchgängig bei ihrer Oma war.

### **Die vollzeitbeschäftigte Mutter von drei Kindern**

Die Situation der Frau, die „die Kleinkinderzeit meiner Kinder Vollzeit arbeitend verbracht“ (Besch4\_FE, S.11) hat, gestaltete sich anders als die bisher ausgeführten Schilderungen. Dennoch ergaben sich auch bei ihr Notwendigkeiten für ihre Vollzeitbeschäftigung, die in der Arbeit begründet liegen. Sie hat im Fallstudienbetrieb bereits als Mutter einer Dreijährigen in Vollzeit zu arbeiten angefangen. Die Ursache für ihren Einstieg als Vollzeitbeschäftigte lag in ihrer Vergangenheit und dem Fehlen von ansprechenden Teilzeitarbeitsplätzen begründet. Sie hat ihre Tochter während ihres Studiums bekommen und war bei der Arbeitsuche mit den Problemen der Überqualifizierung und fehlenden Praxis konfrontiert. Gleichzeitig wollte sie keine Arbeitsplätze, bei denen sie zu wenig verdiente und für die sie keine ansprechende Berufspraxis erwerben konnte. Teilzeitarbeitsplätze waren aber Ende der 80er Jahre schlecht bezahlt und boten die für BerufseinsteigerInnen notwendige „Reputation“ nicht. Als Konsequenz hat sie den ersten besten Arbeitsplatz angenommen, der zumindest halbwegs ihren Vorstellungen entsprochen hat – einen Vollzeitarbeitsplatz.

*„Und darum habe ich dann auch gesagt: ‚Okay, Teilzeit ist nicht, finde ich irgendwie nur ansatzweise passend was.‘ Darum bin ich dann auf Vollzeit in die Spedition gekommen.“ (Besch4\_F, S.11)*

Diese Arbeit hat sie aber letztendlich nicht ausgefüllt, denn auch für diese war sie, obwohl es sich um eine Vollzeitbeschäftigung handelte, überqualifiziert und hat deshalb das Unternehmen nach nur einem Jahr verlassen. Sie hat sich im Fallstudienbetrieb beworben und, da auch dort nur Vollzeitpositionen ausgeschrieben waren, wieder Vollzeit zu arbeiten begonnen. Ihre Überlegung war, dass sie, wenn sie einmal dort tätig ist, noch immer die Wochenstundenanzahl auf eine Teilzeitposition reduzieren kann. Jedoch war dies in den 90er Jahren nicht die gängige Praxis im Fallstudienunternehmen, weswegen sie noch Jahre auf eine Teilzeitposition warten musste.

*„Ich habe dann wieder Vollzeit gearbeitet. Und das relativ lange, weil dann eben auch Vollzeitstellen ausgeschrieben waren. Und eine Vollzeitstelle wird eigentlich nur wieder mit einer Vollzeitstelle besetzt. Das ist ganz selten, dass sie dann Stunden reduzieren oder so. [...] Aber dadurch, dass ich eben nur zwei Jahre herinnen war, innerhalb dieser zwei Jahre bis zu meiner Karenz hat sich nichts ergeben, dass irgendwo ein Sekretariatsstelle oder so frei gewesen wäre, also eine nicht technische Stelle mit Teilzeit, muss ich sagen. Und dann war ich eh vier Jahre weg und wollte eben dann, eigentlich nach der Karenz, in Teilzeit. Und da hat es dann auch nichts wirklich Adäquates gegeben.“ (Besch4\_F, S.11)*

Ihre Kinder waren drei, vier und zehn Jahre alt, als sie nach der Karenz wieder zu arbeiten begonnen hat. Ihre Tochter wurde nach der Schule von der Mutter eines Schulfreundes betreut und die beiden jüngeren Kinder waren ganztags im Betriebskindergarten ihres Mannes untergebracht. Da dieser im Schichtdienst arbeitet, erforderte es einen enormen Organisations- und Koordinationsaufwand, wer diese in den Kindergarten bringt bzw. abholt.

*„Also er hat sie in der Früh mitgenommen, wenn er arbeiten gefahren ist und hat sie dann im Normalfall, also wenn er seinen normalen Tagdienst gehabt hat, auch abgeholt. Wenn er Langdienst gehabt hat, bin ich dann von da aus zum [Unternehmen] gefahren und habe die Kinder geholt. Und wenn er Nachtdienst gehabt hat, habe ich in der Früh die Kinder gebracht, und er hat sie halt dann am Nachmittag wieder geholt. Und wir haben dann daheim Übergabe gemacht, so quasi, ich komme heim, und er geht in den Dienst. Oder er hat sie dann bei mir in der Arbeit deponiert, also dass er hier die Kinder abgegeben hat und ich bin dann mit den Kindern nach Hause gefahren. Also es war schon ein bisschen ein Herumjonglieren immer. Und genau den Dienstplan anschauen, wann er wie Dienst hat.“ (Besch4\_F, S.8)*

Zu dieser bereits sehr herausfordernden Lage als vollzeitbeschäftigte Mutter von drei Kindern, einem Schichtdienst arbeitenden Mann und der ohnedies schon „logistischen Herausforderung“ (Besch4\_FE, S.7) der Kinderbetreuung gesellte sich noch der Anspruch, Überstunden zu machen, was im Unternehmen bis vor kurzem noch eine Selbstverständlichkeit war. Auch wenn auf die Interviewpartnerin Rücksicht genommen wurde, kam es dennoch vor, dass sie Überstunden machen musste. Jedoch war es notwendig, dass diese angekündigt wurden, damit sie eine Kinderbetreuung für diese Tage organisieren konnte.

*„Und wenn sie wirklich was gebraucht haben, dass man mir das zeitgerecht sagt, dass man das eben arrangieren kann mit der Familie und organisieren, dass man einen Babysitter braucht oder eben der Gatte zu Hause ist.“ (Besch4\_F, S.8)*

Seit zehn Jahren arbeitet die Beschäftigte Teilzeit. Ihre Kinder waren damals schon etwas älter, nämlich sechs, sieben und 13 Jahre alt. Die Teilzeitposition trotz des höheren Alters ihrer Kinder anzunehmen, lag einerseits daran, dass sie sich endlich auch ihren Kindern im ausreichendem Ausmaß widmen wollte und andererseits darin, die Teilzeitposition, die sie sich von Beginn ihrer Erwerbstätigkeit gewünscht hatte, endlich zu erhalten. Mittlerweile sind ihre Kinder schon erwachsen, sie will aber aus Gründen der höheren Lebensqualität weiterhin einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

### **Stundenerhöhung – jetzt und in der Zukunft**

Keine der befragten Frauen will zum gegebenen Zeitpunkt die Wochenstundenanzahl erhöhen oder gar wieder Vollzeit tätig werden. Abgesehen von der Beschäftigten, für die die höhere Lebensqualität für die Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend ist, liegen die Motive ausschließlich in der Familie begründet. Denn ihrer Meinung nach sind ihre Kinder noch zu klein, um sie jeden Tag den ganzen Tag in einer Kinderbetreuungseinrichtung unterzubringen. Sie haben sich dazu entschieden, Kinder zu bekommen und dies beinhaltet natürlich auch, Zeit mit ihnen zu verbringen. Dass dies selbst bei einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis nicht leicht ist, zeigen die folgenden beiden Interviewzitate:

*„Ich habe zwei kleine Kinder, um die ich mich kümmern will. Ja, sonst brauche ich keine Kinder. Weil wenn ich jetzt erhöhe, dann wäre das...dann hätte ich gar keine Zeit mehr. Und so habe ich doch...dadurch dass ich den Dienstag eben frei habe, habe ich ein bisschen einen Polster. Wenn ich jetzt bis drei Uhr arbeite, dann bin ich um halb vier bei meinen Kindern, dann haben wir noch bis halb acht, das heißt vier Stunden, wo man wirklich was tun kann.“ (Besch2\_F, S. 15)*

*„Wenn ich mir so 30 Stunden vorstelle, also ich kann es mir nicht vorstellen, mit Heimweg. Also ich fahre mit den Öffentlichen. Ich muss auch die Kinder öffentlich abholen. Bis du dann zu Hause bist, ... Es ist halt jetzt mit der Arbeitszeit, ... Ich meine, ich bin ja offiziell nur bis zwei Uhr da. Aber ich bin dann um halb vier daheim, muss mit den Kindern dann auch noch, was weiß ich, ja, lauter so wichtige Dinge machen: Jause richten, Aufgabe anschauen. Es geht dann in einem Werkel dann wirklich durch bis sie im Bett sind. Und das klingt immer so locker, 20 Stunden, aber...“ (Besch3\_F, S.13)*

Diese beiden Beschäftigten arbeiten zurzeit 20 bzw. 25 Stunden pro Woche und sind bereits bei dieser Anzahl von Wochenstunden zur Gänze ausgelastet, weswegen es durchaus verständlich ist, dass teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Arbeitszeiten nicht erhöhen wollen. Dennoch würde jede der befragten Frauen ihre Stunden erhöhen, wenn das Unternehmen mit diesem Anliegen an sie herantreten würde. Bei zwei Frauen wird dies aufgrund von Abteilungsrochaden und Elternkarenzen wahrscheinlich auch der Fall sein.

Einer Stundenerhöhung steht auch das um diese Stunden mehr zu erzielende Nettoeinkommen entgegen, da die teilzeitbeschäftigten Interviewpartnerinnen je nach

Wochenstundenausmaß zwischen 1.200 und 1.400 Euro netto verdienen. Durch die höhere Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben, die mit einem höheren Einkommen verbunden sind, würde sich relativ gesehen nämlich das Nettoeinkommen verringern, das mit mehr Arbeitsstunden erzielt werden würde. Für alle Frauen spricht dies gegen die Erhöhung ihrer Arbeitszeiten.

*„Aber die Frage ist, rentiert sich das? Weil jetzt wird mir eben durch die geringe Stundenanzahl, wird mir wenig Steuer abgezogen. Und wenn ich jetzt erhöhen würde, kann es mir passieren, dass ich dann letztendlich fünf Stunden mehr arbeite, aber dadurch, dass ich in eine andere Steuerklasse falle, eben netto auch nicht wirklich mehr verdiene und mehr Stress habe.“ (Besch2\_F, S.15f)*

Eine der Interviewpartnerinnen wäre zudem nur dann bereit, ihre Wochenstundenanzahl zu erhöhen, wenn sie durch eine Gehaltserhöhung dieser relative Verlust ausgleichen würde.

*„Da müssten sie mir wirklich mehr, merklich mehr brutto bezahlen, dass sich das dann wirklich rentiert, dieser Mehraufwand, dieser fünfte Tag in der Woche, den ich dann arbeiten gehe.“ (Besch4\_F, S.22)*

Grundsätzlich sind die Frauen mit ihren Arbeitszeiten zufrieden und wollen diese auch nicht erhöhen. Zum Teil könnten sie dies in der momentanen Lage des Unternehmens aufgrund der Wirtschaftskrise auch nicht tun. Zum Teil besteht aber aufgrund von Abteilungsrochaden und Elternkarenzen nicht nur die Möglichkeit, sondern auch eine Art „Verpflichtung“, mehr Stunden zu arbeiten. Dies bedeutet, dass, wenn teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Wochenstundenanzahl erhöhen wollen, sie dies nur in jenen Abteilungen machen können, in denen zurzeit auch ein Bedarf besteht. Für die Beschäftigten bedeutet dies wiederum, dass sie entweder die Abteilung wechseln, was mitunter auch zu einem Aufgabenwechsel hin zu weniger anspruchsvolle Tätigkeiten führen kann, oder eine höhere Wochenstundenanzahl nicht möglich ist.

### **Weiterbildung und -entwicklung**

Alle vier Interviewpartnerinnen haben als Vollzeitbeschäftigte sehr viele Weiterbildungen gemacht. Allerdings haben nur zwei diese auch beruflich innerhalb des Betriebes zur Gänze nutzen können. Eine Beschäftigte hat sich während ihrer Vollzeitbeschäftigung zur Projektassistentin, Projektleiterin und Controllerin weitergebildet und -entwickelt. Ihre Kollegin hat ebenfalls eine Vielzahl von Weiterbildungen gemacht und hat zuletzt die Ausbildung zur internen Qualitätsauditorin abgeschlossen. Ihren 2008 erworbenen Fachhochschulabschluss in Wissensmanagement kann sie firmenintern jedoch nicht einsetzen. Die dritte ambitionierte Teilzeitbeschäftigte hat nicht nur Geschäftsfranzösisch sowie Italienisch gelernt und Marketingkurse besucht, sondern auch noch eine FremdenführerInnenausbildung abgeschlossen. Keine dieser Qualifikationen kann sie jedoch in ihrer Tätigkeit einsetzen.

Seit sie aus ihrer Karenz zurück sind, hat keine der jungen Mütter zusätzliche Weiterbildungen gemacht. Zum Teil liegt dies daran, dass der Spagat zwischen den Anforderungen in der Arbeit und als Mutter bereits zu viel Stress verursacht, weswegen kaum

Zeit bleibt, zu den eigentlichen Tätigkeiten noch zusätzliche Weiterbildungen zu besuchen. Es fehlt ihnen auch mitunter an Kraft und Energie, diese auch noch zu bewältigen. Einerseits hat auch die Position, die sie bekleiden, Auswirkungen, denn als Sekretärin müssen sie im Sekretariat anwesend sein und können als Teilzeitkraft nicht auch noch die kürzere Zeit, die sie im Unternehmen sind, in Weiterbildungen verbringen. Andererseits spielt die Abteilung bzw. deren Vorgesetzte eine große Rolle im Angebot für Weiterbildungen von Teilzeitarbeitskräften.

*„Also ich habe schon mitbekommen, dass es Unterschiede gibt. Ich war nicht betroffen. Jetzt gibt es keine Schulungen mehr. Das hängt aber mit der Krise zusammen, das hängt nicht mit meiner Teilzeitbeschäftigung zusammen. Also ich war nicht betroffen, obwohl ich Teilzeitkraft war. Ich weiß es von anderen Abteilungen, da hat es generell keine Schulungen gegeben, obwohl es eigentlich die Firma fördert. Also das darf man nie vergessen, das hängt direkt und sehr viel von der direkten Führungskraft ab.“ (Besch1\_F, S. 18)*

Eine andere Beschäftigte berichtet, dass man, sollte man Interesse an Weiterbildungen haben, von sich aus initiativ werden muss, denn Vorgesetzte treten nicht an sie heran und schlagen Weiterbildungen vor und dies, obwohl in MitarbeiterInnengesprächen Weiterbildungen auch ein Thema sind.

Nur eine Teilzeitbeschäftigte teilt diese Sichtweise nicht. Es handelt sich bei dieser Interviewpartnerin jedoch um jene, die lange Zeit als Vollzeitbeschäftigte tätig war und deren Kinder bereits erwachsen sind. Sie hat nicht nur interne Weiterbildungen im Bereich Qualitätsmanagement, sondern in Eigenregie und somit unabhängig vom Unternehmen vor zwei Jahren auch eine Fachhochschule abgeschlossen.

Aus diesem Grund ist es auch nicht verwunderlich, wenn sich die Frauen darin einig sind, dass sich für sie keinerlei Möglichkeiten der Weiterentwicklung bieten. Einerseits liegt dies wiederum an der Position der Sekretärin, die keine weiterführenden Möglichkeiten zulässt, andererseits aber auch an dem Umstand, dass es sich um Teilzeitbeschäftigte und darüber hinaus um teilzeitbeschäftigte Frauen handelt.

*„Als Teilzeitkraft, nein. Industrie, Männerdomäne. Es gibt so gut wie keine Frau, die sich da überhaupt durchsetzen kann, egal wie gut oder tüchtig sie ist, ja. Das Good-Old-Boys-Syndrom! Das ist einfach ganz schwer... Also ich würde einmal sagen, dass es sowieso fast für keine...also es sind absolute Ausnahmen, dass eine Frau wirklich Karriere bei uns machen kann. Das ist einfach eine Männerdomäne.“ (Besch1\_F, S.18)*

Diese Beschäftigte ist es auch, die einen Zusammenhang zwischen der Mutterschaft, der Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Weiterentwicklung herstellt:

*„Also ein Kind ist ein absoluter Karriereknick, damit ist es vorbei. Weil das ist mehr Anfang 30, ich würde einmal sagen, so mehr oder weniger die Faustregel, wer bis 35, 40 keine Abteilungsleitung hat, der bekommt sie auch nie mehr. Und bis meine Kleine jetzt aus dem Größten draußen ist, dass ich mich wieder auf den Beruf konzentrieren kann, zähle ich wahrscheinlich schon wieder zu den schwer Vermittelbaren. Weil eine Frau ab 45 gilt ja in der Privatwirtschaft schon als schwer vermittelbar. Also karrieretechnisch ist im Prinzip der Zeitpunkt des Kinderkriegens das Hakerl drunter. Also da kann man, wenn man viel Glück hat,*



*sich den Standard erhalten, wirklich ausbauen, glaube ich, ist nicht mehr möglich.“ (Besch1\_F, S.19)*

#### 2.2.4. Die wichtigsten Aspekte

Die Norm des Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses stellt in diesem Unternehmen einen der wichtigsten Aspekte in Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung dar und übt dadurch einen großen Einfluss auf deren Rahmenbedingungen aus. Zum einen ist der Anteil an Teilzeitarbeitskräften sehr gering und Teilzeitbeschäftigung fängt sich im Betrieb gerade erst zu etablieren an, was hauptsächlich auf die gesetzliche Einführung der Elternteilzeit zurückzuführen ist. Zum anderen hat dieser doch erst kurzfristige und daher ungeübte Umgang mit Teilzeitarbeit negative Auswirkungen sowohl auf die Abteilungen als auch auf die Teilzeitbeschäftigten selbst. Zwar können Mütter, wenn sie aus der Karenz zurückkommen, als Teilzeitkraft zu arbeiten beginnen, werden dabei aber, da es sich in den meisten Fällen um administratives Personal handelt und dies für diese Positionen möglich ist, in andere Abteilungen versetzt.

Der ungewohnte Umgang mit Teilzeitbeschäftigung sowohl auf Seiten der Vorgesetzten als auch auf Seiten der Beschäftigten führt mitunter zu Problemen in der Arbeitsabwicklung, was in weiterer Folge eine Versetzung in eine andere Abteilung nach sich ziehen kann. Die (noch bestehende) Überforderung mit den Teilzeitarbeitskräften zeigt sich auch darin, dass diese wie eine „Verschubmasse“ von einer Abteilung in die nächste versetzt werden, wenn ein Bedarf gegeben ist.

Da die Teilzeitbeschäftigung in diesem Unternehmen noch in den Kinderschuhen steckt, werden Teilzeitbeschäftigte mit einer Reihe von Vorurteilen konfrontiert, die dazu führen, dass sie aufgrund ihrer kürzeren Anwesenheit (noch) nicht ernst genommen und als vollwertige Arbeitskräfte angesehen werden. Die Ursache dieser diskriminierenden Sichtweise hat ihren Kern im „anderen“ Lebensbereich der Familie, dem diese Frauen aufgrund ihrer Mutterschaft nun zugeordnet werden, obwohl sie erwerbstätig sind. Für die KritikerInnen hat sich der Lebensmittelpunkt der Teilzeitbeschäftigten verlagert, weswegen die berufliche Tätigkeit höchstens als Zusatz zu ihrer hauptsächlichlichen Rolle als Mutter angesehen wird.

Eine andere Folge des hohen Stellenwerts der Vollzeitbeschäftigung liegt darin, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Wochenstundenanzahl bis zu einer Vollzeitbeschäftigung erhöhen können. Jedoch ist dies nur in den Abteilungen möglich, in denen auch ein Bedarf gegeben ist, was bedeutet kann, dass die Teilzeitbeschäftigten entweder abwarten, bis dies in ihrer Abteilung der Fall ist oder in eine andere Abteilung wechseln. Die Leichtigkeit einer Erhöhung der Wochenstunden darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich dahinter auch ein gewisser Zwang, die Arbeitszeiten erhöhen zu müssen, verbergen kann.

### 2.3. Der Sonderfall – die Therapieabteilung

*„Ich denke mir, ein zufriedener Mitarbeiter bedeutet ein zufriedenes Klima. Und das merkt man schon stark bei uns.“ (Besch4\_T, S.29)*

#### 2.3.1. Das Unternehmen

Bei dem Betrieb im Tourismus handelt es sich um eine Therme, die sich im Südosten der Steiermark befindet. Neben der Therme sind mehrere Hotels angesiedelt, die unabhängig von der Therme agieren und selbst ebenfalls als Wellnesshotels bezeichnet werden können.

Wie andere Tourismusbetriebe auch unterliegen Thermen Saisonen, deren starke Phasen in den Frühling und Herbst fallen, aber auch an Wochenenden mit Fenstertagen und an Weihnachtsfeiertagen herrscht in Thermen Hochbetrieb. Die Gäste-schwachen Zeiten umfassen den Sommer, die Zeit vor Weihnachten und den Jänner. Dennoch ist die Therme ein Ganzjahresbetrieb und schließt zwischen den Saisonen nicht.

In der Therme sind insgesamt 204 Personen beschäftigt, von denen mehr als zwei Drittel weiblich sind. Das Durchschnittsalter beläuft sich auf 38 bis 40 Jahre. Die Beschäftigten verfügen mit wenigen Ausnahmen über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Bei den Ausnahmen handelt es sich um FerialpraktikantInnen und die seit kurzem geringfügig beschäftigten Thermencoaches, die über das Angebot der Therme aber auch der Region informieren. Die meisten Beschäftigten haben eine Lehre oder andere berufsspezifische Ausbildungen abgeschlossen.

Die Therme ist in Abteilungen untergliedert, die den Gastronomiebereich, die Technik, die Hausverwaltung, den Badebereich und den Therapiebereich, in dem die Befragung stattgefunden hat, umfassen. Die Abteilungen agieren unabhängig voneinander und Kontakte zwischen den Beschäftigten der Abteilungen bestehen nur auf privater Ebene.

Die Hierarchie ist von insgesamt drei Ebenen geprägt: den Beschäftigten, den AbteilungsleiterInnen und der GeschäftsführerIn. Vor einigen Jahren hat einer der früheren Geschäftsführer TeamleaderInnen eingeführt, die als VermittlerInnen zwischen den Beschäftigten und den AbteilungsleiterInnen fungieren hätten sollen, sich aber im Alltag des Betriebes nicht etabliert haben.

Die Personalfuktuation ist ausgesprochen niedrig und beläuft sich auf Personen, die in Pension gehen oder Frauen, die nach der Karenz nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, was zur Folge hat, dass das Personal mit dem Haus gealtert ist. Kündigungen werden selten und nur aus triftigen Gründen ausgesprochen. Allerdings hat einer der früheren Geschäftsführer vor einigen Jahren eine andere Richtung eingeschlagen und gleichzeitig mehrere Personen entlassen.

Das Ausscheiden der MitarbeiterInnen hauptsächlich aufgrund von Pensionierungen und Elternkarenzen und die flachen Hierarchien haben zur Folge, dass es eigentlich keine Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung im Sinne eines Aufstiegs gibt. MitarbeiterInnengespräche existieren in der Therme nicht, da keine Notwendigkeit

dafür gesehen wird, denn die AbteilungsleiterInnen stehen mit den MitarbeiterInnen in sehr engem Kontakt, weswegen Themenbereiche eines MitarbeiterInnengesprächs im persönlichen Kontakt besprochen werden.

Die Gehaltseinstufung erfolgt in der Therme aufgrund der Grundausbildung und erhöht sich entsprechend eines Punktesystems, durch das für jede Zusatzausbildung eine höhere Lohnstufe erlangt werden kann. Zusätzlich entscheidet die Dienstzugehörigkeit über die Entgeltstufe. Die Gehälter sind laut Betriebsrat nicht besonders hoch, jedoch ist das Renommee, einen Arbeitsplatz in der Therme zu haben, in der Gegend besonders hoch. Die Therme verfügt zusätzlich über einige Sozialleistungen, die von Mahlzeiten um 1,80 Euro über freien Eintritt für Thermenbesuche und 20 Freikarten für PartnerInnen und Kinder bis zu Gratismassagen und einer Urlaubskassa für Betriebsausflüge reichen.

Die Arbeitszeiten in der Therme sind je nach Abteilung unterschiedlich. Im Badebereich bspw. arbeiten die Beschäftigten vier Tage in der Woche mit zwei aufeinander folgenden freien Tagen. Ihre Dienste dauern entweder von sechs bis 14 oder von 14 bis 22 Uhr. Im Service und der Küche fangen die Beschäftigten zu unterschiedlichen Zeiten in der Früh zu arbeiten an. Die Beschäftigten der Verwaltung hingegen arbeiten montags bis freitags und haben an den Wochenenden frei.

Im Unternehmen selbst gab es bis Mitte/Ende der 90er Jahre mit Ausnahme der Therapieabteilung aus Kostengründen keine Teilzeitpositionen. Denn die Berechnung der Personalkosten nach Köpfen und nicht nach Kosten sprach gegen eine Einführung der Teilzeitbeschäftigung. Seit AbteilungsleiterInnen ihre Budgets nach Kosten und nicht nach Köpfen gestalten, ist Teilzeitbeschäftigung ein fixer Bestandteil im Unternehmen und führte dazu, dass mittlerweile einzelne Positionen ausschließlich in Teilzeit besetzt werden.

In den letzten Jahren gab es nur zwei nennenswerte Veränderungen, von denen eine das Outsourcing der Beautyabteilung und die andere den ständigen Wechsel der Geschäftsführung darstellt. Seit 2003 haben insgesamt sieben Geschäftsführer die Therme geleitet, was zur Folge hat, dass sie das Unternehmen wieder verlassen hatten, bevor ihre persönliche Führungsstrategie greifen konnte. Der letzte Geschäftsführer hat keine zwei Monate vor dieser Erhebung in der Therme zu arbeiten begonnen. Eine weitere Änderung besteht im seit 2003 einsetzenden Gästerückgang von mittlerweile 25%, der mit der immer stärker werdenden Konkurrenz der Wellnesshotels zu erklären ist.

Die geringe Personalfuktuation liegt laut Betriebsrat darin begründet, dass die Arbeitsbedingungen für einen Betrieb im Hotel- und Gastgewerbe als sehr gut zu bezeichnen sind. Andererseits basiert die Zusammenarbeit im Betrieb auf dem Prinzip des Gebens und Nehmens, was im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten bedeutet, dass die Beschäftigten kurzfristig Dienste verschieben können, gleichzeitig aber kurzfristig auch gebeten werden, früher zu kommen, länger zu bleiben bzw. an freien Tagen zu arbeiten. Den Kern dieses Prinzips stellt allerdings die Ausgewogenheit zwischen ein Gleichgewicht von Geben und Nehmen dar. Dieses Prinzip konnte trotz der vielen Wechsel in der Geschäftsführung beibehalten werden und hat auch den Ruf nach mehr Flexibilisie-

nung überlebt. „Denn nach einer kurzen Nachdenkpause, sprich nach einer Woche, haben wir dann wieder das alte System beibehalten.“ (BR S.16)

### **Besonderheiten der Therapieabteilung**

In der Therapieabteilung arbeiten insgesamt 20 Beschäftigte, von denen zwei Drittel Frauen sind. Alle weiblichen Angestellten des Therapiebereichs sind teilzeitbeschäftigt, wohingegen ihre männlichen Kollegen Vollzeitpositionen innehaben. Zusätzlich zu den medizinischen MasseurInnen sind drei Frauen an der Therapierezeption tätig. Die MasseurInnen müssen nicht nur medizinischen Massagen, die sie mit den Besuch der Gesundheitsschulen erlernt haben, sondern auch noch Fußreflexzonenmassagen und Lymphdrainagen beherrschen, damit sie überhaupt in der Therme angestellt werden.

Im Therapiebereich ist eine Ärztin die Abteilungsleiterin, weswegen in dieser Abteilung für die medizinischen MasseurInnen kein Aufstieg in diese Position möglich ist. Jedoch hat die Therme den MasseurInnen in den letzten Jahren viele Ausbildungen in neuen Therapieformen ermöglicht, was nunmehr dazu geführt hat, dass „ein betrieblicher Plafonds erreicht“ (BR, S.12) ist. Weiterbildungen in einzelnen Therapieformen konnten die MasseurInnen aufgrund ihrer Interessensgebiete wählen, da nicht jede Therapieform aufgrund unterschiedlicher körperlicher und Konzentrationsvoraussetzungen für jede MasseurIn geeignet ist. Die MasseurInnen bieten heute eine breite Palette an Therapieformen, die neben der klassischen Massage, der Fußreflexzonenmassage und der Lymphdrainage noch La Stone, Unterwasser-, Strom-, Bindegewebs-, Segment-, Aromamassagen, Ayurveda, Shiatsu, Tunia, Wasser-Shiatsu, Lomi Lomi, Fango, Bäder, Stromtherapien und Akupunktur umfasst.

Im Unterschied zu den anderen Abteilungen in der Therme, existieren in der Therapieabteilung seit Längerem bereits Teilzeitpositionen. Jedoch wurden die Beschäftigten ungeachtet der gesetzlichen Regelungen für wesentlich mehr Stunden zum Arbeiten eingeteilt, als ihrem Arbeitsvertrag entsprochen hätte.

Die Massagen werden in der Therme von acht Uhr in der Früh bis 18 Uhr am Abend angeboten. Die teilzeitbeschäftigten MasseurInnen arbeiten zumeist in Tandems, wobei sie von den Tagen her gesehen gegengleich tätig werden, d.h. eine von ihnen arbeitet beispielsweise Montag, Mittwoch, Freitag und die andere Dienstag, Donnerstag, Samstag. Die darauf folgende Woche tauschen sie die Wochentage. Am Sonntag arbeiten hauptsächlich Vollzeitarbeitskräfte, aber auch jene Frauen, die mindestens 30-Stunden-Verträge haben, sind jeden zweiten Sonntag für fünf Stunden zum Dienst eingeteilt.

#### *2.3.2. Die teilzeitbeschäftigten Frauen*

Die Interviewpartnerinnen sind zwischen 42 und 50 Jahre alt. Sie leben alle in einer Partnerschaft, wobei vier von ihnen verheiratet sind. Die fünfte Gesprächspartnerin lebt in einer Wochenenddistanzbeziehung. Ihr Partner arbeitet unter der Woche in Wien und verbringt nur die Wochenenden in der Steiermark. Die vier verheirateten Frauen haben

alle Kinder, wobei die jüngste von ihnen nur ein Kind hat. Ihr Kind ist acht Jahre alt und geht in die Volksschule. Die anderen drei Frauen haben jeweils zwei Kinder, die zwischen 15 und 32 Jahren alt sind.

Vier der Frauen sind medizinische MasseurInnen, wobei eine von ihnen gemeinsam mit der fünften Befragten an der Therapierezeption arbeitet. Diese ist es auch, die eine HBLA abgeschlossen hat und nunmehr die Dienstpläne erstellt. Eine ihrer KollegInnen hat die Handelsschule beendet, die anderen drei haben einen Pflichtschulabschluss.

#### Tabellarische Darstellung der wichtigsten Daten

Alter	42 bis 50 Jahre
Familienstand	Verheiratet, Wochenenddistanzbeziehung
Anzahl der Kinder	Keine, 1, 2 Kinder
Alter der Kinder	8 Jahre, 15 – 32 Jahre
Elternkarenz	Verkürzt, nicht konsumiert, 1 Jahr und 2 Jahre Teilzeitkarenz
Ausbildung, Berufserfahrung	Pflichtschulabschluss, HASCH, HAK, Berufsbeginn im Betrieb oder Berufserfahrung in Fabrik, Hotel oder als Selbständige
Berufliche Tätigkeiten	Masseurinnen, Therapierezeptionistinnen
Dauer der Beschäftigung im Unternehmen	8 - 25 Jahre

Alle fünf Frauen arbeiten schon mehrere Jahre (8, 13, 17, 20, 25 Jahre) in der Therme, wobei nur eine direkt nach der Schule in der Therme zu arbeiten begonnen hat. Die vier anderen Befragten haben andere Berufsverläufe hinter sich. Zwei Masseurinnen haben jahrelang in der Fabrik und eine weitere in einem Hotel gearbeitet. Die fünfte Interviewpartnerin war für längere Zeit mit ihrem Mann selbständig, der aus gesundheitlichen Gründen seinen Betrieb schließen musste.

Die Idee, im zweiten Bildungsweg medizinische Masseurin zu werden, liegt meist im Interesse für Gesundheit begründet. Durch Zufall entdeckten sie entweder selbst oder einer/eine ihrer Verwandten bzw. Freundinnen eine Anzeige der Gesundheitsschule in der Zeitung, was sie zu der Überlegung brachte, diese Ausbildung zu machen. Zwei der Frauen entschieden sich in der Arbeitslosigkeit zum Besuch der Gesundheitsschule. Die Ausbildung in der Höhe von 25.000 ATS legten sie beide jedoch selbst aus, da das Arbeitsmarktservice (AMS) nicht bereit war, diese zu bezahlen. Eine andere Frau wollte in der Fabrik nicht „versauern“, kündigte ihren Arbeitsplatz und fing die Ausbildung in der Gesundheitsschule an. Die vierte Masseurin war 13 Jahre bei den Kindern zu Hause, bevor sie sich zum Besuch der Gesundheitsschule entschlossen hatte.

Der Einstieg in der Therme erfolgte meist kurz nach Abschluss der Ausbildung. Bei zwei InterviewpartnerInnen haben FreundInnen, die bereits in der Therme tätig waren, angefragt, ob MasseurInnen aufgenommen werden. Eine andere Frau hat sich selbst beworben und ist ebenfalls innerhalb weniger Tage aufgenommen worden. Die vierte Masseurin hat nach Abschluss der Gesundheitsschule aushilfsmäßig in einem Hotel am Wochenende zu massieren begonnen, das sie sofort verließ, als eine Stelle in der Therme frei wurde.

Die Interviewpartnerin, die die Dienstpläne erstellt, hat bereits ihre Schulpraktika in der Therme gemacht, allerdings im Bereich der Gastronomie. Da sie nach Abschluss der HBLA unbedingt dort zu arbeiten anfangen wollte, und nur eine Stelle an der Thermenkassa frei war, hat sie diesen unter ihrem Ausbildungsniveau liegenden Arbeitsplatz angenommen. Erst zwei Jahre später ist sie an die Therapierezeption versetzt worden, wo sie heute, 23 Jahre später, noch immer tätig ist. Die zweite Therapierezeptionistin hat, wie bereits erwähnt, als Masseurin angefangen und die ersten fünf Jahre ausschließlich massiert, bevor sie halbtags an die Therapierezeption gekommen ist. Sie hat dann eineinhalb Jahre lang vormittags massiert und nachmittags an der Rezeption gearbeitet, bevor sie zur Gänze an die Rezeption gewechselt ist.

### *2.3.3. Die Perspektive der Frauen*

#### **Kurzfristige Planbarkeit und hohe Flexibilität**

Die Arbeitszeiten der Interviewpartnerinnen gestalten sich prinzipiell sehr unterschiedlich und individuell an ihre Bedürfnisse angepasst, da ihre Arbeitszeitwünsche berücksichtigt werden. Das Ausmaß ihrer Wochenstundenanzahl beträgt zwischen 20 und 35 Stunden. Die Masseurinnen beginnen ihre Dienste zwischen acht und neun Uhr in der Früh und hören je nach Wochentag zu unterschiedlichen Zeiten zu arbeiten auf. Zum größten Teil arbeiten sie den ganzen Tag, nur an maximal einem Tag in der Woche sind einige für einen Vormittag oder einen Nachmittag eingeteilt. Die Tage, an denen sie nicht arbeiten wollen, haben sie bekannt gegeben und werden zu diesen auch nicht eingeteilt.

Sie arbeiten alle mit einer Kollegin in einem Tandem und wechseln sich mit ihren Diensten ab. Das trifft auch auf eine der beiden Therapierezeptionistinnen zu. Allerdings beginnt und endet sie im Unterschied zu den Masseurinnen jeden Tag zu denselben Zeiten. Die Interviewpartnerin, die die Dienstpläne erstellt, arbeitet im Unterschied zu allen anderen befragten Teilzeitbeschäftigten montags bis freitags am Vormittag und bei Bedarf auch an den Wochenenden. Nur eine der Interviewpartnerinnen wird auch an Sonntagen zum Dienst eingeteilt. Die anderen arbeiten jedoch von Montags bis Samstags in alternierenden Diensten, was bedeutet, dass sie jedes zweite Wochenende frei haben.

Der Dienstplan mit den fix zu arbeitenden Zeiten ist den Beschäftigten hinlänglich bekannt. Er wird zwei Monate im Voraus an die MasseurInnen ausgegeben, damit es zu keinen Verwechslungen kommt. Jedoch ist der tatsächliche Personalbedarf von der

Nachfrage abhängig und ergibt sich immer erst sehr kurzfristig. Die Masseurinnen werden deshalb von der Dienstplanerin erst am Tag vorher darüber informiert, um wie viel Uhr sie tatsächlich am nächsten Tag zu arbeiten beginnen und aufhören werden.

*„Das mache ich so gegen Mittag. Da mache ich am Vortag für den nächsten Tag die Planung, weil da weiß man dann schon ungefähr... Ich meine, ganz genau weiß man es eh nie, weil das ja vom Tagesgeschäft immer irgendwie abhängig ist, aber ungefähr kann man sich dann schon ein Bild machen. Und dann, zu Mittag ungefähr, sagen wir dann durch: ‚Du arbeitest morgen um 8.00 Uhr, du fängst um 9.00 Uhr an.‘“ (Besch5\_T, S. 1)*

Wie diesem Zitat bereits zu entnehmen ist, ist selbst am Vortag der genaue Personalbedarf nicht abschätzbar. Da sich die tatsächliche Anzahl an Massagen und somit auch der tatsächliche Personalbedarf erst am Tag selbst abzeichnen, werden Masseurinnen auch an freien Tagen gebeten, in die Arbeit zu kommen.

*„Weil man das nicht abschätzen kann, wie das Tagesgeschäft wird, wie viel Notwendigkeit...wie viele Stunden oder wie viel Personal ich für den nächsten Tag brauche. Das ist oft schwierig. Weil, wenn ich dann sehe, es ist viel los, dann machen wir es auch ab und zu so, dass ich irgendjemanden, der frei hat, anrufe und frage: ‚Wärst du so nett, es ist heute mehr los, könntest du bitte reinkommen?‘“ (Besch5\_T, S. 3)*

Und obwohl die MitarbeiterInnen zusätzliche Dienste auch ablehnen können, besteht dennoch ein gewisser Druck, oft genug zuzusagen zu müssen. Es wird also eine sehr hohe Flexibilität von den MitarbeiterInnen auf der Basis einer gewissen „Freiwilligkeit“ erwartet.

*„Also da, das wird schon gefragt, und wenn einer nein sagt, dann sagt er: ‚Nein, das ist so.‘ Also das wird schon akzeptiert, wenn auch nicht gerne. Also wenn einer immer nein sagt... Es ist zwar noch keiner gekündigt worden, aber...ja, irgendwann fragen sie einen dann schon, ob man nicht ein bisschen mehr Flexibilität bereit wäre einzubringen.“ (BR\_T, S.14)*

Die durch die zusätzlichen Dienste angesammelten Mehrstunden müssen auch wieder abgebaut werden. Die meisten Mehrstunden werden als Zeitausgleich konsumiert und die Frauen lassen sich nur wenige Stunden ausbezahlen. Da die Kurzfristigkeit des tatsächlichen Bedarfs an Personal nicht nur zusätzliche Stunden betrifft, sondern es auch zu einem geringeren Personalbedarf kommen kann, werden jene Frauen, die die meisten Mehrstunden haben, nach Hause geschickt oder müssen überhaupt nicht in die Arbeit kommen. Außerdem werden die Mehrstunden über Zeitausgleich in den Gästeschwachen Zeiten im Sommer, Januar und vor Weihnachten konsumiert.

Es ist also fast unmöglich, seine Tage zu planen. Es kann sein, dass man früher mit der Arbeit anfängt oder länger arbeiten muss. Es kann jedoch auch sein, dass man später zu arbeiten beginnt oder früher nach Hause gehen kann. Zusätzlich kann es vorkommen, dass man an seinen freien Tagen auch in die Arbeit gehen muss oder im Gegenteil an eingeteilten Tagen überhaupt zu Hause bleiben kann – und das mitunter sehr kurzfristig. Eine Planbarkeit des Alltags ist deshalb schwer möglich. Dennoch haben sich die Frauen, wenn auch mit einigen Anfangsschwierigkeiten an diese Unplanbarkeit gewöhnt:

*„Am Anfang war es ein bisschen mühselig, sage ich jetzt einmal. Aber mittlerweile habe ich mich dran gewöhnt. Und jetzt ist das einfach so, ich bin darauf eingestellt. Da ist das kein Problem.“ (Besch3\_T, S.12)*

### **Gründe für die Flexibilität**

Diese hohe Flexibilität, die von den Frauen erwartet wird, um den täglichen Bedarf an Personal auch zu erlangen, liegt in mehreren Aspekten begründet. Zum einen spielt das bereits erwähnte Prinzip des Gebens und Nehmens eine Rolle, denn die Flexibilität funktioniert in beide Richtungen. Wenn eine der KollegInnen zu einem Dienst eingeteilt ist, dann kann sie ebenso kurzfristig darum bitten, dass sie nicht arbeiten muss, sondern eine ihrer KollegInnen den Dienst übernimmt. Sofern dies möglich ist, was fast immer der Fall ist, wird ihren Wünschen stattgegeben. Zum Teil tauschen die Frauen die Dienste auch untereinander.

Zum anderen zeichnet das sehr gute Arbeitsklima in der Therapieabteilung, das über normale Arbeitsbeziehungen hinausgeht, dafür verantwortlich, dass man sich gegenseitig unterstützt und hilft.

*„Ja, du springst dann ein, du springst einfach ein. Dann macht halt jeder von mir aus eine Stunde dazu, nicht, macht jeder eine Stunde. Aber wir haben ein super Team. Ich sage einmal, das ist ein großer Fußball. Wir sind ein ganz ein tolles Team. Wir verstehen uns irrsinnig gut. Es gibt keine Querulanten, es gibt nichts. Es ist wirklich ein ganz ein super, ja, eine Kollegialität, die es, glaube ich, selten gibt. Und da gibt es nichts: ‚Ich will mehr, mehr oder das.‘ Oder vorher gerade z.B. war ich auch in Verzug. Dadurch, dass ich ja mehrere ‚Baustellen‘ [Therapieformen] habe, hat der Kollege gesagt: ‚Du, ich habe deine Massage mitgemacht, brauchst dich nicht so zu hetzen‘, nicht. Ja, also von dem her ist es super bei uns zu arbeiten.“ (Besch 2\_T, S.12)*

Wie der Hinweis auf die „Querulanten“ aus dem Zitat bereits zeigt, wird man aus Kollegialität heraus nur dann zusätzliche Dienste ablehnen, wenn man diese aus wichtigen Gründen auch nicht übernehmen kann, weil man ansonsten mit den Konsequenzen der KollegInnen rechnen muss. Es besteht also im Sinne des positiven Arbeitsklimas ein gewisser Druck, eine hohe Flexibilität auch zu zeigen.

Eine weitere Begründung für die hohe Flexibilität der Frauen findet sich in der Vergangenheit. Einige der InterviewpartnerInnen sind schon mehrere Jahrzehnte in der Therme beschäftigt und berichten von sehr schlechten Arbeitsbedingungen zu Beginn ihrer Arbeit: Sie waren zum Teil über Werkverträge angestellt. Sie waren wesentlich weniger MasseurInnen als heute und haben zwischen 20 bis 25 Personen am Tag massiert. Die im Vertrag fixierten Teilzeitarbeitszeiten wurden in keinster Weise berücksichtigt, sondern eine 40-Stunden-Woche war Normalität und man konnte die verlangte Mehrarbeit auch nicht zurückweisen.

Aufgrund der chronischen Überlastung der MasseurInnen waren diese auch sehr oft krank, was wiederum dazu führte, dass die KollegInnen für die kranke Person einspringen mussten und selbst wieder überbelastet und dadurch anfälliger für Krankheiten waren. Man konnte sich auch nicht zur Gänze auskurieren, sondern musste noch halb krank wieder in die Arbeit gehen, was wiederum zu vermehrten Krankenständen und



zum Einspringen für kranke KollegInnen führte. Diese schlechten Arbeitsbedingungen lagen größtenteils in der Person der Dienstplanerin begründet, die die Therapieabteilung wie „ein Bundesheeroffizier“ (Besch1, S.6) geführt hat.

*„Die hat einfach einen anderen Ton drauf gehabt. [...] Ich meine, das war schon... Das war schon... Also zu Anfangszeiten war es schon... Da bist du um acht Uhr gekommen, laut Plan warst du um 12.00 Uhr fertig, dann bist du in der Früh rein und warst bis fünf Uhr eingeteilt. Und da hat aber keiner was gesagt oder irgendwas gefragt. [...] Das war einfach selbstverständlich, die hat dich eingeteilt und fertig, nicht.“ (Besch4\_T, S.17)*

Die schlechten Arbeitsbedingungen, die ihren Ursprung in der Person der Dienstplanerin hatten, haben auch das Arbeitsklima negativ beeinflusst bzw. umgekehrt: Ein gutes Arbeitsklima, bei dem man KollegInnen unterstützt und für sie einspringt, existiert erst, seitdem die Dienstplanerin in Karenz ging und nach der Karenz auf Druck des Personals der Therapieabteilung nicht mehr in diese zurückkam, sondern in die Buchhaltungsabteilung versetzt wurde. Seitdem eine Kollegin das Erstellen des Dienstplans übernommen hat, hat sich die Situation außerordentlich verbessert, was dazu führte, dass nunmehr alle interviewten Frauen sehr gerne arbeiten (gehen) und ihr gutes Arbeitsklima hervorheben.

*„Also, was ich sagen muss und das möchte ich einmal betonen, dass wir wirklich die letzten fünf, zehn Jahre so tolle Arbeitskollegen haben, dass wir uns da gegenseitig immer aufbauen und wirklich Spaß an der Arbeit haben. Und wenn es uns nicht so gut geht, dann bauen wir uns gegenseitig auf. Das ist wirklich das Um und Auf, weil, wenn das nicht wäre, dann wäre es... Also ich habe die letzten, sagen wir fünf Jahre, so gerne wie eigentlich noch nie gearbeitet, weil wirklich das Umfeld passt und das Miteinander von den Kollegen her.“ (Besch1\_T, S.10)*

Ein weiteres Beispiel für den starken Zusammenhalt stellt eine Kollegin dar, deren Sohn an Krebs erkrankt ist und mit großer Unterstützung ihrer KollegInnen rechnen konnte:

*„Das war damals sogar so weit, wie er in der Krankheitsphase war, der Bub, dass sie einfach keinen Zeitausgleich mehr gehabt hat. Der Arzt hat gesagt, er kann sie nicht mehr länger krankschreiben. Und wir sind dann einfach hergegangen und haben ihr alle unseren Zeitausgleich gegeben, nicht.“ (Besch4\_T, S. 30)*

Durch die neue Dienstplanerstellung wurden also die Arbeitszeitwünsche der Frauen zu deren Zufriedenheit berücksichtigt. Diese Arbeitszeitzufriedenheit hat sich auf das Team übertragen, das manche als „kleine Familie“ (Besch5, S.28) bezeichnen und hatte einen direkten Einfluss auf die Verbesserung des Arbeitsklimas.

Zusätzlich zum Ersatz der ungeliebten Dienstplanerin haben sich auch andere Arbeitsbedingungen verändert, die ebenfalls einen Einfluss auf das positive Arbeitsklima und die einzubringende Flexibilität haben: Es gibt heute wesentlich mehr Personal und aufgrund der längeren Dauer der Massagen werden weniger Personen behandelt als vor einigen Jahren. Nach jeder Massage gibt es heute Pausen, die in Abhängigkeit der Dauer der Massage festgelegt sind und entweder fünf oder zehn Minuten umfassen. Hinzu kommt die Möglichkeit, zusätzliche Dienste ablehnen zu können, wenn man sie nicht machen kann.

Das hohe Ausmaß an Flexibilität betrifft ausschließlich die teilzeitbeschäftigten Frauen, denn die vollzeitbeschäftigten Männer haben ihren fixen Dienstplan und arbeiten nicht mehr als die 166 Stunden im Monat, die einem Vollzeitäquivalent entsprechen. Mit den teilzeitbeschäftigten Frauen hingegen wird versucht, sehr flexibel auf das Gästeaufkommen zu reagieren:

*„Also das heißt, die Kolleginnen, die teilzeitbeschäftigt sind, werden auch dazu verwendet, sage ich aus betrieblicher Sicht, dass man Spitzenzeiten besser abdecken kann, und dass man die toten Zeiten dann einfach mit Urlaub und Zeitausgleich verbraucht. Da ist Teilzeit von Vorteil für das Unternehmen.“ (BR\_T, S. 23)*

Die hohe Flexibilität, die sich aufgrund kurzfristigem Feststehens von Personalbedarf, dem Einspringen für kranke KollegInnen und der Dienstübernahme für verhinderte KollegInnen ergibt, ist nur deshalb lebbar, da die meisten MasseurInnen die 40 Jahre bereits überschritten und keine kleine Kinder mehr haben. Sie alle sind deshalb hoch flexibel und können ihre Arbeitszeiten den Bedürfnissen des Unternehmens anpassen.

*„Wir sind untereinander, ich weiß nicht...ein altes Team. Ich glaube, wir sind...ein paar sind noch keine 40, aber ansonsten sind wir alle 40. Wir sind sehr flexibel, wir haben keine kleinen Kinder daheim. Jetzt ist halt viel los, dann sagst: ‚Ja, ich hänge was an, ich bleibe halt länger da.‘ Ist keine Arbeit, sagst halt: ‚Ich habe eh Überstunden, ich gehe heim, mir ist es wurscht.‘“ (Besch2\_T, S.8)*

Insgesamt haben drei Frauen aus der Therapieabteilung kleine Kinder. Zwei von ihnen arbeiten an der Therapierezeption, unterliegen fixen Arbeitszeiten, was wesentlich weniger Flexibilität von den Frauen erfordert. Die dritte ist jedoch Masseurin und erst seit kurzem aus der Karenz zurück. Sie trifft als einzige junge Mutter in einem Team von Masseurinnen mit erwachsenen Kindern und dadurch bedingter hoher Flexibilität ein hartes Los. Sie wollte eigentlich gerne am Vormittag arbeiten, wenn ihr Kind im Kindergarten ist. Jedoch ist dies nicht möglich und so arbeitet sie am Nachmittag, weswegen sie ihr Kind erst am späten Nachmittag sieht. Dabei ist man ihr jedoch schon entgegen gekommen, denn eigentlich hätte sie von 13 bis 17 Uhr arbeiten müssen, man hat aber ihre Dienstzeit um eine Stunde auf 12 bis 16 Uhr vorverlegt. „Rücksicht“ wird auf ihre Vereinbarkeitsproblematik insofern genommen, da ausschließlich jene Frauen, deren Kinder bereits älter sind, für zusätzliche Dienste herangezogen werden.

### **Einstieg (im Unternehmen) in einer Teilzeitbeschäftigung im Vollzeitausmaß**

Die Tendenz, mit Teilzeitbeschäftigten flexibel auf den Personalbedarf reagieren zu können, gab es in der Therme schon immer, weswegen alle Masseurinnen Teilzeit zu arbeiten begonnen haben. Und zwar unabhängig davon, ob sie nun ein Anstellungsverhältnis hatten oder freiberuflich tätig waren.

Wie bereits ausgeführt, bedeutete dies aber keineswegs, dass sie auch Teilzeit arbeiteten, sondern eine 40-Stunden-Woche war, um den Bedarf zu decken, durchaus die Regel.

*„Ich war nicht offiziell Vollzeit angemeldet, aber gearbeitet haben wir größtenteils Vollzeit. Angemeldet war ich, wie ich angefangen habe, mit 20 bis 25 Stunden.“*

*Zuerst mit 20, dann mit 25 Stunden. Wir haben aber sehr viele 40 Stunden gearbeitet. Ja, der Bedarf war einfach da, nicht.“ (Besch4\_T, S. 14)*

Dass die Masseurinnen alle akzeptiert haben, zu einem geringeren Stundenausmaß angemeldet zu sein, aber dennoch 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, liegt an den weiter oben ausgeführten restriktiven Arbeitsbeziehungen, schlechten Arbeitsbedingungen gekoppelt mit den körperlichen und psychischen Erschöpfungszuständen und den daraus resultierenden Ängsten, den Arbeitsplatz zu verlieren, sollten sie sich gegen diese auflehnen. Gleichzeitig waren alle Interviewpartnerinnen zumindest zu Beginn ihrer Tätigkeit froh, „überhaupt einen Job zu haben“ (Besch4, S. 14). Sowohl die Angst vor Arbeitsplatzverlust, als auch die Chance, in einer Region wie der Südoststeiermark überhaupt einen Arbeitsplatz gefunden zu haben, waren also für die Masseurinnen ausschlaggebend, nicht nur schlechte Arbeitsbedingungen, sondern auch Arbeitszeiten, die nicht ihren Dienstverträgen entsprochen haben, zu akzeptieren.

Nur eine der Masseurinnen hat eine Aufstufung ihres Stundenausmaßes auf eine Vollzeitanstellung verlangt. Jedoch hat sie diese erst bekommen, als eine halbe Position an der Therapierezeption frei wurde, weswegen sie dann halbtags massierte und halbtags an der Rezeption arbeitete. An der Therapierezeption sind aufgrund geringerer Belastungen Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse bei den Frauen möglich, weswegen diese Interviewpartnerin zwei Jahre später ausschließlich an der Rezeption zu arbeiten begonnen hat.

### **Kinder als Motiv für die Teilzeitbeschäftigung**

Diese Beschäftigte ist es auch, die so wie eine andere Interviewpartnerin ihre Kinder bekommen hat, als sie bereits in der Therme gearbeitet hat. Beide sind Therapierezeptionistinnen und hatten eine Vollzeitbeschäftigung, bevor sie ihre Arbeitszeiten aufgrund ihrer Betreuungspflichten ihren Kindern gegenüber reduzierten. Jedoch war dies in beiden Fällen nicht ganz so einfach.

Die Jüngere hat die gesetzlich mögliche Dauer ihrer Karenzzeit nicht ausgenützt. Obwohl sie prinzipiell nicht lange zu Hause bleiben wollte, spielte die Angst, ihre Position zu verlieren, bei ihrer Entscheidung, nicht die gesamte Karenzzeit auszunutzen, eine wesentliche Rolle. Denn sie nahm an, dass sie nicht wieder an ihren Arbeitsplatz an der Rezeption zurückkehren hätte können, sondern als Masseurin tätig sein hätte müssen.

*„Wenn ich länger daheim geblieben wäre, wäre es...wäre es... Ich bin nicht sicher, ob ich den gleichen Job noch einmal gekriegt hätte. Das kann ich nicht sagen, weil einfach, wenn du so lange weg bist, sitzt dann einfach ein anderer dort. Ich kann es nicht sicher sagen. Also versprechen kann es dir keiner, garantieren kann es dir keiner, nicht.“ (Besch4\_T, S. 23f)*

Gleichzeitig konnte sie nur deshalb ihre Arbeitszeiten nach der Elternkarenz auf 20 Stunden reduzieren, da in der Therapierezeption eine Stelle gestrichen wurde und sie sich mit ihrer Kollegin, die kurz vor ihr ein Kind bekommen hatte, nun die übrig gebliebene Stelle im Tandem mit alternierenden Diensten in Teilzeit teilte. Wäre nicht diese für beide sehr günstige Situation entstanden, dann hätte eine entweder gekündigt werden oder wieder massieren gehen müssen.

Ihre Kollegin an der Therapierezeption hat vor 20 Jahren nach der Geburt ihres ersten Kindes die Erfahrung machen müssen, dass sie ihre Arbeitszeiten nicht reduzieren, geschweige denn in Karenz gehen kann. Sie kam nach dem Mutterschutz und einem weiteren Monat Urlaub wieder in Vollzeit an den Arbeitsplatz zurück, da man ihr ansonsten mit einer Kündigung gedroht hat. Diese Drohung war durchaus ernst zu nehmen, denn eine Kollegin, die in Karenz ging und nicht nach dem Mutterschutz wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrte, wurde gekündigt. Die Geburt eines Kindes und die Elternkarenz scheinen ein ausreichender Grund gewesen zu sein, Ersatz für die Mutter einzustellen und gleichzeitig damit zu rechnen, dass diese nicht mehr auf den Arbeitsplatz zurückkehren wird. Wenn sie das doch wollte, dann hat man sich nach der Karenz (und der Behaltefrist) von ihr getrennt.

Eine Erklärung, warum Teilzeitbeschäftigungen für Mütter (und auch die Elternkarenz) in der Therme offensichtlich keine Selbstverständlichkeit waren, kann möglicherweise darin liegen, dass in der Therme (nicht in der Therapieabteilung) Teilzeitbeschäftigungen als solche erst 1995 eingeführt wurden und sich erst dann ein Wandel in den Anschauungen einstellte. Dies bestätigt sich auch dadurch, dass die Beschäftigte 1995 ihr zweites Kind bekam und ein Jahr in Karenz ging und die beiden darauf folgenden Jahre in Teilzeitkarenz war, in denen sie 20 Stunden arbeitete.

*„Da [nach Geburt zweitem Kind] hat keiner was gesagt. Da war das Thema Karenz, glaube ich, irgendwie schon anders. Da war die Sichtweise in den Köpfen, glaube ich, da war das schon anders irgendwie verankert.“ (Besch5\_T, S. 16)*

### **Die Kinderbetreuung**

Beide Interviewpartnerinnen waren auf Familienmitglieder angewiesen, als ihre Kinder noch klein waren, sie aber bereits wieder (Vollzeit) arbeiteten. Mütter, Schwiegermütter, aber auch Tanten standen den Frauen zur Seite, damit sie ihren beruflichen Verpflichtungen nachgehen konnten. Als die Kinder noch nicht in den Kindergarten gingen, waren sie den ganzen Tag bei der Oma oder bei der Tante. Eine der Mütter fängt besonders früh zu arbeiten an, weswegen nicht sie, sondern ihre berufstätige Mutter das Enkelkind zur Tante brachte, bevor sie selbst in die Arbeit ging.

Die familiäre Betreuung war auch der Grund dafür, dass die Kinder erst in einem Alter von vier bzw. fünf Jahren in den Kindergarten gingen. Die Öffnungszeiten der Kindergärten entsprachen nicht den Arbeitszeiten der Mütter. Da diese nur vormittags bis zwölf Uhr offen waren, brachten die Omas bzw. die Tante die Kinder nicht nur in den Kindergarten bzw. zum Kindergartenbus, sondern holten sie von dort auch wieder ab. Die Kinder verbrachten dann die restliche Zeit, bis die Mütter von der Arbeit nach Hause kamen, bei den Omas bzw. der Tante.

Ohne die Unterstützung der weiblichen Familienmitglieder wäre eine Erwerbstätigkeit der Frauen nicht möglich gewesen. Jene Interviewpartnerin, deren Kinder heute schon erwachsen sind, hätte ihren Arbeitsplatz kündigen müssen, da weder Tagesmütter noch Krabbelstuben vorhanden waren. Die jüngere hätte zwar eine Tagesmutter in Anspruch nehmen können, jedoch hätte sie dann Vollzeit arbeiten müssen, was sie nicht wollte. Aus diesem Grund hat sie, bevor sie ihr Kind bekommen hat, mit der Schwiegermutter

vereinbart, dass diese ihr Kind betreut, wenn sie arbeiten geht. Diese Abmachung war für sie überhaupt eine Voraussetzung dafür, ein Kind zu bekommen, da sie auch als Mutter einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollte.

### ***Der (Wieder-)Einstieg als Mutter***

Nach der Karenz haben die beiden interviewten Mütter mit 20 Stunden pro Woche wieder zu arbeiten begonnen, wobei die Ältere zuerst zwei Jahre in Teilkarenz war, bevor sie ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden erhöhte, die sie seither – 12 Jahre lang – beibehalten hat. Ihre Kollegin hat ihre Arbeitszeit erst auf 25 Wochenstunden erhöht, als ihr Kind in die Schule kam.

Die Erhöhung der Arbeitsstunden war bei beiden Interviewpartnerinnen zwar kein Problem, jedoch wurde bei jener, die nach der Teilkarenz ihre Arbeitszeiten auf 30 Stunden erhöht hat, dieser Wunsch nur deshalb erfüllt, da sie zusagte, dass sie, wenn Bedarf besteht, auch länger arbeiten wird - also die notwendige Flexibilität auch zeigen wird, die vor 15 Jahren in der Therapierezeption auch verlangt war.

*„Und ich bin eigentlich immer irgendwie entgegengekommen und habe eben so lange gearbeitet, so lange es erforderlich war. Und deswegen hat man das dann eigentlich mit den 30 Stunden akzeptiert.“ (Besch5\_T, S.21)*

Diese Interviewpartnerin hat auch die Lage ihrer Arbeitszeiten an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst. Obwohl ihre Dienste erst um acht Uhr beginnen, hat sie angeboten, um halb sieben anzufangen, damit sie vor neun Uhr jene Arbeiten erledigt, die bis dahin fertig gestellt sein müssen.

*„Ja, ich habe mich da eigentlich wieder dem Bedarf, wie es notwendig war, angepasst. Die Rezeptionszeiten beginnen ursprünglich um 8:00 Uhr. Da ich aber die Stunden dann für das ganze Personal schreiben muss und das bis um 9:00 Uhr spätestens fertig sein muss, haben wir uns dann so geeinigt, dass ich eben früher anfangen und eben andere gewisse Arbeiten, die man, wo man einfach Ruhe braucht, wo man nicht gestört werden soll, [auch erledige], weil sonst wird man ewig nicht fertig. Durch das habe ich mich dann selber eigentlich angeboten und habe gesagt: ‚Dann komme ich eben früher, dass ich die gewissen Arbeiten, die notwendig sind, die bis zu einer gewissen Zeit fertig sein müssen, dass ich die bis 8.00 Uhr fertig habe, damit ich dann an der Rezeption arbeiten kann.‘ Das ist...ja, das war eigentlich von mir dem Bedarf angepasst.“ (Besch5\_T, S.27f)*

Die beiden anderen Mütter haben erst in der Therapie zu arbeiten angefangen, als ihre Kinder bereits 10 Jahre und älter waren und nicht mehr in die Volksschule gingen und eine längere erhöhte Betreuung benötigten. Dennoch spielte für eine von ihnen die Familie eine Rolle bei der Entscheidung, als Teilzeitbeschäftigte wieder in den Beruf einzusteigen, obwohl ihre Kinder bereits 13 und 18 Jahre alt waren. Die Diskussionen, die sie mit ihrem Ehemann hatte, bevor sie die Ausbildung zur Masseurin machen konnte, legen den Schluss nahe, dass er ihrer Erwerbstätigkeit negativ gegenüber gestanden war, was ebenfalls einen Einfluss auf ihre Teilzeitbeschäftigung gehabt haben kann.

## Gesundheitliche Aspekte und Lebensqualität als Motiv für Teilzeit

Die durch das hohe Arbeitsausmaß entstandenen körperlichen und psychischen Erschöpfungszustände haben die Frauen zu Beginn ihrer Arbeit davon abgehalten, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen. Wenn sie diese erhöht hätten, dann hätten sie noch mehr Stunden arbeiten müssen und noch weniger Zeit zum Regenerieren gehabt, als dies ohnehin schon der Fall war.

*„Nein [ich wollte meine Stunden nicht erhöhen]. Ich war dann so froh, wenn ich einmal daheim bleiben, also mich regenerieren habe können. Das kann sich keiner vorstellen, was wir früher massiert haben! Und, was das heißt als Frau! Also das könnte ich jetzt in meinem Alter nicht mehr schaffen, gell. Damals, wie ich jung war, ja, da hast du das halt irgendwie gemacht. Aber ich bin echt heimgekommen und habe mich aufs Bett gehaut und war fix und fertig mit der Welt, gell.“  
(Besch1\_T, S. 7)*

Dies ist auch heute noch einer der Gründe, warum die Masseurinnen Teilzeit arbeiten. Sie benötigen die Regenerationsphasen, die sich mit einem höheren Stundenausmaß verringern würden. Denn der ständige Gästekontakt, die durch die Massage ausgelösten körperlichen Belastungen und Beeinträchtigungen, die darauf folgende Erschöpfung, das steigende Alter, in dem diese Belastungen nicht mehr leicht zu bewältigen sind, und der daraus abgeleitete Wunsch nach einer höheren, besseren Lebensqualität, die ansonsten beeinträchtigt wäre, machen Regenerationsphasen notwendig, weswegen die Masseurinnen Teilzeit arbeiten und auch arbeiten wollen. Keine von ihnen möchte – jetzt oder auch in Zukunft – ihre Arbeitszeiten erhöhen und schon gar nicht Vollzeit arbeiten.

*„Vollzeit arbeiten hätte ich nicht wollen. Ich sage jetzt einmal vom Körperlichen her, weil es ist, massieren ist schon wirklich ein anstrengender Beruf. Also es ist sowohl körperlich also auch, sage ich jetzt einmal, so psychisch [sehr anstrengend].“ (Besch3\_T, S. 10)*

Und:

*„Es ist genug. Ich werde einfach älter, ich will mehr Zeit für mich selbst haben, für meinen Garten.“ (Besch2\_T, S.8)*

Und:

*„Mir ist wirklich meine Lebensqualität wichtiger, weil, da arbeitest du 40 Stunden, kommst du heim, bist total fertig. Und dann nach 20, 25 Jahren haut es dich vielleicht, auf Deutsch gesagt, in die Kiste, nicht. Was habe ich dann davon gehabt?“  
(Besch1\_T, S. 9)*

Wie diesem Zitat bereits zu entnehmen ist, sind die Masseurinnen der Meinung, dass man diese Arbeit nicht 40 Stunden in der Woche machen kann und jene, die dies dennoch tun, würden diese Arbeit nicht sehr lange machen können. Diese Ansicht wurde auch dadurch bestätigt, dass all jene Frauen, die früher eine 40-Stunden-Anstellung als Masseurin hatten, das Unternehmen mittlerweile verlassen haben.

Nun ist es aber im Therapiebereich so, dass alle Männer Vollzeit angestellt sind, wohingegen alle Frauen Teilzeit arbeiten. Es herrscht bei allen InterviewpartnerInnen der

Konsens, dass Männer im Gegensatz zu Frauen auch die körperlichen Voraussetzungen haben, 40 Stunden in der Woche zu massieren.

*„Vollzeit? Also wir Frauen sind im Grunde genommen in der Therapieabteilung alle teilzeitbeschäftigt. Die Männer sind vollzeitbeschäftigt. Das liegt daran, dass es körperlich sehr anstrengend ist.“ (Besch3\_T, S. 15)*

Hinzu kommt, dass Männern auch das durch eine Vollzeitbeschäftigung zu erlangende höhere Gehalt zugestanden wird, müssen sie doch eine Familie ernähren. Es zeigt sich also ganz deutlich, dass in diesem Betrieb entlang biologischer, aber auch sozialer Kategorien die Unterteilung der Geschlechter vorgenommen wird.

### ***Umgang mit körperlichen Belastungen und die Arbeitszeiten***

Die körperlichen Belastungen und Beeinträchtigungen sowie die mit steigendem Alter notwendigen längeren Regenerationsphasen führen bei den Masseurinnen dazu, die Arbeitszeiten zu verringern.

*„Also der Teilzeitwunsch ist auch an der körperlichen Leistung orientiert, aber zum anderen natürlich auch familiär. Aber gerade in der Therapie ist auch die körperliche Leistungsfähigkeit [ein Thema], weil es einfach in die Handgelenke und in die Fingern geht.“ (BR\_T, S.22)*

Eine der Masseurinnen hat ihr Wochenstundenausmaß bereits dreimal wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den Händen und Schultern verringert und arbeitet mittlerweile 20 Stunden in der Woche. Die Verkürzung ihrer Arbeitszeiten war in keinem der drei Fälle ein Problem, sondern dem Wunsch wurde immer entsprochen. Sie begründet dies mit dem „Prinzip des Geben und Nehmens“ und der hohen Flexibilität der Masseurinnen:

*„Nein, das [Bewilligung der Stundenreduktion] hat eigentlich kein Problem gegeben. Nein, das hat gut funktioniert, weil es ja bei uns so ist, wenn dann mehr zu tun ist und sie fragen dann: ‚Kannst du morgen kommen oder kannst du länger bleiben?‘, wenn es geht, dann sagt man eh ja. Also wir sind sehr flexibel, sage ich jetzt einmal, nicht. Und darum sehe ich das auch so, wenn man dann was braucht, dann ist es auch so, dass das dann eigentlich gut funktioniert und man dann schon das kriegt, was man gerne möchte.“ (Besch3\_T, S. 14)*

Eine andere Befragte hingegen hat die Arbeitszeit so gestaltet, dass sie jeden zweiten Tag frei hat. Sie arbeitet eine Woche Montag, Mittwoch, Freitag und alternierend die nächste Woche dienstags, Mittwoch nachmittags und donnerstags. Für sie war es unabdingbar, dass sie nach einem Tag Arbeit, einen freien Tag hat, um sich zu regenerieren und wieder Kraft für die Arbeit zu schöpfen.

### **Stundenerhöhung in der Zukunft - eine Unmöglichkeit**

Abgesehen von den eigenen Bedürfnissen, die Arbeitszeit nicht erhöhen oder Vollzeit arbeiten zu wollen, sind alle InterviewpartnerInnen der Meinung, dass sie nicht auf eine Vollzeitposition wechseln könnten, selbst wenn sie dies wollten. Zum einen liegt das daran, dass die Geschäftsführung dem nicht zustimmen würde, da diese viele Teilzeitkräfte bevorzugen, die sie je nach Bedarf einsetzen können. Zum anderen kam es in den

letzten Jahren zu einem Rückgang der Gästezahlen, weswegen eine Vollzeitanstellung von vornherein (für die Frauen) nicht möglich ist.

Problematisch ist diese Situation nur für jene Interviewpartnerin, deren Sohn noch in die Volksschule geht. Sie will nämlich nicht nur ihre Arbeitszeit erhöhen, sondern durchaus auch wieder Vollzeit tätig sein, wenn dieser älter ist. Da sie an der Rezeption arbeitet, ist sie auch nicht solchen körperlichen Belastungen wie die Masseurinnen ausgesetzt und könnte diese Vollzeitposition durchaus bewältigen. Eine Vollzeitanstellung an der Rezeption bedeutet jedoch, dass ihre Kollegin, mit der sie im Tandem arbeitet, ihre Stunden reduzieren oder das Unternehmen verlassen müsste, damit sie ihre Stunden erhöhen bzw. Vollzeit arbeiten könnte, weswegen sie diesen Wunsch entweder aufgeben, teilweise wieder als Masseurin zu arbeiten beginnen oder das Unternehmen verlassen müsste.

### **Einkommen**

Die Unmöglichkeit, die Stunden zu erhöhen – sei es aus unternehmerischen Gründen, sei es aufgrund der eigenen körperlichen Belastbarkeit – bedeutet, dass die Interviewpartnerinnen mit einem durch die branchenüblich niedrigen Gehälter und durch die Teilzeitarbeit weiter verringerten Einkommen ihr Auslangen finden müssen.

Wie gering dieses tatsächlich ist, zeigt sich beispielsweise darin, dass die Befragte, die keine Kinder hat, auf das Einkommen ihres Partners angewiesen ist - und dies obwohl sie im Haus ihrer Eltern wohnt und keine Miete zahlen muss.

*„Nein, wenn ich eine Wohnung hätte oder so was, könnte ich das nicht machen, könnte ich das echt nicht machen, wenn ich Miete zahlen müsste. Aber ich wohne eben bei meinen Eltern oben, da geht es. [...] Also wenn mir mein Partner da nicht helfen täte, also unterstützen täte, dann...“ (Besch1\_T, S. 14f)*

Diese Beschäftigte ist auch der Meinung, dass sie eine Vollzeitposition annehmen hätte müssen, wenn sie Kinder bekommen hätte. Denn sie kommt mit ihrem Gehalt von 800 Euro finanziell gerade selbst über die Runden und deckt damit die täglichen Ausgaben und die Fixkosten.

*„Das Partnereinkommen gleicht auf jeden Fall viel aus. Also wenn du mit dem Gehalt alleine bist und du musst eine Wohnung finanzieren, glaube ich nicht wirklich, dass du da weit hüpfst.“ (Besch4\_T, S.28)*

Das Einkommen des Partners und die Anzahl der Kinder sind also ausschlaggebend für das eigene finanzielle Gebaren bei einer Teilzeitbeschäftigung in einem Tourismusbetrieb. Dass dabei nicht nur ein Partnereinkommen, sondern auch dessen Höhe eine Rolle spielt, zeigt das Beispiel einer anderen Interviewpartnerin, die ihre Arbeitszeit nur deshalb auf 20 Wochenstunden reduzieren konnte, da ihr Mann ein ausreichend hohes Einkommen hat. Sie arbeitet genauso wie eine weitere Beschäftigte nur deshalb in der Therme, da es ihr Spaß macht, sie Freude an der Arbeit hat und das Arbeitsklima und die Kollegialität und nicht das Einkommen im Vordergrund stehen.

Eine ihrer Kolleginnen kann hingegen das Ausmaß ihrer Wochenstunden nicht verringern, auch wenn sie dies aus gesundheitlichen Gründen gerne tun würde, da sie mit



dem durch eine Reduktion der Arbeitszeiten verringerten Einkommen nicht mehr das Auslangen finden würde. Für sie ist es deshalb eine Notwendigkeit, dass sie nach einem Tag Arbeit einen Tag frei hat, was bei der neuen Dienstplanerstellung auch berücksichtigt wurde.

Die Auswirkungen, die das durch die Teilzeitbeschäftigung verringerte Einkommen auf die Höhe des Pensionsgeldes haben wird, spielt nur bei den beiden jüngeren Interviewpartnerinnen eine Rolle. Die Älteren rechnen entweder nicht damit, dass sie Pension erhalten werden oder sind der Meinung, dass sich aufgrund der gesundheitlichen Belastungen ein höheres Stundenausmaß nicht rentieren würde, um eine höhere Pension zu erhalten. Bei den beiden jüngeren Interviewpartnerinnen hingegen hat die Höhe der Pension einen Einfluss auf ihren Wunsch, wieder Vollzeit zu arbeiten, wobei nur eine von ihnen dies auch in der Therme machen will. Die andere hat bereits eine Ausbildung zur Ordinationsgehilfin abgeschlossen und hofft, eine zweite Teilzeitposition in einer Arztpraxis zu finden.

#### 2.3.4. *Die wichtigsten Aspekte*

Der relevanteste Moment für die Teilzeitbeschäftigung in der Therapieabteilung der Therme stellt die nur kurzfristige Planbarkeit des Personalbedarfs dar. Trotz festgelegtem Dienstplan steht erst am Vortag oder am selben Tag fest, wie viel Personal benötigt wird, was zur Folge hat, dass die Masseurinnen sehr kurzfristig erfahren, ob, wann und wie lange sie arbeiten werden.

Dies stellt jedoch aus mehreren Gründen kein Problem dar. Zum einen herrscht in dieser Abteilung das Prinzip des Gebens und Nehmens vor, was bedeutet, dass nicht nur die Beschäftigten kurzfristig Dienste übernehmen, sondern dass auch ihren Arbeitszeitwünschen entsprochen wird, wenn sie (kurzfristig) nicht arbeiten können. Zum anderen liegt dies am guten Arbeitsklima, das auf gegenseitige Unterstützung und Hilfe aufgebaut ist und zur Folge hat, dass man auch sehr kurzfristig für KollegInnen einspringt. Außerdem haben bis auf eine Masseurin alle erwachsene Kinder, was es den Frauen sehr leicht macht, flexibel auf den Personalbedarf reagieren zu können. Hinzu kommt, dass in der Vergangenheit schlechte Arbeitsbedingungen vorherrschten, die sich durch den Wechsel der Dienstplanerin stark verbessert haben und nunmehr die Arbeitszeitwünsche der teilzeitbeschäftigten Frauen berücksichtigt werden, was zu mehr Zufriedenheit und einer allgemeinen Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen hat.

Der flexible Personalbedarf der Therapieabteilung, der durch den Einsatz von Teilzeitkräften gedeckt werden kann, hat zur Folge, dass die Unternehmensleitung einer Erhöhung des Wochenstundenausmaßes (auf eine Vollzeitstelle) nicht zustimmen würde. Jedoch strebt keine der Masseurinnen eine höhere Anzahl an Wochenstunden an, da die körperlichen, aber auch psychischen Belastungen der Massagen mit steigendem Alter auch zu einem höheren Regenerationsbedarf und tendenziell zum Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten führen.

## 2.4. *Das Handelsunternehmen – eine Hochburg weiblicher Teilzeitbeschäftigung*

Der Handel ist dafür bekannt, dass viele seiner Angestellten Teilzeit beschäftigt sind und kaum mehr Vollzeitpositionen im Handel zu erlangen sind. Aus diesem Grund wurde auch ein Handelsbetrieb in die Studie aufgenommen, um einen Einblick in die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in dieser Branche geben zu können.

### 2.4.1. *Das Unternehmen*

Bei dem Fallstudienbetrieb im Handel handelt es sich um ein Unternehmen, das österreichweit über ein Filialnetz verfügt. In einer dieser Filialen wurde die Fallstudie durchgeführt. Zurzeit sind rund 2.500 Beschäftigte in diesem Unternehmen angestellt, wobei es sich um etwa 1.900 Angestellte und 600 ArbeiterInnen handelt. Der Großteil der Beschäftigten (70%) ist weiblich. Von diesen arbeiten wiederum ca. 70% in einer Teilzeitposition. Von den wenigen Männern im Unternehmen arbeiten nur maximal 3% Teilzeit. In der gesamten Geschichte des Unternehmens hat bisher ein einziger Mann die Elternkarenz in Anspruch genommen.

Der Großteil der Beschäftigten verfügt über ein unbefristetes Dienstverhältnis. Kurzverträge im Ausmaß von einem Jahr erhalten meist Personen, die ursprünglich einen anderen Beruf erlernt haben, aber nunmehr im Handel tätig werden. Wenn sich eine Eignung für den Beruf der VerkäuferIn herausstellt, erhalten sie nach diesem Jahr einen unbefristeten Vertrag. Vor einigen Jahren waren Kettenverträge die Regel, die es aufgrund gesetzlicher Veränderungen nicht mehr gibt.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 35 Jahren. Die Personalfluktuation ist sehr gering, weswegen langjährige MitarbeiterInnen, bei denen 40- und 45-jährige Firmenjubiläen keine Seltenheit sind, ebenso wie Lehrlinge im Unternehmen anzutreffen sind. Die geringe Fluktuation kann auch damit erklärt werden, dass sich das Arbeitsklima verbessert hat und dass die Löhne über den Kollektivvertrag liegen. Die langfristige Bindung der MitarbeiterInnen wird hauptsächlich durch die Unternehmenskultur zu erreichen versucht, deren Eckpfeiler ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl, Handlungsspielraum im eigenen Aufgabenbereich und ein Mitspracherecht in bestimmten Belangen darstellen.

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist breit gefächert. Sie verfügen hauptsächlich über Lehrabschlüsse, aber auch über eine Matura sowie ein abgeschlossenes Universitätsstudium. Zunehmend beginnen auch StudienabbrecherInnen oder LehrerInnen, die keinen Arbeitsplatz finden, im Unternehmen zu arbeiten. Der Betrieb bildet auch Lehrlinge aus, die meist in Anschluss an die Lehrzeit in den Betrieb übernommen werden.

Die Beschäftigten nehmen in diesem Handelsunternehmen an einer Vielzahl von Schulungen teil, die sowohl die Produkte betreffen als auch im Bereich der Persönlichkeitsbildung liegen. Lehrlinge, die in der Schule Probleme haben, werden zusätzlich durch ein internes Nachhilfesystem unterstützt. Lehrlinge erhalten nach ihrem Lehrabschluss prinzipiell die Möglichkeit, innerhalb weniger Jahre in eine

Führungsposition aufzusteigen oder sich durch interne Weiterbildungen in Richtung Administration zu entwickeln.

Die Hierarchie im Unternehmen ist durch mehrere Ebenen geprägt, die von Beschäftigten, BereichsleiterInnen, StockwerksleiterInnen, Hausleitung bis zur erweiterten Geschäftsleitung und schließlich der Geschäftsleitung reichen.

Die Löhne und Gehälter liegen über dem Kollektivvertrag. Die Beschäftigten im Verkauf arbeiten nicht auf Provision, weswegen ihr Gehalt nicht von ihren Umsätzen abhängt. Jedoch hat sich in den letzten Jahren der Verkaufsdruck erhöht, da bestimmte Umsatzvorgaben eingehalten werden müssen. Zusätzlich bietet das Unternehmen Prozente beim Kauf der eigenen Waren, die abhängig vom Ausmaß der Arbeitszeiten entweder 15% oder 40% betragen.

Das Unternehmen hat sich auch der Gesundheit am Arbeitsplatz gewidmet. Auf Initiative des Betriebsrates wurden halbjährliche Gesundheitstage eingeführt, die in erster Linie der Prävention dienen sollen. Zweimal im Jahr haben die Beschäftigten die Möglichkeit, verschiedene Untersuchungen (Augen, Wirbelsäule, Lungen, Melanome, etc.) im Rahmen ihrer Arbeitszeit durchführen zu lassen. Da diese in der Belegschaft sehr gut angekommen sind, hat sich das Unternehmen dazu entschlossen, weitere Präventivmaßnahmen zu bezahlen, die hauptsächlich die Bewegung betreffen und eine Vielzahl von Sportveranstaltungen (wie etwa Radfahren, Nordic Walking, Schifahren, Schneeschuhwandern) umfassen.

Im Bereich der Arbeitszeiten kam es vor kurzem zu einer Umstellung auf ein computerbasiertes Zeiterfassungssystem, das von den MitarbeiterInnen eine höhere Flexibilität erfordert. In der Vergangenheit existierten über 600 verschiedene Teilzeitbeschäftigungsmodelle, die zwar den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entsprachen, aber in der Organisation einen höheren Aufwand verursachten. Das neue Zeiterfassungssystem berechnet nunmehr aufgrund von Daten (Umsätze der Vorjahre, Wetter, Krankenständen, etc.) den Personalbedarf in den jeweiligen Abteilungen. Die BereichsleiterInnen müssen anhand dieser Vorgaben die Dienstpläne erstellen. Dabei soll der Wunsch der Beschäftigten sowohl in Hinblick auf Wochenstundenanzahl als auch auf Lage der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Jedoch werden die Beschäftigten nicht mehr wie bisher fixe Tage in der Woche arbeiten, sondern die Wochentage werden sich von Woche zu Woche unterscheiden.

Damit der Willkür Grenzen gesetzt sind und die Beschäftigten auch noch ihre Zeit planen können, gibt es einige Einschränkungen<sup>12</sup>: So können die ArbeitnehmerInnen Wochentage und Lage der Arbeitszeiten bekannt geben, an denen sie nicht arbeiten können und an diesem auch nicht zu einem Dienst eingeteilt werden. Das tägliche Arbeitszeitausmaß muss mindestens fünf Stunden betragen, sodass gewährleistet ist, dass sie nicht (jeden Tag) nur für wenige Stunden in die Arbeit kommen müssen. Außerdem müssen den Beschäftigten die Dienstpläne drei, mindestens aber zwei

---

<sup>12</sup> Da dieses System gerade erst eingeführt wird, kann über die Einhaltung dieser Bestimmungen zurzeit noch wenig gesagt werden.

Wochen im Voraus übergeben werden. Die Umstellung beinhaltet darüber hinaus, dass die Beschäftigten nicht immer in ihrer Abteilung, sondern auch im selben Bereich, aber einer anderen Abteilung tätig werden können.

Eine weitere die Arbeitszeiten betreffende Regelung umfasst die Mehrarbeit. Mehrarbeit bzw. Überstunden fallen vor allem bei hohen KundInnenfrequenzzeiten, in der Urlaubszeit und bei Krankenständen an. Mehr- und Überstunden werden quartalsmäßig abgerechnet und mit den jeweiligen 25%- bzw. 50%-Zuschlag ausbezahlt, wobei insgesamt zehn Mehr- bzw. Überstunden in das nächste Quartal mitgenommen werden dürfen. Mehr- bzw. Überstunden werden jedoch auch mittels Zeitausgleich konsumiert. Gleichzeitig können die Beschäftigten in einem bestimmten Ausmaß Minusstunden ansammeln, die sie in weiterer Folge für zusätzliche Dienste auch wieder abbauen.

Die Möglichkeit, zusätzliche Dienste abzulehnen, ist zwar gegeben, jedoch wird diese kaum in Anspruch genommen. Zum einen herrscht eine Unternehmenskultur vor, die eine Ablehnung nur erlaubt, wenn man auch tatsächlich verhindert ist. Zum anderen besteht die berechtigte Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn man diese Dienste nicht übernimmt.

*„Ich meine, da muss eine wirklich nicht können, dass die sagt: ‚Nein, ich kann nicht.‘ Aber es gibt sicher fast keine, die sagt: ‚Ich will nicht.‘ [...] Und im Hinterkopf hat trotzdem jede irgendwo die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. Und ich glaube, dass das auch jede irgendwo ein bisschen befürchtet, dass sie, wenn sie immer nein sagt, dass dann sehr wohl einmal darauf geschaut und gesagt wird: ‚Ich meine, wäre schon schön, wenn Sie auch einmal kämen und nicht immer nur die Frau Mayer‘, weil das sollte schon so ein bisschen ausgewogen sein. Und ich glaube, das ist auch der Grund, dass sich nicht leicht nein sagen traut.“  
(BR\_H, S.15)*

Vor drei Jahrzehnten gab es in diesem Unternehmen einen Betriebskindergarten, der aufgrund geringer Nachfrage zugesperrt, und seither auch nicht wieder eröffnet wurde. Bestrebungen des Betriebsrats, eine Betreuung für die kleinen ebenso wie für die Volksschulkinder wieder einzuführen, werden von der Geschäftsführung nicht unterstützt und umgesetzt. Andererseits sind drei Kindergärtnerinnen im Betrieb angestellt, die sich um die Kinder der KundInnen kümmern, solange diese einkaufen gehen.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Das vorherrschende Beschäftigungsverhältnis im Fallstudienbetrieb stellt die Teilzeitbeschäftigung dar. Auch der Großteil der weiblichen Belegschaft arbeitet Teilzeit. Hinzu kommt, dass neue Beschäftigte mittlerweile ausschließlich in einer Teilzeitposition aufgenommen werden.

Problematisch ist die Bevorzugung von Teilzeitbeschäftigung vor allem dann, wenn ArbeitnehmerInnen gerne von ihrer Teilzeit- in eine Vollzeitposition wechseln wollen. Denn der Umstieg von einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung ist für die weiblichen Beschäftigten unmöglich:

*„Wenn sie Teilzeit gearbeitet hat, ganz selten, dass sie wieder umsteigen kann. Also das, muss ich sagen, würden gerne viele Frauen tun, wenn die Kinder ein gewisses Alter haben.“ (BR\_H, S.19)*

Als einzige Alternative bleibt die Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Diese hängt aber von der in der Abteilung vorhandenen freien Kapazität ab. Die Beschäftigten müssen dann längere Zeit, zu einer geringeren als gewünschten Stundenanzahl tätig sein und darauf hoffen, dass entweder in ihrer oder in einer anderen Abteilung die Möglichkeit der Stundenerhöhung gegeben ist. Jedoch zeigt die Praxis, dass dies nur in den seltensten Fällen und dann auch bis maximal 30 Stunden realisierbar ist.

*„Ganz selten, dass wir jemand wieder in die Vollzeit bringen. Manchmal erhöhen wir das Stundenausmaß. Aber ganz selten auf 38 ½ Stunden. In den meisten Fällen erhöhen wir es dann bis zu 30 Stunden. Aber mehr fast nie. Also das ist sehr, sehr schwierig.“ (BR\_H, S.19)*

Die Unmöglichkeit, wieder Vollzeit zu arbeiten, hat natürlich Auswirkungen nicht nur auf das ohnehin schon geringe Gehalt in der Branche, sondern auch auf niedrige Pensionen, die bei jahrelanger Teilzeitarbeit die Folge sind.

*„Das ist ja für die Frauen auch ein Problem, wenn sie irgendwann in Pension gehen. Mit einer Teilzeitbeschäftigung hast du ja eine Pension wie eine, eine Mindestpension, weil das Gehalt generell im Handel so niedrig ist, nicht.“ (BR\_H, S.18)*

Fast zynisch mutet deshalb an, dass ehemalige MitarbeiterInnen, die bereits in Pension sind, als „Samstagskraft“ im Betrieb aushelfen können, um ihr niedriges Pensionsgeld aufzubessern.

Die Vorherrschaft des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses basiert ausschließlich auf unternehmerischem Kalkül, das in der durch Teilzeitbeschäftigte erreichbaren Flexibilität begründet liegt. Teilzeitarbeitskräfte können nämlich nicht nur für zusätzliche Dienste herangezogen werden, um dadurch Krankenstände, Urlaube oder auch umsatzstarke Tage abzudecken, sondern auch zu Zeiten eingeteilt werden, die den unternehmerischen Ansprüchen am ehesten gerecht werden.

*„Was ich sehe, ist, dass die Führungskräfte wirklich versuchen die Teilzeitbeschäftigten so flexibel reinzuholen, wie es für die Führungskräfte ideal wäre, gell.“ (BR\_H, S. 27)*

In Anbetracht der Tatsache, dass es weder Usus ist, noch die Beschäftigten sich trauen, zusätzliche Dienste abzulehnen, werden diese letztendlich der vom Betreib erwarteten Flexibilität auch nachkommen und ihre Vereinbarkeitsproblematik im Privatleben zu lösen versuchen.

#### **2.4.2. Die teilzeitbeschäftigten Frauen**

Die vier interviewten Frauen sind zwischen 37 und 51 Jahren alt. Eine von ihnen ist geschieden, die anderen sind entweder schon verheiratet oder heiraten noch dieses Jahr. Alle vier haben zwei Kinder, wobei nur die Kinder der ältesten Frau bereits erwachsen und 25 und 27 Jahre alt sind. Die Kinder der anderen drei Frauen gehen alle in die

Schule und sind zwischen sieben und zwölf Jahre alt. Die Interviewpartnerinnen haben ihre Kinder Mitte/Ende 20 und Anfang 30 bekommen.

Zwei der teilzeitbeschäftigten Frauen haben im Fallstudienbetrieb die Lehre zur kaufmännischen Angestellten gemacht und sind seit nunmehr 22 bzw. 26 Jahren im Unternehmen angestellt. Eine von ihnen ist im Verkauf geblieben, wohingegen die andere bereits während der Lehre im Büro zu arbeiten begonnen hat und nach wie vor in diesem Bereich tätig ist. Die beiden anderen Frauen haben ursprünglich andere Ausbildungen gemacht und als Quereinsteigerinnen im Betrieb zu arbeiten begonnen. Hat die eine Interviewpartnerin eine Lehre als bautechnische Zeichnerin abgeschlossen und in einem Architekturbüro zu arbeiten angefangen, so hat die andere eine HAK abgeschlossen und im Anschluss daran bis zur Geburt ihrer Kinder in einer Bank gearbeitet. Diese ist es auch, die ihre Kinder im Unterschied zu den anderen befragten Frauen vor ihrer Zeit im Unternehmen bekommen hat. Auch diese beiden Teilzeitbeschäftigten sind mittlerweile schon über zehn Jahre im Fallstudienbetrieb tätig.

Tabellarische Darstellung der wichtigsten Daten

Alter	37 bis 51 Jahre
Familienstand	(Bald) verheiratet, geschieden
Anzahl der Kinder	2 Kinder
Alter der Kinder	7 – 12 Jahre, 25 +27 Jahre
Elternkarenz	Verkürzt, verlängert und regulär konsumiert
Ausbildung, Berufserfahrung	Lehre im Betrieb, technische Lehre und Vorerfahrung im Ausbildungsbereich und im Verkauf, Wiedereinsteigerin im Verkauf mit HAK-Abschluss und Vorerfahrung in Bank
Berufliche Tätigkeiten	Verkauf, Sekretariat
Dauer der Beschäftigung im Unternehmen	10 – 26 Jahre

Drei der Interviewpartnerinnen arbeiten im Verkauf in unterschiedlichen Abteilungen. Zu ihrem Aufgabengebiet gehören nicht nur die Beratung der KundInnen und der Verkauf der Waren, sondern auch die Betreuung des Lagers und das Nachschichten der Waren in der Verkaufsfläche. Eine von ihnen arbeitet seit kurzem an der Kassa. Die vierte Befragte ist Sachbearbeiterin für den Einkauf einer bestimmten Abteilung und arbeitet im Büro.

Zwei der befragten Frauen haben vor ihrer Karenzzeit im Fallstudienbetrieb Vollzeit gearbeitet und ihre Arbeitszeiten erst nach der Geburt ihrer Kinder reduziert. Die Arbeitszeiten der Frauen gestalten sich nur in Bezug auf das Wochenstundenausmaß unterschiedlich, das 20 bis 25 Stunden beträgt. Die Lage der Arbeitszeiten hingegen ist bei den Frauen im Verkauf ident, denn sie arbeiten Ganztags an bestimmten

Wochentagen, wobei es sich dabei je nach Arbeitszeitausmaß um zwei bzw. drei Tage die Woche und jeden zweiten Samstag handelt. Die Beschäftigte im Einkauf hingegen arbeitet fünf Tage in der Woche an den Vormittagen. Alle vier Interviewpartnerinnen sind nach der Karenz mit einer geringen Wochenstundenanzahl wieder eingestiegen und haben seither ihre Stunden erhöht.

### 2.4.3. Die Perspektive der Frauen

#### **Quereinstieg und/ist Wiedereinstieg**

Die Frage, ob sie nach der Elternkarenz wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, stellte sich für drei Interviewpartnerinnen nicht. Für sie war es selbstverständlich, als Mutter einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Sie erleben sich in ihrem Selbstverständnis sowohl als Mutter als auch als Erwerbstätige.

*„Also ich bin nicht der Mensch, der sagt, ich möchte nur bei den Kindern zu Hause sein. Die Kinder profitieren sehr, dass ich arbeiten gehe, weil ich ausgeglichener bin, weil ich sage, ich komme raus, ich habe einfach meine Geschichte und, und, und... ja, und meine Ansprache und mein Leben im Grunde genommen auch ein bisschen. Und kann dann eigentlich viel intensiver für die Kinder, die Zeit, die ich zu Hause bin, da sein.“ (Besch4\_H, S.14)*

Diese Einstellung hat jedoch keinen Einfluss auf die Dauer der Karenzzeit: Denn eine Interviewpartnerin hat bei beiden Kindern die Elternkarenz um einen unbezahlten Urlaub verlängert, ihre Kollegin hat bei beiden Kindern nach Ablauf der Karenzzeit wieder zu arbeiten begonnen und die dritte Befragte hat bei ihrem ersten Kind ihre Karenzzeit um sechs Monate verkürzt und nur bei ihrem zweiten Kind zur Gänze konsumiert.

Im Gegensatz zu dieser Einstellung und Verhaltensweise ist die vierte Gesprächspartnerin 15 Jahre bei ihren Kindern zu Hause geblieben. Diese doch sehr lange Kinderzeit kann mit mehreren Faktoren erklärt werden: Zum einen hat sie ihr ursprünglicher Arbeitsplatz in einer Bank nicht erfüllt, weswegen sie ihn nach der Geburt ihrer beiden Kinder auch gekündigt hat. Zum anderen wollte sie ihre Kinder nicht fremd betreuen lassen und im Gegensatz zu vielen anderen Müttern hatte sie nicht die Möglichkeit auf die Hilfe ihrer Mutter bzw. Schwiegermutter zurückgreifen zu können. Und, obwohl sie ihre ersten Überlegungen über einen Wiedereinstieg angestellt hatte, als ihre Kinder vier und sechs Jahre alt waren, hatte sie, da sie den Einzug der Computer in die Büros durch ihre Kindererziehungszeit „verschlafen“ hatte, Angst davor, den neuen Arbeitsanforderungen nicht gewachsen zu sein. Es hat dann noch weitere zehn Jahre gedauert, bis sie als Weihnachtsaushilfe im Fallstudienbetrieb wiedereingestiegen ist.

Im Unterschied zur zweiten Quereinsteigerin hatte sie Glück, denn sie wurde nach dieser Aushilfszeit mit einem 20-Wochenstunden-Dienstverhältnis in den Betrieb übernommen. Die andere Quereinsteigerin hat, nachdem das Architekturbüro in Konkurs gegangen war, die Familienplanung über ihre beruflichen Ambitionen gestellt und der

Baubranche den Rücken gekehrt, da sich Teilzeitarbeitsplätze, aber auch geregelte Tagesabläufe in dieser nicht realisieren lassen, im Handel aber sehr wohl.

*„Weil die Baubranche, damals, zu dem damaligen Zeitpunkt sehr, sehr schwierig war, überhaupt vom Jobangebot sehr, sehr schwierig war. Und weil ich gesagt habe: ‚Ja, es ist sehr schwierig einen Teilzeitjob in der Branche zu kriegen, und im Verkauf ist es einfach noch ein bisschen leichter.‘ Es sind einfach viel mehr Stellen in Teilzeit frei, oder man wird einfach lieber genommen als Teilzeit als in der Baubranche. Die arbeiten auch sehr viel am Wochenende, wenn das Projekt halt fertig werden muss, dann muss es fertig werden. Und das Wochenende ist nicht...das lässt sich dann mit kleinen Kindern nicht so... Also da hat man im Grunde genommen nicht den geregelten Tagesablauf, den man im Verkauf hat. Da ist einfach diese Regelmäßigkeit da. Da sperrt man auf, da wird zugesperrt. Und da kann man einfach ein bisschen planen, da kann man einfach ein bisschen...ist man mit Sicherheit mehr für die Kinder da als im anderen Bereich.“ (Besch4\_H, S.7)*

Sie hat zuerst als Vollzeitkraft im Verkauf zu arbeiten begonnen, bevor sie im Fallstudienunternehmen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, als so genannte „Samstagskraft“, eingestiegen ist. Sie konnte zwar kurzfristig vor der Geburt ihres ersten Kindes die Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden erhöhen, war aber die nächsten sieben Jahre inklusive einer weiteren Karenzunterbrechung nur geringfügig angemeldet. Der Grund, warum sie nicht nur als geringfügige Arbeitskraft eingestiegen ist, sondern auch zwischen den beiden Karenzen und nach der zweiten Karenz wieder geringfügig gearbeitet hatte, liegt darin, dass sie befristete Verträge hatte, um deren „Verlängerung“ sie sich jedes Mal durch eine Neubewerbung bemühen musste.

*„Ich habe keinen Fixvertrag gehabt. Da ist der Vertrag immer wieder verlängert worden. Das hat es damals eben so gegeben, dass man immer wieder.... Und das ist sich aber immer so ausgegangen, dann sind die Zwirgerln gekommen und dann habe ich wieder, eigentlich neu anfangen müssen. Und jetzt habe ich aber einen Fixvertrag.“ (Besch4\_H, S.5)*

Dieses Beispiel von geringfügiger Anstellung gekoppelt mit Kettenverträgen, die im Fallstudienbetrieb früher die Regel waren, zeigt sehr gut, wie Unternehmen die gesetzlichen Rahmenbedingungen ausschöpfen und welchen Einfluss dies auf die beschäftigten (Frauen) letztendlich hat.

### **Die Nachmittagsbetreuung und die Omas**

Die Ladenöffnungszeiten im Handel haben sich in den letzten Jahren dahingehend verändert, dass die Geschäfte in der Früh immer später aufmachen, am Abend allerdings immer länger offen sind. Im Fallstudienbetrieb haben sich im Laufe der Jahre die Öffnungszeiten von acht auf halb zehn Uhr in der Früh und von sechs auf sieben Uhr am Abend verschoben. Für Mütter mit kleinen Kindern stellt sich aufgrund der anders gelagerten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen die Frage, wie sie diese Kluft schließen.

Im Fall der Interviewpartnerinnen spielen ihre Mütter die wichtigste Rolle im Arrangement der Kinderbetreuung. Die Frauen sind wieder in den Betrieb zurückgekehrt, als ihre Kinder zwischen eineinhalb und zweieinhalb Jahren alt waren. Jedoch ist keines



der Kinder in eine Krabbelstube gegangen. Zum einen lag dies an einer prinzipiellen Abneigung Krabbelstuben gegenüber, zum anderen aber daran, dass ihre Mütter auf die Kinder aufpassten, während sie selbst in der Arbeit waren. Vor allem beim ersten Kind bot es sich an, der eigenen Mutter das Kind anzuvertrauen, da ein Kind für eine ältere Frau auch nicht zu anstrengend ist.

Die Mütter bekamen ihre zweiten Kinder in einem Abstand von zweieinhalb bis drei Jahren. Als sie deshalb das zweite Mal in Karenz gingen, hatten ihre älteren Kinder noch keinen Kindergarten besucht und waren während der zweiten Karenzzeit auch bei ihnen zu Hause. Erst nach der zweiten Karenz besuchten sowohl die jüngeren als auch die älteren Kinder einen Kindergarten, da es den Omas aus Sicht der Mütter nicht zumutbar war, zwei kleine Kinder zu betreuen. Dennoch unterstützten die Omas die Mütter und holten die Kinder vom Kindergarten ab, da diese aufgrund längerer Laden- als Kindergartenöffnungszeiten das nicht selbst machen konnten.

Die eigenen Mütter für die Betreuung der Kinder heranzuziehen, bot sich bei den Befragten im Verkauf an, weil sie ihrer Teilzeitbeschäftigung nur an ein bis drei Tagen die Woche nachgingen und somit ihre Mütter nur an wenigen Tagen in der Woche die Enkelkinder betreuten. Bei der Interviewpartnerin, die im Sekretariat tätig ist, hingegen war die Oma jeden Vormittag im Einsatz und passte zumindest auf ihr erstes Enkelkind auf.

Die eigene Mutter wird auch heute noch für die Kinderbetreuung herangezogen. Alle Kinder besuchen zurzeit die Schule und gehen an den Tagen, an denen ihre Mütter arbeiten, in die Nachmittagsbetreuung. Einige Kinder werden nach wie vor von der Oma von der Schule abgeholt, einige gehen alleine nach Hause und an einem bestimmten Wochentag holt sogar ein Vater die Kinder von der Nachmittagsbetreuung ab.

Die Interviewpartnerinnen wissen um die große Hilfestellung ihrer eigenen Mütter Bescheid. Sie sind sich der Tatsache bewusst, dass sie ohne deren Unterstützung diese Kluft zwischen Laden- und Kinderbetreuungsöffnungszeiten nicht schließen könnten.

*„Ja, weiß ich gar nicht [wie ich das ohne meine Mutter gemacht hätte]. Wüsste ich gar nicht, wie das wäre, wie andere das machen, gell. Ich meine, sicher, es gibt so Tagesmütter, wo man die Kinder abgeben kann. Aber das weiß ich nicht, ich muss ehrlich sagen, mit dem... Gott sei Dank habe ich da gar keinen Gedankengang gebraucht, gell.“ (Besch3\_H, S.10)*

Es gibt jedoch einige Voraussetzungen, die dieses System besonders unterstützen: Zum einen sind die Mütter der Interviewpartnerinnen bereits in Pension und zum anderen wohnen sie meist im selben (Hoch-)Haus. Ein Problem ergibt sich jedoch mittlerweile insofern, als die eigenen Mütter mit steigendem Alter gesundheitliche Probleme bekommen haben und das informelle Kinderbetreuungsarrangement zusehends ins Wanken gerät.

*„Die [Mutter] ist auch nicht mehr die Jüngste. Seit vorigem Jahr geht es ihr gesundheitlich nicht mehr so gut. Und sie hat sie früher immer gehabt, auch wenn ich oft dreimal in der Woche gearbeitet habe, wenn Not am Mann war und ich noch zusätzlich reinkommen habe müssen, dann haben immer meine Eltern alles*

*übernommen. Also die haben immer auf die Kinder geschaut. Wie gesagt, seit vorigem Jahr ist das eben nicht mehr so.“ (Besch4\_H, S.9)*

Wie diesem Zitat bereits zu entnehmen ist, bereitet es den teilzeitbeschäftigten Frauen kaum Probleme, für kranke Kolleginnen einzuspringen oder die Dienste zu tauschen. Dies liegt vor allem an der Unterstützung der Omas, die auf die Kinder aufpassen, wenn die teilzeitbeschäftigten Mütter an zusätzlichen Tagen bzw. für zusätzliche Stunden arbeiten müssen. Teilweise trägt auch das gute Arbeitsklima in den jeweiligen Abteilungen dazu bei, dass unter den Beschäftigten das Tauschen der Dienste eine selbstverständliche, gegenseitige Unterstützung darstellt. Teilweise liegt der unkomplizierte Umgang mit zusätzlichen Diensten auch daran, dass man einerseits die Mehrstunden mit Zeitausgleich wieder abbauen kann. Andererseits bewirkt eine Mischung aus Eigenverantwortung und der Möglichkeit, Dienste ablehnen zu können, wenn man diese tatsächlich nicht übernehmen kann, dass diese nicht als Besonderheit gelten.

Allerdings kann man die Dienste nur dann ablehnen, wenn man auch wirklich nicht in die Arbeit kommen kann. An Tagen, an denen jedoch die KundInnenfrequenz sehr hoch ist, muss man jedenfalls arbeiten. Als Ausgleich sehen die Beschäftigten allerdings jene Tage an, an denen sie nicht kommen können und dann auch frei bekommen. Auch in diesem Betrieb scheint wie in der Therme das Prinzip des Gebens und Nehmens, aber auch der „zwangsfreien“ Verpflichtung vorherrschend zu sein.

### **Die große Umstellung droht – das neue Arbeitszeiterfassungssystem**

Die im Verkauf tätigen Interviewpartnerinnen sind von der neuen computerisierten Arbeitszeiterfassung betroffen, die zumindest bei zwei der befragten Frauen zu gewissen Ängsten führt. Das neue System wird gerade eingeführt und befindet sich in einer Testphase, die in den nächsten sechs Monaten abgeschlossen sein soll.

Eine Interviewpartnerin hat die Auswirkungen des neuen Zeiterfassungssystems noch nicht zu spüren bekommen, befürchtet jedoch massive Auswirkungen auf ihre Arbeitszeiten. Derzeit arbeitet sie mit einer Kollegin im Tandem abwechselnd drei Tage in der Woche, wobei sie an einem bestimmten Wochentag nie arbeitet. Sie bevorzugt diesen Rhythmus, da er ihr ermöglicht, ihre Freizeit zu planen, aber auch genau zu wissen, wann sie in der Arbeit sein wird. Jedoch rechnet sie damit, dass die Konstanz ihrer Wochentage bald der Vergangenheit angehört und ihre Arbeitszeiten wesentlich flexibler an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden. Sie befürchtet, dass sie zukünftig an mehreren Tagen zu unterschiedlichen Beginn- und Endzeiten arbeiten wird müssen.

Bisher war sie noch nicht von den Veränderungen betroffen, was einerseits daran liegen kann, dass sie sich ihre Abteilung mit nur einer Frau teilt und somit wenig Spielraum für eine andere Einteilung der Arbeitszeiten gegeben ist. Andererseits befindet sich diese Kollegin gerade in Elternteilzeit, die eine Änderung der vereinbarten Arbeitszeiten erschwert. Jedenfalls weiß die Beschäftigte nicht, ob und mit welchen Änderungen ihrer Arbeitszeiten sie konfrontiert sein wird, was Ängste und Verunsicherungen bei ihr auslöst.

Die andere Interviewpartnerin hat bereits einen ersten Vorgeschmack auf ihre zukünftigen Arbeitszeiten erhalten. Bisher hat sie jeden Montag und Mittwoch und jeden zweiten Samstag im Monat gearbeitet. Für sie ist besonders wichtig, dass sie weiterhin montags arbeiten kann, denn da hat ihr Mann Zeit, die Kinder von der Nachmittagsbetreuung abzuholen. Mittwochs hat dies bisher immer ihre Mutter übernommen, die dies auch an einem anderen Wochentag machen kann. Jedoch befindet sie sich nicht in bester Gesundheit, sodass sie die Kinder nicht an mehreren Tagen abholen kann. Zudem kann es sein, dass sich ihr Gesundheitszustand nicht verschlechtern und sie als Unterstützung ausfallen wird.

Die teilzeitbeschäftigte Mutter plagt deshalb Ängste, dass das Kinderbetreuungsarrangement durch das neue Zeiterfassungssystem gekoppelt mit dem Gesundheitszustand der Mutter auseinander fällt und sie an mehreren Tagen mit unterschiedlichen Beginn- und Endzeiten arbeiten wird müssen, aber niemanden hat, der die Kinder von der Nachmittagsbetreuung abholt.

*„Und das ist natürlich...so ist es am Eingespeltesten und am Leichtesten für uns alle, weil im Hintergrund läuft dann natürlich einiges ab, damit eine Mama mit zwei Kindern überhaupt arbeiten gehen kann. Und das funktioniert dann nimmer. Also wie gesagt, im Grund genommen brauche ich schon meinen Hintergrund, damit es funktioniert, gell. Ja. Aber ich glaube, ohne das geht es nicht. Weil dann bricht das Chaos aus.“ (Besch4\_H, S. 10f)*

Die Interviewpartnerin konnte mittlerweile bei einem Gespräch mit ihrer Vorgesetzten den Montag als fixen Arbeitstag angeben, hat davor aber bereits Erfahrungen mit den Auswirkungen der neuen flexiblen Arbeitszeiten auf ihre Familie gemacht:

*„Wie gesagt, so haben die Kinder wirklich das Gefühl, die haben ihre Beständigkeit. Das brauchen sie meiner Meinung nach. Weil, wie die Wochen da waren, wo ich nicht Montag, Mittwoch, sondern wirklich durcheinander gearbeitet habe, da haben sich meine Kinder nimmer ausgekannt. ‚Mama, sind wir morgen bei der Oma?‘ ‚Nein, morgen nicht. Diese Woche ist es einfach an einem anderen Tag.‘ Die haben sich hinten und vorne nicht ausgekannt. Weil sie einfach dieses beständige Leben, diese Fixpunkte in ihrem Leben haben. Und die machen sie einfach viel ruhiger. Das war ein Chaos pur zu Hause, irgendwie von den Kindern her, auch von der Ausstrahlung, vom ganzen Nervössein und ‚Ja, wieso sind wir morgen nicht bei der Oma? Und wann kommt die Oma? Und wann sind wir bei der Oma? Und wann sind wir jetzt dort?‘ Die haben sich auch nimmer ausgekannt.“ (Besch4\_H, S.12)*

Wenn die Arbeitszeiten dieser Teilzeitbeschäftigten sich tatsächlich so gestalten, dass sie mehrere Tage in der Woche zu unterschiedlichen Anfangs- und Endzeiten arbeiten wird müssen, dann wird sie gezwungen sein, sich ein neues Kinderbetreuungsarrangement aufzubauen und ihre Kinder durch das anfängliche Chaos zu begleiten.

Einen Einfluss auf den Umgang mit der Arbeitszeitumstellung haben auch die bisher gemachten Erfahrungen mit der Lage der Arbeitszeiten. Denn die dritte Verkäuferin hat bisher jede Woche an unterschiedlichen Tagen gearbeitet, weswegen sie die geringsten Probleme mit dem neuen Zeiterfassungssystem hat.

*„Ich meine, das läuft noch nicht wirklich so lange. Bis jetzt muss ich sagen, hat sich für mich jetzt gesehen noch nichts verändert. Also da könnte ich jetzt noch*

*nichts sagen, ob es gut oder schlecht ist. Derweil ist es so, dass die Wünsche, die ich habe, immer respektiert worden sind. Gott sei Dank, ja.“ (Besch3\_H, S.13)*

### **Relevanz der Abteilung**

Im Fallstudienbetrieb existiert eine Reihe von unterschiedlichen Bereichen, die ihrerseits wiederum in verschiedene Abteilungen unterteilt sind. Die Interviewpartnerinnen wurden meist in verschiedenen Abteilungen innerhalb desselben Bereichs versetzt. Jedoch kam es auch vor, dass sie in einem anderen Bereich tätig werden mussten, was durchaus zu Unmut bei den Gesprächspartnerinnen geführt hat. Denn für die Beschäftigten ist es ausgesprochen relevant, in welcher Abteilung welchen Bereiches sie tätig sind und wollen diese auch nicht verlassen. Zum einen haben sie zu diesen eine enge emotionale Bindung entwickelt, weil sie bspw. ihre Lehre dort absolviert hatten. Zum anderen verfügen sie über die nötigen Warenkenntnisse, die in der Abteilung benötigt werden. Darüber hinaus unterscheiden sich die KundInnen der Bereiche voneinander, die einer unterschiedlichen Betreuung bedürfen.

Die Personalrochaden in andere Bereiche, die die Interviewpartnerinnen durchlebten, liegen zur Gänze in der Elternkarenz begründet. Keine der Interviewpartnerinnen ist nach ihrer Elternkarenz in ihre ursprüngliche Abteilung zurückgekehrt. Sie sind alle in andere Abteilungen versetzt worden – Abteilungen, in denen ein Bedarf bestand, was in ihrer ursprünglichen Abteilung nicht mehr der Fall war. Nur eine der Interviewpartnerinnen spricht von „Glück“, dass sie nach der zweiten Karenz wieder in jene Abteilung zurückgehen konnte, in der sie bis zur Geburt ihres ersten Kindes gearbeitet hatte.

*„Mein Wunsch war immer wieder in die [Abteilung A] zurück. Nach der [Name erstes Kind] war ich in der [Abteilung B]. Und da ich auch im vierten Stock gelernt habe, war dorthin wieder zurück für mich immer der Herzenswunsch. Und dann war eine Stelle in der [Abteilung A] frei. Und ich muss ehrlich sagen, das ist wunderschön.“ (Besch3\_H, S.5)*

Die anderen Befragten haben hingegen vor der ersten Karenz, zwischen den beiden Karenzen und nach der zweiten Karenz in jeweils anderen Bereichen zu arbeiten begonnen, in denen aufgrund von Pensionierungen oder Elternkarenzen ein Bedarf bestand.

Die Versetzungen in andere Bereiche treffen nicht nur auf die Teilzeitbeschäftigten im Verkauf, sondern auch auf jene im Büro zu. Bei der Interviewpartnerin, die im Büro beschäftigt ist, kommt eine durch die Karenz und Teilzeitbeschäftigung bedingte weitere Veränderung hinzu: Sie hat vor der Geburt ihres ersten Kindes den Einkauf einer Abteilung geleitet, konnte diese Position als teilzeitbeschäftigte Mutter aufgrund der vielen Reisen, die mit dieser Position verbunden sind, nicht mehr ausüben. Nunmehr ist sie Sachbearbeiterin (einer anderen Abteilung) und ihr Vorgesetzter nimmt jene Position ein, die sie selbst vor ihrer Karenz innehatte. In ihrem Fall bedeuten die Elternkarenz und die daran anschließende Teilzeitbeschäftigung tatsächlich einen Karriereknick.

## Die Arbeitszeiten – ein Wunschkonzert

Die Wünsche der Teilzeitbeschäftigten bezüglich der bevorzugten Abteilung werden also nicht berücksichtigt, sondern der Personalbedarf bestimmt die Abteilung, in die sie versetzt werden, wenn sie aus der Elternkarenz zurückkommen. Ähnlich verhält es sich mit den Arbeitszeiten. Die Interviewpartnerinnen geben nämlich durchaus ihre Wünsche bezüglich Beschäftigungsausmaß und Lage der Arbeitszeiten bekannt. Jedoch werden diese nur dann berücksichtigt, wenn der Bedarf gegeben ist. Und dies ist dann der Fall, wenn entweder eine Kollegin in Karenz oder in Pension geht, was jedoch (in der eigenen Abteilung) nicht oft vorkommt.

Eine Interviewpartnerin bspw. wartete neun Jahre, bis eine Kollegin die Abteilung verlassen hat und sie ihre Wochenstundenanzahl von 20 auf 25 Stunden erhöhen konnte. Sie bewies diese Ausdauer, da sie unter gar keinen Umständen in einer anderen Abteilung arbeiten wollte. Sie präferierte also eindeutig ihre Abteilung vor einer ihr entsprechenden Arbeitszeit. Eine andere Teilzeitbeschäftigte war nach ihrem Wiedereinstieg nach der Elternkarenz mit der Lage der Arbeitszeiten nicht zufrieden, da sie erst um elf Uhr am Vormittag zu arbeiten begonnen hat. Sie löste dieses Problem durch eine Erhöhung ihrer Stundenanzahl, die dazu führte, dass sie ihre Arbeitszeit in die Früh verlegen konnte. Diese Teilzeitbeschäftigte hat also ein höheres Stundenausmaß in Kauf genommen, um die Beginnzeiten ihren Wünschen entsprechend ändern zu können. Jedoch musste sie mehr als fünf Jahre die ungeliebten 11-Uhr-Dienste übernehmen.

*„Ich war auch zuerst 20 Stunden. Aber ich habe es dann erhöht, weil, wie gesagt, mir das persönlich lieber war, in der Früh, dass ich gleich von Geschäftsbeginn in der Abteilung bin. Und, ja, es war mir einfach persönlich wichtiger. Und fünf Stunden in der Woche mehr, das hat dann, war dann nicht gewichtig.“ (Besch3\_H, S.6)*

Auch die Interviewpartnerin, die über lange Zeit hindurch geringfügig angemeldet war, wollte eigentlich mehr Stunden arbeiten und war mit der geringfügigen Anstellung keineswegs zufrieden. Aus diesem Grund hat sie auch kurz vor der Geburt ihres ersten Kindes die Möglichkeit, 30 Wochenstunden zu arbeiten, angenommen. Doch aufgrund der Kettenverträge und der weiteren Karenz musste sie mehrere Jahre warten, bis sie ihr derzeitiges Arbeitszeitausmaß im Umfang von 20 Stunden erhalten hat. Die geringfügige Anstellung und das dadurch bedingte geringe Einkommen stellten in ihrem Fall kein Problem dar, denn ihr Partner ist in der Softwarebranche tätig und verfügt über ein Einkommen, das für die gesamte Familie ausreicht.

Anders verhält es sich bei einer Teilzeitbeschäftigten, die vor einigen Jahren geschieden wurde. In ihrem Fall führte die Scheidung zu einer finanziellen Schlechterstellung, die es für sie notwendig macht, mehr Stunden zu arbeiten. Sie will bereits seit zwei Jahren die Anzahl ihrer Wochenstunden auf 30 erhöhen, was aber bisher nicht bewilligt wurde. Auch für sie ist es wichtig, in ihrer Abteilung zu bleiben, weswegen sie ihren Wunsch zunächst auf ihre Abteilung beschränkt hat. Da aber ihre Tochter in einigen Jahren ausziehen und sich dadurch die Wohnbeihilfe verringern wird, wird sie ihre noch bestehende Präferenz der Abteilung aufgeben und eine Versetzung in eine andere Abteilung in Kauf nehmen müssen. Der finanzielle Druck erlaubt es in ihrem Fall nicht,

dass sie ihre Abteilungswünsche weiterhin über ihre finanziell prekär werdende Situation stellt.

Für eine andere Interviewpartnerin stellt sich die Situation ähnlich dar, denn auch sie möchte gerne ihr Beschäftigungsausmaß auf 30 Stunden erhöhen, was aber in ihrer derzeitigen Abteilung nicht möglich ist. Im Unterschied zu ihrer Kollegin kann sie es sich aufgrund des Partnereinkommens jedoch leisten, personelle Veränderungen innerhalb der Abteilung abzuwarten.

### **Die Zukunft besteht in einer Stundenerhöhung**

Die Interviewpartnerinnen sind also durchaus realistisch, was ihre Möglichkeiten einer Stundenerhöhung betrifft. Obwohl vor allem jene mit Volksschulkindern derzeit ihre Arbeitszeiten nicht erhöhen wollen, ist es dennoch ihr mittel- bis langfristiges Ziel, mehr Stunden zu arbeiten. Der Grund, warum derzeit keine Stundenerhöhung angedacht wird, liegt darin, dass die Kinder noch zu jung sind. Erst wenn diese zwischen zwölf und 16 Jahren alt sind, - also in vier bis sieben Jahren – wollen die Frauen mehr Stunden arbeiten. Doch wissen sie meist um die Schwierigkeiten, die eine Stundenerhöhung im Unternehmen mit sich bringt, Bescheid, weswegen sie durchaus bereit sind, länger zu warten, bis sich ihr Wunsch auch erfüllt.

*„Also ich kann mir vorstellen, wenn die Tochter 15 ist, der Sohn zwölf ist, dass man da einmal sagen kann, um einen Tag erhöhen, auch in Bezug auf die Pension einmal, wird sicher der Fall sein. Ich hoffe, dass das dann geht. Also es muss...es muss ja nicht jetzt auf den Tag genau sein. Es kann ja sein, wenn die Tochter 17 ist, der Sohn 13 ist. Also wie es sich halt dann ergibt, gell oder klein [anfangen] und halt immer mehr dann.“ (Besch3\_H, S.12)*

Die Interviewpartnerinnen wollen also bereits zum jetzigen Zeitpunkt bzw. zukünftig ihre Arbeitszeiten erhöhen. Eine Vollzeitbeschäftigung ziehen die teilzeitbeschäftigten Frauen hingegen gar nicht erst in Betracht, da sie sich der Tatsache bewusst sind, dass deren Umsetzung im Unternehmen nicht gegeben ist und sie höchstens damit rechnen können, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen.

*„Weiß gar nicht, ob das momentan geht. Das wird, glaube ich, schon schwieriger, weil einfach, glaube ich, Teilzeitkräfte mehr gefragt sind. Weil es dadurch auch am Samstag für die Firma leichter ist.“ (Besch4\_H, S.10)*

Doch nicht nur die Möglichkeiten, die das Unternehmen bietet, sondern auch Gründe, die in der eigenen Person liegen, beeinflussen die Wünsche nach einer Teilzeitposition. So weist die älteste der Teilzeitbeschäftigten auf ihren gesundheitlichen Zustand und ihre Schmerzen in den Füßen und im Rücken und auf das lange Stehen hin. Ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind bereits so weit fortgeschritten, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung von vornherein ablehnt. Hinzu kommt, dass sie die Lust an ihrer Arbeit verlieren würde, würde sie diese jeden Tag machen.

## Weiterbildung und -entwicklung

Weiterbildungen im Unternehmen umfassen hauptsächlich Produkt- und Verkaufsschulungen, die auch von den InterviewpartnerInnen im Verkauf besucht werden. Weiterentwicklungen für die Damen auf der Verkaufsfläche bestehen hingegen in nur zwei Varianten, nämlich in der Übernahme der Bereichsleitung oder im Wechsel vom Verkauf ins Büro. Die letztgenannte Möglichkeit wird ausschließlich ehemaligen Lehrlingen ermöglicht, so wie dies bei einer der Interviewpartnerinnen, die ihre Lehre im Unternehmen absolviert hatte, der Fall war.

Weiterbildungen, die über die notwendigen Produkt- und Verkaufsschulungen hinausgehen, aber auch Weiterentwicklungen stellen sich für die Interviewpartnerinnen im Verkauf derzeit nicht. Zum einen liegt das daran, dass sie keine Zeit haben und sich um ihre Kinder kümmern wollen. Zum anderen aber in ihrem bereits fortgeschrittenem Alter, das eine interne Laufbahn nicht mehr attraktiv sein lässt. Außerdem sind sie der Meinung, dass es einer Vollzeitbeschäftigung bedarf, sollten sie eine Weiterentwicklung im Unternehmen anstreben.

*„Nein, also jetzt irgendwie eine Bereichsleitung oder in die Richtung, da muss man...das geht auf keinen Fall. Da müsste man, wenn ich mich dafür interessieren würde, da müsste man ganztags beschäftigt sein.“ (Besch4\_H, S. 15)*

Auch für die Interviewpartnerin, die im Einkauf tätig ist, bestehen keinerlei Möglichkeiten, sich beruflich weiterzubilden bzw. zu entwickeln. Denn in ihrem Fall könnte sie nur die Leitung ihrer Abteilung übernehmen, was als Teilzeitbeschäftigte nicht möglich ist und einen Wechsel der Abteilung inkludieren würde, den sie derzeit nicht in Kauf nehmen bereit ist.

*„Nein, im Grunde, jetzt im Büro sicher nicht jetzt, das, was ich mache. Weil dann täte es nur mehr die nächste Stufe geben, den Einkauf. Wenn ich das jetzt, das Ziel haben möchte, sicher nicht in dieser Abteilung, weil das mein Chef macht, sage ich jetzt einmal. Dann müsste ich in eine andere... Dann müsste das mit dem Personalbüro besprochen werden, dass ich das weiter machen möchte und in einer anderen Abteilung. Und da ich aber glücklich bin in der Abteilung, strebe ich eigentlich nicht mehr an, sage ich jetzt.“ (Besch1\_H, S.19)*

## Das Einkommen

Das Einkommen der befragten Handelsangestellten ist, wie bereits erwähnt, nicht besonders hoch und beträgt zwischen 580 und knapp 1.000 Euro. Dieses niedrige Einkommen hat bei den Interviewpartnerinnen je nach Lebenssituation unterschiedliche Auswirkungen. Jene Frauen, die in einer Partnerschaft leben, sind negativen Konsequenzen aufgrund des Partnereinkommens weniger ausgesetzt als dies bei ihrer geschiedenen Kollegin der Fall ist. Sie müsste aufgrund der Scheidung ihre Stunden erhöhen, was ihr aber bisher nicht gewährt wurde. Zurzeit befindet sie sich noch in keiner prekären finanziellen Lage, denn mit den Alimenten und der Wohnbeihilfe, die sie erhält, findet sie ihr Auslangen. Wie bereits erwähnt, wird sich aber ihre finanzielle Situation ins Negative verkehren, wenn die Wohnbeihilfe durch den Auszug ihrer älteren Tochter reduziert wird.

Für eine der verheirateten Frauen hat das geringe Einkommen auch deshalb keine negativen Auswirkungen, da sie und ihre Familie im Haus der Eltern wohnen und deshalb keine Miete zahlen müssen. Zudem verdient ihr Mann als Installateur genug, sodass sie „ein sehr wohlbehütetes, sorgenfreies Leben“ (Besch3\_H, S.12) führen können.

Die Relevanz des Einkommens des Partners zeigt sich vor allem bei den beiden anderen Interviewpartnerinnen. Denn diese verdienen als Beamter und als Softwareentwickler sehr gut, sodass es ihren Frauen möglich war, 15 Jahre zu Hause bei den Kindern zu bleiben bzw. über zehn Jahre hindurch entweder in Karenz ohne Karenzgeldanspruch oder geringfügig beschäftigt gewesen zu sein.

Die Auswirkungen des geringen Teilzeitgehalts auf die Pension beschäftigt die Gesprächspartnerinnen durchaus. Ihre Überlegungen, ihre Wochenstundenanzahl zu erhöhen, stellen sie immer im Zusammenhang mit der Höhe des Pensionsgeldes, das sie erhalten werden. Dennoch rücken ihre Befürchtungen zum jetzigen Zeitpunkt noch in den Hintergrund, da ihnen das Mehr an Zeit, das sie mit ihren Kindern verbringen können, wichtiger ist. Die älteste Befragte, die in neun Jahren in Pension gehen kann, bereut hingegen bereits, dass sie sich, als sie jünger war, keine Gedanken um die Pension gemacht hat. Da sie sehr lange bei den Kindern zu Hause geblieben ist, hat jene Pensionsreform, bei der der Durchrechnungszeitraum erhöht wurde, auch Auswirkungen auf sie. Dennoch halten sich ihre Sorgen aufgrund der Einkommenshöhe ihres Partners auch für die Zeit in der Pension in Grenzen.

#### *2.4.4. Die wichtigsten Aspekte*

Der Fallstudienbetrieb unterliegt den im Handel üblichen Ladenöffnungszeiten, die einen Einsatz des Personals diesen Öffnungszeiten entsprechend notwendig macht. Die Teilzeitbeschäftigten dienen dazu, den benötigten Personalbedarf auch bereitzustellen. Zusätzlich werden die Teilzeit arbeitenden Frauen sehr flexibel in Abhängigkeit der KundInnenfrequenz (und Krankenständen bzw. Urlauben) eingesetzt. Als Konsequenz dieser Unternehmensstrategie stellt die Teilzeitbeschäftigung im Fallstudienbetrieb die Norm dar und hat mittlerweile dazu geführt, dass ausschließlich Teilzeitarbeitskräfte eingestellt werden.

Um noch besser auf das unterschiedliche Aufkommen von KundInnen reagieren zu können, führt der Betrieb derzeit ein neues Arbeitszeiterfassungssystem ein, das in Abhängigkeit der Vorjahresumsätze, der Krankenstände, des Wetters usw. den täglichen Bedarf von Personal in den einzelnen Abteilungen eruiert. Die Beschäftigten werden gemäß diesen Vorgaben zu Diensten eingeteilt, was zu einer noch höheren Flexibilität der Arbeitskräfte in dem Sinne führen kann, dass sie ausschließlich zu Arbeitsspitzen tätig werden, weswegen sie dieser Neuerung mit Argwohn und Ängsten gegenüber stehen.

Eine andere flexible Einsatzstrategie besteht darin, jene Frauen, die nach der Elternkarenz wieder ins Unternehmen zurückgekehrt sind, in Abteilungen einzusetzen, in denen ein Personalbedarf besteht. In den meisten Fällen bedeutet dies, dass die



teilzeitbeschäftigten Frauen in anderen Abteilungen eingesetzt werden als in jenen, in denen sie vor der Karenz tätig waren. Jedoch herrscht unter den Beschäftigten eine hohe Identifikation mit ihrer Abteilung und den dort zum Verkauf angebotenen Waren, weswegen sie Versetzungen in andere Abteilungen ablehnen. Die Ablehnung, in einer anderen Abteilung tätig werden zu müssen, geht sogar so weit, dass die Beschäftigten, wenn sie ihre Wochenstundenanzahl erhöhen wollen, mitunter jahrelang warten, bis dies auch in ihrer Abteilung möglich wird.

Die Norm des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses macht es in diesem Unternehmen unmöglich, wieder Vollzeit erwerbstätig zu werden. Selbst der Erhöhung der Wochenstundenanzahl sind Grenzen gesetzt, was nicht nur zu schwierigen finanziellen Situationen der Teilzeitbeschäftigten führen kann, sondern sich aufgrund jahrelanger Teilzeitbeschäftigung auch negativ auf die Höhe des Pensionsgeldes auswirken wird.

## 2.5. *Das Krankenhaus*

### 2.5.1. *Das Unternehmen und die Unternehmensperspektive*

Das untersuchte Krankenhaus in der Steiermark gehört zur Krankenanstaltengesellschaft (KAGES). Insgesamt beschäftigt die KAGES rund 16.000 Personen, von denen ca. 38% einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Der Großteil der ArbeitnehmerInnen der KAGES ist im Landesdienstverhältnis beschäftigt. Nur auf einen kleinen Teil von ca. 200 Beschäftigten trifft das Angestelltenrecht zu. Die Beschäftigten verfügen in der Regel über unbefristete Verträge. Wenn Personen aber in der KAGES zu arbeiten beginnen, erhalten sie befristete Verträge im Ausmaß von sechs Monaten (Verwaltungsbereich) bis zu einem Jahr (Pflegebereich). Bei den ÄrztInnen sind die Turnusverträge für die Dauer des Turnus befristet.

Im untersuchten Krankenhaus sind 12% der Beschäftigten ÄrztInnen und 10% PsychologInnen, TherapeutInnen und Personen des medizinisch-technischen Dienstes. Den Großteil der ArbeitnehmerInnen stellen mit zwei Drittel das Diplomierte Pflegepersonal und PflegehelferInnen. Die restlichen 10% sind Personal der Verwaltung und des technischen Bereichs (Wirtschaftsführung: Mechaniker, Elektriker, Tischler etc.). Die meisten Beschäftigten sind aufgrund des großen Anteils an weiblichen Pflegepersonal Frauen (mehr als zwei Drittel). Bei den ÄrztInnen hingegen überwiegen die Männer (mehr als 50%), wobei im Nachwuchsbereich der Anteil der Frauen bereits bei über 60% liegt.

Das Ausbildungsniveau im Krankenhaus ist je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich: Die ÄrztInnen verfügen über einen Universitätsabschluss. Die Beschäftigten in der Verwaltung haben mindestens eine Handelsschule besucht, viele verfügen aber auch über einen HAK- oder Universitätsabschluss. Im technischen Bereich haben die Beschäftigten einen Lehrabschluss, und im Reinigungsdienst, Küchenhilfsdienst und Botendienst brauchen die ArbeitnehmerInnen keinerlei Ausbildung nachzuweisen. In

der Pflege handelt es sich entweder um diplomiertes Krankenpflegepersonal, das eine Krankenpflegeschule besucht hat, oder um PflegehelferInnen, die eine einjährige Ausbildung abgeschlossen haben. Im Pflegebereich haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und sich mit einer einjährigen Ausbildung auf bestimmte Bereiche (Intensivmedizin, Operationsbereich, Anästhesie, Hygiene) zu spezialisieren oder aber eine vertikale Laufbahn anzustreben und Stations- oder Ober-schwester/pfleger zu werden.

Der Personalstand hat sich im untersuchten Krankenhaus aufgrund der starken medizinischen Spezialisierung in den letzten Jahren erhöht, wobei sich die Zahl der PatientInnenbetten verringert, die Anzahl der Ambulanzen aufgrund eines hohen PatientInnenaufkommens aber erhöht hat, was einen negativen Einfluss auf das Finanzgebaren des Krankenhauses hat.

*„Man hat ja sehr viele Spezialambulanzen. Und da sind wir sehr stark überlaufen, leider Gottes. Das ist ja unser Dilemma. Wir haben da zu viele Patienten und kriegen dafür aber nicht die Bezahlung nach Leistung, sondern da kriegen wir einfach einen Betrag, der gedeckelt ist, egal wie viele Patienten wir im Ambulanzbereich versorgen. Umso mehr Patienten wir versorgen, umso defizitärer werden wir. Das ist unser Dilemma.“ (BR\_KH, S.5)*

Allerdings kam es in den letzten Jahren nur im ärztlichen und Pflegebereich zu einer Zunahme an Beschäftigten. In der Reinigung bspw. hat sich deren Anzahl verringert, da im Nichtbettenbereich nur mehr zweimal in der Woche eine Grundreinigung stattfindet und im patientInnennahen Bereich anstatt dreimal nur mehr zweimal täglich eine Reinigung vorgenommen wird.

Die Fluktuation hat sich im untersuchten Krankenhaus aufgrund der Einführung der „Abfertigung Neu“ besonders bei den jungen Beschäftigten erhöht. Die „Abfertigung Alt“ hingegen hat die Beschäftigten auch bei Unzufriedenheit im Betrieb gehalten. Nunmehr können die ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsplatz wechseln und ihre Abfertigungsansprüche an den neuen Arbeitsplatz mitnehmen. Besonders für das Pflegepersonal stellt ein Unternehmenswechsel keine Schwierigkeiten dar, da die Nachfrage das Angebot an bspw. diplomiertem Krankenpflegepersonal bei weitem überschreitet. Hinzu kommt, dass im Unterschied zu Privatspitälern oder Sanatorien im untersuchten Betrieb jene PatientInnen behandelt werden, die die schwersten Fälle darstellen und die Arbeit an den PatientInnen dementsprechend aufwändig ist. Zurzeit sind 70 Pflegedienstposten nicht besetzt.

Die Entlohnung ist an das Besoldungsrecht des öffentlichen Dienstes gebunden, das keinen Verhandlungsspielraum bei den Gehältern zulässt, was wiederum ein Nachteil gegenüber privaten Krankenhäusern darstellt. Die Beschäftigten sind je nach Arbeitsbereich einer Kategorie im Gehaltsschema zugeteilt und abhängig von Vordienstzeiten einer Gehaltsstufe zugeordnet. Jedes zweite Jahr rückt man auf eine höhere Stufe vor. Hinzu kommen noch verschiedene Zulagen, wie Sonn- und Feiertagszulage, Nachtdienstzulage und für den Pflegebereich zusätzlich noch eine Erschwernis- und eine Gefahrenzulage. Diplomiertes Pflegepersonal, das in der Intensivmedizin, der Anästhesie oder im Operationsbereich tätig ist, erhält darüber hinaus noch weitere Zulagen.

Das Krankenhaus bietet auch eine Menge an Sozialleistungen, die u.a. auch dazu dienen sollen, die Beschäftigten an das Unternehmen zu binden. Diese reichen von Zuschüssen bei Brillen, Zahnersatz, medizinischen Behelfen, über Wohnbavorschuss, Garconnieren, Parkmöglichkeiten und verbilligte Mittagessen bis zu stationären Aufenthalten in Sonderklassen und Sonderurlauben bei Geburt, Eheschließung und Todesfällen. Zudem gibt es sowohl eine Kinderkrippe als auch einen Kindergarten, die in Summe zehn Kindergruppen umfassen. Eine Problematik entsteht aufgrund von Mehrfachanmeldungen der Kinder in Kindergärten der Gemeinden und des Krankenhauses, weswegen es zu einer besseren Koordinierung zwischen dem Krankenhaus und der Gemeinde, in dem sich das Krankenhaus befindet, kommen wird, sodass nur jene Kinder im Kindergarten des Krankenhauses aufgenommen werden, die in der Gemeinde aufgrund mangelnder Plätze nicht unterkommen können. Zurzeit wird gerade an einem Konzept gearbeitet, wie Tagesmütter als Betreuungsform in die angebotene Kinderbetreuung integriert werden können.

Je nach Beschäftigtengruppen gibt es im untersuchten Krankenhaus unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Im Verwaltungs- und technischen Bereich existiert ein Gleitzeitmodell. Für ÄrztInnen und das Krankenpflegepersonal gelten verschiedene Dienstzeiten, die entweder sechs, acht oder zwölf Stunden betragen. Der Dienstplan wird den ArbeitnehmerInnen spätestens am 15. des Vormonats übergeben, sodass sie wissen, wann sie im darauf folgenden Monat arbeiten werden. Dabei müssen laut einer Betriebsvereinbarung die Dienste gerecht eingeteilt werden, sodass alle Beschäftigten weitgehend dieselbe Anzahl an Nacht-, Sonn- und Feiertagsdiensten verrichten. Teilzeitbeschäftigte werden dabei mit einer ihrem Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Anzahl zu diesen Diensten eingeteilt.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung ist im untersuchten Krankenhaus ein eher neues Phänomen. Früher gab es Teilzeitbeschäftigung nur in Einzelfällen, was bedeutet, dass die Frauen nach der Karenz wieder Vollzeit erwerbstätig wurden. Prinzipiell bereitet es den Beschäftigten heute keine Probleme, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, was u.a. auch auf die Größe des Krankenhauses zurückzuführen ist.

*„Gott sei Dank, sind wir so groß, dass wir den Wunsch... Ich meine, mir fällt nur auf jetzt, dass, wenn eine Frau eben ein Kind bekommt, dass sie größtenteils nur mehr Teilzeit zurückkommt und kaum mehr als Vollzeitbeschäftigte. Aber dass wir dem Wunsch nachgehen können, das ist unser Glück hier. Umso kleiner das Unternehmen ist, umso schwieriger ist es, weil alleine einen Betrieb nur mit Teilzeitkräften zu führen, ist unmöglich. Weil ich brauche ja eine Kontinuität drinnen, nicht. Und da sind wir Gott sei Dank so groß, dass wir genügend Vollzeitkräfte haben und dementsprechend auch Teilzeitkräfte dadurch auch genehmigen können. Ja, das ist...das ist wie eine Waage, das passt wunderbar.“ (BR\_KH, S.23)*

Für die Stundenreduktion müssen die Beschäftigten zwar die Zustimmung ihres Vorgesetzten und im Anschluss daran eine Genehmigung einholen, die beide aber bisher immer gewährt wurden, da die Vorgesetzten aufgrund des großen Bedarfs an Pflegepersonal ihre MitarbeiterInnen im Betrieb halten wollen. Die Verkürzung der Arbeitszeiten

wird vertraglich für eine bestimmte Zeit festgelegt und kann zwei Monate vor Ablauf der Befristung weiter verlängert werden. Dies ermöglicht den Teilzeitbeschäftigten jedoch, ihre Arbeitszeiten ohne große Probleme wieder auf eine Vollzeitposition zu erhöhen.

Teilzeitbeschäftigung soll vor allem dazu dienen, die MitarbeiterInnen an das Unternehmen zu binden, gleichzeitig aber auch eine höhere Loyalität dem Unternehmen gegenüber und eine höhere Leistungsbereitschaft nach sich ziehen, wie die folgenden beiden Interviewzitate der Personalchefin der KAGES zeigen:

*„Also nach meinem Eindruck ist die Teilzeit schon eine Möglichkeit, Mitarbeiter gut ans Unternehmen zu binden, weil es so einfach auch,... ja dieser Aspekt ist, den Mitarbeiter, der Familie hat, als Ganzes wahrzunehmen, und ich ermögliche ihm das auch.“ (Pers\_KH, S.11)*

*„Der Vorteil ist für mich ganz klar, die Work-Life-Balance, die man damit sicher leichter schaffen kann. Und der Vorteil ist auch, dass damit verbunden ist, dass der Mitarbeiter, denke ich, eine große Loyalität zum Unternehmen entwickelt, weil er sagt: ‚Okay, das Unternehmen schaut auf mich, dass ich mein Leben auch organisieren kann in den verschiedenen Phasen‘. Das ist beim Einstieg anders, bei der Familiengründung anders und auch am Ende der Arbeitsphase wieder anders, wenn jemand schon weniger belastbar wird. Da muss man auch wieder schauen: Wie gehe ich jetzt damit als Unternehmen um? Und der Mitarbeiter ist damit, denke ich, einfach auch, ja, sehr loyal und auch sehr leistungsbereit.“ (Pers\_KH, S.22)*

Die Bereitstellung von Kinderkrippe, Kindergarten und voraussichtlich Tagesmüttern soll ebenso wie die Überlegung, Telearbeit für Tätigkeiten einzuführen, die auch zu Hause erledigt werden können, wie bspw. das Erstellen der Dienstpläne oder administrative Tätigkeiten der ÄrztInnen, dazu beitragen, eine attraktive DienstgeberIn zu sein.

Gleichzeitig unterstützt das Unternehmen auch Bestrebungen der MitarbeiterInnen, die sich gerade in Elternkarenz befinden, dass sie den Kontakt zum Unternehmen durch verschiedene Schulungsmaßnahmen aufrechterhalten bzw. auch die medizinischen Entwicklungen nicht versäumen. Aus denselben Gründen werden Bemühungen der Beschäftigten in Karenz unterstützt, Journaldienste zu leisten, wodurch auch der Personalbedarf in den Abteilungen besser abgedeckt ist.

Aufgrund des oben erwähnten hohen Anteils an Ärztinnen im Nachwuchsbereich hat sich die KAGES dazu entschieden, für TurnusärztInnen in einem Pilotprojekt Teilzeitarbeitsplätze einzuführen. Der Grund liegt darin, dass erstens der Anteil der Absolventinnen der medizinischen Fakultät steigt und aufgrund einer harten Konkurrenz mit privaten Krankenhäusern diese ans Unternehmen gebunden werden sollen. Da der Turnus meist mit der Zeit des Kinderkriegens zusammenfällt, gehen Turnusärztinnen vermehrt in Karenz und sollen nach der Karenz mit einem Teilzeitarbeitsplatz auch die Möglichkeit erhalten, schnell wieder ins Krankenhaus zurückkehren zu können.

Die Herausforderung, Teilzeitbeschäftigung im ärztlichen Bereich einzuführen, besteht darin, dass die Kontinuität in der PatientInnenversorgung nicht gegeben ist, die aber notwendig ist, da ÄrztInnen – und dies stellt den Unterschied zu den Pflegekräften dar, weswegen Teilzeitbeschäftigung bei diesen weniger Schwierigkeiten verursacht – die

Therapieform der PatientInnen festlegen. Einerseits wollen die PatientInnen laut Umfragen nicht jeden Tag einen anderen Arzt sehen. Andererseits kann es durchaus vorkommen, dass ÄrztInnen bei einer Teilzeitanstellung lange Dienste haben, ihr Stundenausmaß nach wenigen Diensten aufgebraucht ist und sie dann eventuell eine Woche nicht in die Arbeit kommen müssen, was bedeutet, dass sie über den Gesundheitszustand der PatientInnen nicht am Laufenden sind. Dies stellt hohe Anforderungen an die Dienstübergabe und die Informationen über PatientInnen, die an die teilzeitbeschäftigten ÄrztInnen weiter gegeben werden muss.

Benachteiligungen bzgl. der beruflichen Weiterentwicklung aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung können im ärztlichen Bereich vorkommen. Dies muss jedoch nicht unbedingt auf das Beschäftigungsausmaß zurückgeführt werden, sondern vielmehr auf die Tatsache, dass Frauen diesbezüglich nach wie vor benachteiligt sind. Dem soll ein Förderprogramm für weibliche ärztliche Führungskräfte entgegenwirken.

*„Ahm, ja, dass es möglicherweise noch immer ein gewisser Karrierenachteil ist, weil– und das ist gerade im Krankenhausbereich, sage ich einmal, in den ärztlichen tradierten Köpfen auch noch immer drinnen - , Teilzeit ist gleich mangelndes Engagement oder mangelndes Interesse, also wird schon immer noch gleichgesetzt. Also das ist einfach eine Bewusstseinsbildung, die da schon voranschreitet, aber die es noch immer gibt.“ (Pers\_KH, S.22)*

Probleme mit der Teilzeitbeschäftigung ergeben sich ferner dann, wenn der Rahmen der Dienstzeiten nicht ausreichend festgelegt wurde und die Beschäftigten plötzlich zu Zeiten eingeteilt werden, die ihren Bedürfnissen entgegengesetzt sind. Zudem werden Teilzeitkräfte im Krankenhaus für das Einspringen von kranken KollegInnen herangezogen, weil deren Einsatz leichter zu arrangieren ist, das Arbeitszeitgesetz am wenigsten verletzt wird und es für das Unternehmen am günstigsten ist. Jedoch gibt es dabei von der Personalführung Bestrebungen, diese auch in einem gewissen Rahmen zu halten, ansonsten aber die Wochenstundenanzahl entsprechend zu erhöhen.

*„Mehrarbeit gibt es auch teilweise, natürlich. Aber da versuchen wir natürlich einzuschränken, nicht. Und natürlich ist der Versuch, dass man Teilzeit auch bei Teilzeit belässt. Wobei es unterschiedlich ist. Manchmal sind die Leute auch bereit, ein bisschen mehr zu arbeiten. Also wenn es im Einvernehmen geht, dann ist es eh in Ordnung, nicht. Aber es sollte nicht schleichend dann nicht mehr Teilzeit sein. Ich sehe das ja beim eigenen Bereich auch, Ich habe auch einige Teilzeitleute, wenn dann jemand ausfällt, muss die Kollegin dann teilweise mehr arbeiten. Und da muss man immer schauen, dass man die Grenze nicht überschreitet, wo es für sie dann mit der Kinderbetreuung schwierig wird.“ (Pers\_KH, S.19)*

Die Bemühungen der Personalabteilung der KAGES, Teilzeitbeschäftigung zu unterstützen, können durchaus in einem Zusammenhang mit der Einführung der Elternteilzeit gesehen werden. Elternteilzeit wird von den Frauen und Männern im Krankenhaus ebenfalls in Anspruch genommen und hat zur Folge, dass auch einige Väter verstärkt – jedoch nur für einige Monate – in Elternkarenz gehen. KAGES-weit gesehen waren seit 2002 insgesamt 208 Männer in Elternkarenz, weswegen die KAGES auch im Rahmen der Initiative „Taten statt Worte“ einen Sonderpreis erhielt.

Das Krankenhaus versucht den WiedereinsteigerInnen bei ihrem Wunsch nach einer bestimmten Lage der Arbeitszeiten entgegenzukommen, wobei diesen durch tägliche Arbeitsspitzen auch Grenzen gesetzt sind:

*„Und wenn ich jetzt Elternteilzeit haben möchte, habe ich einen Rechtsanspruch bis zum einschließlich siebten Lebensjahr des Kindes auf Teilzeit und eigentlich könnte ich auch die Lage der Dienstzeit verlangen. Wobei das ein bisschen zu optimistisch ist, weil ich muss schon arbeiten, wann wer gebraucht wird. Das muss ich sogar als Betriebsrat sagen. Aber der Dienstgeber versucht so gut wie möglich darauf einzugehen und schaut, dass die Kollegin dort eingesetzt wird, wo ihre Wünsche erfüllt werden können.“ (BR\_KH, S.14)*

Beim Pflegepersonal ist dies insofern möglich, als diese auch in anderen Abteilungen tätig werden können. Schwierigkeiten entstehen eher bei den ÄrztInnen, denn für sie ist es nicht möglich, von der Internen Medizin bspw. in die Chirurgie zu wechseln.

### 2.5.2. Die (teilzeit-)beschäftigten Frauen

Die drei interviewten Beschäftigten des Krankenhauses sind zwischen 35 und 37 Jahre alt und leben in einer Partnerschaft, wobei zwei bereits verheiratet sind und die dritte dieses Jahr noch heiraten wird. Alle drei Interviewpartnerinnen haben Kinder, die zwischen drei und acht Jahre alt sind. Nur eine Befragte hat nur ein Kind, die beiden anderen hingegen haben je zwei Kinder. Sie haben ihre Kinder Ende 20/Anfang 30 bekommen.

#### Tabellarische Darstellung der wichtigsten Daten

Alter	35 bis 37 Jahre
Familienstand	(Bald) verheiratet
Anzahl der Kinder	1, 2 Kinder
Alter der Kinder	3 – 8 Jahre
Elternkarenz	Verkürzt
Ausbildung, Berufserfahrung	Krankenpflegeschule, Ausbildung zur Kinderkranken- pflegerIn, HAK
Berufliche Tätigkeiten	Personalreferentin, Krankenschwester, Stationsleiterin
Dauer der Beschäftigung im Unternehmen	13 – 17,5 Jahre

Bei den befragten Frauen handelt es sich um zwei Krankenschwestern, wobei eine von ihnen mittlerweile Stationschwester ist. Beide Krankenschwestern sind bereits seit 15 bzw. 17,5 Jahren im Fallstudienbetrieb tätig, wobei nur eine von ihnen direkt nach Abschluss der Ausbildung in diesem auch zu arbeiten begonnen hat. Die andere war zuerst für zweieinhalb Jahre in einem anderen Krankenhaus tätig, bevor sie im Fallstudienbetrieb zu arbeiten anfang. Eine Krankenschwester arbeitet auf einer Intensivstation,

die andere auf einer Kinderstation. Die Kinderkrankenschwester hat deshalb nicht die Krankenpflegeschule, sondern die Ausbildung zur KinderkrankenpflegerIn gemacht<sup>13</sup>.

Die dritte Interviewpartnerin hat eine Handelsakademie besucht, ist seit 13 Jahren im Verwaltungsbereich tätig und hat mittlerweile eine Position als Personalreferentin inne. Auch sie hat - jedoch nur für sechs Monate - in einem anderen Unternehmen gearbeitet, bevor sie im Fallstudienbetrieb tätig wurde.

Alle drei Frauen haben ihre Kinder bekommen, als sie bereits im untersuchten Krankenhaus gearbeitet haben. Sie hatten vorher eine Vollzeitbeschäftigung und ihre Arbeitszeiten erst nach der Karenzzeit verringert. Seither haben sie zum Teil ihre Arbeitszeiten wieder erhöht, wobei jene, die seit einigen Monaten Stationsschwester ist, wieder Vollzeit arbeitet, da dies Voraussetzung für die dazu benötigte Ausbildung war. Das Ausmaß der Arbeitszeiten ist bei allen drei Frauen unterschiedlich und beträgt 27,5, 30 und 40 Stunden in der Woche. Auch die Lage der Arbeitszeiten unterscheidet sich, wobei zwei Interviewpartnerinnen von Montag bis Freitag von halb sieben bis zwölf Uhr bzw. von Viertel nach sechs bis Viertel nach drei Uhr arbeiten. Die dritte verrichtet hingegen die für den patientInnennahen Bereich typischen Arbeitszeiten mit unterschiedlichen Diensten.

Das Einkommen ist aufgrund der Zulagen recht hoch und beträgt je nach Wochenstundenausmaß zwischen 1.300 Euro und 2.300 Euro netto.

### 2.5.3. Die Perspektive der Frauen

#### **Auswirkungen der Karenz auf die berufliche Situation**

Die Interviewpartnerinnen waren zwar unterschiedlich lange nach den Geburten ihrer Kinder in Karenz, haben diese jedoch alle aus beruflichen Gründen verkürzt. Nur in einem Fall lagen diese bei der Befragten selbst, denn nach der Geburt ihres ersten Kindes erschien dieser Frau der Aufgabenbereich als Hausfrau und Mutter zu wenig herausfordernd, weswegen sie nach 20 Monaten Karenz vorzeitig wieder in den Beruf eingestiegen ist.

*„Ich bin aber dann vorzeitig aus der Karenz zurückgekommen. Ich habe mich mit meinem Vorgesetzten in Verbindung gesetzt und gefragt, ob es möglich ist, dass ich schon ein bisschen früher komme, weil ich einfach die Beschäftigung auch gebraucht habe. Ein bisschen weg von den Kindern, also damit mir die Decke nicht am Kopf fällt, ein bisschen eine Abwechslung, ein bisschen Ansprechpartner.“  
(Besch3\_KH, S.10)*

Die Verkürzungen der anderen Karenzzeiten ergaben sich aus einer Notwendigkeit heraus, die sowohl mit betrieblichen als auch persönlichen Aspekten verknüpft ist. So

<sup>13</sup> Der Unterschied dieser beiden Ausbildungen besteht darin, dass man als Kinderkrankenschwester nur in Kinderabteilungen tätig werden kann. Nur durch ein weiteres Schuljahr kann man auch auf einer anderen Station tätig werden. Dasselbe gilt natürlich umgekehrt: eine „normale“ Krankenschwester kann nur durch ein weiteres Schuljahr auf einer Kinderkrankenstation tätig werden.

wurden zwei Interviewpartnerinnen aufgrund eines Personalengpasses von ihren Vorgesetzten kontaktiert und sind deshalb vorzeitig aus der Karenz zurückgekommen. Bei einer der Interviewpartnerinnen lag bei beiden Kindern ein gewisser Zwang zur Rückkehr vor, da sie nicht wieder auf der gleichen Station zu arbeiten anfangen könnte, wenn sie nicht ihre Karenzen vorzeitig abbrechen würde. Die Interviewpartnerin hat aber mit dem Beruf der Krankenschwester nicht nur ihren Traumberuf gefunden, sondern mit der Intensivstation auch in jener Station im Krankenhaus zu arbeiten begonnen, die sie von Beginn ihrer beruflichen Laufbahn an angestrebt hat und auch nicht verlassen wollte.

*„Es war schon so, so quasi, eben sie braucht wen. Und ich habe immer gerne auf dieser Station gearbeitet. Und so quasi halt, wenn ich jetzt zurückkommen würde, dann kann sie mir versprechen, dass ich eben Teilzeit kriege und dass ich überhaupt kommen kann. Weil, wenn ich später zurückkomme, wenn meine Karenz aus wäre, dann kann sie mir nicht versprechen, ob ich dann wieder auf diese Station zurückkommen kann. Es war...es ist mir schon so ein bisschen nahe gelegt worden.“ (Besch1\_KH, S. 11)*

Diese Interviewpartnerin war einmal 20 und einmal 13 Monate bei ihren Kindern zu Hause, bevor sie wieder in den Arbeitsprozess zurückgekehrt ist. Mittlerweile bereut sie diesen Schritt allerdings, denn heute ist sie der Meinung, dass es immer einen Weg gibt, wieder in die ursprüngliche Station zurückzukommen:

*„Wenn ich jetzt so zurückdenke, tut es mir sehr leid, dass mein kleiner Sohn 13 Monate war, und dass ich zurückgekommen bin. Das schon. Also ich würde es nicht mehr machen. Zwei Jahre sind okay, aber ich würde es nicht mehr machen, jetzt im Nachhinein. Weil die Zeit so schnell vergeht, die Kinder werden so schnell groß. Und es tut mir jetzt schon... also im Nachhinein leid, dass ich das damals gemacht habe, weil es gibt immer eine Möglichkeit. Es ergibt sich immer was, entweder dass jemand...ja, die Leute gehen in einen Kurs, oder es wird jemand schwanger oder wechselt. Also es ergibt sich immer eine Möglichkeit.“ (Besch1\_KH, S.13)*

Auch eine andere Befragte kam nach 13 Monaten auf Anfrage ihres Vorgesetzten vorzeitig aus der Karenzzeit zurück, jedoch hatte dies bei ihr andere Konsequenzen, denn sie konnte ihre Tätigkeit als Personalreferentin nicht mehr ausüben, da es für diesen Aufgabenbereich notwendig ist, jeden Tag anwesend zu sein und mindestens 27 Wochenstunden zu arbeiten. Da sie mit einer geringeren Wochenstundenanzahl wieder eingestiegen ist, wurde sie als „Mädchen für alles“ eingesetzt – einer Tätigkeit, mit der sie die ersten Jahre ihrer beruflichen Laufbahn zugebracht hatte. Sie musste also bei ihrer Rückkehr eine Rückstufung auf eine Position in Kauf nehmen, die sie als Berufseinsteigerin ausgeübt hatte, was in Anbetracht der Tatsache, dass ihr ihre Tätigkeit als Personalreferentin wichtig ist, besonders drastisch erscheint. Sie beklagt dies jedoch nur indirekt:

*„Und momentan, also ich kann nur von mir jetzt sprechen, wenn man die Tätigkeit, die man möchte und die einem gefällt, trotz Teilzeitbeschäftigung wieder zurückbekommt, weil es der Dienstgeber einfach anbietet, das ist schon ganz angenehm, muss ich sagen.“ (Besch3\_KH, S.8)*

Auch bei der dritten Interviewpartnerin existiert eine gewisse Verwobenheit zwischen Schwangerschaft, Karenz und Beruf, wobei in ihrem Fall die Schwangerschaft und die



Geburt ihres Kindes – zumindest kurzfristige – Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn hatten und mittelfristig gesehen ihre berufliche Laufbahn wiederum Auswirkungen auf ihr Privatleben hat. Auch sie hat eine hohe berufliche Identifikation, übt ihren Traumberuf aus und war mit Stolz erfüllt, als sie gefragt wurde, ob sie als Stationschwester die Leitung der Station übernehmen will:

*„Und ich war eigentlich irrsinnig stolz, dass sie mich gefragt haben, weil es hätte da noch Ältere gegeben. Aber ich bin eigentlich damals ausgewählt worden, was mich sehr stolz gemacht hat. Und ich bin auch ein sehr ehrgeiziger Mensch.“  
(Besch2\_KH, S.9)*

Sie musste jedoch aufgrund ihrer Schwangerschaft gleich zu Beginn ihre Ausbildung für das mittlere Pflegemanagement unterbrechen. Sie entschied sich dafür, die Ausbildung nach der Karenz fortzusetzen und dafür die Karenzzeit zu verkürzen. Sie ist zwar zu Beginn mit einer geringen Stundenanzahl eingestiegen, hat diese aber in zwei Schritten auf eine Vollzeitbeschäftigung erhöht, sodass sie heute die Ausbildung abschließen kann, was wiederum einen großen Einfluss auf ihr Privatleben hat.

Jedoch war ihre berufliche Weiterentwicklung nur einer der Gründe, warum sie ihre Karenzzeit verkürzt hat und vorzeitig in den Beruf wiedereingestiegen ist. Die anderen liegen darin, dass ihrer Meinung nach der Wiedereinstieg leichter ist, wenn die Karenzzeit nicht zu lange dauert, dass die ökonomische Abhängigkeit von ihrem Partner schwierig auszuhalten ist, und dass es darüber hinaus auch für das Kind leichter ist.

*„Für mich war das sehr, sehr wichtig, wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen. Ich glaube sowieso, dadurch, dass die Frauen heutzutage viel später ihre Kinder bekommen und oft fünf, zehn Jahre oder auch länger schon im Berufsleben gestanden sind, ist es schwer, dass man dann plötzlich zu Hause bleibt und man eine finanzielle Abhängigkeit von seinem Partner oder Ehemann hat. Und ich glaube einfach, dass es dann, je früher man wieder einsteigt, man sich als Frau leichter tut. Und ich glaube auch für das Kind ist es, wenn man frühzeitig beginnt – das Kind kommt in eine Krabbelstube oder zur Tagesmutter oder Oma – tut sich auch das Kind leichter.“ (Besch2\_KH, S.12)*

### **Die Unregelmäßigkeit der Arbeitszeiten**

Das typische an der Arbeit im Krankenhaus stellen die unregelmäßigen Arbeitszeiten dar. Die PatientInnen müssen 24 Stunden am Tag in den einzelnen Stationen betreut werden, was einen Einsatz des Pflegepersonals rund um die Uhr nötig macht. In den untersuchten Stationen existieren drei unterschiedliche Varianten an Dienstzeiten: 6-Stunden-, 8-Stunden- oder 12,5-Stunden-Dienste. Sechs Stunden arbeiten die Beschäftigten entweder von halb sieben bis halb eins am Vormittag oder von zwölf Uhr mittags bis sieben Uhr am Abend. Die 8-Stunden-Dienste dauern hingegen von halb sieben in der Früh und enden um halb drei am Nachmittag, wodurch die Auspeisung auch zu Mittag in diesen Diensten inkludiert ist. Zwölfteinhalb Stunden arbeiten die Beschäftigten entweder von halb sieben in der Früh bis um sieben am Abend oder es handelt sich um Nachtdienste, die von halb sieben am Abend bis sieben in der Früh dauern.

Hinzu kommt, dass die Pflegekräfte nicht nur in der Nacht, sondern auch an den Wochenenden oder an Feiertagen ihren Dienst verrichten müssen, weswegen die Arbeit als Krankenschwester bzw. -pfleger per se familienunfreundlich ist.

*„Der Grund war bei mir einfach, ja, es war irgendwie schon so ein Traumberuf von mir. Ich meine, wo die Realität dann schon anders ausgeschaut hat. Ich meine, das ist einem nicht bewusst, dass das Ganze durch die Wochenenddienste, Nachtdienste nicht so familienfreundlich ist.“ (Besch1\_KH, S.1)*

Auf beiden Stationen leisten Teilzeitkräfte auch Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste. In einer der Stationen besteht die Möglichkeit von 12,5-Stunden-Diensten erst seit der Übernahme der Station durch eine neue Stationsschwester. Eine der Interviewpartnerinnen bevorzugt es jedoch, am Wochenende zu mehreren Nachtdiensten eingeteilt zu sein.

*„Also bei mir ist es halt so, ich mache einmal im Monat Wochenendnachtsdienst, was zwar auch nicht so familienfreundlich ist, aber da ist mein Mann daheim bei den Kindern und ich bin unter der Woche mehr zu Hause.“ (Besch1\_KH, S.3)*

Wochenendnachtsdienste bedeuten, dass an drei aufeinander folgenden Nächten jeweils zwölfteinhalb Stunden geleistet werden, weswegen die Krankenschwestern bzw. -pfleger innerhalb eines Wochenendes 37,5 Stunden arbeiten, was vor allem den teilzeitbeschäftigten Pflegekräften entgegen kommen kann. Die jungen vollzeitbeschäftigten KollegInnen auf der untersuchten Station hingegen ziehen es vor, nicht am Wochenende (in der Nacht) arbeiten zu müssen, weswegen die Einteilung von Teilzeitkräften für Wochenendnachtsdienste zumindest auf dieser Station zu keinerlei Problemen führt.

In beiden Stationen wird auf Teilzeitarbeitskräfte zurückgegriffen, wenn ein Personalengpass aufgrund von bspw. einer Krankheit einer Arbeitskollegin entsteht. Zu Problemen führt dies in beiden Stationen nicht. Ist die Stationsschwester der Meinung, dass die in ihrer Station angestellten Krankenschwestern ein gut funktionierendes Netz an Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben, so bestätigt ihre Kollegin diese Sichtweise, weist jedoch darauf hin, dass ausschließlich Teilzeitkräfte zusätzliche Dienste übernehmen müssen:

*„Es ist schon eher so, dass auf uns Teilzeitkräfte zurückgegriffen wird. Ja, also wenn eingesprungen werden musste, dann sind immer wir angesprochen worden, weil wir doch ein bisschen mehr frei haben, weshalb das dann einfach leichter geht. [...] Nein, so gesehen ist das nicht problematisch. Nein, eigentlich nicht. Nein. Ich meine, so oft ist es dann ja nicht vorgekommen. Also es war nie ein Problem. Aber nur auffällig, wenn jemand einspringen musste, dann waren es die Teilzeitkräfte.“ (Besch1\_KH, S.26)*

Wie bereits erwähnt, hängt es von der Stationsleiterin ab, ob man zu den gewünschten Diensten eingeteilt wird. In den Stationen im Fallstudienbetrieb liegt deshalb ein Wunschbuch auf, in das man seine Arbeitszeitwünsche für den nächsten Monat eintragen kann. Diese werden aus Erfahrung der Krankenschwestern meist berücksichtigt, was allerdings bei kleinen Stationen leichter als bei großen möglich ist. Schwieriger gestalten sich jedoch die Urlaubsplanung und die Dienstaufteilung an Feiertagen (Weihnachten oder Silvester, Ostern oder Pfingsten). Denn in diesen Fällen herrscht weitge-

hendes Unverständnis der Nicht-Eltern, warum sie auf die Mütter und Väter Rücksicht nehmen sollen, was mitunter zu heftigen Konflikten führt.

### **Teilzeitarbeit ist keine vollwertige Arbeit**

Auf einer der Stationen hat die frühere Stationsschwester die Teilzeitkräfte ausschließlich am Tag für sechs Stunden und am Wochenende für acht Stunden eingeteilt. Die Problematik, die sich neben den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit zusätzlich ergab, war, dass der Arbeitsumfang von acht in sechs Stunden geleistet werden musste, was nicht immer möglich war und zu großen Problemen mit den KollegInnen geführt hat.

*„Wir haben sechs Stunden gearbeitet. Aber, dass wir in diesen sechs Stunden die gleiche Leistung bringen müssen wie die anderen sich auf einen Zeitraum von acht Stunden aufteilen konnten, war denen nicht bewusst. Ich meine, wenn wir zwischendurch irgendwas übrig gelassen haben, dass wir gesagt haben: ‚Zu dieser Arbeit bin ich jetzt nicht mehr gekommen‘, dann ist das einfach so angesehen worden, so: ‚Ah, sie hat nicht wollen. Das wäre sich schon noch ausgegangen.‘ Also sie sind einfach uns Teilzeitkräften negativ gegenüber gestanden halt.“ (Besch1\_KH, S. 2)*

Hier ist vor allem die Stationsschwester für das allgemeine Unverständnis der Situation von Teilzeitarbeitskräften gegenüber verantwortlich zu machen, deren Ansichtswiese sich aber auf das gesamte Personal übertragen hat:

*„Das war halt vorher..., also quasi die alte Stationsschwester, das war früher einfach so: Ja, wir sind da, aber wir bringen eh keine Leistung. Ich meine, das ist unter der Leitung damals so gesehen worden: Uns geht es eh gut. Ich meine, es ist nie was gesagt worden, aber es ist schon so rübergekommen halt: Ja, uns geht es eh gut, wir kommen einfach, wir sind eh nicht viel da. Wir sind nicht als vollwertig angesehen worden. Ich meine, das war dann zwischendurch nicht immer so angenehm.“ (Besch1\_KH, S.2)*

Der Grund für diese diskriminierende Haltung Teilzeitkräften gegenüber liegt hauptsächlich darin, dass Teilzeitbeschäftigung vor einigen Jahren ein neues Phänomen in der Station darstellte und nur zwei Frauen Teilzeit arbeiteten. Nunmehr sind es bereits fünf Frauen, wovon eine die neue Stationsschwester ist, die selbst ein kleines Kind hat und sich deshalb in die Situation von teilzeitbeschäftigten Krankenschwestern/-pflegern besser einfühlen kann.

Auch die interviewte Stationsschwester räumt ein, dass sie vor ihrer eigenen Teilzeitbeschäftigung kein Verständnis für ihren teilzeitbeschäftigten Kolleginnen hatte, was daran lag, dass der Blickwinkel ausschließlich auf die berufliche Situation und die verringerte Stundenanzahl fällt und die private Lebenssituation dabei weitgehend ausgeblendet wird.

*„Also ich glaube, das kann man sich nicht vorstellen. Und man hat auch, wenn man nicht Mutter ist, oft weniger Verständnis für die Teilzeitbeschäftigten. Zum Beispiel, ich habe mir vorher oft gedacht: ‚Ma, die haben mehr Rosinen im Kuchen.‘ Obwohl das ja eigentlich nicht stimmt, weil eigentlich haben sie auch viel mehr noch rundherum. Und das muss man einfach selber erfahren. Und deshalb bin ich froh, das ich wirklich beide Seiten kenne, dass ich die Mitarbeiter auch verstehen kann.“ (Besch2\_KH, S.17f)*

Als Stationsleiterin und Mutter hat sich ihre Sichtweise mittlerweile verändert, denn sie ist froh, dass ihre Arbeitskolleginnen nach der Karenz wieder als Teilzeitarbeitskraft in der Station tätig werden, wodurch sie sich das Anlernen einer neuen Krankenschwester erspart.

### **Das Stundenausmaß in Abhängigkeit der Kinderbetreuung oder der beruflichen Anforderungen?**

Die Interviewpartnerinnen sind nach jeder Karenz mit einem unterschiedlichen Wochenstundenausmaß wieder in ihren Beruf zurückgekehrt. Wie sehr sich das Krankenhaus auf die zunehmende Teilzeitbeschäftigung einzustellen versucht, zeigt das Beispiel einer Interviewpartnerin, die nach ihrer ersten Karenz 2003 nicht mit 20 Wochenstunden zu arbeiten anfangen konnte, da es nur möglich war, 27 oder mehr Stunden zu arbeiten. Mittlerweile können Pflegekräfte jedoch ihr Arbeitszeitausmaß auch auf 20 Wochenstunden festlegen.

Dies gilt auch für den administrativen Bereich, denn die Personalreferentin ist 2004 zwar mit 20 Stunden aus ihrer Karenz zurückgekehrt, doch kann sie sich nicht daran erinnern, dass Frauen früher in einer Teilzeitbeschäftigung nach der Elternkarenz zu arbeiten beginnen konnten.

*„Es hat sich schon sehr viel geändert, glaube ich. Also früher, wie ich angefangen habe, ich kann mich nicht erinnern, dass... Ich meine, ich bin jetzt das 13. Jahr da, aber ich kann mich nicht erinnern, dass Mütter nach einem Baby - die waren zwar vielleicht damals ein oder eineinhalb Jahre in Karenzurlaub - jemals mit einer Teilzeitbeschäftigung zurückgekommen sind. Die sind natürlich immer Vollzeit eingestiegen.“ (Besch3\_KH, S.8)*

Nach ihrer zweiten, auf Wunsch ihres Vorgesetzten verkürzten Karenz hat sie mit zehn Stunden zu arbeiten begonnen und ihre Arbeitszeiten sukzessive erhöht, sodass sie mittlerweile 27 Stunden in der Woche tätig ist. Dass sie ihre Stundenanzahl auf 27 erhöhte, lag daran, dass sie gerne wieder als Personalreferentin tätig sein wollte, was nicht nur diese Wochenstundenanzahl, sondern auch eine 5-Tage-Woche voraussetzt. Beide Bedingungen war sie gerne bereit zu erfüllen, damit sie die von ihr geschätzte Position als Personalreferentin wieder einnehmen konnte.

*„Na ja, die Stundenzahl zu erhöhen ist natürlich auf meine Initiative hin gewesen, weil es war daran gebunden, dass, wenn ich ein Referat übernehme, dass dies nur möglich ist mit einer 27-Stunden-Woche. Und ich habe vorher 20 Stunden gearbeitet. Und wenn mich nicht alles täuscht, habe ich eine Woche gehabt von Montag bis Donnerstag und Freitag frei.“ (Besch3\_KH, S. 15)*

Die beiden Krankenschwestern sind mit 27 bzw. 30 Stunden an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, wobei die mittlerweile als Stationschwester tätige Interviewpartnerin ihre Stunden innerhalb weniger Monate von 27 auf 30 Stunden und nach einem weiteren Jahr auf 40 Stunden erhöht hat. Sie hat diesen Wiedereinstieg sehr vorsichtig geplant: Zum einen boten ihr die 27 Stunden die Möglichkeit, auf 20 zu reduzieren, falls die Kinderbetreuung für ihr damals 17 Monate altes Kind nicht funktionieren würde, oder

auf 30 zu erhöhen, sollte dies doch der Fall sein. Zum anderen hat sie ihr Kind im ersten Monat in die Krabbelstube begleitet, um sicherzustellen, dass es sich dort wohl fühlt.

*„Wir haben dann einen Platz in der Krabbelstube bekommen. Und dadurch, dass sie doch noch recht klein war, bin ich auch einen Monat lang für die Eingewöhnungsphase mit ihr mitgegangen. Ich habe mir da wirklich bewusst auch Zeit gelassen. Und wenn es nicht so gut funktioniert hätte, wäre ich vielleicht erst einen Monat später in die Arbeit zurückgekommen.“ (Besch2\_KH, S.10)*

Die weitere Erhöhung auf 40 Stunden in der Woche ist, wie bereits erwähnt, auf den Umstand zurückzuführen, dass sie nun die Ausbildung für das mittlere Pflegemanagement macht und seit einigen Monaten auch Stationsschwester ist. Zurzeit ist sie zwei Wochen im Monat auf der Station tätig und macht die beiden anderen Wochen die Ausbildung. Da sie auch Zeit zum Lernen braucht, was sie hauptsächlich in der Nacht macht, wenn ihr Kind schläft, bleibt ihr für sich selbst keine Zeit mehr.

Beide Interviewpartnerinnen haben ihre Stunden erhöht, damit sie beruflich jenen Weg gehen können, den sie für sich als den richtigen betrachten. Dabei haben sie die Betreuung ihrer Kinder den beruflichen Gegebenheiten angepasst. Gleichzeitig haben sie aber auch die Lage ihrer Arbeitszeit so gestaltet, dass die Kinder nicht zu kurz kommen. Die Personalreferentin beginnt deshalb bereits um halb sieben zu arbeiten und hört zu Mittag wieder auf. Dies ermöglicht ihr, dass ihre Kinder den Nachmittag bei ihr verbringen und sie in keine Nachmittagsbetreuung gehen müssen, was für sie von besonderer Relevanz ist.

*„Aber ich bin auch sehr stolz drauf, muss ich sagen, dass das so gut funktioniert, dass ich keinen Schülerhort und am Nachmittag auch keine Betreuung brauche, dass sie mich am Nachmittag haben, weil ich das nicht gehabt habe, wie ich klein war.“ (Besch3\_KH, S.16)*

Ihre Kinder besuch(t)en sowohl die Krabbelstube als auch den Kindergarten des Krankenhauses. Zu mittags fährt sie mit ihrem jüngeren Kind, das noch in den Kindergarten geht nach Hause, wo ihr älteres Volksschulkind bereits auf sie wartet.

Das Kind einer anderen Interviewpartnerin geht noch in eine Krabbelstube. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Arbeitszeiten, einem Mann, der im Außendienst tätig ist, und Großeltern, die nicht in der Nähe wohnen, ist sie auf die Hilfe und Unterstützung einer Nachbarin angewiesen. Da sie bereits um sechs Uhr in der Früh in der Arbeit sein muss, die Krabbelstube aber noch nicht geöffnet ist, bringt die Nachbarin ihr Kind in der Früh hin und holt es auch wieder ab.

*„Es gibt meiner Meinung nach viel zu wenig Krabbelstuben und Kindergartenplätze und die sind auch bei der Arbeitszeit sehr unflexibel. Also ich fange um Viertel sieben in der Früh an, und da hat in der Regel noch kein Kindergarten offen. Das heißt, man braucht in der Früh jemanden und man braucht dann oft auch zum Abholen jemanden oder eben in der Nacht.“ (Besch2\_KH, S. 4)*

Diese Interviewpartnerin bedauert besonders, dass ihre Mutter und Schwiegermutter sie nicht unterstützen können, denn für sie stellt ein familiäres Netz eine besonders begrüßenswerte Form der Kinderbetreuung dar. Die andere Krankenschwester hingegen konnte nur deshalb zweimal vorzeitig aus der Karenz zurückkommen, da ihre Mutter,

die gleich nebenan wohnt, auf ihre Kinder aufpasste. Da der Kindergarten in ihrem Ort bereits um zwölf Uhr schließt, würde sie aufgrund ihrer unregelmäßigen Arbeitszeiten ohne der Hilfe ihrer Mutter vor unlösbaren Problemen stehen. Dennoch bevorzugt sie Wochenendnachtsdienste, an denen ihr Mann und nicht ihre Mutter die Kinder beaufsichtigt. Sie ist sich jedoch, wie die andere Krankenschwester auch, darüber im Klaren, dass sich der Partner an der Kinderbetreuung beteiligen muss, damit man als Krankenschwester und Mutter arbeiten kann.

*„Es ist sicher eine Belastung momentan. Ich meine, man muss relativ stabil sein, dass man das überhaupt aushält, einfach die Wochenenddienste, die Nachtdienste. Ich meine, es muss der Mann zu Hause auch mitspielen, das ist sicher so. Es braucht einfach eine gewisse Stabilität, dass das Ganze geht. Auch privat, wissen Sie, von der Beziehung her, mit allem.“ (Besch1\_KH, S.4)*

Eine der Beschäftigten arbeitet bereits wieder Vollzeit. Bei den beiden anderen Interviewpartnerinnen wäre dies ebenfalls kein Problem, was sicherlich daran liegt, dass ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis bis vor kurzem die Norm im Krankenhaus war. Jedoch will nur eine der beiden wieder Vollzeit beschäftigt sein, wenn ihre Kinder 16 bzw. 18 Jahre alt sind. Zurzeit will sie so lange einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, solange das Unternehmen dies auch ermöglicht.

*„Nein, ich will nicht Vollzeit arbeiten. Es läuft so ganz gut. Nein, will ich nicht, weil es einfach Stress wäre, dass ich nicht so viel bei den Kindern wäre. Dann habe ich nämlich selber einen inneren Stress. Das täte mir nicht gut tun. Und so lässt sich das alles gut vereinbaren.“ (Besch1\_KH, S.21)*

Die andere kann sich vorstellen in ca. acht Jahren, wenn ihre Kinder elf bzw. zwölf Jahre alt sind, ihr Stundenausmaß auf 30 Stunden zu erhöhen. Vollzeitbeschäftigt will sie hingegen nicht mehr sein, denn das würde ihr einen Gutteil ihrer Lebensqualität kosten:

*„Aber das Maximum sind 30 Stunden, weil ich auch glaube, dass die Lebensqualität einfach besser ist, wenn ich ein bisschen früher heimkomme. Ich habe einfach ein großes Haus und einen großen Garten. Und das ist einfach auch wichtig im Leben.“ (Besch3\_KH, S. 21)*

#### 2.5.4. Die wichtigsten Aspekte - Krankenhaus

Obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Fallstudienbetrieb nicht gering ist, stellt die Teilzeitarbeit ein neues Phänomen im Krankenhaus dar, deren Implementierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Unternehmensleitung unterstützt wird. So bietet das Krankenhaus bspw. nicht nur eine Krabbelstube und einen Kindergarten an, sondern es wird auch versucht, Tagesmütter in die möglichen Kinderbetreuungsformen des Unternehmens zu integrieren.

Der Grund für diese offensive Herangehensweise liegt neben der Einführung der gesetzlichen Elternteilzeit in einem Personalmangel im Pflegebereich einerseits und einer starken Konkurrenz von Seiten der Privatspitäler und Sanatorien andererseits. Der Personalmangel führt nicht nur dazu, dass die Beschäftigten nicht nur früher aus der

Karenz zurückgeholt werden, sondern auch dazu, Personalengpässe durch zusätzliche Dienste der Teilzeitkräfte zu bewerkstelligen.

Auch wenn sich Teilzeitbeschäftigung immer mehr im Krankenhaus verbreitet, so stellt das Vollzeitbeschäftigungsverhältnis dennoch das Ideal dar. Dies kann eventuell darauf zurückgeführt werden, dass Teilzeitarbeit unter der Ärzteschaft bisher unvorstellbar ist und gemäß der Hierarchie im Krankenhaus diese Einstellung auch beim Pflegepersonal vorherrscht. Mitunter sind die Teilzeitbeschäftigten mit diskriminierenden Vorurteilen konfrontiert, die sie in ihrem Stellenwert und ihrer Tätigkeit abwerten, was sich bspw. darin ausdrückt, dass KollegInnen wenig Verständnis für die Situation von Teilzeitbeschäftigten haben und ihnen fehlende Arbeitsmoral unterstellen.

Aufgrund des Ideals der Vollzeitbeschäftigung stellt es für die Beschäftigten des Krankenhauses auch kein Problem dar, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen bzw. wieder Vollzeit tätig zu werden.

PatientInnen müssen 24 Stunden am Tag versorgt werden, weswegen das ärztliche und das Pflegepersonal auch 24 Stunden am Tag anwesend sein muss. Neben Vor- und Nachmittagschichten existieren deshalb auch Nacht- und Wochenendschichten, die auch die Teilzeitbeschäftigten zu leisten haben. Diese familienunfreundlichen Arbeitszeiten haben jedoch auch den Vorteil, dass, wenn mehrere bzw. längere Dienste hintereinander geleistet werden, die Beschäftigten an mehreren der darauf folgenden Tage frei haben, wodurch sie mehr Zeit für ihre Kinder haben. Jedoch sind die Vorlieben für Dienstzeiten je nach Person unterschiedlich, weswegen auf die Wünsche der Teilzeitbeschäftigten bei der Dienstplanerstellung Rücksicht genommen werden soll, was jedoch im Ermessen der jeweiligen Stationsschwester liegt.

## 2.6. *Spezifika der Unternehmen und der teilzeitbeschäftigten Frauen*

### **Vorherrschaft der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung**

Die vier in dieser Studie als Fallstudienbetriebe herangezogenen Unternehmen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht voneinander. Das für Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung wichtigste Unterscheidungskriterium in dieser Studie stellt die Vorherrschaft des Beschäftigungsausmaßes dar, dessen Spektrum von „ausschließlich“ Vollzeit- bis zu „ausschließlich“ Teilzeitarbeit reicht. So existieren im Forschungsbetrieb fast zur Gänze Vollzeitpositionen, im Handelsunternehmen hingegen stellen Teilzeitarbeitsplätze die Norm dar. Entlang dieser Differenzierung lassen sich auch die Anteile der Geschlechter in den Unternehmen festmachen: So ist der Großteil der Beschäftigten im Forschungsbetrieb männlich, wohingegen die meisten ArbeitnehmerInnen im Handel weiblich sind. In der Therapieabteilung der Therme ist diese Unterteilung Frauen – Männer bzw. Teilzeit- - Vollzeitpositionen noch eindeutiger, denn alle Männer sind vollzeitbeschäftigt, wohingegen die Frauen die Teilzeitarbeitsplätze innehaben.

Im untersuchten Krankenhaus hingegen unterscheiden sich sowohl das Beschäftigungsmaß als auch die Anteile der Geschlechter nach Qualifikations- und Hierarchieaspekten, sind allerdings als weniger eindeutig als in den anderen Betrieben zu bezeichnen: Denn die ÄrztInnen sind zumeist männlich und üben Vollzeitpositionen aus, wohingegen das Pflegepersonal eher weiblich ist und Teilzeitarbeitskräfte sich eher unter den Krankenschwestern finden. Trotz dieser Tendenzen kann festgehalten werden, dass das Ideal der Vollzeitbeschäftigung von der Hierarchieebene der ÄrztInnen auf das Pflegepersonal übertragen wird.

Von besonderer Relevanz muss in jenen Betrieben, in denen das Ideal der Vollzeitbeschäftigung vorherrschend ist, die Einführung der Elternteilzeit angesehen werden. Im Krankenhaus führte diese zu Bemühungen, die Teilzeitarbeit (vor allem im Bereich der ÄrztInnen) zu etablieren, und umfassen ein weites Spektrum an Maßnahmen, wie bspw. das Teilzeitmodell für Turnusärztinnen, die Bereitstellung von Tagesmüttern oder die Einführung von Telearbeitsplätzen. Diese Maßnahmen sollen aus Gründen des Personal mangels und der großen Konkurrenz mit Privatspitälern der Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen dienen und gleichzeitig zu einer höheren Loyalität, höheren Motivation und Leistungsbereitschaft unter den Beschäftigten führen.

Im Forschungsbetrieb hingegen beginnt sich die Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich aufgrund der gesetzlichen Elternteilzeit zu etablieren und wird derzeit (noch) eher als Bürde anstatt als Bereicherung, deren Nutzen erkannt wird, begriffen. So gehen die wenigen Mütter im technischen Bereich nach der Elternkarenz entweder nur wenige Monate in Elternteilzeit und wechseln dann in eine Vollzeitposition oder sie kehren als Vollzeitbeschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurück. Im administrativen Bereich wird hingegen die Elternteilzeit von den Frauen in Anspruch genommen, was eine Reihe von Schwierigkeiten nach sich zieht.

Das Ideal der Vollzeitbeschäftigung wirkt sich auf die teilzeitbeschäftigten Frauen noch in einem weiteren Aspekt aus. Sowohl im Forschungsunternehmen als auch im Krankenhaus sind die dort beschäftigten Teilzeitkräfte mit Diskriminierungen, die auf Vorurteilen Teilzeit Arbeitenden gegenüber beruhen, konfrontiert. Ihre verkürzte Anwesenheit führt in beiden Betrieben dazu, dass sie nicht mehr als vollwertige Arbeitskräfte betrachtet werden, ihren Stellenwert im Betrieb verlieren und auch nicht mehr ernst genommen werden. Wie bereits mehrfach ausgeführt kann der „andere“ Lebensbereich der Familie für diese Sichtweisen verantwortlich gemacht werden, denn die Frauen werden aufgrund ihrer Mutterschaft nunmehr dem Familienbereich zugeordnet und ihre Tätigkeit als Teilzeitkraft wird zu nicht mehr als einem Hobby degradiert.

### **Abteilungswechsel**

Die sich erst seit kurzem etablierende Teilzeitbeschäftigung im Forschungsbetrieb führt, wie bereits erwähnt, zu einigen Problembereichen in diesem Unternehmen. Zum einem werden die Frauen, die nach der Karenz ins Unternehmen zurückkehren, in jene Abteilungen versetzt, in denen ein Bedarf an administrativem Personal besteht. Zum anderen



sind Vorgesetzte wie ArbeitnehmerInnen auch mit der Teilzeitbeschäftigung als solcher überfordert. Denn durch den ungeübten Umgang mit teilzeitbeschäftigten Sekretärinnen kommt es zu Problemen im Arbeitsablauf, die ihre Ursache in der verkürzten Arbeitszeit haben und wiederum Versetzungen in andere Abteilungen nach sich ziehen. Die wenigen in dieser Studie dargestellten Beispiele zeigen sehr deutlich, dass im Forschungsbetrieb zum Zwecke der Deckung des Personalbedarfs durchaus von „Abteilungsrochaden“ gesprochen und die teilzeitbeschäftigten Sekretärinnen als „Verschubmasse“ bezeichnet werden können.

Für jene administrativen Positionen, die hauptsächlich Sekretariatsarbeiten umfassen, ist der Wechsel von Abteilung zu Abteilung möglich. Schwieriger gestaltet sich dies bei Positionen der Sachbearbeiterin oder jenen, die ein gewisses Fachwissen voraussetzen, wie bspw. in der Buchhaltung, Auftragsabwicklung, Controlling, etc. Die dafür benötigten Kenntnisse müssen vorhanden sein, weswegen Sekretärinnen ohne diesen Qualifikationen nicht auf diesen Positionen tätig werden können. Umgekehrt jedoch können Beschäftigte, die über diese Kenntnisse verfügen und diese Positionen ausüben, nach der Karenz in Sekretariatsposten tätig werden.

Es zeigt sich also, dass der Tätigkeitsbereich, aber auch das Qualifikationsniveau ausschlaggebend für die Versetzung der Teilzeitbeschäftigten (auf andere Positionen) in anderen Abteilungen ist. Im Handel gestaltet sich im Unterschied zum Forschungsbetrieb der Wechsel von Abteilung zu Abteilung leichter, denn die Tätigkeit des Verkaufs kann in diesem Unternehmen in jeder Abteilung ausgeübt werden. Das Motiv für die Versetzungen der Karenzrückkehrerinnen in eine andere Abteilung stellt auch in diesem Betrieb der Personalbedarf in der jeweiligen Abteilung dar. Wie die Beispiele der interviewten Frauen des Handelsbetriebs zeigen, wurden diese nach jeder Karenz in eine Abteilung versetzt, in der sie zuvor nicht tätig waren. Auch hier dienen die Karenzrückkehrerinnen als „Verschubmasse“ aus Gründen der Personaldeckung. Jedoch lehnen im Unterschied zum Forschungsbetrieb alle interviewten Frauen des Handelsunternehmens die Versetzung in andere Abteilungen ab, da sie eine starke emotionale Bindung an „ihre“ Abteilung aufgebaut haben.

Auch im Krankenhaus spielen die vorhandenen Qualifikationen der Karenzrückkehrerinnen eine wesentliche Rolle für den Einsatz in jenen Stationen, in denen ein Personalbedarf gegeben ist. Für ÄrztInnen stellt sich dies als ausgesprochen schwierig heraus, da sie ihre Spezialisierung in bspw. interner Medizin nicht aufgeben und als Chirurgin zu arbeiten beginnen können. Beim Pflegepersonal ist die Versetzung in eine Station, in der ein Bedarf an Personal besteht, hingegen wesentlich leichter. Jedoch führen Spezialisierungen, wie dies bei den interviewten Krankenschwestern der Fall ist, zu Einschränkungen: Denn die Kinderkrankenschwester könnte aufgrund ihrer Ausbildung nur wieder in einer Kinderstation tätig werden. Die Intensivkrankenschwester hingegen hat zwar eine Spezialausbildung gemacht, könnte - ähnlich wie die administrativen Kräfte mit Fachkenntnissen aus dem Forschungsbetrieb auch - in einer „normalen“ Station eingesetzt werden. Die Angst, in einer „normalen“ Station bzw. auf einem allgemeinen Sekretariatsposten tätig werden zu müssen, hat bei beiden Interviewpartnerinnen denselben Effekt gehabt: Sie haben beide ihre Karenzzeit

verkürzt, damit sie ihren früheren Arbeitsplatz nicht verlieren und auf diesen zurückkehren können. Dasselbe gilt auch für die Therapierezeptionistin, die ihre Elternkarenz frühzeitig beendet hat, damit sie wieder an der Rezeption tätig werden kann und nicht als Masseurin arbeiten muss. Diese Beispiele zeigen eindeutig, wie relevant die Abteilung bzw. die Tätigkeit für „spezialisierte“ Arbeitnehmerinnen ist, wenn sie als Teilzeitbeschäftigte nach der Elternkarenz wieder in das Unternehmen zurückkehren.

### **Die Arbeitszeiten**

Drei der vier Fallstudienbetriebe sind durch unregelmäßige Arbeitszeiten gekennzeichnet. Im Handelsunternehmen bestimmen weitgehend die Ladenöffnungszeiten, in der Therapieabteilung der Therme das Gästeaufkommen und im Krankenhaus die Rund-um-die-Uhr-Versorgung der PatientInnen die Arbeitszeiten der Beschäftigten. Alle drei Betriebe sind bzgl. der Arbeitszeiten also wesentlich durch ihre Klientel (und deren Bedürfnisse) bestimmt. Diese Determination betrifft hauptsächlich die Lage der Arbeitszeiten. Sowohl im Handelsbetrieb als auch in der Therme wird mit dem flexiblen Einsatz von Teilzeitarbeitskräften versucht, dem Gästeaufkommen bzw. der KundInnenfrequenz zu entsprechen und somit den Personaleinsatz flexibel auf die Unternehmensbedürfnisse hin zu gestalten. Im Handelsunternehmen geht dies mittlerweile so weit, dass die Teilzeitarbeitskräfte in Abhängigkeit der Vorjahresumsätze, der Krankenstände, des Wetters, etc. zu ihren Diensten eingeteilt werden. In der Therapieabteilung hingegen wird der tägliche Personalbedarf nicht nur abhängig von der Anzahl der Gäste, sondern auch sehr kurzfristig am Vortag bzw. am selben Tag eruiert und die Masseurinnen dem Gästeaufkommen gemäß auch sehr kurzfristig zu ihren Diensten eingeteilt.

Im Handelsunternehmen und der Therme führen die durch Gäste bzw. KundInnen hervorgerufenen unregelmäßigen Arbeitszeiten dazu, dass der Personalbedarf mit Teilzeitbeschäftigten zu decken versucht wird. Interessanterweise ist dies im Krankenhaus, in der die Vollzeitbeschäftigung das Ideal darstellt, nicht der Fall. Hierfür könnte jedoch der 24-Stunden-Betrieb verantwortlich gemacht werden. Denn in der Therme und dem Handelsunternehmen enden die täglichen Öffnungszeiten um 18 bzw. 19 Uhr. Im Krankenhaus müssen die Beschäftigten im patientInnennahen Bereich hingegen rund um die Uhr anwesend sein. Es scheint, als könnte dieser hohe Personalbedarf mit Vollzeitbeschäftigten leichter gedeckt werden, als dies mit Teilzeitkräften möglich ist, da es eine sehr große Anzahl an Teilzeitbeschäftigten voraussetzen würde. Der flexible Einsatz von Teilzeitbeschäftigten ist offensichtlich in Branchen mit niedrigeren Gehältern leichter zu bewerkstelligen als in jenen mit hohen Einkommen. Eine andere Erklärung könnte, wie bereits oben ausgeführt, jedoch auch in den Anteilen der Geschlechter (auf den einzelnen Hierarchieebenen) zu finden sein, wodurch die Vorherrschaft von Männern unter den ÄrztInnen, aber auch die Spezialisierung auf einzelne Medizinbereiche eine Vollzeitbeschäftigung zum Ideal erklärt wird, was auch auf die Ebene des Pflegepersonals übertragen wird.

Obwohl im Forschungsunternehmen keine unregelmäßigen Arbeitszeiten bestehen, bestimmen dennoch die Zeiten, zu denen das Sekretariat besetzt sein muss, die Lage der Arbeitszeiten der dort teilzeitbeschäftigten Frauen. Da nämlich die Sekretariate bis 15 bzw. 16 Uhr besetzt sein müssen, müssen auch die teilzeitbeschäftigten Frauen an Nachmittagen im Betrieb anwesend sein.

Eine nicht zu unterschätzende Rolle haben, wie die Beispiele der Therme, aber auch des Krankenhauses und des Handelsunternehmens zeigen, die Vorgesetzten – im konkreten jene Personen, die die Dienstpläne erstellen. Sie sind es letztendlich, deren Verständnis und Rücksichtnahme bei der Dienstplanerstellung es den Teilzeitbeschäftigten erleichtern oder auch erschweren kann, ihrer Erwerbstätigkeit ohne große Komplikationen nachgehen und darüber hinaus mit ihren privaten Verantwortlichkeiten und Bedürfnissen vereinbaren zu können.

Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang das in der Therme, aber auch im Handelsunternehmen verbreitete Prinzip des Gebens und Nehmens. Die zum Teil sehr kurzfristig von den Beschäftigten erwartete Flexibilität beruht nämlich auf Gegenseitigkeit, die auch den ArbeitnehmerInnen ermöglicht, ihre Arbeitszeitwünsche (ebenfalls sehr kurzfristig) bekannt zu geben, die in beiden Betrieben auch berücksichtigt werden. Dem Prinzip des Gebens und Nehmens ist somit eine eigene Form der Sozialordnung in den Betrieben unterlegt, die sich nicht nur durch „ein intensives Aufeinanderbezogen-sein von Unternehmer und Arbeitern, d.h. ein großes Einverständnis und eine spontane Kooperation“ (Kotthoff/Reindl 1990: 354) auszeichnet, sondern die darauf beruht, dass „Konsens und Kooperation [...] unproblematisch und selbstverständlich ‚einfach‘ vorhanden [sind]“. (Kotthoff/Reindl 1990: 354) Dennoch unterliegt der erwünschten Flexibilität ein gewisser Druck, wenn nicht Zwang, an freien Tagen doch in die Arbeit zu kommen bzw. länger zu bleiben, denn häufigere Verweigerungen würden Konsequenzen nach sich ziehen, die bis zum Verlust des Arbeitsplatzes gehen können.

In der Therme, dem Krankenhaus und dem Handelsbetrieb werden die Teilzeitarbeitskräfte zum kurzfristigen Einspringen im Fall von bspw. Krankenständen herangezogen, was aus Unternehmensperspektive nicht nur einfacher zu bewerkstelligen ist, sondern auch geringere Kosten verursacht, als wenn Vollzeitbeschäftigte Überstunden machen würden. Im Forschungsbetrieb spielte die Mehrarbeit zum Erhebungszeitpunkt keine Rolle, da aufgrund der Wirtschaftskrise ein allgemeiner Überstundenstopp eingeführt wurde.

### **Stundenerhöhung und Vollzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung ist in den untersuchten Betrieben entweder das vorherrschende Beschäftigungsmaß oder wird mittlerweile aufgrund der Einführung der Elternteilzeit ermöglicht. Jedoch ist in der Frage der Freiwilligkeit von Teilzeitbeschäftigung von ebenso großer Relevanz, ob es den Frauen möglich ist, ihre Arbeitsstunden nicht nur zu erhöhen, sondern auch wieder Vollzeit zu arbeiten.

Hier ist wiederum die Norm der Vollzeitbeschäftigung ein wichtiges Unterscheidungskriterium. Denn in Betrieben, in denen dieses vorherrschend ist, stellt es für die Frauen

keinerlei Problem dar, nicht nur ihr Wochenstundenausmaß zu erhöhen, sondern auch wieder einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. In der Therme und dem Handelsbetrieb hingegen existiert die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung nicht. Eine Erhöhung der Wochenstundenanzahl kann im Handelsunternehmen nur dann erreicht werden, wenn die Beschäftigten entweder abwarten, bis in ihrer Abteilung der Bedarf gegeben ist, oder in eine andere Abteilung, in der eine Position mit einer höheren Stundenanzahl frei ist, wechseln. Auch in der Therme wäre eine Erhöhung des Wochenstundenausmaßes nur dann möglich, wenn eine der KollegInnen ihre Arbeitszeiten reduzieren würde.

Die nur unter bestimmten Bedingungen gewährleistete Möglichkeit der Stundenerhöhung hat besonders negative Konsequenzen auf die finanzielle Situation der teilzeitbeschäftigten Frauen in diesen beiden Unternehmen. In beiden Branchen sind die Gehälter bereits niedrig und verringern sich durch die Teilzeitarbeit weiter. Wenn die Teilzeitbeschäftigten aufgrund einer veränderten Lebenssituation, wie bspw. einer Scheidung oder dem Tod des Partners, ihre Arbeitszeiten erhöhen wollten, um ein höheres Einkommen zu erzielen, wäre dies in diesen Betrieben nicht möglich und kann durchaus zu finanziell angespannten Situationen führen. Gleichzeitig sind auch einer weiteren Verringerung der Wochenstunden bspw. aus gesundheitlichen Gründen Grenzen gesetzt, da ein durch weniger Arbeitsstunden weiter verringertes Einkommen die Deckung der Lebenshaltungskosten nicht mehr zulassen würde.

### **Teilzeit und Berufswahl**

Die Möglichkeit, einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können, stellte für die Berufswahl der Frauen eine vernachlässigbare Entscheidungskategorie dar. Nur eine der Interviewpartnerinnen hat die Wahl ihres Lehrberufs explizit von der Möglichkeit, in diesem Beruf später einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und dadurch eine bessere Vereinbarkeit mit den Kinderbetreuungspflichten erreichen zu können, abhängig gemacht. Eine andere Interviewpartnerin hat zwar nicht ihre Berufswahl von dieser Möglichkeit beeinflussen lassen, jedoch ihren ursprünglich erlernten Beruf aufgegeben und in einer Branche zu arbeiten begonnen, in der Teilzeitbeschäftigung die Norm darstellt und somit die bessere Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung gegeben ist.

Bei den anderen interviewten Frauen hatte eine (spätere) Teilzeitbeschäftigung keinerlei Einfluss auf ihre Berufswahl oder die Wahl der Branchen bzw. der Unternehmen, in denen sie nach ihrer Schulausbildung tätig wurden. Einige wählten die Ausbildung, die sie benötigten, um ihren Traumberuf ausüben zu können. Andere folgten in ihrer Ausbildungswahl den Vorstellungen bzw. Vorschlägen ihrer Eltern und besuchten meist eine Berufsbildende Höhere Schule. Bei einigen Frauen führten sowohl der Mangel an Lehrplätzen als auch die finanzielle Situation der Eltern dazu, dass sie nach der Pflichtschule keine weitere Ausbildung machten und in der Fabrik bzw. im Hotel zu arbeiten anfangen mussten. Was allerdings der Traumberuf oder die Empfehlung der Eltern ist, folgt auch den Mustern einer nach Geschlecht segregierten Berufswelt – mit der Konsequenz, dass die Interviewpartnerinnen weibliche Berufe und Branchen wählten, in denen Teilzeitbeschäftigung Normalität bzw. (mittlerweile) möglich ist.

## Die doppelte Orientierung

Nur zwei der interviewten Beschäftigten wählten also explizit ihren Beruf bzw. die Branche, damit sie, wenn sie Kinder haben, einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können. Sie haben also die Übernahme der familiären Pflichten bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit von vornherein geplant und somit die Vereinbarkeitsproblematik zu ihrem Aufgabengebiet erklärt. Auch die anderen Interviewpartnerinnen, die ihre Arbeitszeiten reduziert haben, als sie Mütter wurden, haben – auch wenn dies nicht schon bei der Berufswahl geplant war – die Kinderbetreuung zu ihrem Verantwortungsbereich gemacht. Jedoch hat keine der InterviewpartnerInnen ihre Erwerbstätigkeit durch ihre Mutterschaft in Frage gestellt. Denn für sie alle stellte es eine Selbstverständlichkeit dar, nach der Geburt ihrer Kinder wieder erwerbstätig zu werden. Die Teilzeitbeschäftigung dient ihnen dazu, die beiden voneinander getrennten Lebensbereiche miteinander verbinden zu können.

Hagemann-White (1995) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass heute mittlerweile die doppelte Orientierung auf die Familie und den Beruf, die auf die Interviewpartnerinnen zutrifft, als normatives Modell wirkt: Nunmehr befinden sich Frauen, die längere Zeit bei den Kindern zu Hause bleiben, in Erklärungsnotstand und nicht mehr, wie vor einigen Generationen noch üblich, jene Frauen, die trotz ihrer Mutterschaft erwerbstätig waren. Dass das Alter eine Rolle bei der Norm der doppelten Orientierung spielt, zeigt das Beispiel jener beiden Interviewpartnerinnen, die 13 bzw. 15 Jahren bei ihren Kindern zu Hause und nicht erwerbstätig waren. Denn sie stellen mit 51 Jahren die beiden ältesten Frauen dieser Studie dar. Sie fingen erst wieder zu arbeiten an, als ihre Kinder bereits Jugendliche und (fast) erwachsen waren. Pfau-Effinger (2000), die fünf Idealtypen von Geschlechter-Arrangements entwickelt hat, ordnet diese Frauen dem „Dreiphasenmodell“ zu: Sie unterbrachen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt der Kinder und erst nach einer längeren Pause zu Hause bei den Kindern sind sie wieder in das Erwerbsleben zurückgekehrt. Hinzuzufügen ist hier, dass eine dieser beiden Interviewpartnerinnen aufgrund fehlender Qualifikationen ihren beruflichen Wiedereinstieg hinausschob und ihr der Bereich der Familie als Rückzugsgebiet diente. Die anderen Frauen hingegen entsprechen dem „Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe“, bei der Frauen nach einer kurzen Kinderpause wieder ins Erwerbsleben zurückkehren und mit einer Teilzeitbeschäftigung eine bessere Vereinbarkeit zu erreichen versuchen.

Das Motiv für die Teilzeitbeschäftigung stellt für diese Befragten somit eindeutig die mit der Teilzeitarbeit zu erreichende bessere Vereinbarkeit der beiden getrennten Sphären der Familie und des Berufes dar. Denn die Interviewpartnerinnen, die Vollzeit erwerbstätig waren, haben alle ihre Arbeitszeiten reduziert, als sie nach der Elternkarenz in das Unternehmen zurückkehrten.

Für einige Interviewpartnerinnen spielen hingegen andere Motive, nämlich die Lebensqualität einhergehend mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und daraus entstehende notwendige Regenerationsphasen, die entscheidende Rolle für ihre Teilzeitbeschäftigung. Bei diesen Frauen handelt es sich um eine ganz bestimmte Gruppe von Beschäftigten in dieser Studie. Sie haben alle im Fallstudienbetrieb zu

arbeiten begonnen, als sie bereits andere Berufs- bzw. Lebensverläufe hinter sich hatten, wesentlich älter und ihre Kinder (fast) erwachsen waren. Einschränkend muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass sie alle in Unternehmen zu arbeiten begonnen haben, in denen die Teilzeitbeschäftigung das vorherrschende Arbeitszeitmodell darstellt, weswegen sie auch keine andere Wahl hatten, als ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis einzugehen, auch wenn bspw. die Beschäftigten der Therme damals mindestens 40 Stunden gearbeitet haben.

### **Ein ständiger Balanceakt**

Obwohl der Großteil der befragten Frauen mit der Teilzeitbeschäftigung versucht, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, so kann dies, wie die Falldarstellungen zeigen, durchaus als ständiger Balanceakt zwischen diesen beiden Sphären verstanden werden, der eine Reihe von Entscheidungen nach sich zieht. Diese Entscheidungen sind zumeist eng mit den (eigenen) beruflichen Bedürfnissen und jenen der Kinder verwoben, werden aber auch von der prinzipiellen Einstellung zur Erwerbsarbeit bzw. der Vorstellung über die Mutterrolle und jener der Kindheit beeinflusst. Oder wie Freisler-Traub/Indinger (1999: 72) es ausdrücken:

„Die Lebensplanung der Frauen beinhaltet daher auch üblicherweise eine bewusste Entscheidung hinsichtlich der Wertigkeit von Beruf auf der einen und Familie auf der anderen Seite. Wohin diese Entscheidung führt, zeigen altersspezifische Erwerbsquoten, wonach Frauen die Erwerbstätigkeit zugunsten der Familienarbeit zurückstellen.“

Der Balanceakt beginnt bereits bei der Entscheidung, wann die Frauen wieder in das Erwerbsleben einsteigen sollen. So haben einige Frauen ihre Karenzzeit verkürzt und sind vorzeitig in das Unternehmen zurückgekehrt. Dabei spielte die Angst, die Position zu verlieren, in einer anderen Abteilung/Station arbeiten zu müssen oder gekündigt zu werden, ebenso eine Rolle wie dem Ruf des Vorgesetzten Folge zu leisten. Hier überwiegen also die (zukünftigen) beruflichen Aspekte und führten zu einer Verkürzung der Karenzzeit. Zum Teil liegt diese Entscheidung auch im Selbstverständnis als Arbeitnehmerin bzw. als Mutter begründet. Im Unterschied dazu haben einige Beschäftigte ihre Karenzzeit um ein unbezahltes Jahr Urlaub verlängert, was auf die Bedürfnisse der Kinder und einer aus Sicht der Mütter ungeeigneten Kinderbetreuung zurückzuführen ist. Meist sind die Mütter mit ihrer Entscheidung im Nachhinein zufrieden, doch in einigen Fällen führte die Wahl zugunsten des Berufes zu Unzufriedenheit und Bereuen bei den Müttern.

Der Drahtseilakt zwischen den beiden Sphären Beruf und Familie setzt sich jedoch während der Teilzeitbeschäftigung fort und führt dazu, dass die Frauen durchaus bereit sind, ihre Arbeitszeiten an berufliche Bedingungen anzupassen. So verlängern sie ihre tägliche Arbeitszeit, damit sie ihre beruflichen Aufgaben in Ruhe erledigen können oder fangen um einige Stunden früher zu arbeiten an, damit wichtige Tätigkeiten bis zu einem gewissen Zeitpunkt erledigt sind. Sie melden ihre Kinder zum maximalen Zeitraum in den Kinderbetreuungseinrichtungen oder der Nachmittagsbetreuung an, damit sie kurzfristig auf zusätzliche Dienste bzw. Arbeitsstunden oder auf eine langfris-

tige Veränderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeiten aufgrund eines Abteilungswechsels reagieren können. Jedoch verlieren sie das Wohl ihrer Kinder dabei nicht aus den Augen und setzen diese Schritte, sofern sie von ihnen selbst initiiert sind, nur, wenn ihren Kindern keine Nachteile daraus erwachsen. Die Orientierung am Wohl ihrer Kinder führt auch dazu, dass die meisten Frauen ihre Kinder nicht zu lange in der Kinderbetreuungseinrichtung oder Nachmittagsbetreuung lassen, weswegen sie, wenn sie ihre Kinder selbst abholen, mitunter aus der Arbeit hetzen, um zur gewohnten Zeit in der Kinderbetreuungseinrichtung anzukommen und die Kinder nicht warten zu lassen.

Doch nicht immer stehen die beruflichen Anforderungen im Vordergrund, sondern auch die Bedürfnisse der Kinder beeinflussen die Veränderungen der Arbeitszeiten. So hat eine der Interviewpartnerinnen ihren Arbeitsbeginn in der Früh vorverlegt, sodass ihre Kinder nicht in eine Nachmittagsbetreuung gehen müssen, sondern Zeit mit ihr verbringen können. Zeit am Nachmittag oder an den arbeitsfreien Tagen für die Kinder zu haben, stellt für die befragten Frauen einen jener Aspekte dar, warum sie teilzeitbeschäftigt sind. Denn im Grunde sind sie der Meinung, dass ihre Entscheidung, Kinder zu bekommen auch inkludiert, Zeit mit ihnen zu verbringen. Diese Einstellung zeichnet nun aber dafür verantwortlich, dass sie die durch eine Teilzeitbeschäftigung verursachten Nachteile, wie geringeres Einkommen, geringere Höhe des Pensionsgeldes oder verringerte Chancen auf eine Weiterentwicklung auf sich nehmen.

Ähnliches gilt auch für die Möglichkeit, an Weiterbildungen im Unternehmen teilzunehmen. In einigen Betrieben, und dies sind hauptsächlich jene, in denen das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis die Norm darstellt, bestehen für die dort beschäftigten Frauen nur begrenzte Möglichkeiten der Weiterbildung. So nehmen im Handelsbetrieb die Frauen zwar an Verkaufs- und Produktschulungen teil, darüber hinausgehende Kurse und Seminare werden für sie aber nicht angeboten. Die Masseurinnen hingegen haben bereits ein beachtliches Repertoire an Massagetechniken erlernt, weswegen auch sie keine weiteren Fortbildungen mehr besuchen. In den beiden anderen Betrieben wären Weiterbildungen sehr wohl möglich, doch führt der Spagat zwischen den Arbeitsanforderungen und der Mutterschaft bereits zu stressbedingten Situationen, sodass die Frauen derzeit keine Weiterbildungen machen wollen. Nur eine Beschäftigte nimmt gerade an einem betriebsinternen Weiterbildungsprogramm teil, weswegen sie ihre Arbeitszeiten auch auf eine Vollzeitbeschäftigung ausgedehnt hat.

Das Abwägen zwischen den beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen der Kinder stellt sich auch bei der Frage, ob die Frauen ihre Arbeitszeiten erhöhen bzw. Vollzeit arbeiten wollen. Für die Mütter mit kleinen Kindern stellt sich diese Frage ausschließlich in Bezug auf das Alter ihrer Kinder. Zum Erhebungszeitraum erschienen den Befragten ihre Kinder als noch zu jung, als dass sie mehr Stunden arbeiten wollen. Erst wenn die Kinder zwölf Jahre und älter sind, sind die teilzeitbeschäftigten Frauen bereit, ihre Arbeitsstunden zu erhöhen. Nur eine der Interviewpartnerin zieht derzeit eine Stundenerhöhung in Betracht, was allerdings daran liegt, dass sie auf das dadurch erhöhte Einkommen angewiesen wäre. Doch auch ihre Kinder sind bereits neun und zwölf Jahre alt, was eine Erhöhung der Arbeitszeiten aufgrund „der Reduktion des tatsächlich notwendigen Betreuungsbedarfes“ (Felderer et al. 2006) möglich macht.

## **Teilzeitarbeit in der Zukunft?**

Interessanterweise will der Großteil der Frauen jedoch nicht wieder vollzeiterwerbstätig werden. Für einige spricht das in Relation zu dem Mehr an Wochenstunden niedrige Nettoeinkommen dagegen, wieder in Vollzeit zu arbeiten. Bei diesen handelt es sich vorwiegend um jene, die im Forschungsunternehmen tätig sind und trotz Teilzeitbeschäftigung bereits hohe Einkommen erzielen. Jene Frauen, die in der Therme oder im Handelsunternehmen arbeiten, könnten, selbst wenn sie dies wollten, ihre Arbeitszeit nicht auf eine Vollzeiterwerbstätigkeit ausdehnen, da dies den unternehmerischen Flexibilitätsmaximen, die mit teilzeitbeschäftigten Frauen erreicht werden können, widersprechen würde. Auch bei ihnen stellt das Einkommen wiederum eine relevante Größe dar. Jedoch handelt es sich dabei um das Einkommen des Partners, das bei den meisten Frauen groß genug ist, sodass sie sich eine weitere Teilzeitbeschäftigung auch leisten können. Diese finanzielle Abhängigkeit vom Partner kann im Falle einer Scheidung oder dessen Tod jedoch zu einem Nachteil werden, wie sich bei einer der Interviewpartnerinnen gezeigt hat, die nach ihrer Scheidung mit ihren Kindern in einer prekären finanziellen Situation lebt.

Einige teilzeitbeschäftigte Frauen wollen ihre Arbeitszeiten nicht erhöhen oder Vollzeit arbeiten, obwohl sie bereits (fast) erwachsene Kinder haben. Bei diesen Frauen handelt es sich um jene, deren Motiv, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, in der höheren Lebensqualität und/oder den aus gesundheitlichen Gründen notwendigen Regenerationsphasen liegt. Dies sind auch genau jene Gründe, die gegen eine Stundenerhöhung oder eine Vollzeitbeschäftigung sprechen. Gleichzeitig handelt es sich bei diesen Interviewpartnerinnen um jene, die in der Therme oder im Handelsunternehmen tätig sind, wo diese Möglichkeit von vornherein nicht gegeben ist. Für diese Beschäftigten ist die Lage der Arbeitszeiten von größerer Relevanz. So will bspw. eine der Frauen nach einem Arbeitstag einen Tag frei haben, um über die nötige Zeit zur Regeneration auch verfügen zu können.

## **Teilzeitbeschäftigung und Kinderbetreuung**

Die meisten Frauen haben die Teilzeitbeschäftigung gewählt, um trotz der Verpflichtungen ihren Kindern gegenüber weiterhin erwerbstätig sein zu können. Sie erhoffen sich durch die Reduzierung ihrer Arbeitsstunden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch stellt Teilzeitarbeit per se noch keinen Garant für familienfreundliche Arbeitszeiten und eine bessere Verbindung der beiden voneinander getrennten Lebenswelten dar. Ausschlaggebend ist in diesem Zusammenhang nämlich die Lage der Arbeitszeiten.

„Teilzeitbeschäftigung kann eine Möglichkeit der Frauen darstellen, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Diese Form der Beschäftigung bedeutet aber auch, dass Arbeitszeiten nicht immer familienfreundlich sind.“ (Silhavy 2008: 24)

Die interviewten teilzeitbeschäftigten Frauen haben unterschiedliche Lagen von Arbeitszeiten. So arbeitet ein Teil an nur einigen Tagen in der Woche den ganzen Tag, wohingegen andere nur vormittags oder bis zum frühen Nachmittag meist an jedem Wochentag in der Arbeit sind. Manche Beschäftigte können von Montag bis Samstag zu



Diensten eingeteilt werden, wohingegen jene Frauen, die im administrativen Bereich – und zwar unabhängig vom Unternehmen – tätig sind, nur an Wochentagen arbeiten. Einen Sonderfall stellen die Arbeitszeiten der Krankenschwestern dar, die neben Wochenend-, auch Feiertags- und Nachtdienste zu leisten haben.

Auch wenn diese Arbeitszeiten durchaus als familienunfreundlich zu bezeichnen sind, hat keine der Teilzeitbeschäftigten über die Lage ihrer Arbeitszeiten, die sich mitunter mehrmals geändert hat, geklagt. Dies ist insofern erstaunlich, da die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen nur in den wenigsten Fällen mit den Arbeitszeiten der interviewten Teilzeitbeschäftigten übereinstimmen. Dieses Phänomen kann damit erklärt werden, dass die Mütter die Kinderbetreuung ihren Arbeitszeiten entsprechend gewählt haben. Das bedeutet, dass sie von den Bedingungen der Arbeitszeiten ausgehend die Kinderbetreuung rund um diese gestaltet haben.

Dabei spielt bspw. für jene Frauen, die ganze Tage arbeiten, die reduzierte Arbeitszeit tatsächlich eine entscheidende Rolle, da sie nur an ein bis drei Tagen in der Woche arbeiten und deshalb ihre Kinder nur an diesen Tagen auch fremd betreuen lassen müssen. An den anderen Tagen können sie hingegen selbst die Kinderbetreuung übernehmen. Ähnlich ist dies auch für die Krankenschwestern, die an jedem Tag und in jeder Nacht der Woche zu Diensten eingeteilt werden können und deshalb zeitaufwändige Wochenendnachtsdienste bevorzugen, die ihnen im Gegenzug dazu wieder mehr Zeit mit den Kindern erlauben.

Doch die Arbeit an ganzen Tagen oder lange Dienste im Krankenhaus bedeuten nicht, dass die Kinder auch die gesamte Arbeitszeit der Mütter in einer Kinderbetreuungseinrichtung oder der Nachmittagsbetreuung verbringen. Denn, auch wenn eine Ganztagesbetreuung bei manchen Kindern möglich wäre, bevorzugen es die Mütter, dass ihre Kinder nicht zu viel Zeit in diesen verbringen und greifen auf zusätzliche Betreuungspersonen zurück. Die wichtigsten Unterstützerinnen der Teilzeitbeschäftigten sind deren eigene Mütter, Schwiegermütter oder andere Verwandte, wie bspw. Tanten. Ein Teil der Kinder hat die Zeit vor dem Kindergarten zur Gänze bei diesen verbracht, wenn die Mütter in der Arbeit waren. Andere Kinder waren bei Tagesmüttern oder in Krabbelstuben, bevor sie in den Kindergarten gekommen sind. Die Omas und Tanten sind es auch, die die Kinder in die jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtungen bringen und gegebenenfalls auch wieder abholen, wenn die Mütter zu diesen Zeitpunkten (noch) arbeiten. Hier ist vor allem die räumliche Nähe der Eltern bzw. Schwiegereltern im selben Haus, gleich gegenüber oder nebenan für die Möglichkeit entscheidend, die Omas für die Betreuung der Enkel heranziehen zu können. Jene Frauen, deren Mütter an anderen Orten leben oder selbst noch erwerbstätig sind, greifen vor allem auf Nachbarinnen zurück, die ihre Kinder in die Betreuungseinrichtungen bringen bzw. abholen und bei denen die Kinder Zeit verbringen, bis die Mutter von der Arbeit nach Hause kommt.

Besonders auffallend ist, dass die Väter in Bezug auf die Betreuung ihrer eigenen Kinder nicht bzw. kaum in Erscheinung treten. Explizit spielen nur die Partner der beiden Krankenschwestern eine Rolle bei der Kinderbetreuung. Hier hat offensichtlich die Tatsache, dass die Mütter auch in der Nacht oder am Wochenende arbeiten müssen und die Väter zu diesen Zeitpunkten zu Hause sind, einen positiven Einfluss auf die

Übernahme der Kinderbetreuung durch die Väter. Bei einigen wenigen Frauen übernehmen die Ehemänner es höchstens, die Kinder in der Früh in die Krabbelstube, den Kindergarten oder die Schule zu bringen oder was bereits weniger oft vorkommt, sie von dort am Nachmittag auch abzuholen. Primär stellt also die Organisation und Koordination der Kinderbetreuung in Einrichtungen und bei (verwandten) Bezugspersonen den alleinigen Verantwortungsbereich der Mütter dar.

Legitimiert wird die Hauptverantwortung der teilzeitbeschäftigten Mütter hauptsächlich damit, dass die Arbeitszeiten der Männer eine größere Involviertheit in die Kinderbetreuung nicht zulassen. So sind die meisten entweder im Außendienst tätig, verrichten selbst Schichtdienste oder arbeiten 50 bis 70 Stunden in der Woche. Das familienintern getroffene Arrangement besteht somit darin, dass die Frauen ihre Arbeitszeiten zugunsten der Übernahme der Kinderbetreuungspflichten reduzieren, ihre Partner aber ihre Erwerbstätigkeit in gewohnter Weise fortsetzen. Freisler-Traub/Indinger (1999) weisen darauf hin, dass nur zum Teil traditionelle Rollenerwartungen für diese geschlechtsspezifische Zuständigkeitsverteilung innerhalb der Familien als Erklärung herangezogen werden können, denn

„auch ‚rationale‘ Einkommens- und Aufstiegsüberlegungen spielen dabei eine wichtige Rolle, da der Mann in vielen Fällen über ein höheres Einkommen und bessere Chancen hinsichtlich seiner künftigen Berufslaufbahn verfügt.“ (Freisler-Traub/Indinger 1999: 153)

Geschlechtsspezifische Benachteiligungen am Arbeitsmarkt gekoppelt mit traditionellen Rollenerwartungen determinieren also die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und führen dazu, dass die Vereinbarkeitsproblematik nach wie vor zu einer der Frauen wird, die diese mit einer Teilzeitbeschäftigung zu lösen versuchen. Teilzeitbeschäftigung kann jedoch nicht als *die* Lösung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ausschließlich in Bezug auf die Frauen betrachtet werden, sondern muss als „gesellschaftliches Problem der Organisation, Gestaltung und Verteilung von Arbeit“ (Janczyk 2009: 200) betrachtet werden, damit, wie sich an den Beispielen der hier interviewten Frauen zeigt, diese nicht länger alleinverantwortlich für die Vereinbarkeit der beiden Lebenssphären Familie und Beruf sind.

## LITERATUR

- Angelo, Silvia/Grishold, Andrea (2008): Zur Verteilung von Arbeitszeit und Ungleichheit. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung im EU-Kontext, in: *Intervention. European Journal of Economics and Economic Policies*, vol. 5, number 1/2008
- Bergmann, Nadja/Fink, Marcel/Graf, Nikolaus/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid/Sorger, Claudia/Willsberger, Barbara (2003): *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP, Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung*, Wien
- Bergmann, Nadja/Papouschek, Ulrike/Sorger, Claudia (2009): *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele*, Wien
- Buchinger, Elisabeth/Csoka, Bettina (2007): *Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit*, in *WISO*, Nr.3/2007, 30. Jg, Oktober 2007
- Dublin Foundation (2003): *Part-time work in Europe*, Dublin
- Dublin Foundation (2007): *Working Conditions in the European Union: The gender perspective*, Dublin
- Eisenhardt, Kathleen (1989): *Building Theories from Case Study Research*, in: *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 4, S. 532-550
- Felderer, Bernhard/Gstrein, Michalea/Hofer, Helmut/Mateeva, Liliana (2006): *Kinder, Arbeitswelt & Erwerbschancen. Fertilität und Beschäftigung – work life balance der Frauen in Österreich aus ökonomischer Sicht*, Wien, Mai 2006
- Flecker, Jörg/Mairhuber, Ingrid/Vogt, Marion (2008): *Gesunde Berufswege. Konzept für eine Institutionalisierung von Laufbahnoptionen in präventiver Absicht*, FORBA-Forschungsbericht 3/2008
- Freisler-Traub, Andrea/Indinger, Sabine (1999): *Teilzeitarbeit – Risiko oder Chance? Gestaltungsoptionen und Rahmenbedingungen in einer frauenspezifischen Betrachtungsweise*, Trauner Verlag, Linz
- Fuchs, Werner/Lautmann, Rüdiger/Rammstedt, Otthein/Wienold, Hanns (1978): *Lexikon zur Soziologie*, Opladen
- GPA (2008): *Teilzeit ja – aber geregelt, Positionen der GPA-djp Frauen*, Wien
- Hagemann-White, Carol (1995): *Beruf und Familie für Frauen und Männer – Die Suche nach egalitärer Gemeinschaft*, in: Nauck, Bernhard/Onnen-Isemann, Corinna (Hg.): *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung*, Neuwied
- Huber Peter (2007): *Aktive Beschäftigung in Oberösterreich 2006. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich*, Oktober 2007
- Huws, Ursula/Dahlmann, Simone (2006): *Quality Standards for Organisational Case Studies in the European Foundation*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- IFES (2006): *Frauenbarometer 2006*, Studie erstellt im Auftrag der MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien, Wien, Oktober 2006

- IFES (2007): Teilzeitbeschäftigte Frauen 2006/2007, Studie im Auftrag der AK OÖ, Wien, Juli 2007
- Janczyk, Stefanie (2009): Arbeit und Leben: Eine spannungsreiche Ko-Konstitution. Arbeit - Demokratie - Geschlecht, Münster
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt der kleinen Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen
- Kirisits, Marcel (2002): Schein und Sein der neuen Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung in der Steiermark, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark, Graz, April 2002
- Michenthaler, Georg (2008): Teilzeitbeschäftigung. Ergebnisse einer GPA-Selbstaussfüllbefragung, Pressegespräch am 28.4.2008, Wien
- Mühlberger, Ulrike (2000): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien
- Paul, Verena/Kien, Christina (2007): Teilzeitbeschäftigung in Oberösterreich zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Teilzeitwünsche von beim AMS Oberösterreich als arbeitsuchend gemeldeten Frauen und der Teilzeitpraxis in oberösterreichischen betrieben, Wien
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen
- Silhavy, Heidrun (2008): A typisch(e) Frauenarbeit: Realitäten – Hintergründe – Zukunftsperspektiven, in: Stelzer-Orthofer, Christine/Schmidleithner, Irmgard/Rolzhauser-Kantner, Elisabeth (Hg.) (2008): Zwischen Wischmopp und Laptop. Frauenerwerbstätigkeit und Prekarität, Wien
- SORA (2006): Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung, Wien
- Statistik Austria (2009): Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien 2009
- Stelzer-Orthofer, Christine/Schmidleithner, Irmgard/Rolzhauser-Kantner, Elisabeth (Hg.) (2008): Zwischen Wischmopp und Laptop. Frauenerwerbstätigkeit und Prekarität, Wien
- Talos, Emmerich (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien
- Wagner, Johanna/Mairhofer, Lydia/Seyr, Bernhard (2008): Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich. Eine empirische Untersuchung in ausgewählten Betrieben, Wien
- Yin, Robert (1994): Case Study Research. Design and Methods, Thousand Oaks, London, New Dehli