

Momentum 15
22. bis 25. Oktober 2015
Track #9: Kritik der Arbeit

„Policy Pointers gegen Prekariatsrisiken der Teilzeitbeschäftigung“

Hinterseer Tobias^a

Preisig Florian^b

Abstract

Durch den Anstieg und das erreichte Ausmaß stellt Teilzeitbeschäftigung in Österreich ein zentrales Phänomen des Arbeitsmarktes dar und ist in den Fokus sozialwissenschaftlicher Untersuchungen gerückt. Als ein vom Normalarbeitsverhältnis abweichendes, atypisches Beschäftigungsverhältnis wird Teilzeitbeschäftigung häufig im Spannungsfeld zwischen normal und prekär diskutiert. Das hier vorliegende Papier versucht Teilzeitbeschäftigung nicht in diesem Gegensatzpaar zu diskutieren, sondern als Realität der Arbeitswelt anzuerkennen. Vielmehr geht es darum aufzuzeigen, was es braucht, dass Teilzeitbeschäftigung keine oder kaum Prekariatsrisiken mehr hat. Dafür werden, nach einer Kontextualisierung und Beschreibung der Realität der Teilzeitbeschäftigung, die dafür nötigen Policy Pointers diskutiert.

a Tobias Hinterseer ist Referent der Abteilung Wirtschaft in der Arbeiterkammer Salzburg

Mail: tobias.hinterseer@ak-salzburg.at

b Florian Preisig ist Referent der Abteilung Wirtschaft in der Arbeiterkammer Salzburg

Mail: florian.preisig@ak-salzburg.at

Einleitung

Über Jahrzehnte war das Normalarbeitsverhältnis in Österreich als „unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die keine Leiharbeit und kein freier Dienstvertrag ist“ (Knittler 2015, 247) das vorherrschende Beschäftigungsverhältnis. Alle davon abweichenden Arbeitsformen werden und wurden als atypisch definiert. Hier ist in Österreich in den vergangenen Jahren ein starker Anstieg zu verzeichnen. Dieser Umstand führte zu einer Reihe von Diskussionen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes. In diesen Debatten verschwimmen nicht nur „(...) die Grenzlinien zwischen atypisch und prekär in synonyme Gleichsetzung“ (Brehmer/Seifert 2007, 502) sondern sie orientieren sich meist an der Unterscheidung zwischen „normal“ und „atypisch“. Dabei wird oftmals atypisch mit prekär gleichgesetzt. Brehmer und Seifert (2007) und Keller und Seifert (2011) halten fest, dass dieser Zusammenhang nicht immer stimmt. So bedeutet atypisch nicht automatisch Prekariat, genauso wie ein Normalarbeitsverhältnis auch nicht zwangsweise vor prekären Situationen schützt. Prekariate entstehen oft durch Kombination von atypischen Verhältnissen: Etwa durch Teilzeitjob und befristeter Beschäftigung. Hinzu kommt, dass der Prekariatsbegriff unterschiedlich verstanden und operationalisiert wird. So weisen etwa Brehmer und Seifert (2007) auf den Unterschied zwischen Analysen hin, die (i) versuchen mithilfe objektiver Kriterien Beschäftigungsverhältnisse¹ zu untersuchen oder ob es um eine (ii) „gefühlte Prekarität“ gehe.

Um diesen Abgrenzungs- und Definitionsproblematiken zu entgehen, macht es für die Autoren dieses Papiers mehr Sinn, Realitäten von Arbeitsformen, Beschäftigungsformen, Arbeitsverhältnissen, etc., die kaum oder keine Prekariatsrisiken bergen, zu benennen. In diesem Papier wird dabei der Fokus auf die Teilzeitbeschäftigung gelegt, die gerade in Österreich – sie ist im europäischen Vergleich sehr hoch – als Realität der aktuellen Arbeitswelt anerkannt werden muss: Sie entspricht eben nicht der oben genannten Zielsetzung: Viele ArbeitnehmerInnen empfinden ihre aktuelle Teilzeitbeschäftigung, vor allem wenn es für die aktuellen Lebensverhältnisse stimmig ist, nicht als prekär. Teilzeitbeschäftigte sind unfall-, kranken-, arbeitslosen- oder pensionsversichert, haben

¹ Die beiden Autoren schlagen Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit (employability) sowie soziale (Ab-)Sicherung als Kriterien vor.

Anspruch auf eine Abfertigung und bekommen auch seit dem Jahr 2007 einen Überstundenzuschlag beziehungsweise Mehrstundenaufschlag von 25 Prozent. Aus diesem Grund wird eben zunehmend die Diskussion angestoßen, Teilzeitbeschäftigung in Österreich als „normal“ anzusehen – wie zum Beispiel bei Hofbauer (2010). Unterschätzt wird jedoch, dass Teilzeitbeschäftigung sehr oft ein „Prekariat mit Aufschub“ darstellt: Der gegenwärtige Job ist selbst nicht prekär, zumindest wird er nicht als solcher empfunden. Bei Jobverlust jedoch sind die Sozialleistungen (etwa Arbeitslosengeld) sowie die Abfertigungszahlungen gering, ganz zu schweigen von den Auswirkungen auf die Pensionsleistungen, besonders nach einem überwiegend von Teilzeitbeschäftigung bestimmten Arbeitsleben. Betroffen sind davon besonders Frauen, da die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote in Verbindung mit hohen Scheidungsraten, die steigenden Zahl alleinerziehender Mütter sowie die patriarchalische Ausrichtung des österreichischen Sozial- und Wohlfahrtsstaats stark ins Gewicht fallen (Hermann/Flecker 2009; Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011).²

Die Frage, die also nun im Zentrum dieses Papiers steht, ist: Was braucht es, beziehungsweise was muss geändert werden, damit es bei der Teilzeitbeschäftigung keine oder kaum Prekariatsrisiken gibt?

Teilzeit wird für die Analyse auf zwei Ebenen verstanden. Erstens geht es auf einer Mikroebene um die individuellen „Prekariate auf Aufschub“ der Teilzeitbeschäftigten. Zweitens umfasst die Analyse auch die Makroebene: Hier stehen gesellschaftliche Kosten und Probleme, die durch die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung entstehen, wie Pensionsversicherung, weniger Einnahmen der Sozial- und Pensionsversicherung, etc. im Blickpunkt.

Für die Analyse gemäß der forschungsleitenden Fragestellung gliedert sich das Papier wie folgt: Nach einem einleitenden Abschnitt wird Teilzeitbeschäftigung in einen Kontext zur österreichischen Arbeitsmarktsituation gestellt. Anschließend wird auf das Phänomen der Teilzeitbeschäftigung mit einem Fokus auf Österreich eingegangen, um danach die Policy Pointers gegen die Prekariatsrisiken dieser Beschäftigungsform zu diskutieren. Das Fazit schließt die Arbeit ab.

² Nach der Kategorisierung von Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen ist Österreich ein konservativer Wohlfahrtsstaat (Esping-Andersen 1990).

Kontext

Geht man von der eingangs festgehalten Zielvorstellung von prekariatsbefreiten Beschäftigungsformen aus, dann muss ein zentrales Merkmal einer Teilzeitbeschäftigung als akzeptierbare Realität Sicherheit sein. Das Problem ist jedoch, dass der Anstieg beziehungsweise die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung selbst Teil einer arbeitgeberinnenorientierten und (neo-) liberalen Flexibilisierungsentwicklung³ verstanden werden muss. Diese Entwicklung zeichnet sich eben nicht durch ArbeitnehmerInnen-bezogene Sicherheitsaspekte aus, sondern die damit einhergehenden Deregulierungen am Arbeitsmarkt haben zu einer Zunahme der Unsicherheit geführt.

Im Zuge der strukturellen Veränderungen der ökonomischen Interdependenz Österreichs, kam es gerade ab Mitte der 80er und 90er Jahren zu einem starken Einfluss neoliberaler Politik und zu einem zunehmenden Abbau der sozialen und wohlfahrtsstaatlichen Netze. Exemplarisch ist hier die restriktivere Handhabung der Arbeitslosenversicherungen (hohe Zumutbarkeitsbestimmungen und geringere Transferleistungen). Die Unternehmenssteuern wurden gesenkt und die Bedeutung von Auslandsinvestitionen von Österreich (gerade in Mittel- und Osteuropa) wurde größer und ein immer wichtiger Beitrag zum Bruttosozialprodukt. Dies führte zu einer Erhöhung der (funktionalen) Flexibilität. Durch die vermehrte (neo-) liberale Ausrichtung der internationalen ökonomischen Verflechtung ist es zu einer Produktivitätssteigerung durch eine Erhöhung der (externen funktionalen) Flexibilität gekommen. Zu nennen ist die Auslagerung von Kernbereichen und Funktionen an andere Firmen. Verdeutlicht wird dies durch die hohe numerische Flexibilität: Von den rund 3,5 Mio. Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2014 wurde die Hälfte beendet (1,7 Mio.) und dann neu besetzt (AMS Österreich 2015). Parallel dazu hat der Anteil der unselbständigen Beschäftigten mit Turnus-, Schicht- oder Wechseldienst zwischen 1998 und 2014 von

³ Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt ist, ob Flexibilität am Arbeitsmarkt überhaupt eine neue Entwicklung charakterisiert? Kratzer (2002) geht davon aus, dass nicht die Flexibilität an sich etwas Neues sei, sondern nur die aktuelle Form und die Art ein Novum darstellen. Nach dieser These ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis postfordistischer Prägung auch bereits eine Art flexible Arbeitsform. Die Konstruktion von Arbeit und auch die der Arbeitswelt ist einem starken und merklichen Wandel unterworfen. Dabei kommt es laut Kratzer nun nicht zu einer Verschiebung eines starren hin zu einem flexiblen System, sondern eher um einen „(...) Wandel der Flexibilisierung, gewissermaßen (...) (eine) Flexibilisierung der Flexibilisierung“ (Kratzer 2002, 3).

fünfzehn auf über neunzehn Prozent zugenommen“ (Statistik Austria 2015a, eigene Berechnungen).

Die Entwicklungen der Flexibilisierung und Deregulierung in Österreich sind nicht plötzlich, sondern schleichend von statten gegangen. Diese „Akkumulation von Veränderungen“ (Hermann/Flecker 2009, 19) darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es zu großen nachhaltigen Veränderungen gekommen ist (Hermann/Flecker 2009), wie etwa der zunehmenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Ausweitung atypischer Beschäftigung. Diese Zunahme atypischer Jobs unterläuft in steigendem Ausmaß die sozialen Sicherungs- und Steuersysteme sowie das Arbeitsrecht. Es kommt zu einer Abnahme der Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit und zu massiven Einschnitten vor allem in den 1990er Jahren. Ein Indiz dafür ist der eben hier diskutierte enorme Anstieg der Teilzeitquote. Waren es 1998 noch 16 Prozent, sind es heute bereits 25 Prozent aller Beschäftigten. Mittlerweile geht fast jede zweite Frau einer Teilzeitbeschäftigung nach, während es bei den Männern nur knapp zehn Prozent sind.

Teilzeitbeschäftigung in Österreich

Die Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen, wie die Teilzeitbeschäftigung⁴, ist also eine Folge von Deregulierungen am Arbeitsmarkt beziehungsweise der stärkeren Flexibilität am Arbeitsmarkt. Die Publikationen der Statistik Austria zum Thema Arbeitsmarkt zeigen einen Anstieg der geringfügigen Beschäftigung, eine Ausweitung der Zeit- und Leiharbeit sowie der freien Dienstverträge, ein Anstieg von Jobs mit stark wechselnden Anfangs- und Endzeiten und natürlich der rasante Anstieg der Teilzeitbeschäftigten. Waren Ende der 1990er Jahre hierzulande rund 16 Prozent der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, sind es aktuell schon mehr als ein Viertel. Diese Entwicklung kennzeichnet nicht nur den europäischen Arbeitsmarkt, sondern auch den österreichischen. Darunter fällt geringfügige Beschäftigung, die „(...) letztlich eine Variante der Teilzeitbeschäftigung darstellt“ (Brehmer/Seifert 2007, 509), genauso wie 30 Stunden Jobs.

4 Die Statistik Austria versteht unter Teilzeit alle Beschäftigungsverhältnisse, die 35 Stunden oder weniger arbeiten. Seit 2008 versteht die Statistik Austria alle Beschäftigungsformen, die von einem Vollarbeitsplatz abweichen. Sie orientiert sich dabei am Labour Force Concept.

Unbefristete Verträge sind in der Mehrheit, die Anzahl von befristeten Verträgen nimmt aber stetig zu. Zwischen 2004 und 2014 stieg der Anteil der befristeten Dienstverhältnisse (ohne Lehrverträge) von 5,5 Prozent auf 6,0 Prozent. Die Zahl der unbefristeten Vollzeitbeschäftigungen stagnierte (+0,2 % in den vergangenen 10 Jahren bei rd. 2,3 Mio. Beschäftigungsverhältnissen, während die befristete Teilzeitbeschäftigung um +72,3 Prozent zugenommen hat (Statistik Austria 2015a, eigene Berechnungen). Diese Unsicherheiten bei der Zukunftsplanung belasteten die Lebensqualität. Österreich hat einen kaum vorhandenen gesetzlichen Kündigungsschutz. Das heißt, dass der normale unbefristete Job zwar eine längerfristige Lebensplanung ermöglicht, sicher ist der Job trotzdem nicht. Der von Männern geprägte Normalarbeitstag steckt in einem Erosionsprozess (Schmid 2000): 20 Prozent der unselbstständig Beschäftigten werden ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung von mehr als 12 Stunden in der Woche als atypisch eingestuft (Statistik Austria 2015a). Unbestritten ist in den vergangenen Jahren eine deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zu beobachten, während die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse stagniert. Seit 1994 stieg die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen von 3,1 Mio. um +13,5 Prozent auf 3,6 Mio., wobei allerdings die Vollzeitbeschäftigten um -5,8 zurückgingen, während die Teilzeitbeschäftigung sich von rd. 400.000 auf 987.000 mehr als verdoppelte. Einhergehend mit der steigenden Frauenbeschäftigung vor allem im Niedriglohnbereich und in Branchen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen (Hermann/Flecker 2009) und steigenden Beschäftigungsquoten passierte das „Beschäftigungswachstum“ vollständig abseits des Normalarbeitsverhältnisses und zum Großteil durch Frauen.

Die zunehmende Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes zeigt sich an der Dynamik der vergangenen Jahre. Während es einen relativ stabilen, bestenfalls stagnierenden „Block“ von ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung gibt, passiert das Wachstum ausschließlich an den Rändern. Neben der Teilzeit zeigt sich das auch an der kontinuierlichen Zunahme von geringfügiger Beschäftigung, befristeten Arbeitsverträgen, Saisonbeschäftigung oder Leiharbeit.

Teilzeitbeschäftigung war und ist, als Ausdruck der gesellschaftlichen Realitäten, der Zuverdienst von Frauen zum Haushaltseinkommen. Das traditionelle Familienmodell hat sich in den vergangenen Jahren nur wenig geändert. Vier von zehn Frauen mit Kindern unter 15

Jahren verdienen zu der Vollzeitbeschäftigung des Mannes dazu⁵ (Eppel/Famira-Mühlberger/Bock-Schappelwein 2014). In Österreich besteht also eine signifikante Beziehung zwischen Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen und Kinderbetreuungspflichten. So hält die Statistik Austria fest, dass den Daten der Familien- und Haushaltsstatistik zufolge vor allem Frauen vor der Herausforderung stehen Beruf und Familie zu vereinbaren. Im Gegensatz zu Frauen wird das berufliche Engagement von Männern oft von der Geburt eines Kindes kaum beeinflusst“ (Statistik Austria 2015). Für Frauen sind es vor allem die Betreuung, Pflege sowie andere persönliche und familiäre Gründe eine Teilzeitanstellung zu wählen – Gründe die für Männer kaum eine Rolle spielen (Knittler 2015; Statistik Austria 2015b). Weiterhin sind mehr als 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen – vor allem in bestimmten Branchen und bei unterer und mittlerer Qualifikation (Buchinger/Csoka 2007), wobei vor allem im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise die Bedeutung von männlicher Teilzeitarbeit zugenommen hat: „(...) women are particularly numerous in atypical jobs such as part-time, fixed-term and temporary agency work (...)“ (OECD 2015, 28).

Österreichweit hat das geleistete Arbeitsvolumen in den vergangenen 10 Jahren nur minimal zugenommen. Im Jahr 2004 wurden 6,67 Mrd. Arbeitsstunden geleistet, wobei dabei 6 Mrd. im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung gearbeitet wurden. Bis 2014 stieg das Arbeitsvolumen lediglich um +0,6 Prozent auf 6,71 Mrd. Arbeitsstunden. Gleichzeitig sanken die im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung gearbeiteten Stunden um -5,3 Prozent (-320 Mio. Stunden), während die in Teilzeit gearbeiteten Stunden um +53,9 Prozent (+360 Mio. Stunden) deutlich mehr wurden. Die vielfach diskutierte Arbeitszeitverkürzung ist bereits in der Arbeitswelt gelebte Realität. Allerdings fehlt dabei der nachfragewirksame und volkswirtschaftlich wichtige Lohnausgleich.

Neben den individuellen Risiken die Teilzeitarbeit, die über einen langen Zeitraum ausgeübt wird, aufweist, kommt auch die Finanzierung des Sozialstaates zunehmend unter Druck. Aufgrund der guten sozialrechtlichen Absicherung von Teilzeit in Österreich sind die Unterschiede zwischen den Bruttostundenlöhnen von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten relativ gering. Die gegebenen Einkommensunterschiede entstehen aufgrund einer Konzentration von Teilzeit auf Niedriglohnbranchen wie Handel und Hotel-

⁵ Hermann und Flecker (2009) zeigen auf, die aufgrund der Beschaffenheit des konservativen Wohlfahrtstaatstypus Österreichs (Stichwort „Alleinernährermodell“) eine niedrige Frauenerwerbsquote vorherrscht.

und Gastgewerbe, wobei der Frauenanteil in diesen wesentlich höher ist. Kurzfristig profitieren Teilzeitbeschäftigte sogar von der geringeren Steuerbelastung und kommen zu höheren Nettostundenlöhnen (Böheim/Rocha-Akis/Zulehner 2013). Zu einem anderen Schluss kommt allerdings die Auswertung der Verdienststrukturergabe der Statistik Austria durch die Bundesministerien für Arbeit und für Frauen, die für Österreich zu einem Einkommensnachteil bei der tatsächlichen Entlohnung von fast einem Viertel konstatieren. Männer sind dabei im selben Ausmaß betroffen wie Frauen (Bundesministerium für Arbeit/Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst/Bundeskanzleramt 2013).

Bei der Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt-Phänomen Teilzeitbeschäftigung stellt sich die spannende Frage nach der Freiwilligkeit der Beschäftigten in diesem Ausmaß zu arbeiten. So wollen lediglich knapp ein Fünftel (18,9 Prozent) der knapp 1 Mio. Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitbeschäftigung. 11,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben keine Vollzeitbeschäftigung gefunden und die restlichen Teilzeitbeschäftigten haben entweder Betreuungspflichten oder befinden sich in Ausbildung (Statistik Austria 2015a, eigene Berechnungen). Seit 2011 erstellt Eurostat (Fasching 2013) einen Indikator mit dem versucht wird festzustellen wie viele Personen gerne mehr Stunden arbeiten möchten und für die es auch sofort möglich ist. Es zeigt sich, dass die Zahl der arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigten in den vergangenen 10 Jahren von rd. 120.000 auf 180.000 gestiegen ist. Das bedeutet rd. 18,3 Prozent der Teilzeitbeschäftigten könnten und möchten augenblicklich mehr arbeiten. Unabhängig der persönlichen Motivation für Teilzeit, zeigt sich, dass vor allem die Rahmenbedingungen die Teilzeitbeschäftigung fördern und der Großteil der teilzeitbeschäftigten Personen nicht in der Lage ist einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Es lässt sich aufgrund der Daten nicht sicher klären, wie hoch der Anteil der unfreiwilligen Beschäftigung in den angegebenen Gründen ist. Gerade in Anbetracht der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung „(...) ist davon auszugehen, dass Veränderungen bei Angeboten für Kinderbetreuung und Pflege Wünsche nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit beeinflussen.“ (Destatis 2015). Diesen Zusammenhang zeigt auch eine SORA-Studie aus dem Jahr 2006 ganz deutlich, dass bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten einen direkten Einfluss auf den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung haben: Teilzeitbeschäftigung wird oft als Übergangs- oder Notlösung angesehen und viele Teilzeitbeschäftigte wünschen sich sofort ein höheres Stundenausmaß (SORA 2006).

Policy Pointers

Die Teilzeitbeschäftigung ist also eine Realität des österreichischen Arbeitsmarktes. Unabhängig davon, ob sie als normal oder atypisch definiert wird, führt sie aus Sicht der ArbeitnehmerInnen zu einer unbefriedigenden und meist nachteiligen Situation. Daher werden nun folgende Maßnahmen diskutiert, die zu einem Mindestmaß von Prekarität in dieser Arbeitsrealität führen sollen.

1. Änderung der Struktur der Teilzeitbeschäftigung

ArbeitnehmerInnenorientierte Flexibilität

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung muss im Kontext einer generellen Flexibilisierung auf mehreren Ebene diskutiert werden: Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Arbeitszeitlagen, der Dauer, der Arbeitszeitmodelle, der geänderten KundInnenorientierung (Änderung der Lebensumstände, -welten) etc. Der Begriff der Flexibilisierung lässt sich trennen in einen arbeitgeberInnenorientierte und eine arbeitnehmerInnenorientierte. Die erstere ist charakterisiert durch eine Ausrichtung an ökonomische beziehungsweise betriebswirtschaftliche Rhythmen. Diese decken sich selten mit den Flexibilisierungswünschen der ArbeitnehmerInnen. Die Herausforderung liegt darin, sich nicht dem Druck einer arbeitgeberInnenbezogenen Flexibilität unterzuordnen, sondern den Begriff im Sinne der Beschäftigten zu besetzen, wo es vor allem um die Herausforderung der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebenswelten geht. Teilzeitbeschäftigung kann in engen Grenzen (Freiwilligkeit, temporär, abgesichert, etc.) eine solche Flexibilisierung im Sinne der ArbeitnehmerInnen darstellen. Gerade die Etablierung von ArbeitnehmerInnenorientierten Arbeitszeitmodellen ist eine zentrale Herausforderung für die Interessensvertretungen (siehe zum Beispiel Eichhorst et.al 2015; Seifert 2015).

Recht auf Wechsel von Voll- auf Teilzeit und vice versa

Daran anschließend braucht ein moderner, die Prekariatsrisiken minimierender Arbeitsmarkt das Recht für ArbeitnehmerInnen, von Vollzeit auf Teilzeit und wieder zurück wechseln zu können. Teilzeitbeschäftigung kann so ein selbstgewählter, auf bestimmte Lebensphasen befristeter, Flexibilisierungsspielraum für ArbeitnehmerInnen werden. Ein Schlüssel zur Eindämmung der sich ausweitenden Teilzeitbeschäftigung in Korrekturen des Steuersystems:

„The tax penalty associated with second earners’ transition from marginal to normal, and from part- time to full-time work should be cut, and the rate of taxation of dual earners be reduced“ (OECD 2015, 31)

Abbau von traditionellen Geschlechterrollen und Ausbau der Kinderbetreuung

Das weitere Aufbrechen angestammter Familien- und Geschlechterrollen bleibt zentral: Frauen verrichten noch immer den Großteil der Haus-, Pflege,- und Familienarbeit und favorisieren daher oft eine Teilzeitbeschäftigung (Statistik Austria 2015b, 2015c). Gerade Frauen wählen nicht nur wegen der hohen Belastung durch die angesprochene unbezahlte Arbeit, sondern eben auch durch schlechte Kinderbetreuungsstrukturen, eine Teilzeitbeschäftigung (vgl. auch Buchinger/Csoka 2007; SORA 2006). Daten der Statistik Austria machen den Zusammenhang von Kinderbetreuungspflichten und Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung deutlich (Statistik Austria 2015b, 2015c). Ein Vorschlag ist die Reduktion direkter finanzieller Leistungen für Eltern beziehungsweise Familien, dafür aber spürbare Investitionen in die Verbesserung, Schaffung und Ausbau von Rahmenbedingungen und Infrastruktur, wie etwa Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Im europäischen Vergleich sind nicht nur die Teilzeitquote und der Anteil von Frauen sehr hoch. Es zeigt sich auch ein vergleichsweise geringes Stundenausmaß der teilzeitbeschäftigten Frauen im Verhältnis zum Vollarbeitsplatz. Die OECD (2015) fordert hier, anlehnend an andere europäische Staaten, bessere „Mischformen“ des Beschäftigungsausmaßes. Hier wird auch an die Reduktion der Überstunden appelliert, welche die andere Seite der Medaille darstellen. Für die OECD (2015) steht im Vordergrund, dass Karenzzeiten und Arbeitszeitreduktionen weniger negative Effekte auf die berufliche Entwicklung für Männer und Frauen haben, sowie ein stärkeres Anreizsystem für Männer in Karenz zu gehen, zu schaffen.

2. Bessere Absicherung- Schutz

Arbeitszeitverkürzung und Abbau von Überstunden

Steigende Arbeitslosigkeit und keine Aussicht auf Wirtschaftswachstum auf der einen, sowie die große Herausforderung der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebenswelten auf der anderen Seite, machen eine Arbeitszeitverkürzung mehr als dringlich (vgl. Hermann/Flecker 2015). Es zeigt sich jedoch ein gegenteiliges Bild in Österreich: Mit 43 Stunden durchschnittlich pro Woche arbeiten Vollzeitbeschäftigte hierzulande so viel wie in kaum einem anderen Land in Europa. Wie bereits angesprochen, hängt das hohe Überstunden- und Mehrarbeitsausmaß in Österreich mit der hohen Teilzeitbeschäftigung zusammen. Im Jahr 2014 haben 682.000 ArbeitnehmerInnen (= rund ein Fünftel der ArbeitnehmerInnen) Woche für Woche Über- und Mehrstunden geleistet. Vom gesamten Überstundenvolumen in Höhe von 269 Millionen Stunden wurden 21,4 Prozent nicht bezahlt (weder durch Geld bzw. Zuschläge, noch durch Zeitausgleich). Eine generelle Arbeitszeitverkürzung sowie die Reduktion von den in Österreich viel geleisteten Überstunden, die für die Unternehmen als Flexibilisierung-Instrument eingesetzt werden, würden nicht nur generell positive Arbeitsmarkt-Effekte erzielen⁶. Dies käme auch den Wünschen vieler Teilzeitbeschäftigter nach einer Erhöhung des Stundenausmaßes entgegen. Eine Reduktion der angesprochenen beitragsbezogenen sozialen Risiken wäre die Folge (Flecker/Schönauer/Hermann/Allinger 2010; Marterbauer 2011; OECD 2015; Schwendinger 2014, 2015).

⁶ Marterbauer (2011) geht davon aus, dass auf dem Arbeitsmarkt des Jahres 2030 voraussichtlich rund 400.000 Arbeitskräfte fehlen werden: Zwischen den Jahren 2020 und 2030 geht die Zahl der 15-64 jährigen um 230.000 Personen zurück. Bei einem angenommenen Wirtschaftswachstum von 2 Prozent bei einer gleichzeitigen Arbeitskräftenachfrage von 0,5 Prozent fehlen auf dem Arbeitsmarkt des Jahres 2030 weitere 150.000 Personen.

Volle arbeits- und sozialrechtliche Absicherung

Teilzeitbeschäftigung muss die gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungen haben wie eine Vollzeitbeschäftigung. Österreich ist hier besonders nach einigen gesetzlichen Änderungen im Jahr 2007⁷, recht gut aufgestellt. So gibt es in Österreich einen 25 Prozent Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte.

Es zeigt sich, dass gerade die Kombination verschiedener atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu prekären Situationen führt (Brehmer/Seifert 2007). Zur daher notwendigen Reduktion von befristeten Verträgen sollten befristete Beschäftigte bevorzugte Rechte bei der innerbetrieblichen Ausschreibung und Besetzung von Jobs bekommen. Der Kampf gegen eine weitere Ausdehnung von Leih- und Zeitarbeit spielt hier auch eine zentrale Rolle. All-In-Verträge sollten lediglich im Sinne ihre ursprünglichen Intention Beschäftigten in Spitzenpositionen vorbehalten sein, und nicht als Überstundenzuschlagsvermeidungskonstruktionen verwendet werden.

Risikoaufschläge

Anlehnend an Konzepte des französischen Arbeitsmarktes, wo LeiharbeiterInnen einen 10 Prozent Risikoaufschlag gegenüber der Stammbesellschaft bekommen, könnte es einen „Prekariats- oder Risikoaufschlag“ für Teilzeitbeschäftigte geben. Vorstellbar sind höhere Löhne für Teilzeitjobs oder auch höhere Sozialleistungen im Falle eines Jobverlustes.

Fazit/Resümee

Teilzeitbeschäftigung in Österreich ist ein zentrales Phänomen des Arbeitsmarktes und ist einer der aktuellen Themen der neueren sozialwissenschaftlichen Forschungen. Als ein vom Normalarbeitsverhältnis abweichendes, atypisches Beschäftigungsverhältnis wird Teilzeitbeschäftigung häufig im Spannungsfeld zwischen normal und prekär diskutiert. Das hier vorliegende Papier versucht Teilzeitbeschäftigung nicht in diesem Gegensatzpaar zu diskutieren, sondern als Realität der Arbeitswelt anzuerkennen. Allerdings schützen die entstandenen Teilzeit-Arbeitsplätze nicht im selben Ausmaß vor sozialen Risiken wie das

⁷ Novellierung des Arbeitszeitgesetzes (BGBl 61/2007) und „Flexicurity Paket“ (BGBl 104/2007).

traditionelle Normalarbeitsverhältnis. Dieses „Prekariat auf Aufschub“ wird vor allem bei der Alterssicherung zu einem Problem werden. Besonders wenn zur Teilzeitbeschäftigung weitere atypische Beschäftigungsformen (zum Beispiel befristete Beschäftigung und Saisonarbeit) additiv vorkommen. Problematisch ist es vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die eine Vollzeitbeschäftigung aufgrund der aktuellen sozialen und ökonomischen Gegebenheiten nur schwer realisierbar ist.

Um eine für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „gute“ Teilzeitbeschäftigung, die eben diese Prekariatsrisiken deutlich minimiert, zu etablieren, eignen sich eine Reihe von Maßnahmen:

ArbeitnehmerInnenorientierte Flexibilität

Recht auf Wechsel von Voll- auf Teilzeit und vice versa

Abbau von traditionellen Geschlechterrollen und Ausbau der Kinderbetreuung

Arbeitszeitverkürzung und Abbau von Überstunden

Volle arbeits- und sozialrechtliche Absicherung

Risikoaufschläge

Das Beschäftigungswachstum der vergangenen Jahre beruht zur Gänze auf der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und ging somit vorwiegend auf Kosten der Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vonstatten. In Hinblick auf die aktuellen Rahmenbedingungen kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich an dieser Entwicklung etwas ändert. Viel mehr deutet die Analyse dieses Phänomens darauf hin, dass die Dynamik am Arbeitsmarkt weiterhin abseits des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses passiert. Umso dringender müssen die ausgeführten negativen beziehungsweise die zu prekären Beschäftigungsverhältnissen führenden Begleiterscheinungen der Teilzeitbeschäftigung als Realität der Arbeitswelt durch eine Änderung der Rahmenbedingungen verhindert werden.

Literaturverzeichnis

- AMS Österreich. (2015). Spezialthema zum Arbeitsmarkt.
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., & Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. *Wifo Monatsberichte*(11), 14.
- Brehmer, W., & Seifert, H. (2007). Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 41(4).
- Buchinger, E., & Csoka, B. (2007). Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. *WISO* (3/2007), 113-132.
- Bundesministerium für Arbeit, S. u. K., Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst, & Bundeskanzleramt. (2013). Faire Teilzeit – gerechte Entlohnung - Presseunterlage.
- Eichhorst, W., et.al (2015). Die neue Beweglichkeit der Gewerkschaften, *IZA Standpunkte* Nr. 82
- Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., & Bock-Schappelwein, J. (2014). Kennzeichen des österreichischen Arbeitsmarktes im EU-Vergleich. *Wifo Monatsberichte*(11), 11.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Fasching, M. (2013). Neue Arbeitsmarktindikatoren als Ergänzung zur Arbeitslosenquote auf europäischer Ebene. *Statistische Nachrichten*(3).
- Flecker, J., Schönauer, A., Hermann, C., & Allinger, B. (2010). Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele. *FORBA-Forschungsbericht*, 1/2010.
- Hermann, C., & Flecker, J. (2009). Das "Modell Österreich" im Wandel. In C. Hermann & R. Atzmüller (Eds.), *Die Dynamik des "österreichischen Modells": Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem* (pp. 17-44). Berlin: edition sigma.
- Hermann, C., & Flecker, J. (2015). Mastering the crisis but not the future: the Austrian model in the financial and economic crisis. In S. Lehndorff (Ed.), *Divisive integrational- The triumph of failed ideas in Europe-revisited* (pp. 195-208). Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Hofbauer, R. (2010). "Die Gute Arbeit 2020". Salzburg: Renner Institut Salzburg.
- Seifert, H. (2015). Anforderungen an eine innovative Arbeitszeitpolitik. In Hoffmann, R. . Bogedan, G. (Ed). *Arbeit der Zukunft* (pp.311-333), Campus Verlag
- Keller, B., & Seifert, H. (2011). Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. *WSI Mitteilungen*, 3/2011.

- Knittler, K. (2015). "Working Poor" und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 41/2015(2), 235-256.
- Kratzer, N. (2002). *Thesen zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes*. Retrieved from <http://www.isf-muenchen.de/pdf/FlexARbeins1.pdf>
- Marterbauer, M. (2011). Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit. *WISO*, 2/11, 17-32.
- OECD. (2015). *OECD Economic Surveys Austria- July 2105- Overview*. Retrieved from <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/economic-survey-austria-2015.htm>
- Riesenfelder, A., Schelepa, S., & Wetzel, P. (2011). *Geringfügige Beschäftigung in Österreich*. Retrieved from Wien:
- Schmid, T. (2000). Arbeit und ihre Zukunft. In R. Reichel & M. Lesnik (Eds.), *Ist Arbeit sozial? Arbeit neu bewerten- Ein Lesebuch* (pp. 15-48). Wien: ÖGB Verlag.
- Schwendinger, M. (2014). Arbeitszeitverkürzung als sozial-ökonomische Investition. Retrieved from [http://blog.arbeit-wirtschaft.at/arbeitszeitverkuerzung-als-sozial-oekonomische-investition./](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/arbeitszeitverkuerzung-als-sozial-oekonomische-investition/)
- Schwendinger, M. (2015). Arbeitszeitverkürzung als Strategie zu Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. *WISO*, 2/15(38), 133-151.
- SORA. (2006). *Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten*. Wien.
- Statistik Austria. (2015a). Arbeitsmarktstatistik 2014 - Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung.
- Statistik Austria. (2015b). Teilzeiterwerbstätige (ILO) nach Grund für Teilzeitarbeit, Alter und Geschlecht - Jahresdurchschnitt 2014.
- Statistik Austria. (2015c). Vereinbarkeit von Beruf und Familie http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html Retrieved from http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/index.html